

BILAN DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le conseil d'administration de l'Université Gustave Eiffel

Vu le code de l'éducation et notamment les articles L712-2 et L712-3 ;

Vu le décret n° 2019-1360 du 13 décembre 2019 portant création de l'Université Gustave Eiffel et approbation de ses statuts ;

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu la note présentée annexée à la présente délibération,

Considérant l'adoption par l'Université Gustave Eiffel d'un plan triennal 2021-2023 en faveur de l'égalité par délibération du conseil d'administration du 24 juin 2021 ;

Considérant que le bilan et les indicateurs du plan pour l'égalité professionnelle sont présentés régulièrement pour approbation du conseil d'administration conformément au code de l'éducation ;

Considérant que le bilan et les indicateurs du plan pour l'égalité professionnelle ont fait l'objet d'une présentation dans toutes les instances de l'Université, notamment au comité social d'administration du 17 novembre 2023, et au conseil académique du 30 novembre ;

Considérant qu'il est demandé aux membres du conseil d'administration d'approuver le bilan du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université Gustave Eiffel, tel qu'il lui a été présenté.

Délibère

Article 1^{er}

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve à l'unanimité la présente délibération, comme suit :

Nombre de votants	:	33
Nombre d'abstentions	:	0
Nombre de votes pour	:	33
Nombre de votes contre	:	0

Article 2

Le président de l'Université Gustave Eiffel est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le président de l'Université Gustave Eiffel
À Champs-sur-Marne, le 14 décembre 2023



Gilles ROUSSEL

FICHE DE PRÉSENTATION

BILAN DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

Information

Vote

Contexte :

En 2021, l'Université a adopté un plan triennal en faveur de l'égalité. Il concerne l'ensemble des personnels et la communauté étudiante. L'enjeu : changer les représentations et les pratiques entraînant les inégalités entre les femmes et les hommes notamment, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans tous nos domaines d'activités : formation, recherche, vie de campus.

Ce bilan décline les actions réalisées en 2021, 2022 et pour une partie de l'année 2023 à travers cinq axes :

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique,
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre,
- Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce bilan constitue également un outil d'aide au pilotage pour la création du prochain plan 2024-2027 en faveur de l'égalité.

Document(s) joint(s) :

- Bilan exhaustif du plan en faveur de l'égalité 2021-2023
- Présentation synthétique du bilan du plan en faveur de l'égalité 2021-2023

Axe 1 Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Mesure	N°	Moyen	Échéance	Responsable du suivi	Indicateur	Responsable du suivi	Échéance	Données de l'Indicateur 2022	Observations et bilan 2022	Données de l'Indicateur 2023	Observations et bilan 2023		
Affiner l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1.1	Recrutement en 2020-2021 d'une apprentie spécialiste en traitement des données	2022-2023	RH		RH							
Généraliser et obtenir des données genrées plus précises via la création d'une partie « égalité professionnelle » dans le rapport social unique (RSU) de l'établissement	1.1.1			RH	Rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique	RH		Non réalisé.	Il existe une rubrique "L'égalité à l'université" dans le rapport social unique 2020 avec les effectifs genrés, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf . De plus, un travail d'intégration des données genrées sur les écarts de rémunération a été réalisé. Besoin exprimé : disposer d'un soutien au niveau de la DGRRH pour effectuer l'analyse de cette rubrique.	En mai 2023, un travail conjoint entre la mission Egalité et le pôle d'appui au pilotage et contrôle de gestion a été lancé pour la création effective de la rubrique "égalité professionnelle" dans le rapport social unique 2022. Il s'agit d'augmenter le nombre d'indicateurs genrés et d'améliorer la visibilité du diagnostic genré au sein du rapport social unique.	A l'ENP, poursuite de la production d'indicateurs genrés dans l'analyse des écarts d'insertion professionnelle et réflexion ouverte sur les écarts de rémunération relevés par ces enquêtes.		
				RH	Part des femmes dans les effectifs de personnels permanents de l'établissement - par type de population (catégorie, filière ou corps)	RH			780 femmes sur postes permanents pour 1093 femmes au total au 31/12/2020, soit 71 % de permanentes parmi les femmes qui travaillent à l'université Gustave Eiffel. 780 femmes sur postes permanents contre 637 hommes sur postes permanents au 31/12/2020, soit 48 % de femmes parmi les effectifs de personnels permanents.	Le détail par type de population a été réalisé dans le rapport social unique 2020 avec les effectifs genrés, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf .	846 femmes sur postes permanents pour 1280 femmes au total au 31/12/2021, soit 66 % de permanentes parmi les femmes qui travaillent à l'université Gustave Eiffel. 846 femmes sur postes permanents contre 846 hommes sur postes permanents au 31/12/2021, soit 47 % de femmes parmi les effectifs de personnels permanents.	Le détail par type de population a été réalisé dans le rapport social unique 2021 avec les effectifs genrés, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_FormationContributeurs/DOCUMENTS_REGLEMENTAIRES/RSURapport_social_unique_2021.pdf .	
				RH	Rémunération nette moyenne globale des femmes et des hommes	RH			En 2019, 14,08 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en défaveur des femmes.	Réalisé par le biais de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel téléchargeable sur le site internet de la mission Egalité, rubrique "Agr ensemble pour l'égalité/Travaux de recherche" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agr-ensemble-pour-egalite/travaux-de-recherche/	En 2019, 14,08 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en défaveur des femmes.	Réalisé par le biais de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel téléchargeable sur le site internet de la mission Egalité, rubrique "Agr ensemble pour l'égalité/Travaux de recherche" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agr-ensemble-pour-egalite/travaux-de-recherche/	Besoin exprimé : renouveler l'étude réalisée sur les données de 2019.
				RH	Écart de répartition de l'attribution moyenne des primes liées à la manière de servir	RH			Non réalisé.	La DGRRH indique que les données sont indisponibles avec le changement de système d'information des ressources humaines (SIRH).	En 2022 : Le montant moyen de la PIE des femmes dépasse celui des hommes de 5,5 % (F : 1429€ / H : 1354€) Le montant moyen du CIA des femmes atteint 97,2 % de celui des hommes (F : 1198€ / H : 1232€)	Un travail d'analyse genrée sur l'ensemble des primes perçues par les personnels pour l'année 2022 a été mené par Frédéric Moret, 2è Vice-président. Il a été présenté au CSA du 29/09/2023.	
				RH	Pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	RH			2 femmes contre 8 hommes.	Voir le rapport social unique 2020 disponible sur le site internet de l'Université, pages 94-96 : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf	2 femmes contre 8 hommes en 2021 10 hommes en 2022.	Voir le rapport social unique 2021 disponible sur le site internet de l'Université, pages 51-52 : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_FormationContributeurs/DOCUMENTS_REGLEMENTAIRES/RSURapport_social_unique_2021.pdf	
				RH	Pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations	RH			20 % en 2020 et 2021.		20 % en 2020, 2021 et 2022.		
				RH	Salaire brut médian des femmes et salaire brut médian des hommes	RH			En 2021 Périimètre ex-4 : Femmes : 2871,14€ / Hommes : 3604,04€ Périimètre ex-4 : Femmes : 2821,14€ / Hommes : 3376€		En 2022 Périimètre ex-4 : Femmes : 3458,87€ / Hommes : 4077,04€ Périimètre ex-4 : Femmes : 2672,96€ / Hommes : 3296,71€	Le rapport social unique 2022 intègre également des tableaux de rémunération moyenne et médiane (traitement brut mensuel et régime indemnitaire) pour les femmes et pour les hommes par corps et pour les deux programmes LOF inclus dans le chapitre 4 "masse salariale et rémunération".	
				RH	Nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel, par quotient de temps de travail des personnels permanents et non permanents, tout statut confondu	RH			Au 31/12/2020 : parmi l'ensemble des personnels, 100 femmes exercent à temps partiel contre 31 hommes. Au 31/12/2020 : 76 % des personnels exerçant à temps partiel sont des femmes.	A titre de comparaison, au 31/12/2019 : parmi l'ensemble des personnels, 107 femmes exercent à temps partiel contre 35 hommes. 75 % des personnels exerçant à temps partiel étaient des femmes. Réalisé dans le rapport social unique 2020 disponible sur le site internet de l'Université, pages 94-96 : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf	parmi l'ensemble des personnels (2709 dont 1280 femmes et 1429 hommes), 97 femmes exercent à temps partiel contre 32 hommes, soit 7,6 % des femmes à temps partiel contre 2,2 % des hommes. Les femmes représentent : - 75 % des personnels exerçant à temps partiel (toute quotité confondu). - 76 % des personnels exerçant à 90 %. - 79 % des personnels exerçant à 80 %. - 63 % des personnels exerçant à moins de 80 %.	A titre de comparaison, au 31/12/2019 : parmi l'ensemble des personnels (2272 dont 1093 femmes et 1179 hommes), 9,1 % des femmes étaient à temps partiel contre 2,6 % des hommes. Voir le rapport social unique 2021 disponible sur le site internet de l'Université, pages 56-59 : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/Readmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_FormationContributeurs/DOCUMENTS_REGLEMENTAIRES/RSURapport_social_unique_2021.pdf	
				RH	Montant et répartition femmes-hommes d'éléments de la rémunération par ex : heures complémentaires	RH	2023 sur les données 2022		Réalisé par le biais de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel téléchargeable sur le site internet de la mission Egalité, rubrique "Agr ensemble pour l'égalité/Travaux de recherche" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agr-ensemble-pour-egalite/travaux-de-recherche/		Réalisé par le biais de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel téléchargeable sur le site internet de la mission Egalité, rubrique "Agr ensemble pour l'égalité/Travaux de recherche" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agr-ensemble-pour-egalite/travaux-de-recherche/	Besoin exprimé : renouveler l'étude réalisée sur les données de 2019.	
				RH	Répartition femmes-hommes de l'ensemble des congés et accidents des personnels	RH			Non réalisé.	Travail qui devrait être réalisé dans le cadre du prochain rapport social unique.	Réalisé pour les accidents de travail, de service et de trajet. Au 31/12/2021 : parmi les 15 accidents de travail, de service et de trajet, 5 ont concerné des femmes et 10 des hommes. Non réalisé pour les congés des personnels.	La DGRRH indique que les données genrées pour l'ensemble des congés des personnels sera disponible en 2024.	
Obtenir des données individuelles anonymisées permettant de reconstituer et de comparer l'égalité de distributions de rémunération pour les femmes et les hommes	1.1.2			RH	Etablissement d'un rapport à partir de l'étude en cours sur les données anonymisées	RH		Réalisé par le biais de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel téléchargeable sur le site internet de la mission Egalité, rubrique "Agr ensemble pour l'égalité/Travaux de recherche" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agr-ensemble-pour-egalite/travaux-de-recherche/	Réalisé par le biais de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel téléchargeable sur le site internet de la mission Egalité, rubrique "Agr ensemble pour l'égalité/Travaux de recherche" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agr-ensemble-pour-egalite/travaux-de-recherche/	Besoin exprimé : renouveler l'étude réalisée sur les données de 2019.			
Mettre en place un système de cotation des postes qui devra avoir un effet important dans la politique interne d'attribution des différentes primes avec comme ligne directrice le respect de l'article 1 de la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et stipulant que « tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes »	1.2		2022-2023	RH	Rapport d'étude et de comparaison sur des emplois de « valeur égale »	RH	2023	Non réalisé.	Non réalisé.	Besoin exprimé : réaliser cette étude en parallèle du renouvellement de l'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.			
Généraliser une politique indemnitaire liée à la manière de servir (CIARIE) qui ne tienne pas compte : -des temps partiels quand la quotité de temps de travail est supérieure ou égale à 80% d'un temps plein -des congés maternité ou paternité	1.3			RH	Montants des régimes indemnitaires de postes de « valeur égale »	RH	2023	Non réalisé.	Les grilles d'attribution des régimes indemnitaires des fonctionnaires sont disponibles sur l'intranet RH, via ce lien : https://intranet.univ-eiffel.fr/acceuil/ressources-humaines/remuneration/remuneration-des-fonctionnaires/autres-elements-de-la-remuneration	Les grilles d'attribution des régimes indemnitaires des fonctionnaires sont disponibles sur l'intranet RH, via ce lien : https://intranet.univ-eiffel.fr/acceuil/ressources-humaines/remuneration/remuneration-des-fonctionnaires/autres-elements-de-la-remuneration	Besoin exprimé : réaliser ce travail en parallèle de l'étude à réaliser sur les emplois de "valeur égale".		
				RH	Adoption d'une nouvelle délibération précisant les nouvelles modalités d'attribution du CIA/PIE	RH			Non réalisé.	Non réalisé.	La DGS et la DGRRH indiquent que les modalités d'attribution différent côté ex-4 (attribution de points) et ex-1 (attribution d'un montant directement). Pour la PIE : que l'agent e soit à 80 % ou 100 % tel a le droit au même nombre de points. Pour le CIA, les congés paternité et maternité n'ont aucun impact sur le montant. De même, le CIA n'est pas prorogé à la quotité de temps de travail lorsqu'il s'agit d'un 80 %.		
Publication des règles de construction de la rémunération des personnels contractuels	1.4		2022	RH	Publication des règles de construction de la rémunération des personnels contractuels	RH		Non réalisé.	Une charte de gestion des personnels contractuels est en cours d'élaboration. Elle permettra de : - mettre en place des règles transparentes de gestion des personnels contractuels reconnaissant la place de ces derniers dans le fonctionnement de l'établissement, - garantir une employabilité durable aux personnels contractuels et d'accompagner celles et ceux qui le souhaitent vers l'accès à des emplois de fonctionnaire, quand cela est possible, - sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels en leur donnant des repères quant à leur situation, et en garantissant le développement de leurs compétences.	Charte des contractuels en cours d'élaboration sera présentée au CA du 19 octobre. Vote favorable en CSA du 29/09/23.			

Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique											
Mesure	N°	Moyen	Echéance	Responsable du suivi	Indicateur	Responsable du suivi	Echéance	Données de l'indicateur 2022	Observations et bilan 2022	Données de l'indicateur 2023	Observations et bilan 2023
Assurer une publication transparente, visible et équilibrée des postes à pourvoir auprès des publics en les publiant quel que soit leur statut (permanent et non permanent) sur les sites internet et intranet de l'Université Gustave Eiffel et sur le site place-emploi-public.gouv.fr	2.1		2022	RH	Comparaison annuelle entre le nombre de postes publiés et le nombre de recrutements effectués	RH		Non réalisé pour la comparaison annuelle.	Comptabilisation effectuée côté U et E. COS (un poste dédié pour les recrutements a été identifié. En 2021, adoption de lignes directrices de gestion sur la mobilité. Document-cadre qui définit les conditions de recrutement. La DGDRIH indique que les postes sont tous publiés sur le site de l'université et emploi-public.fr.	Non réalisé pour la comparaison annuelle.	Identique à 2022.
Porter une attention particulière et régulière à la rédaction des fiches de poste à publier afin qu'elles soient équilibrées et ne mentionnent pas de contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de personnes ayant des charges familiales	2.2		2022	RH	Adoption d'un document de cadrage et d'accompagnement à destination des personnes en charge du recrutement	RH		Réalisé partiellement.	Le langage équilibré est bien intégré dans les consignes pour la rédaction des fiches de poste. Un travail doit être engagé pour faire ressortir les éléments relatifs aux réflexions autour des contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de personnes ayant des charges familiales.	Réalisé partiellement.	Identique à 2022.
Inclure un ou une représentants de la DRH dans les moments-clés du processus de recrutement (entretiens de recrutement si possible ou dans les étapes de sélection des candidatures (sélection pour entretien, classement final)	2.3		2023	RH	Adoption d'un document de cadrage du processus de recrutement	RH		Non réalisé.	Une rubrique "recrutement" a été créée sur le site internet de la mission Egalité https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/recrutement/ pour sensibiliser les personnes en charge du recrutement au biais de genre.	Non réalisé.	Identique à 2022.
				RH	Comparaison annuelle entre le nombre de recrutements effectués et le nombre de recrutements réalisés en présence de la DRH à un moment clé	RH		Non réalisé.	Selon la DGDRIH, la présence d'au moins une personne des RH est effectuée quasiment systématiquement dans les recrutements au fil de l'ess.	Non réalisé.	Identique à 2022.
Améliorer l'encadrement des critères d'évaluation des recrutements	2.4		2022	RH	Choix d'un ou plusieurs emplois expérimentaux fortement masculinisés ou féminisés	RH		Non réalisé.	Un travail commun à la DGDRIH et à la mission Egalité a été engagé en 2021. Il doit se poursuivre.	Non réalisé.	Identique à 2022.
				RH	Nombre de révisions des propositions de grilles d'évaluation des recrutements	RH		Non réalisé.		Non réalisé.	
Lutter contre les biais inconscients par la construction et la diffusion régulière de statistiques générées sur les recrutements	2.5		2022-2023	RH		RH					
Remonter des fiches-bilan sur les statistiques sexuées de recrutement par l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et de sélection	2.5.1		2023	RH		RH		Réalisé pour les enseignant-es-chercheur-euses. Non réalisé pour les jurys internes ITRF, ITA.	Réalisé pour les enseignant-es-chercheur-euses. Non réalisé pour les jurys internes ITRF, ITA.	Non réalisé pour les jurys internes ITRF, ITA.	Selon la DGDRIH, il existe un tableau de suivi des recrutements mais pas de fiches-bilan réalisées systématiquement. Le suivi est compliqué à mettre en oeuvre en l'absence d'outils. En 2024, une CVthèque sera créée. Elle permettra de réaliser des extractions pour un meilleur suivi.
Pour les enseignant-es-chercheur-euses, appliquer la circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation du 18 juin 2020 « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'équité professionnelle et limiter les biais	2.5.2		2022	RH	Comparaison périodique entre le nombre de recrutements et le nombre de fiches sur les données sexuées et les indicateurs-clés remontés	RH		Réalisé partiellement.	La DGDRIH indique que les comités de sélection ont vu des données sexuées avant les débuts des travaux et que le bilan annuel est complété.	Réalisé partiellement.	Identique à 2022.
Généraliser la sensibilisation de l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des présidents de comité de sélection sur des enjeux d'égalité hommes-femmes aux biais de genre par la formation	2.6	Moyen mis en place en 2022, déclaration sur la fiche-bilan de la mesure 2.5, des actions effectuées par la présidence du comité de sélection auprès du jury	2022-2023	RH	Comparaison périodique entre le nombre de président-es de comité de sélection sur postes d'enseignement-chercheur-euses total et le nombre de président-es de comité de sélection sensibilisés	RH		Comparaison non réalisée.	Pour les COS, demande au président de diffuser en début de COS la vidéo de l'université de Lausanne. Sensibilisation de l'ensemble des jurys au moment de l'ouverture des jurys côté U et I.	Comparaison non réalisée.	Une réunion s'est tenue avec l'ensemble des président-es de COS à eu lieu en janvier-février 2023. Frédéric Morel, 2e vice-président a notamment rappelé l'importance de s'inscrire aux formations à l'égalité.
				RH	Document-cadre d'accompagnement à diffuser à l'ensemble des membres de jurys de concours, de recrutement et des président-es de comité de sélection	RH		Réalisé.	Une note du 2nd vice-président a été envoyée aux président-es de comités de sélection en janvier 2022 ainsi qu'un courtlet de la DGDRIH.		
Suivre la répartition femmes-hommes des postes d'encadrement	2.7		2022	RH	Pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance et de dialogue social de l'université	RH		Pour les instances de gouvernance, voir indicateur ci-dessous sur les VP et directions d'école-composant. Pour le dialogue social, les données brutes sont disponibles dans le rapport social unique 2020 avec les effectifs genre, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/lieadmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf		Pour les instances de gouvernance, voir indicateur ci-dessous sur les VP et directions d'école-composant. Pour le dialogue social, les données brutes sont disponibles dans le rapport social unique 2021 avec les effectifs genre, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/lieadmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_Formation/ContribuTeur/DOCUMENTS_REGLEMENTAIRES/RSU/Rapport_social_unique_2021.pdf	A l'ENVP, progrès dans l'équilibre femmes-hommes dans les instances avec la désignation de nouvelles membres au conseil d'administration et au conseil de perfectionnement.
				RH	Pourcentage de femmes Vice-présidentes et directrices d'une des 4 écoles-composantes (2021 : 8F/11H, soit 42%)	RH		Vice-président-es et directrices d'une des 4 écoles-composantes : 7F/10H, soit 41% Comparable 2021 8F/11H, 42 %		Vice-président-es et directrices d'une des 4 écoles-composantes : 7F/10H, soit 41%	Identique à 2022.
				RH	Pourcentage de femmes directrices de composantes de formation (2021 : 6F/9H, soit 50%), de recherche (7F/19H, soit 30%) et de service (14F/9H, soit 61%)	RH		Directeur-trices de composantes de formation : 6F/9H, soit 50%, Directeur-trices de composantes de recherche : 8F/19H, soit 30%, Responsable-s d'entités administratives directement rattaché-es au DGS : 12F/11H, soit 52% Au total : 2021 > 47% ; 2022 > 44 %		Directeur-trices de composantes de formation : 6F/9H, soit 50%, Directeur-trices de composantes de recherche : 7F/19H, soit 30%, Responsable-s d'entités administratives directement rattaché-es au DGS : 11F/17H, soit 61% Au total : 2022 > 44 % ; 2023 > 46 %	
Suivre, sur quelques métiers-types et formations de l'université, l'évolution de la part de femmes et d'hommes	2.8		2023	RH	Données annuelles	RH		Non réalisé.	Travail engagé entre la DGDRIH et la mission Egalité.	Non réalisé.	
Mettre en place des campagnes de communication ciblées et pluriannuelles de lutte contre les stéréotypes de genre avec un continuum entre les campagnes visant le public étudiant, les formations et les recrutements	2.9		2021-2023	RH	Nombre d'actions de communication réalisées	RH		1 table ronde "Mixité des formations et des métiers" réalisé en mars 2022. Powerpoint de présentation téléchargeable sur le site de la mission Egalité, rubrique "Ressources/Enseigner l'égalité" : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/enseigner-egalite/ Travail engagé avec la DGDRIH, la mission Egalité et la direction de la Communication. Dépôt d'un projet DGDRIH, ONDES, VP Egalité auprès de la DGAFP, projet finalement non retenu.	Diffusion du tableau de bord du genre 2022 réalisé par l'OFPIE dans la lettre d'information de mars 2023 de la mission égalité.	Diffusion du tableau de bord du genre de l'OFPIE 2022 : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/lieadmin/contribuTeur/Missions/egalite/Travail_de_recherche/ Tableau_de_bord_Genre_2022_vf.pdf	Voit le tableau de bord du genre de l'OFPIE 2022 : https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/lieadmin/contribuTeur/Missions/egalite/Travail_de_recherche/ Tableau_de_bord_Genre_2022_vf.pdf
Nouer des partenariats extérieurs destinés à améliorer la mixité des filières de formation et des métiers	2.10		2021-2023	RH	Nombre d'actions à destination des personnels (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées	RH		1 conférence en 2022 "Mon entreprise a-t-elle un genre ?", organisée par les Ateliers Durables, avec la participation de Caroline Trotot, Vice-présidente égalité. Voir la vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=NajlQ-bu6A8ist&list=PLW8SDU-AH2tUwK0xg-wl0FMYnG8T6c&index=2	1 conférence en 2023 "Journées internationale des droits des femmes : l'entrepreneuriat au féminin et le management d'entreprises innovantes" organisée par Descartes Développement & Innovation avec la participation de Caroline Trotot, Vice-présidente égalité 1 table-ronde en 2023 "Genre et orientation" de l'université à l'emploi" autour de la diffusion du rapport d'étude de Louis-Alexandre ERB pour l'ONDES "L'orientation universitaire explique l'essentiel des inégalités de genre sur le marché du travail". A l'ESIEE, 1 partenariat avec l'Ubiné Nouvelle pour Les trophées des femmes de l'industrie qui mettent en lumière chaque année les femmes aux carrières remarquables dans le domaine de l'industrie. L'ESIEE remet le prix "Femme de l'industrie aux débuts prometteurs" et publie un communiqué sur son engagement dans la féminisation du métier d'ingénieur. L'ESIEE a candidaté et été nommé lors de la 13e édition de l'opération "Ingénieuses" portée par la CDEFI. A l'ENVP, participation de 2 élèves ingénieures à l'évènement FIRST de l'UPSTI en 2022-2023 : https://www.envp-paris.fr/actualites/le/vp-grande-ecole-engagee-dans-la-feminisation-de-l'ingenierie Signature en cours en octobre 2023 d'une convention de partenariat renouvelée avec l'UPSTI pour l'ensemble de l'Université Gustave Eiffel.	1 conférence en 2023 "Journées internationale des droits des femmes : l'entrepreneuriat au féminin et le management d'entreprises innovantes" organisée par Descartes Développement & Innovation avec la participation de Caroline Trotot, Vice-présidente égalité 1 table-ronde en 2023 "Genre et orientation" de l'université à l'emploi" autour de la diffusion du rapport d'étude de Louis-Alexandre ERB pour l'ONDES "L'orientation universitaire explique l'essentiel des inégalités de genre sur le marché du travail". A l'ESIEE, 1 partenariat avec l'Ubiné Nouvelle pour Les trophées des femmes de l'industrie qui mettent en lumière chaque année les femmes aux carrières remarquables dans le domaine de l'industrie. L'ESIEE remet le prix "Femme de l'industrie aux débuts prometteurs" et publie un communiqué sur son engagement dans la féminisation du métier d'ingénieur. L'ESIEE a candidaté et été nommé lors de la 13e édition de l'opération "Ingénieuses" portée par la CDEFI. A l'ENVP, participation de 2 élèves ingénieures à l'évènement FIRST de l'UPSTI en 2022-2023 : https://www.envp-paris.fr/actualites/le/vp-grande-ecole-engagee-dans-la-feminisation-de-l'ingenierie Signature en cours en octobre 2023 d'une convention de partenariat renouvelée avec l'UPSTI pour l'ensemble de l'Université Gustave Eiffel.	Voit l'article de l'évènement organisé par Descartes Développement & Innovation : https://www.descartes-développement.com/legendes-femmes-dans-le-tech-conference-2/ Voit la vidéo de l'évènement de l'ONDES : https://rdp.univ-eiffel.fr/pemlink/v2665/251864646502/frames/ Voit l'article de la nomination de l'ESIEE Paris lors de la 13ème édition de l'opération "Ingénieuses" : https://www.esiee.fr/actualites/esiee-paris-nomme-lors-de-la-13e-edition-de-l-operation-ingenieuses
Améliorer la connaissance des répartitions genres des viviers et des promotions de manière pluriannuelle	2.11		2021-2022	RH		RH		Réalisé pour l'ensemble des promotions propres à l'établissement. Partiellement réalisé pour les 3 dernières années.	Réalisé pour l'ensemble des promotions propres à l'établissement. Partiellement réalisé pour les 3 dernières années.	Réalisé pour l'ensemble des promotions propres à l'établissement. Partiellement réalisé pour les 3 dernières années.	
	2.11.1		2021	RH	Document communiqué aux instances	RH					
	2.11.2		2021	RH	Informations sur les responsables hiérarchiques quand elles ou ils sont chargés de proposer des personnels à la promotion ; « du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années	RH		Non réalisé spécifiquement pour les responsables hiérarchiques.	En recherche, publication sur l'intranet en 2022 de la liste des personnes promouvables et promues. En 2023, il est prévu d'ajouter la répartition F/H.	Non réalisé spécifiquement pour les responsables hiérarchiques.	
	2.11.3		2021-2022	RH	Ecart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, exprimé en % du vivier d'origine « pour l'ex-L3 3 populations à distinguer : BATSS, enseignant-es-chercheur-euses, enseignant-es « pour l'ex-L1, distinctions à effectuer également par corps	RH		Réalisé. Données brutes disponibles dans le rapport social unique 2020 avec les effectifs genre, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/lieadmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf et % lorsque cela est pertinent.	Exemple pour les avancements / promotions ITA en 2022 : -232 personnes promouvables -19 postes ouverts à l'avancement / promotion -14 femmes avancées / promotions contre 5 hommes	Données brutes disponibles dans le rapport social unique 2021 avec les effectifs genre, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/lieadmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_Formation/ContribuTeur/DOCUMENTS_REGLEMENTAIRES/RSU/Rapport_social_unique_2021.pdf et % lorsque cela est pertinent.	Exemple pour les avancements / promotions ITA en 2023 : -243 personnes promouvables -18 postes ouverts à l'avancement / promotion -13 femmes avancées / promotions contre 5 hommes
Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation régulières dans les corps et les métiers fortement masculinisés (part d'hommes supérieure à 80 %) auprès des femmes promouvables afin de les inciter à déposer leur candidature à la	2.12		2022	RH	Nombre d'actions de communication réalisées	RH		Non réalisé.		Non réalisé.	Information via l'intranet auprès de l'ensemble des agent-es des campagnes de promotion sans particularité sur les métiers fortement masculinisés.

Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Mesure	N°	Moyen	Échéance	Responsable du suivi	Indicateur	Responsable du suivi	Échéance	Données de l'indicateur 2022	Observations et bilan 2022	Données de l'indicateur 2023	Observations et bilan 2023
Soutenir la parentalité	3.1										
<i>Obtenir des données sur le temps partiel : mener un travail pour comprendre la répartition des temps partiels et aider les femmes et les hommes à y faire appel de manière plus égalitaire</i>	3.1.1							Réalisé pour les données générées. Non réalisé pour le reste de la mesure.	Voir le rapport social unique 2020 disponible sur le site internet de l'Université, pages 94-96 : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/leadmin/Fichiers/Universite_Gustave_Eiffel/Documents/Rapport_social_unique_Universite_Gustave_Eiffel_2020.pdf	Réalisé pour les données générées. Non réalisé pour le reste de la mesure.	Voir le rapport social unique 2021 avec les effectifs générés, disponible sur le site internet de l'Université : https://www.univ-gustave-eiffel.fr/leadmin/UniversiteGustaveEiffel/REP_Formation/Contributeurs/DOCUMENTS_REGLEMENTAIRES/RSU/Rapport_social_unique_2021.pdf
<i>Dans un premier temps, consulter les hommes qui sont déjà à temps partiel au travers d'un questionnaire afin de connaître les raisons de leur demande, de faire un retour sur leur vécu et de mettre au jour d'éventuels blocages. Ce questionnaire pourra être étendu aux femmes</i>	3.1.2							Non réalisé.	Un travail de la DGDHR doit être engagé pour comprendre comment le télétravail permet de réduire le temps partiel à partir des données 2019-2022.	Non réalisé.	
<i>Réaliser, si besoin, un autre questionnaire qui pourra s'inspirer de l'enquête du CREDOC sur les aspirations et freins au travail à temps partiel dans la fonction publique pour interroger les collègues</i>	3.1.3		Fin 2021					Non réalisé.	Un travail doit être engagé pour savoir comment construire ce questionnaire.	Non réalisé.	
<i>Engager un travail avec les assistantes sociales afin de cerner les outils qui pourraient leur manquer pour aider les personnes concernées par l'action sociale, le type de demandes qu'elles reçoivent et quel type d'aide pourrait leur être apportée</i>	3.1.4		Fin 2021					Une refonte de la politique sociale de l'université est en cours dans le cadre de la création d'un comité d'action sociale. Une commission de prêts de secours et d'aides matérielles (pour les personnels) unique a été mise en place au sein de l'université (décision 2022PERS.028 du 1er juillet 2022).	Le comité d'action sociale travaille sur un état des lieux (OS, AS...). La mission Egalité doit être intégrée. Compte tenu de la crise économique actuelle, la DGS indique qu'une attention particulière sera portée au bon niveau des budgets d'action sociale.	Un guide récapitulatif des aides sociales a été réalisé par le service d'action sociale (côté ex-U). Il sera disponible sur l'intranet.	La DGS indique qu'une première réunion du comité d'action sociale recomposé à l'issue des élections professionnelles de fin 2022 a eu lieu en juin 2023. Une réunion en octobre 2023 va établir un calendrier et des arbitrages sur les chantiers du comité. Besoin : dans le cadre du prochain plan égalité 2024-2027, un chantier pourrait être lancé conjointement avec le service d'action sociale (côté ex-U), la DGDHR, les assistantes sociales ou les PRH (côté ex-) et la mission DGRS pour réfléchir aux mesures possibles à mettre en oeuvre pour rendre plus lisibles les aides existantes auprès des personnels et/ou des étudiant·es et tendre vers plus d'égalité pour les prestations où il est possible d'agir en faveur des publics concernés. ATEMP, signature de l'accord de Grenoble avec des engagements égalité & diversité : https://www.aiep-paris.fr/actualites/accord-de-grenoble-leip-renforce-son-engagement-pour-un-avenir-soutenable
<i>Rédiger des documents récapitulatifs sur les modes de garde disponibles sur l'intranet</i>	3.1.5		Été 2021					Les assistantes sociales diffusent les informations sur les crèches à proximité. Des aides sociales existent et sont diffusées par les assistantes sociales.	Un travail avec les assistantes sociales doit être engagé.	Un guide des droits et des aides à la parentalité est en cours de réalisation par le service d'action sociale (côté ex-U). Il devrait être disponible auprès des agent·es d'ici la fin de l'année 2023.	Besoin : dans le cadre du prochain plan égalité 2024-2027, un chantier pourrait être lancé conjointement avec le service d'action sociale (côté ex-U), la DGDHR, les assistantes sociales ou les PRH (côté ex-) et la mission DGRS pour réfléchir aux mesures possibles à mettre en oeuvre pour rendre plus lisibles les aides existantes auprès des personnels et/ou des étudiant·es et tendre vers plus d'égalité pour les prestations où il est possible d'agir en faveur des publics concernés.
<i>Explorer la possibilité pour tous les sites de l'université de bénéficier de dispositifs inter-ministériels d'aide à la garde d'enfants</i>	3.1.6		2022					Non réalisé.	Un travail avec les assistantes sociales doit être engagé.	Réalisé. L'ensemble des personnels de l'Université (tous campus confondus) peuvent bénéficier d'aides sur critères sociaux. Les informations sont à solliciter auprès des assistantes sociales et de la DGDHR. Elles sont également disponibles sur l'intranet.	
Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	3.2							En cours.	La DGDHR indique que la réflexion sur la généralisation de la possibilité d'un passage à 4 jours et demi de travail/semaine est prise en compte dans le cadre des discussions sur le règlement intérieur, dont l'objectif de mise en oeuvre est fixé au 1er septembre 2023.	En cours pour la généralisation de la possibilité d'opter pour la semaine à 4,5 jours. Cette mesure sera effective en septembre 2024 (nécessité de changer d'outil de gestion des temps, qui couvrira toute l'université). En parallèle, la généralisation de la possibilité de bénéficier de 4 demi-journées d'indisposition dans l'année sera effective à compter du 1er janvier 2024 (déjà existante côté ex-U). Il s'agit d'autorisations spéciales d'absence (ASA).	
<i>Réfléchir à la flexibilité et à l'individualisation des horaires de travail des parents d'enfants handicapés, dont la charge financière est lourde</i>	3.2.1		Fin 2021					Il existe une possibilité de télétravail pour proche aidant qui permet de déroger aux 2 jours de télétravail par semaine. Pas de document cadre réalisé mais réponses à des sollicitations individuelles effectuées régulièrement par la DGDHR.		RAS par rapport à l'action réalisée en 2022.	En parallèle, le service d'action sociale précise que l'ensemble des personnels, parents d'enfant(s) handicapé(s) ou infirme(s) de moins de 20 peuvent bénéficier d'une allocation de 172,46€ par mois sans conditions de ressources. Le dossier de demande est téléchargeable sur l'intranet, rubrique Ressources humaines, puis Action sociale. D'autres aides sont également disponibles.
<i>Harmoniser les possibilités de télétravail et de travail en site distant de l'ex-LPEM, de l'ex-IFsttar et de l'ex-ESJIEE Paris</i>	3.2.2							Réalisé. Dispositif de télétravail commun à l'ensemble de l'Université Gustave Eiffel adopté.		RAS par rapport à l'action réalisée en 2022.	Au dernier trimestre 2023, le dialogue social doit être relancé sur le sujet, afin de tenir compte du nouvel accord-cadre "télétravail" du MESR de mars 2023.
<i>Réfléchir, dans le cadre du travail de constitution du règlement intérieur de l'université, à une politique de remboursement des frais engagés par les personnels pendant leur temps de télétravail</i>	3.2.3		Été 2021					Réalisé dans le cadre des obligations légales liées à la mise en place du télétravail.		Extension du bénéfice des tickets restaurants pour les journées télétravaillées pour les campus qui en bénéficient (Lille et Méditerranée).	
<i>Réfléchir à la mise à disposition de tiers-lieux pour les étudiant·es</i>	3.2.4							En cours.	Une convention a été signée avec le Département de Seine-et-Marne, avec à la clé 50 000 € sur trois ans, comprenant une initiative tiers-lieux appelée "point d'accès université". Une somme a déjà été attribuée annuellement pour subventionner l'accès aux étudiant·es. Il n'est plus prévu de répondre à un AMI mais à un AAP de la Région IDF avec partenaire de Seine-et-Marne. Dossier déposé le 12/05/2022. Réponse d'ici la fin du mois de septembre 2022 normalement. Cet AAP se nomme "Accès de proximité à l'enseignement supérieur en IDF par le numérique". Des crédits peuvent être attribués via la convention avec le Dpt 77. Des crédits seront demandés à la Région IDF pour subventionner l'accompagnement à l'accès des étudiant·es à ces tiers-lieux. Enfin, dans le cadre de cet AAP, une étude quantitative et qualitative sera menée par Y. L'Hoty pour avoir un retour sur l'utilisation par les étudiant·es de ces tiers-lieux. La promotion de ces tiers-lieux reste à réaliser avec la direction de la Communication (comptabilité, communication, mode de distribution et de validation...)	Ce programme a pris du retard. Néanmoins tout est prêt pour cette rentrée 2023-2024 et le service de la vie étudiante distribuera des des « passes tiers-lieu », une fois la rentrée passée (pour ne pas saturer d'informations les étudiant·es).	Finalement, l'Université n'a pas répondu à l'AAP de la Région IDF : la temporalité était trop compliquée, et nous nous sommes rendu compte que nous ne respectons pas leurs conditions en termes de périmètre.
Rédiger et diffuser une charte des temps	3.3		Fin 2021					Non réalisé.	Des discussions sont actuellement en cours sur l'organisation du temps de travail dans le nouveau règlement intérieur. La DGS indique que les discussions se poursuivent en groupe de travail dédié, restent quelques sujets conséquents dont celui des fermetures communes de l'université. Le futur règlement intérieur passera dans les instances et conseils durant le deuxième trimestre 2023, pour une entrée en vigueur au 1er septembre 2023.	Non réalisé.	Le sujet des fermetures communes de l'Université n'est plus d'actualité. Le nouveau règlement intérieur entrera en vigueur le 1er janvier 2024 pour certaines mesures, le 1er septembre 2024 pour le restant.

Axe 4 Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre

Mission	N°	Moyen	Echéance	Responsable de l'axe	Indicateur	Responsable de l'axe	Echéance	Données de l'indicateur 2022	Observations et bilan 2022	Données de l'indicateur 2023	Observations et bilan 2023
Identifier les missions et les axes de discrimination dans l'établissement	4.1	Mission Egalité		Mission Egalité		Mission Egalité					
Établir un état des lieux de toutes les formes de violences sexistes et discriminations (sexuelles, académiques, sportives, etc.) et identifier les personnes impliquées dans ces violences sexistes et discriminations	4.1.1	2022-2023	Mission Egalité	Mission Egalité	Non réalisé.			Un projet d'enquête de victimisation ACADESORI est en cours. Observation du projet ANR "Extérieur" par la Fondation TREPPE en 2023.	Non réalisé pour l'enquête de victimisation auprès des étudiants et des personnels. En parallèle, l'ONDES a réalisé une collaboration avec la CPED Pasquetti RESEME (Réseau Étudiant des Missions de l'Université) contre les Discriminations et pour l'égalité, grâce aux actions et des "Forçages". Il a également travaillé en lien avec l'association de la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (L'ONDES) à travers une autre subvention de MESEF, pour réaliser une enquête de victimisation auprès des étudiants et des personnels. Lancement d'un groupe de travail en octobre 2022 pour la concertation du questionnaire.		
Progresser dans le diagnostic de la situation de l'établissement par la mise en œuvre de l'outil de diagnostic de l'établissement (OUE) et de l'outil de diagnostic de l'établissement (ODE) et de l'outil de diagnostic de l'établissement (ODE) et de l'outil de diagnostic de l'établissement (ODE)	4.1.2	2021	Mission Egalité	Mission Egalité	Réalisé pour les années 2021-2022.			Travail réalisé par Yveline L'HERY en matière de testing	Travail, publication et communication du rapport national "Discriminations dans l'accès au master" : une évaluation expérimentale "pour et par l'Observatoire national des universités" (ONDES) créée au sein de l'Université de Lille.	Les rapports sont disponibles sur le site de l'ONDES, dans l'onglet "Indicateurs". Plus d'indicateurs ont été ajoutés.	
Établir des statistiques propres pour les indicateurs de l'ODS 5 (égalité de genre) et de l'ODS 10 (réduction des inégalités) et de l'ODS 16 (paix, justice et institutions efficaces)	4.1.3	2022	Mission Egalité	Mission Egalité	Réalisé pour l'année 2022.			Tableau de bord analytique du genre notamment	Réalisé pour l'année 2022 avec l'intégration de nouveaux indicateurs liés à la satisfaction de la formation et de la vie de campus.		
Optimiser la prévention grâce à la mise en place d'un environnement de travail et d'études non toxiques	4.2	Mission Egalité		Mission Egalité					Publication et communication du deuxième rapport d'étude de l'ONDES de France 2023 "Orientation universitaire après l'entrée dans les universités de genre sur le marché du travail".	Le bilan 2021-2022 des signalements de violences sexistes, sexuelles, discriminations et de harcèlement moral a été présenté en 2022 dans les instances de l'Université (CAU du 20/05/2023, PE du 10/06/2023, CSA du 14/05/2023, FS du 07/07/2023).	
Restructurer le dispositif de signalement et de traitement des violences	4.2.1	2021	Mission Egalité	Mission Egalité	Réalisé partiellement.			Rédaction d'un organigramme des procédures à juin 2021	Il est accessible ainsi que la logigramme simplifiée des étapes de procédures sur le site internet de l'Université : https://www.univ-lille.fr/indicateurs/egalite-universitaire/egalite-universitaire/egalite-universitaire		
Identifier des référents ou référentes de l'établissement selon les domaines	4.2.2	2021	Mission Egalité	Mission Egalité	Réalisé partiellement.			3 référents : Caroline Trepo (VP Egalité), Gilles Roussel (directeur des affaires étudiantes), Yveline L'HERY (directeur des discriminations), Philippe Demange (directeur de la formation)	5 référents : Caroline Trepo (VP Egalité), Olivier Brossard (VP Études universitaires et bilans), Yveline L'HERY (directeur des discriminations), Philippe Demange (directeur de la formation)		
Intégrer la dimension et la lutte contre les discriminations et sexuelles dans les procédures de recrutement et de sélection	4.2.3	2022	Mission Egalité	Mission Egalité	Adoption du nouveau règlement intérieur			Adoption en CSA du 20/05/2023 d'un nouveau règlement intérieur			
Organiser des campagnes de communication (affichage, conférences, distribution de brochures, etc.) relatives aux violences sexistes, discriminations et sexuelles	4.2.4	2021-2023	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre de campagnes déployées			4 lettres d'information de la mission Egalité envoyées depuis début 2022. Fin 2021, 5 et 10 exemplaires par semaine ont été diffusés de la mission Egalité, accompagnés du visuel thématique relatif aux violences sexistes et sexuelles. L'Université a organisé des ateliers de concertation avec les personnels et les étudiants en charge de l'accompagnement pédagogique des étudiants victimes de violences, aux divisions de campus, à l'ensemble des services administratifs et plus particulièrement aux services en contact direct avec les étudiants et à l'ensemble des responsables administratifs des deux composantes de formation et de recherche ainsi qu'à la gouvernance. Une vidéo sur les violences sexistes et sexuelles (https://www.univ-lille.fr/indicateurs/egalite-universitaire/egalite-universitaire/egalite-universitaire) disponible sur le site de la mission Egalité (361 vues au 5 mai 2023). 1 campagne d'affichage de sensibilisation aux violences sexistes, discriminations et sexuelles réalisée en 2021 par le biais des affiches Egalité. 5 conférences ou projections co-organisées avec co-organisées en 2022 et au premier semestre 2023 par la mission Egalité et les instances de l'Université. Les plaquettes de la mission Egalité sont par ailleurs régulièrement distribuées lors des interventions de la mission Egalité.	9 lettres d'information de la mission Egalité envoyées depuis début 2022. Fin 2021, 5 et 10 exemplaires par semaine ont été diffusés de la mission Egalité, accompagnés du visuel thématique relatif aux violences sexistes et sexuelles. L'Université a organisé des ateliers de concertation avec les personnels et les étudiants en charge de l'accompagnement pédagogique des étudiants victimes de violences, aux divisions de campus, à l'ensemble des services administratifs et plus particulièrement aux services en contact direct avec les étudiants et à l'ensemble des responsables administratifs des deux composantes de formation et de recherche ainsi qu'à la gouvernance. Une vidéo sur les violences sexistes et sexuelles (https://www.univ-lille.fr/indicateurs/egalite-universitaire/egalite-universitaire/egalite-universitaire) disponible sur le site de la mission Egalité (361 vues au 5 mai 2023). 1 campagne d'affichage de sensibilisation aux violences sexistes, discriminations et sexuelles réalisée en 2021 par le biais des affiches Egalité. 5 conférences ou projections co-organisées avec co-organisées en 2022 et au premier semestre 2023 par la mission Egalité et les instances de l'Université. Les plaquettes de la mission Egalité sont par ailleurs régulièrement distribuées lors des interventions de la mission Egalité.		
Lutter contre le harcèlement moral en adoptant un dispositif personnalisé de distribution de prospectus personnalisés gratuits sur les différents sites de l'université	4.2.5	2022-2023	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre de distributeurs installés			14 au campus de Marmes de Valérie, 1 à l'UTD de Marmes et à Val d'Europe, 1 par campus hors Marmes de Valérie.	1 affiche d'information par feuilletes en cours de distribution en octobre 2022.		
Éliminer toute expression sexuelle ou discriminatoire des formulaires, actes administratifs, documents de communication à destination des personnels, étudiants et étudiants en formation	4.2.6	2021-2022	Mission Egalité	Mission Egalité	Rédaction, diffusion et sensibilisation autour d'un guide relatif au langage égalitaire			Réalité et disponibilité sur le site de la mission Egalité, rubrique "Agir ensemble pour l'égalité" (https://www.univ-lille.fr/indicateurs/egalite-universitaire/egalite-universitaire/egalite-universitaire)			
Mettre en place des actions de sensibilisation relatives à l'égalité, à la lutte contre les discriminations et sexuelles	4.3	Mission Egalité		Mission Egalité	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées			2 actions de sensibilisation réalisées par l'association Balance Ton Stagiair en 2022-2023 sur les violences sexistes et sexuelles pendant un stage.			
Adopter des formations en accord avec la DREI et la mission égalité	4.3.1	2021-2022	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées			2 actions de sensibilisation réalisées par la mission Egalité pour la période universitaire 2021-2022 : 1 stand durant la journée portes ouvertes du 5 février 2022.			
Mettre en place des actions de sensibilisation relatives à l'égalité, à la lutte contre les discriminations et sexuelles	4.3.2	2021-2022	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées			242 personnels touchés pour la période universitaire 2021-2022 dans des ateliers de laboratoires, de directeurs ou les journées des nouveaux et nouveaux arrivants.			
Former systématiquement les nouveaux personnels, administratifs, enseignants, etc.	4.3.3	2021	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés auprès des personnels			Un document prévoyant les publics ciblés a été créé et partagé avec la DGGPFF pour alimenter le plan de formation.			
Former les personnes impliquées dans le dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et discriminations	4.3.4	2022	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre de personnes assistant aux formations et répétition par genre			Un plan de formation a été élaboré et déposé au sein de la DGGPFF. La formation a été organisée le 15 mars, au rôle de la mission Egalité et à l'appui de la DGGPFF. Les formations ont été réalisées en lien avec les composantes et services.			
Former les membres de la commission disciplinaire à l'égalité et à la lutte contre les discriminations et sexuelles	4.3.5	2022-2023	Mission Egalité	Mission Egalité	Nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés auprès des personnels			Un document prévoyant les publics ciblés a été créé et partagé avec la DGGPFF pour alimenter le plan de formation.			

Axe 5 Gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

Mesure	N°	Moyen	Échéance	Responsable du suivi	Indicateur	Échéance	Données de l'indicateur 2022	Observations et bilan 2022	Données de l'indicateur 2023	Observations et bilan 2023
Veiller à l'adéquation des moyens humains de la mission égalité aux ambitions du plan	5.1			Mission égalité		Mission égalité	En mars 2021, le Président a nommé une Vice-présidente Égalité traduisant l'engagement fort pris par l'établissement en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles. Apparaissant référente Égalité, Caroline Trotot occupe désormais cette fonction de Vice-présidente. Pilotée par Caroline Trotot, Vice-présidente Égalité, l'équipe de la mission Égalité a été renforcée en moyens humains avec l'arrivée d'une cheffe de projets mission Égalité à temps plein, Maëva Bailion (avril 2021) et le recrutement d'une chargée de projets discriminations et égalité, Louise Bourgoïn (décembre 2021), dont le poste est financé pour deux ans pour la création d'un Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (ONDES), piloté par Yannick L'Horry, chargé de mission, délégué aux questions de discriminations. En parallèle, la mission a accueilli deux étudiantes en emploi étudiant (19/02/2021-07/2021 et 01/10/2022-06/2022) en appui à la communication et à la valorisation des actions pour l'égalité.		En mars 2023, le Président a nommé un Vice-président adjoint Égalité renforçant l'action de l'établissement en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, sexuelles ou discriminatoires. Cette fonction de pilotage politique au côté de la Vice-présidente Égalité, Caroline Trotot, est occupée par Olivier Brossard. En juin 2023, la commission CVEC (Contribution Vie Étudiante et de Campus) a adopté le financement sur 3 ans d'un poste de chargé-e de mission lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. En septembre 2023, le recrutement est en cours. A compter de septembre et octobre 2023, la mission Égalité accueillera deux étudiantes en emploi étudiant en appui à la communication et aux activités de sensibilisation pour l'égalité.	
Déployer le dispositif de personnes relais égalité ou « sentinelles » (composants sites...) permettant notamment de bien faire connaître le dispositif et signaler, et communiquer sur son existence	5.2		2021	Mission égalité	Nombre des personnes relais ou « sentinelles »	Mission égalité	69 sentinelles égalité nommées au 20/09/2022.	A titre de comparaison, 60 sentinelles égalité avaient été nommées en 2021.	79 sentinelles égalité nommées au 02/10/2023.	
					Nombre d'actions de communication pour faire connaître les personnes relais égalité ou « sentinelles »	Mission égalité	45 actions de sensibilisation des étudiantes en réunions de pré-entrée en 2021. 7 actions de communication dans le cadre de sensibilisation aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles auprès des étudiants en 2021. 4 actions de communication dans le cadre de sensibilisation aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles auprès des personnels en 2021.	Au 23/09/2022, pour l'année 2022 : 49 actions de sensibilisation des étudiant·es en réunions de pré-entrée en 2022. 8 actions de communication dans le cadre de sensibilisation aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles auprès des étudiant·es et des personnels en 2022.	76 sensibilisations en réunions de pré-entrée en 2022 (dont 1 en anglais). 1 présentation du réseau des sentinelles égalité dans le cadre du travail discriminations co-animé par l'ONDES et France Universités et Université le 9 juin 2023. Les sentinelles égalité sont régulièrement mises en avant dans le cadre des actions de sensibilisation ou de formation réalisées auprès des étudiant·es et des personnels (voir Axe 4). Sur la période 2022-2023, les sentinelles égalité ont animé des stands de la mission égalité dans le cadre de l'ico-festival sur les différents campus.	6 réunions de travail depuis la création du réseau en janvier 2021 (2 à 3 réunions par an) ; 5 en ligne et 1 hors ligne. Participation : environ 30 sentinelles égalité par réunion. Un dossier de travail et de ressources partagé.
Constituer un comité de suivi du plan à partir du comité de pilotage	5.3		2021	Mission égalité		Mission égalité	Réalisé à l'occasion du comité du 23/11/2021.		Réalisé à l'occasion du comité du 23/11/2021.	
Présenter un bilan chaque année devant les instances de l'université	5.4		2022	Mission égalité		Mission égalité	En cours de réalisation.		Réalisé le 29/09/2022 auprès des membres du Conseil académique.	En cours de montage pour l'année 2023.
Réaliser et mettre à jour annuellement un diagnostic de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'université	5.5		2022	Mission égalité		Mission égalité	En cours de réalisation.		Réalisé en septembre 2022 dans le cadre de la présentation du bilan du plan égalité 2021-2023.	En cours de réalisation pour l'année 2023.
Développer le site internet de la mission égalité, alimenter régulièrement les rubriques et améliorer sa visibilité sur les sites internet et intranet de l'Université Gustave Eiffel	5.6		2021-2022	Mission égalité		Mission égalité	Réalisé pour le site internet de la mission Égalité et la rubrique intranet. En cours de réalisation pour le site internet institutionnel dans le cadre de sa refonte.		Réalisé régulièrement en 2022 et 2023 pour le site internet de la mission Égalité par Louise Bourgoïn, chargée de projets discriminations et égalité dans le supérieur. En cours de réalisation pour la rubrique intranet et la page dédiée à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles du site de la vie étudiante. A l'issue de la refonte du site internet institutionnel, des articles relatifs aux activités de la mission Égalité sont régulièrement mis en ligne (Mois de l'Égalité 2023, annonce du féminicide d'une de nos collègues en mars 2023, etc.). Il est néanmoins nécessaire de donner plus de visibilité au plan égalité ainsi qu'au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le langage égalitaire doit également être plus systématiquement utilisé.	En 2023-2024, une refonte du rubrique du site internet de la mission égalité doit être entamée à partir du travail d'état des lieux réalisé par Mélanie Brunet en emploi étudiant en 2022.
Créer sur l'intranet une communication adaptée à la mission égalité en général et à la construction du plan puis au suivi de sa mise en œuvre	5.7		2021-2023	Mission égalité		Mission égalité	Réalisé pour la rubrique intranet. Actualités régulières sur les événements liés au plan égalité. En cours de réalisation pour le bilan de la mise en œuvre du plan égalité.		Réalisé pour la rubrique intranet. Actualités régulières sur les événements et les actions liés au plan égalité et sur son bilan. Mise à jour de la rubrique de la mission égalité en cours de réalisation.	
Créer une playlist Égalité sur la chaîne Youtube de l'Université Gustave Eiffel pour valoriser les vidéos produites	5.8		2021	Mission égalité	Nombre de vues des podcasts	Mission égalité	Rubrique Égalité créée sur la chaîne Youtube de l'Université. Au 16/06/2022, 730 vues des 7 vidéos Égalité de l'Université.		Rubrique Égalité créée sur la chaîne Youtube de l'Université. Au 28/09/2023, 990 vues des 7 vidéos Égalité de l'Université.	
Rédiger et diffuser un document d'aide pratique à la communication égalitaire	5.9		2021	Mission égalité	Nombre de sensibilisations effectuées autour de l'outil	Mission égalité	Réalisé. 2 sensibilisations au langage égalitaire auprès des personnels et des étudiant·es en 2021.		Réalisé. L'aide pratique à la communication égalitaire a régulièrement été présentée sur les stands tenus par la mission Égalité auprès des étudiant·es et des personnels en 2022 et 2023.	
Choix concernant les titres et fonctions (limination ou titres épiciques)	5.10			Mission égalité		Mission égalité	Réalisé pour les fiches de poste par la DGDH. En cours de réalisation dans le cadre de la réorganisation des services.		Réalisé pour les fiches de poste par la DGDH. Dans le cadre des réorganisations internes 2022-2023, le titre épicique de "responsable" pour les fonctions hiérarchiques a été adopté.	Une harmonisation par la DGDH du choix de l'écriture égalitaire est à réaliser pour les fiches de poste.
Passer des documents de cadrage sur la politique d'égalité de l'université dans les instances (charte par exemple)	5.11		2021-2023	Mission égalité	Rédaction de documents avec passage dans les instances (charte par exemple)	Mission égalité	Réalisé.	En 2021, une présentation du guide du langage égalitaire a été effectuée auprès du Parlement étudiant. En 2022, la nouvelle convention de stage des étudiant·es intégrant des mentions relatives aux obligations de prévention, de traitement et de sanctions des violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles des structures accueillant des étudiant·es en stage ainsi que le dispositif de signalement de l'université a été présentée au collège des formations, Parlement étudiant et au conseil académique (CAC).	Réalisé. En 2023 : - présentation du dispositif révisé de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (CAC du 25/05/2023, PE du 15/06/2023, CSA du 12/05/2023, FS du 07/07/2023), - présentation du bilan des signalements des violences sexistes, sexuelles et discriminatoires 2020-2022 (CAC du 25/05/2023, PE du 15/06/2023, CSA du 12/05/2023, FS du 07/07/2023), - présentation du bilan d'activités de la mission égalité 2022 au comité de suivi du plan égalité le 17/05/2022, - présentation des résultats d'un projet de cours du Master 1 EST de l'UFR SHS relatif à la cartographie des pratiques genrées sur la Cité Descartes (PE du 17/03/2023).	En octobre 2023, la procédure révisée de changement de prénom (usage à destination du public étudiant est en cours de finalisation pour un passage devant les instances de l'Université entre la fin de l'année 2023 et le début de l'année 2024). A l'EIVP, adoption formelle de la charte de lutte contre le harcèlement et les discriminations de l'Université Gustave Eiffel par le conseil d'administration de l'EIVP et annonce d'un travail collectif sur la question des discriminations (échange avec le conseil de perfectionnement, mise à jour du livret d'accueil du personnel, relais en communication de la « semaine parisienne de lutte contre les discriminations »)
					nombre de visites sur le site satellite de la mission égalité	Mission égalité	indicateur non pertinent.		indicateur non pertinent.	
Communiquer autour des noms et des bâtiments Ada Lovelace et Alexandra David-Néel	5.12		2021	Mission égalité	Rédaction de documents avec passage dans les instances (charte par exemple)	Mission égalité	Non réalisé.		En 2023, le Parlement étudiant a voté un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Il propose notamment de "Renommer les espaces de l'Université" comme la Maison de l'étudiant et de "donner un nom" aux bâtiments ou espaces qui n'en ont pas avec des noms de femmes, de personnes racisées, LGBTQIA+ ou PMR/neuro-atypiques. Ce plan doit faire l'objet d'une révision et d'un passage dans les autres instances de l'Université. Un travail d'articulation entre ce plan et le prochain plan égalité 2024-2027 devra être engagé.	
					nombre de visites sur le site satellite de la mission égalité	Mission égalité	indicateur non pertinent.		indicateur non pertinent.	
Réfléchir à la mise en valeur d'autres noms de femmes et de personnes appartenant à des groupes minorés dans l'espace institutionnel	5.13		2021-2022	Mission égalité	Note ou rapport de préconisations	Mission égalité	Une réflexion en cours à l'EIVP sur le renommage des amphithéâtres.		Voir mesure 5.12 La réflexion sur le renommage des amphithéâtres et toujours en cours à l'EIVP.	A la suite du féminicide de Cécile Hassler-Possion, enseignante-chercheuse au sein de l'UFR LACT, en mars 2023, une réflexion a été engagée et doit se poursuivre pour lui rendre hommage en lui consacrant un espace au sein de l'Université.