



Université
Gustave
Eiffel



Plan pour l'égalité

à l'Université
Gustave Eiffel
2024-2026

Sommaire

Cadre général	4
Diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Gustave Eiffel	6
Axe 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	15
Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique : de la formation initiale au monde professionnel	20
Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle / vie de campus	28
Axe 4 Lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre	32
Axe 5 Gouvernance et communication de la politique d'égalité	48
Annexes	58

Cadre général

Créée en 2020, l'Université Gustave Eiffel a pour ambition de contribuer aux transformations des villes pour qu'elles répondent aux objectifs du développement durable. L'égalité et notamment l'égalité entre les personnes de genres différents est un de ces objectifs, comme le déclare l'O.N.U, qui fait de l'égalité entre les sexes le 5^e Objectif de Développement Durable et de la réduction des inégalités le 10^e de ces objectifs. En affirmant que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale de l'établissement ainsi que, plus largement, la lutte contre toutes les discriminations, et en se dotant de plans pluriannuels pour mettre en œuvre ses valeurs, l'Université Gustave Eiffel souhaite apporter une contribution active aux transformations de la société dont elle fait partie. Née de la coopération entre des établissements de nature différente implantés sur des sites divers, elle reconnaît la diversité comme une richesse qu'elle entend cultiver dans un cadre international.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité du plan 2021-2023 qui a œuvré à la mise en place des dispositifs nécessaires à la promotion d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement au développement d'une culture de l'égalité prévenant toutes les formes de discriminations vis-à-vis de ses personnels et du public qu'elle accueille. Le plan d'action est une manière de concrétiser les valeurs fondatrices de l'établissement et de participer à la transformation de la société.

Forte de 15 553 étudiantes et étudiants et de 2880 personnels, l'Université Gustave Eiffel est une organisation dynamique où se jouent des rapports sociaux entre les personnes et les groupes de personnes dans l'exercice de la construction d'un nouvel établissement. Le plan d'action vise à poursuivre la construction d'une culture commune et partagée de l'égalité au sein de l'ensemble de l'établissement.

La politique d'égalité est désormais incarnée par une vice-présidente et un vice-président adjoint. Elle est mise en œuvre par une cheffe de projet, deux chargées de projets au sein de la mission égalité ainsi que des référents et référentes dans les écoles membres. L'établissement s'appuie sur un réseau de plus de 80 sentinelles égalité, formées à la lutte contre les violences et à l'égalité professionnelle. L'établissement a consacré des budgets conséquents (plus de 50 000 € par an depuis 2022) au déploiement du plan de formation prévu par le plan égalité 2021-2023.

La plupart des mesures du plan concernent l'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux attentes réglementaires mais elles sont conçues dans le cadre d'une politique de lutte contre les différentes discriminations notamment contre le racisme, l'antisémitisme, les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'âge ou au handicap. L'augmentation régulière des signalements de violences, discriminations et harcèlements auprès du dispositif de l'Université Gustave Eiffel montre la prévalence des violences sur les populations minorées et en premier lieu sur les femmes. Elle montre également l'utilité des efforts de l'établissement pour recueillir la parole et faire cesser les violences qui sont le premier obstacle à l'égalité en matière de formation comme en matière professionnelle.

De fait, si le plan concerne prioritairement des questions d'égalité professionnelle imposées par la loi du 6 août 2019, il ne s'y limite pas et propose des actions pour mettre en place une culture de l'égalité dans l'organisation de l'établissement, culture commune qu'il s'engage aussi à faire exister dans toutes les missions de l'université. En effet, les inégalités de salaire et de carrière résultent de l'ensemble d'un système social dont l'université est partie prenante. La publication des tableaux de bord du genre pour les formations de l'université est un outil précieux dans la construction de la politique d'égalité. L'établissement peut jouer un rôle important comme acteur de la transformation sociale en luttant contre les stéréotypes, les discriminations et les violences non seulement dans la gestion de ses ressources humaines, mais également dans la formation dispensée et dans les recherches qu'il développe. À l'inverse, ne pas s'emparer du sujet dans toutes les activités de l'université mettrait en péril la bonne application des mesures prises : ce serait alors accepter que les inégalités massives objectivées par les analyses du plan perdurent et se renforcent. La mission égalité a pu compter sur les efforts de la communauté étudiante dont les élu·es au Parlement étudiant ont voté un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en juin 2023 ainsi qu'un schéma directeur handicap en mars 2024.

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes est accompagnée d'autres actions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. À cet égard la création de l'Observatoire National des Discriminations et de l'égalité dans le Supérieur, porté par l'Université Gustave Eiffel en partenariat avec France Université et avec le soutien du Défenseur des droits est exemplaire d'une lutte contre les divers facteurs de discrimination auprès de l'ensemble de la communauté du public accueilli comme des personnels. Il illustre également les modalités privilégiées par l'Université Gustave Eiffel d'un travail en partenariat avec les ministères de tutelle, les acteurs académiques et le monde socio-économique.

La construction d'un nouvel établissement expérimental né le 1^{er} janvier 2020 pose un défi particulier. Le plan est conçu comme un outil pour élaborer une politique commune aux différents établissements d'origine, en tenant compte des spécificités de gestion RH, de la culture précédente en la matière et des ressources proposées par les différentes tutelles. Les établissements se sont mis d'accord pour construire des actions communes qui permettent de généraliser les bonnes pratiques et de mutualiser des dispositifs spécifiques. Le périmètre d'application des actions est précisé le cas échéant. Le plan propre à l'Ensa Paris-Est est placé en annexe. Le plan 2025-2027 de l'Ensa Paris-Est sera annexé dès qu'il sera prêt.

Le plan est également conçu en articulation avec la politique internationale de l'Université Gustave Eiffel, notamment son engagement dans le projet In-Cities qui a permis l'élaboration d'un plan Equality Diversity Inclusion signé en 2024 et annexé au présent document. L'obtention en juillet 2024 de la labellisation Université Européenne du consortium PIONEER formera le cadre international principal du plan à venir en matière internationale. Cette insertion dans l'espace européen permet à l'établissement de postuler à une labellisation HR4SR.

Diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Gustave Eiffel

La création de la rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique permet d'avoir une meilleure connaissance de la situation des femmes et des hommes en emploi au sein de l'université.

Le tableau de bord annuel du genre réalisé depuis 2022 par l'OFIPE éclaire sur la répartition des étudiantes et des étudiants au sein des différentes filières de l'Université, les écarts en matière de réussite et de poursuite d'études mais aussi les inégalités professionnelles en défaveur des femmes très rapidement après la sortie des études.

Effectifs

Personnels de l'Université¹

Au sein de l'établissement, selon le rapport social unique 2022, les femmes représentent 47,5 % des effectifs.

Les femmes sont sur-représentées chez les personnels de support et de soutien (54 %) alors qu'elles sont sous-représentées parmi les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs (39 %).

Alors qu'elles représentent 41 % des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs, les femmes sont sous-représentées parmi les professeurs et professeuses des universités (37 %).

La filière professionnelle la plus féminisée est celle des personnels BIATSS, qui compte 66 % de femmes. Le corps plus masculinisé est celui des personnels IPEF et ITPE qui compte 77,6 % d'hommes.

Alors qu'elles représentent 55 % des personnels de support et de soutien, les femmes sont sous-représentées chez les catégories A (50 % des effectifs) et surreprésentées parmi les personnels les plus précaires (76 % des effectifs de B et 57 % des effectifs de C).

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de gouvernance ou de direction de composantes :

- 6 directrices de composantes de formation contre 7 directeurs
- 10 directrices de composantes de recherche contre 23 directeurs (départements et UR / UMR)
- 41 % des Vice-président-es ou directeurs et directrices d'école

¹Les données présentées dans cette rubrique sont issues du rapport social unique 2022 de l'Université Gustave Eiffel.

Public étudiant²

48 % des personnes inscrites à l'Université sont des femmes.

Les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble des domaines de formation de l'Université sauf en sciences, technologie, santé où elles sont largement sous-représentées (27 %).

Si les femmes sont surreprésentées en Master (55 %), elles sont largement minoritaires en doctorat (42 %).

Les femmes sont un peu plus souvent apprenties (+2 points par rapport aux hommes) et réalisent plus fréquemment des stages (37 % contre 35 % pour les hommes). En STAPS, 92 % des femmes inscrites en Licence ont réalisé un stage contre 76 % des hommes.

À la suite de l'obtention de leur licence, les femmes sont plus nombreuses à poursuivre directement leurs études.

Organisation et conditions de travail des personnels, d'études et d'insertion des étudiant-es

Personnels de l'Université³

Au 31/12/2021 :

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 confondue).

Parmi l'ensemble des personnels de recherche (DR+CR), des ITA et des personnels du MTECT, 17 % des femmes sont à temps partiel, contre 3 % des hommes. Chez les BIATSS, un peu plus de 9 % des agentes sont à temps partiel contre moins de 2 % chez les hommes.

Les femmes sont surreprésentées parmi les personnels qui télétravaillent (61 %).

Les agentes sont beaucoup plus nombreuses à solliciter la psychologue du travail. En effet, elles représentent 81 % des effectifs ayant consulté.

Les femmes se forment plus que les hommes. Elles représentent près de 2/3 des agent-es ayant suivi au moins une formation.

²Les données présentées dans cette rubrique sont issues du tableau de bord du genre 2023 de l'Université Gustave Eiffel.

³Les données présentées dans cette rubrique sont issues du rapport social unique 2022 de l'Université Gustave Eiffel.

Public étudiant⁴

1 femme sur 3 déclare ne pas réussir à faire face à la charge de travail demandée dans sa formation contre seulement 20 % des hommes. La surcharge de travail impacte plus fortement l'équilibre entre vie dans les études et vie personnelle.

53 % des étudiantes déclarent ne pas être satisfaites de la restauration sur le campus contre 41 % des étudiants.

Alors qu'elles réussissent mieux en DUT, Licence et Master, dès leur diplôme obtenu, les femmes présentent de moins bonnes conditions d'emploi :

- À diplôme de master équivalent, le salaire moyen des femmes à l'embauche est inférieur de 63 € mensuel à celui des hommes.
- Cet écart salarial en défaveur des femmes se creuse à mesure que les diplômé·es avancent dans leur carrière : 18 mois après l'obtention d'un master obtenu à l'Université, les femmes touchent 102 € de moins par mois que les hommes.
- De la même façon, 18 mois après leur master, les diplômées sont 74 % à occuper un poste de cadre contre 81 % pour leurs homologues masculins.

Promotions⁵

En 2022, parmi l'ensemble des personnels, les femmes promues sont légèrement sous-représentées (47 %).

Si on rapporte le nombre de promotions sur une année (environ 100) par rapport aux effectifs en place (plus de 2800 personnels), le faible nombre de promotions en faveur des femmes est insuffisant pour rattraper le retard structurel actuel, notamment s'agissant des postes les plus rémunérateurs.

Rémunérations

En 2022, les 10 plus hautes rémunérations de l'Université sont touchées par des hommes. 8 des 10 rémunérations les plus basses sont touchées par des femmes.

L'étude réalisée par l'ONDES montre qu'en 2019, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel s'élève à 14,08 % en défaveur des femmes. La part résiduelle non expliquée, que les économistes nomment la part de « discrimination pure », des écarts de rémunération s'élève à 2,90 % côté ex-U et 4,2 % côté ex-I.

Du côté de l'ex-U, ces écarts s'expliquent notamment par la ségrégation occupationnelle qui agit en défaveur des femmes : les femmes sont surreprésentées

⁴Les données présentées dans cette rubrique sont issues du tableau de bord du genre 2023 de l'Université Gustave Eiffel.

⁵Les données présentées dans cette rubrique sont issues du rapport social unique 2022 de l'Université Gustave Eiffel.

dans les catégories B et C et elles occupent souvent des postes moins qualifiés et donc moins rémunérés que les hommes. Du côté de l'ex-I, ces écarts s'expliquent par un usage majoritairement féminin du temps partiel, ainsi que par le phénomène du plafond de verre.

En 2024, la note de l'Université Gustave Eiffel (69,5 points sur 100) à l'index de l'égalité professionnelle est inférieure au seuil minimal à atteindre. Cet index vise à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'Université doit prendre des mesures de correction des écarts de rémunération pour atteindre la note minimale de 75/100.

Violences sexistes et sexuelles

L'état des lieux fait apparaître :

Comme prévu dans le plan égalité 2020-2023, le dispositif ex-UPEM a servi de base à un nouveau dispositif élargi à tous les personnels et usager·es de l'université et à toutes les violences, tous les harcèlements. C'est ainsi que le dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été élaboré pour l'ensemble du périmètre UGE, présenté devant les instances de l'Université et voté à l'unanimité des voix. Il bénéficie d'une présentation complète sur une page dédiée du site de la mission égalité, en français et en anglais : <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/dispositif-de-signalement/dispositif-de-signalement> et notamment d'un logigramme qui schématise les différents canaux et possibilités de recueil et traitement des signalements.

Pour l'heure le dispositif répond aux exigences de traçabilité et de confidentialité à travers deux boîtes mails :

drh.harcelement@univ-eiffel.fr, vieetudiante.harcelement@univ-eiffel.fr

Les compositions de la cellule d'écoute pour les personnels et de la cellule d'écoute pour les étudiant.es, publiques, sont mises à disposition à la fois sur le site internet de la mission égalité (<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>) et sur l'intranet de l'université.

Le dispositif, désormais connu de l'ensemble des usager·ères de l'Université, a permis de recueillir un volume croissant de signalements (triplement des signalements entre 2021 et 2023, pour un volume de 127 signalements de 2020 à 2023 tous publics confondus) et de leur assurer un traitement, le cas échéant. Il faut noter que 75 % des signalements recueillis entre 2021 et 2023 ont concerné des faits supposés de violences sexistes et sexuelles (des faits de harcèlement sexuel dans la majorité des cas), avec une majorité de victimes de genre féminin et de statut étudiant (entre 2021 et 2023, 80 % de victimes sont des femmes seules, la moitié des victimes sont des étudiantes seules).

En interne, le dispositif permet dans un premier temps d'orienter les personnes vers la psychologue, le service d'action sociale et la direction juridique. Le recrutement en janvier 2024 d'une chargée de mission « égalité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations » qui s'est vu confier la gestion du dispositif a

permis une meilleure organisation des écoutes des victimes. L'arrivée d'un VP adjoint égalité au printemps 2023 a aussi permis de renforcer les équipes d'écoute dans le cadre du dispositif. Par ailleurs, en 2020, le nouvel établissement avait déjà augmenté le nombre de personnels et des dispositifs assurant le suivi médico-psychologique des personnels et de la population étudiante. Enfin, il arrive aux cellules de traitement d'avoir recours à la collaboration d'une psychologue clinicienne de Pros-Consulte pour renforcer ponctuellement l'équipe pour des sessions d'écoute.

Le délai de réponse aux saisines du dispositif est de moins de 48h et l'équipe actuelle a pu répondre à l'ensemble des saisines faites en dépit de leur volume exponentiel, dont le rythme de croissance est dû aux très nombreuses actions d'information et de prévention assurées par la mission égalité auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Le réseau des sentinelles égalité déployé sur l'ensemble de l'université joue pleinement son rôle dans la mesure où près de la moitié des signalements entre 2021 et 2023 ont été réalisés par des membres du personnel témoins des situations de violence, dont un grand nombre de sentinelles égalité.

La charge qui pèse sur les personnes qui assurent le recueil de signalement, la première écoute, l'accompagnement de la victime dans la procédure interne, et le suivi du traitement, demeure lourde concrètement et psychologiquement. Le signalement d'une affaire ne concerne pas seulement une victime et une personne mise en cause, mais généralement tout un collectif ébranlé, qu'il faut accompagner.

Ajoutons que le déploiement du dispositif sur l'ensemble du périmètre de l'UGE s'est fait dans le contexte traumatique du féminicide de l'enseignante-chercheuse Cécile Poisson, assassinée le 20 mars 2023. Cécile Poisson était elle-même membre du réseau des sentinelles égalité. Le jeudi 4 avril 2024, l'amphithéâtre de la Bibliothèque Universitaire Cécile Poisson a été inauguré par le président de l'université Gilles Roussel, lors d'une journée en mémoire de notre collègue. L'inauguration a été suivie d'une conférence sur les "Féminicides : un phénomène social" avec la participation des chercheuses et spécialistes Christelle Taraud et Catherine Le Magueresse. Cette conférence et cette journée ont été l'occasion de rappeler que les violences sexistes et sexuelles ne sont pas des faits isolés, mais qu'elles font partie d'un système de domination et d'oppression des femmes par les hommes qui concerne tous les milieux sociaux, qu'il appartient à l'université de mettre en lumière par la recherche, l'information et les actions de prévention, afin de mieux le combattre.

Dans son état actuel, le dispositif de signalement permet d'assurer les réponses, suivis et, le cas échéant, traitements des signalements reçus. En juillet 2024, la quasi-totalité des signalements, dont la première alerte se situe entre 2021 et 2023, ont été clôturés. Début septembre 2024, 4 dossiers sont encore en cours de traitement (réunion de l'instance disciplinaire notamment).

La gestion des boîtes mail distinctes et la saisine des cellules d'écoute par d'autres biais (comme l'adresse générale de la mission égalité ou par d'autres canaux) nous invitent à envisager l'externalisation de la saisine du signalement et des échanges écrits via une plateforme de gestion en ligne. Elle aurait en effet l'avantage de décharger l'interne et de proposer un service très disponible et professionnalisé. Elle garantirait par ailleurs la confidentialité. Cette piste est à l'étude au sein de la mission égalité en lien avec la direction générale déléguée à l'informatique et au numérique (DGdIN).

Enfin, en septembre 2023, des permanences juridiques du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles du Sud Est Francilien ont été mises en place sur le campus de Champs-sur-Marne. Ces permanences, désormais bien identifiées au sein de la communauté universitaire, ont pu profiter à 22 personnes lors des 10 sessions de 3h réalisées entre septembre 2023 et juin 2024. La collaboration avec le CIDFF joue désormais un rôle important dans la diffusion de l'information sur les droits des femmes et personnes au sein de l'université.

Formations

L'Université Gustave Eiffel s'est engagée à former et sensibiliser l'ensemble de sa communauté universitaire à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, notamment avec la mise en place d'une enveloppe budgétaire dédiée à la formation (budget 2022 et 2023 de 54 000 € annuel). Cette enveloppe est ensuite utilisée pour organiser des sessions de formation tout au long de l'année à destination des personnels. Ce travail est réalisé conjointement par la mission égalité et les chargé-es de formation de la DGdRH.

Les formations sont animées par les structures soutenues et financées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Les efforts engagés depuis 2019 pour former les personnels doivent se poursuivre sur la période 2024-2026. De nouvelles modalités d'incitation à participation doivent être réfléchies et mises en œuvre pour augmenter le nombre de personnels formés.

État des lieux :

- Entre 2019 et 2022, 13 % des personnels ont suivi au moins une sensibilisation à l'égalité ou à l'appréhension des violences sexistes ou sexuelles. 46 sessions se sont tenues, en majorité d'une demi-journée, réunissant plus de 500 stagiaires.
- Depuis 2019, 1 agente sur 4 a participé à au moins une session contre 12 % des agents.
- 63 sessions de sensibilisation ou de formation (1/2j à 1j) réalisées depuis 2019 et jusqu'en 2023 auprès des personnels (17 en 2023).
- Pour les nouveaux personnels, envoi d'un courrier individuel du Président pour indiquer les dates des sessions de formation en 2023.
- Des formations ciblées sont prévues pour certains publics : membres de la section disciplinaire, membres de la cellule d'écoute, directeurs et directrices de thèse, encadrant-es DGS, encadrant-es de stagiaires, etc.

Offre de cours en formation initiale

Dans le contexte d'une réflexion sur le développement d'enseignements DD&RS, l'identification et la généralisation d'une offre de cours autour de l'égalité est un chantier qui reste à mener.

L'établissement a conventionné avec la CPED et implanté un MOOC à destination des étudiant·es sur les violences sexistes et sexuelles disponibles pour l'ensemble des enseignant·es sur Moodle.

Recherche

L'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES), porté par l'Université Gustave Eiffel, réalise de nombreuses études académiques (notamment des testings) sur les questions d'égalité et de discriminations dans l'enseignement supérieur. Ces études sont ensuite publiées sur le site de l'ONDES (ondes.univ-gustave-eiffel.fr), présentées lors d'événements ouverts à toutes et tous, puis diffusées en interne auprès des personnels et de la communauté étudiante.

Inauguré en février 2022, l'ONDES a depuis produit et publié 10 rapports d'études, dont 7 ont été présentés à l'occasion d'événements suivis d'une table ronde associant les acteurs et actrices institutionnelles, associatives et militantes.

Ces travaux de recherche contribuent à objectiver les inégalités et les discriminations qui ont lieu dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'Université Gustave Eiffel revendique être une actrice majeure de la transformation des villes durables. De nombreux travaux de ses unités de recherches et de ses formations à et par la recherche contribuent à développer la transition sociale nécessaire aux transformations à venir des villes. Le projet PROGEVI (Production genrée de la ville) soutenu par la COMUE Paris-Est sup a réalisé un inventaire des recherches sur le genre menées au périmètre de la COMUE depuis 2000. Une journée « Penser l'égalité avec les recherches de l'Université Gustave Eiffel » a été organisée en 2020 et a donné lieu à des captations vidéo <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/videos-et-podcasts>. L'Université soutient à travers les financements I-SITE le projet « Cité des Dames, créatrices dans la Cité » <https://citedesdames.hypotheses.org/>. Un atlas des pratiques genrées sur le campus de la Cité Descartes de l'Université a été réalisé par les étudiant·es du Master 1 EST dans le cadre du projet MAd'Atlas en partenariat avec l'Université de Fianarantsoe de Madagascar. Une partie des travaux de recherche est valorisée sur le site de la mission égalité <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/travaux-de-recherche>, ou encore sous l'onglet <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/videos-et-podcasts>. On y trouve notamment une série de podcasts interviewant des chercheurs et chercheuses de l'établissement réalisés conjointement par le service DSOS et Marguerite Andrieu qui était étudiante de master Lettres Savoirs Culture Numérique et en emploi étudiant à la mission égalité, mais aussi une conférence de Mathilde Larrère, la conférence de Christelle Taraud et de Catherine Le Magueresse sur les féminicides, le podcast de Marie-Axelle Granié sur les stéréotypes de genre et leurs effets sur la conduite.

Sensibilisation de la communauté

Un important travail de sensibilisation auprès de la communauté étudiante est mis en place tout au long de l'année, et plus particulièrement à l'occasion de la rentrée universitaire. En effet, la mission égalité intervient chaque année depuis 2020 lors des réunions de pré-rentrées afin de présenter les actions de la mission égalité ainsi que le dispositif de signalement des violences sexistes, sexuelles et discriminatoires aux étudiantes et étudiants, toutes filières et années confondues. Elle tient également un stand de sensibilisation lors des divers événements organisés par l'Université (Rentr'Eiffel, JPO, Eco-festival, etc.).

Des temps de sensibilisation plus longs sont également organisés auprès des étudiantes et étudiants, par la mission égalité et/ou par des associations partenaires telles que Balance Ton Stage.

Tout au long de l'année, la mission égalité organise des événements de sensibilisation, notamment lors de son Mois de l'Égalité, organisé chaque année depuis 2021 au mois de mars, ou encore autour du 25 novembre. Ces événements, ouverts à toutes et tous, contribuent à sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire sur des thématiques diverses en lien avec l'égalité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et contre toutes les formes de discrimination.

État des lieux :

- Interventions dans 108 réunions de pré rentrées pour l'année universitaire 2023-2024, touchant près de 7 680 étudiant-es, toutes filières et années confondues. Ces temps de sensibilisation sont aussi l'occasion de toucher les enseignantes et les enseignants, généralement présents lors des réunions de pré-rentrée.
- 28 sessions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles auprès des étudiant-es (15 touchant plus de 400 personnes) et des personnels (13 touchant plus de 500 personnels) pour l'année universitaire 2022-2023.

Communication

La politique d'égalité doit être visible pour être partagée. Elle doit apparaître dans les documents et sur les médias qui engagent l'identité de l'institution. L'idéal est qu'elle soit autant que possible co-construite afin qu'elle soit adaptée aux besoins et donc facilement partageable. Il est important d'informer sur les dispositifs existants, de mettre à disposition les outils internes et externes utiles, de relayer les informations sur les actions réalisées en interne.

La politique d'égalité doit s'inscrire dans les journées internationales de défense des droits des femmes telles que le 8 mars, journée internationale de défense des droits des femmes, le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi dans les journées de défense des droits des personnes LGBTQ+ (17 mai, mois de juin, 20 novembre) ou encore la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars).

Dans le cadre du plan en faveur de l'égalité 2021-2023, des actions pour une communication égalitaire ont été réalisées avec l'appui de plusieurs directions de l'Université : DGDRH, direction de la communication, etc. Si des avancées ont été obtenues, on observe encore un manque d'homogénéité dans le respect d'une communication égalitaire (formulaire internes qui font encore mention du terme « Mademoiselle », site internet de l'Université qui ne mentionne pas le féminin lors du choix du profil utilisateur, non prise en compte systématique du choix des personnels pour leur nom d'usage, notamment en cas de divorce, etc.). Pour une part, le problème est dû à des résistances mais il est aussi dû à des difficultés de mise en œuvre pour lesquelles il faut donner des outils et produire des procédures claires.

On constate une meilleure visibilité de la mission égalité sur le site internet de l'Université. La mission dispose d'une page spécifique avec l'ensemble des documents de référence et le renvoi vers le site satellite permettant un affichage des éléments d'information demandés non seulement en interne mais aussi pour nos partenaires (en particulier internationaux) et pour les personnes souhaitant rejoindre l'Université Gustave Eiffel. Cette meilleure visibilité répond notamment aux besoins de l'Université au niveau international, aux exigences des programmes d'excellence de la commission européenne en matière de recherche et au besoin du réseau des universités du projet Pioneer. La mission et la thématique égalité doivent être visibles sur tous les supports de communication de l'Université.

La mission égalité dispose d'un site internet externe qui a l'avantage de pouvoir être consulté par le public étudiant et les partenaires. Composé de différentes rubriques thématiques, ce site internet constitue la principale référence en matière d'égalité de l'université.

Le site est accessible via l'adresse : <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>

Des actions ont été conduites pour davantage valoriser les noms « Ada Lovelace » et « Alexandra David-Néel » : installation de panneaux indicatifs permanents sur leur vie à l'entrée des bâtiments, jeu de piste dans le cadre du Mois de l'égalité 2023, journée d'études Sur les traces des voyages et d'itinéraires féminins, du XV^e siècle à nos jours. Honneur à Alexandra David Néel, le 29 mars 2023. L'auditorium de la Bibliothèque Georges Perec a été renommé au nom de Cécile Poisson, enseignante-chercheuse en littérature comparée de l'Université, victime d'un féminicide le 20 mars 2023. On peut en outre envisager de donner des noms de femmes à d'autres bâtiments ou lieux de l'établissement, y compris sur les campus hors Marne-la-Vallée.

Des campagnes et des actions de communication sur différents supports (papier, numérique, communication orale, etc.) seront régulièrement réalisées en lien avec la direction de la communication et le service de coordination événementielle de l'université.

Un espace intranet a été créé pour pouvoir mettre à disposition de la communauté les comptes rendus des réunions du comité de pilotage et les documents de travail. Un espace similaire a été créé sur l'intranet des étudiant·es.

Axe 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

À la suite de la mise en œuvre des mesures prévues dans le cadre du plan en faveur de l'égalité 2021-2023, l'Université dispose d'une meilleure connaissance de la situation des femmes et des hommes en emploi. Une rubrique « égalité professionnelle » au sein du rapport social unique (RSU) a été créée et enrichie de nouveaux indicateurs genrés. L'étude inédite sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Université réalisée par Rahma Bensalem en 2022 a permis de mesurer de façon fine et rigoureuse la réalité des inégalités salariales en défaveur des femmes. Elle a mis en évidence les facteurs explicatifs de ces inégalités.

Il convient de poursuivre et d'enrichir le travail engagé lors du précédent plan. De nouveaux indicateurs genrés doivent venir alimenter le RSU et des études complémentaires doivent être réalisées afin d'affiner la connaissance sur les facteurs des inégalités de rémunération entre les femmes et hommes. Enfin, ce nouveau plan 2024-2026 prévoit la mise en place de mesures correctives des inégalités de salaire, en accord avec l'adoption récente de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Mesure 1.1 : Poursuivre le travail engagé lors du précédent plan sur l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

[moyens : travail à réaliser conjointement par la DGdRH et la mission égalité avec une enveloppe budgétaire permettant de réaliser les études]

Mesure 1.1.1 : Enrichir la rubrique « égalité professionnelle » du rapport social unique (RSU) de l'établissement

[échéance : 2025]

Pour bien comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une augmentation du nombre d'indicateurs genrés au sein de la rubrique « égalité professionnelle » du rapport social unique est nécessaire. Les données genrées (répartition femmes-hommes) doivent être généralisées pour l'ensemble des rubriques.

Voici une liste non exhaustive des indicateurs qui doivent se maintenir et à faire apparaître. Ces indicateurs pourront s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse :

[indicateur n°1 : rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique]

[indicateur n°2 : part des femmes parmi les effectifs totaux de personnels – par type de population (statut, catégorie, filière, corps, type de métiers, etc.) >> voir Annexe 1]

[indicateur n°3 : rémunération totale nette moyenne globale des femmes et des hommes]

[indicateur n°4 : écart de répartition de l'attribution moyenne des primes liées à la manière de servir et à la qualité des activités et à l'engagement professionnel :

- cet écart peut être étudié par catégorie (cadre ingénieur·e, cadre assistant·e, technicien·ne, etc.) dans le cadre de l'attribution de la prime d'intéressement d'établissement qui reconnaît la manière de servir, versée au mois de juillet
- cet écart peut être étudié par corps (professeur·es des universités, MCF, DR, CR, etc.) dans le cadre de l'attribution de la prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel du RIPEC]

[indicateur n°5 : pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations]

[indicateur n°6 : pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations]

[indicateur n°7 : salaire brut médian des femmes et salaire brut médian des hommes]

[indicateur n°8 : nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel, par quotité de temps de travail des personnels permanents et non permanents, tout statut confondu >> voir Annexe 1]

[indicateur n°9 : montant et répartition femmes-hommes des éléments de la rémunération par ex : heures complémentaires]

[indicateur n°10 : répartition femmes-hommes de l'ensemble des congés et accidents des personnels, notamment :

- Le nombre total de congés maternité, paternité, d'adoption et parental.
- La durée moyenne des congés maternité, paternité, d'adoption et parental pris.
- La répartition femmes-hommes :
 - de l'ensemble des demandes de congés pour maladie ordinaire ;
 - de l'ensemble des demandes de congés pour enfants malades ;
 - de l'ensemble des accidents de service, de travail et de trajet ;
 - par motif du nombre de demandes d'autorisations spéciales d'absence accordées]

[indicateur n°11 : répartition femmes-hommes des effectifs BIATSS, ITA, MTE et ESIEE Paris recrutés chaque année]

[indicateur n°12 : âge moyen des femmes et des hommes parmi les effectifs totaux – par type de population (catégorie, filière, corps, type de métiers, etc.) >> voir Annexe 1]

[indicateur n°13 : nombre et répartition femmes-hommes du vivier des promouvables, des personnes ayant déposé un dossier le cas échéant, des personnes promu-es ou ayant reçu un avancement]

[indicateur n°14 : montant et répartition femmes-hommes de la prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel]

À noter que ces indicateurs peuvent s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse des écarts.

Mesure 1.1.2 : Réaliser une étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Université comparable à celle réalisée en 2022 par l'ONDES en allant le plus possible à un niveau fin d'analyse de comparaison. Cette étude permettra d'obtenir des données individuelles anonymisées permettant de reconstituer et de comparer l'intégralité des distributions de rémunération pour les femmes et les hommes

Le recours à des données individuelles ouvre la possibilité d'expliquer les écarts de rémunération par l'expérience, les conditions de travail et les diplômes et de raisonner toutes choses égales dans un cadre multivarié.

Il permettra également de suivre des situations particulières d'agentes. Par exemple, on pourrait comparer les rémunérations des agentes, 3 ans après le retour de maternité, par rapport aux autres agent-es, etc.

[échéance : 2025]

[indicateur : établissement d'un rapport à partir de l'étude sur les données anonymisées]

À noter que cet indicateur peut s'enrichir au fur et à mesure de l'analyse des écarts.

1.1.3 : Réaliser une étude sur les déroulements de carrière et/ou des postes de valeur égale au sein de l'Université selon la méthode préconisée par l'économiste Rachel Silvera

[échéance : 2025-2026]

[indicateur : rapport d'études et de préconisations]

Mesure 1.2 : Généraliser un système harmonisé 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. » et répondant aux quatre critères suivants : les

connaissances professionnelles, les capacités, les responsabilités, les charges physiques ou psychologiques

[échéance : 2025-2026]

[indicateur n°1 : rapport d'étude et de comparaison sur des emplois de « valeur égale » en lien avec une cartographie des emplois de l'Université qui tienne compte de l'égalité femmes-hommes]

[indicateur n°2 : montants des régimes indemnitaires de postes de « valeur égale »]

Cette cotation existe déjà pour certains postes et certaines primes en fonction des établissements. Elle devra progressivement être construite et harmonisée pour l'ensemble des postes de l'université dans le cadre de la construction du régime indemnitaire commun.

Mesure 1.3 : Mettre en place des mesures correctives des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

[échéance : dès 2025 et toute la durée du plan]

[moyens : enveloppes budgétaires de correction]

Mesure 1.3.1 : Généraliser et harmoniser la politique indemnitaire liée à la manière de servir (CIA/PIE), notamment en ne tenant 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 ou congés d'adoption**

[indicateur n°1 : document-cadre, de communication et de sensibilisation précisant les modalités d'attribution du CIA/PIE à diffuser auprès de l'ensemble des encadrant-es]

[échéance : 2025]

[indicateur n°2 : adoption d'une nouvelle délibération précisant les nouvelles modalités d'attribution du CIA/PIE]

[échéance : 2026]

Mesure 1.3.2 : Harmoniser la possibilité de l'attribution du CIA/PIE à l'ensemble des agent-es contractuel-les (hors doctorant-es, post-doctorant-es, apprenti-es)

[échéance : 2025]

[indicateur : intégration de cette harmonisation dans la charte de gestion des carrières des agent-es contractuel·les]

Mesure 1.3.3 : Attribuer, pour les postes où cela n'est pas encore fait, la totalité du régime indemnitaire des agent-es de catégorie B aux agent-es de catégorie C exerçant des missions de catégorie B ainsi que la totalité du régime indemnitaire des agent-es de catégorie A aux agent-es de catégorie B exerçant des missions de catégorie A

[échéance : 2025]

[indicateur : harmonisation de la cartographie des métiers]

Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique : de la formation initiale au monde professionnel

2.2 à 2.9 Le recrutement

2.10 à 2.12 La promotion et les carrières

2.13 à 2.18 La mixité des formations et des métiers : travailler le continuum formation-emploi

Il convient de poursuivre et d'enrichir le travail engagé lors du précédent plan qui a permis de mieux connaître la réalité de l'accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique et d'identifier des leviers d'action pour davantage de mixité et pour garantir des carrières égales. En effet, s'il est important de travailler sur les modalités des recrutements et des promotions, il est également nécessaire de travailler sur la mixité des formations et sur l'insertion professionnelle afin de favoriser la mixité des métiers. L'Université a la chance de pouvoir prendre en compte le continuum de la formation au monde professionnel.

En 2024, nous disposons d'une meilleure connaissance de la répartition genrée des postes d'encadrement. Grâce aux tableaux de bord du genre réalisés chaque année depuis 2022 par l'Observatoire des formations et des insertions professionnelles, évaluations (OFIPE), nous avons une connaissance très fine des écarts de répartition par genre du public étudiant au sein de nos formations. Nous savons également où se situent les inégalités femmes-hommes en matière de réussite à l'Université et d'insertion professionnelle.

Plusieurs aspects du parcours professionnel doivent continuer à faire l'objet d'une attention particulière, afin de favoriser la mixité des métiers et l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi public : le recrutement, les jurys de concours, les promotions et nominations aux fonctions d'encadrement. L'utilisation de leviers d'actions orientés sur les changements de pratiques professionnelles (systématisation du langage égalitaire dans les fiches de poste de recrutement, sensibilisation aux biais de genre, etc.) et permettant de favoriser la mixité des métiers en travaillant sur le continuum mixité des formations, mixité des métiers, doit être amplifiée. En effet, les formations déterminent les viviers disponibles pour les recrutements professionnels et elles jouent un rôle important dans la construction ou la déconstruction des stéréotypes de genre associés aux métiers et aux disciplines. L'Université doit donc concevoir comme un continuum le travail qu'elle effectue pour lutter contre les stéréotypes de genre liés aux métiers dans le domaine de la formation comme dans celui des recrutements.

Mesure 2.1 : Veiller au respect de la désignation, dans une proportion minimale de 40 % de chaque genre justifiant des compétences nécessaires (hors

dérogation dûment précisée, formation spécialisée relative à l'égalité, la mobilité et aux parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique), des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires en application du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : synthèse des remontées reçues d'entités de sélection défaillantes]

[indicateur n°2 : nombre de jurys, comités ou commissions de sélection modifiés]

Le recrutement

Mesure 2.2 : Continuer d'assurer une publication transparente, visible et égalitaire 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 choisirleservicepublic.gouv.fr ou les sites officiels pour les cas spécifiques (exemple Enseignant-es-chercheur-euses et enseignant-es sur le site Galaxie)

[échéance : toute la durée du plan]

[moyens : travail de communication à réaliser par la DGDRH auprès des personnels en charge des recrutements dans les composantes et les services pour rappeler l'obligation de publication]

[indicateur n°1 : nombre et qualité systématique de communications réalisées]

[indicateur n°2 : comparaison annuelle entre le nombre de postes publiés et le nombre de recrutements effectués]

Mesure 2.3 : Mettre en place un nouvel outil informatique de gestion des recrutements intégrant les données générées pour chaque candidature reçue

[échéance : 2024-2025]

[moyen : travail réalisé par la DGDRH]

Mesure 2.4 : Porter une attention particulière et régulière à la rédaction des fiches de poste à publier afin qu'elles soient égalitaires, ne mentionnent pas de contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de

personnes ayant des charges familiales et qu'elles incluent par défaut la mention « poste ouvert aux personnes en situation de handicap »

[moyens : travail de recherche à réaliser par la DGDRH, auprès des laboratoires notamment, de façon à englober l'intégralité des recrutements]

[indicateur : adoption d'un document de cadrage et d'accompagnement à destination des personnes en charge du recrutement]

Mesure 2.5 : Inclure, là où cela ne déroge pas aux règles de composition spécifique pour certains jurys de concours, un ou une représentante 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)]

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : réflexions menées par la DGDRH en lien avec le nouvel outil informatique de gestion des recrutements]

[indicateur n°1 : adoption d'un document de cadrage du processus de recrutement]

[indicateur n°2 : comparaison annuelle entre le nombre de recrutements effectués et le nombre de recrutements réalisés en présence de la DGDRH à un moment clé. Cette comparaison pourrait se réaliser en lien avec le nouvel outil informatique de gestion des recrutements par le biais d'une case à cocher par exemple]

Les études montrent en effet l'importance d'avoir un ou une professionnelle du recrutement dans les jurys pour corriger les biais de sélection. Les pratiques sont actuellement diverses dans l'établissement et il s'agit de gagner en cohérence.

Mesure 2.6 : Améliorer l'encadrement des critères d'évaluation des recrutements

[échéance : 2025]

[indicateur n°1 : choix d'un ou plusieurs emplois expérimentaux fortement masculinisés ou féminisés et analyse des grilles d'évaluation existantes]

[indicateur n°2 : nombre de révisions des propositions de grilles d'évaluation des recrutements]

Certains recrutements peuvent s'appuyer sur des grilles. Elles seront développées.

Mesure 2.7 : Lutter contre les biais inconscients par la construction et la diffusion régulière de statistiques générées sur les recrutements

Mesure 2.7.1 : Remonter des fiches-bilan sur les statistiques sexuées de recrutement par l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et de sélection pour les recrutements ITRF et ITA et continuer de le faire pour les enseignant-es-chercheur-ses

[échéance : toute la durée du plan]

Ces fiches-bilan doivent *a minima* faire apparaître :

- le nombre et la répartition femmes-hommes des candidatures ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes auditionnées ou admissibles ;
- le nombre et la répartition femmes-hommes des personnes lauréates, recrutées ou classées.

[indicateur : bilan annuel dans une rubrique du rapport social unique]

Mesure 2.7.2 : Continuer à informer systématiquement les comités de sélection annuels des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses lorsqu'ils recrutent au sujet des données sexuées et indicateurs clés dans le respect de la circulaire du 18 juin 2020 « Enseignants-chercheurs : Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection », et notamment de son annexe 1.

[échéance : chaque année]

[indicateur : comparaison périodique entre le nombre de recrutements et le nombre de fiches sur les données sexuées et les indicateurs clés remontés]

Mesure 2.8 : Continuer à généraliser la sensibilisation de l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des président-es, et de leur adjoint-e, de comité de sélection sur postes d'enseignant-es-chercheur-ses aux biais de genre par la formation

[échéance : toute la durée du plan]

[Moyens : depuis 2022, déclaration sur la fiche-bilan des actions effectuées par la présidence du comité de sélection auprès du jury]

Une formation sur les biais de genre dans le recrutement est à généraliser à l'ensemble des jurys de concours, de recrutement et des président-es, et de leur adjoint-e, de comité de sélection sur postes d'enseignant-es-chercheur-euses organisés par l'établissement. Cette formation doit apprendre aux participant-es à objectiver durant tout le processus les compétences attendues pour neutraliser les biais.

[indicateur n°1 : comparaison périodique entre le nombre total de personnes ciblées et le nombre de personnes effectivement sensibilisées]

[indicateur n°2 : 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 et de leur adjoint-e]

À titre d'exemple, depuis 2019, les président-es de comités de sélection des enseignant-es-chercheur-euses sont invité-es à diffuser, en introduction de leur 1^{ère} réunion, la vidéo réalisée par l'université de Lausanne « Éviter les biais de genre lors des nominations professorales » ainsi qu'une vidéo de l'Université Paris-Sorbonne.

Mesure 2.9 : Continuer de suivre chaque année la répartition femmes-hommes des postes d'encadrement

Cette mesure concerne les postes de la présidence, de gouvernance et les fonctions de dialogue social de l'Université Gustave Eiffel, de ses établissements-composantes, de ses écoles-membres, ainsi que les emplois de la direction générale des services, de directeur-trices de composante de formation ou de recherche et de directeur-trices administratif-ives de l'Université Gustave Eiffel.

[indicateur n°1 : pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance et de dialogue social de l'université]

[indicateur n°2 : pourcentage de femmes vice-présidentes et directrices d'une des écoles-composantes et école-membre]

[indicateur n°3 : pourcentage de femmes directrices de composante de formation ou de recherche, ou de service]

La promotion et les carrières

Mesure 2.10 : Continuer d'améliorer la connaissance des répartitions genrées des viviers et des promotions de manière pluriannuelle

[échéance : toute la durée du plan]

L'Université souhaite poursuivre ses actions en faveur d'une politique de promotion qui tienne davantage compte de la répartition femmes-hommes du vivier d'origine.

Mesure 2.10.1 : Informer systématiquement, en amont des réunions de décisions, les instances internes en charge d'effectuer les arbitrages locaux des promotions et avancements :

- du nombre de promouvables et de sa répartition femmes-hommes
- du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années

[indicateur : document communiqué aux instances]

Mesure 2.10.2 : Informer systématiquement, en amont des décisions, les responsables hiérarchiques quand elles ou ils sont chargés de proposer des personnels à un avancement de grade ou à la promotion :

- du nombre de promouvables et de sa répartition femmes-hommes
- du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les 3 dernières années

[indicateur : communication réalisée]

Mesure 2.11 : Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation régulières dans les corps et les métiers fortement masculinisés (part d'hommes supérieure à 60 %) auprès des femmes promouvables afin de les inciter à déposer leur candidature à la promotion (information, mentorat...)

[échéance : toute la durée du plan]

L'université souhaite continuer d'encourager les dépôts de dossiers de promotion ou d'avancement de grade selon les corps et les métiers en cas de déséquilibre en défaveur des femmes.

[indicateur n°1 : document d'identification des corps et métiers ciblés]

[indicateur n°2 : nombre d'actions de communication réalisées]

Mesure 2.12 : Suivre annuellement l'évolution genrée des fonctions de responsable de formation exercées par les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-euses

[échéance : dès 2024, chaque année]

[indicateur : données annuelles à partir de l'arrêté de nomination]

La mixité des formations et des métiers : travailler le continuum formation-emploi

Mesure 2.13 : Poursuivre l'établissement et le développement du tableau de bord du genre contenant les statistiques genrées pour les réussites aux diplômes et l'insertion professionnelle des étudiant-es

[échéance : chaque année]

[moyen : s'appuyer sur l'expertise de l'OFIPE]

[indicateur : diffusion et publication annuelle du tableau de bord analytique du genre sur le site internet de la mission égalité et celui de l'OFIPE]

Mesure 2.14 : Genrer, là où cela est réalisable, toutes les données relatives aux étudiantes et aux étudiants issues des travaux produits par l'OFIPE

[échéance : chaque année]

[moyen : s'appuyer sur l'expertise de l'OFIPE]

[indicateur : nombre de publications de l'OFIPE genrées, en dehors du tableau de bord du genre]

Mesure 2.15 : Suivre, sur quelques métiers-types et formations de l'Université, l'évolution de la part de femmes et d'hommes

[échéance : 2025]

[moyen : travail à réaliser conjointement entre la DGdRH et la mission égalité]

À titre indicatif pour les métiers : responsable de formation, responsable administratif-ive de composante de recherche et de formation, gestionnaire financier-ère, gestionnaire RH.

À titre indicatif pour les formations : ingénierie et informatique.

[indicateur : données annuelles]

Mesure 2.16 : 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

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : intégrer dans le plan de communication interne de l'Université]

Mesure 2.17 : Poursuivre les partenariats extérieurs destinés à améliorer la mixité des filières de formation et des métiers

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre d'actions à destination des personnels (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées]

[indicateur n°2 : nombre d'actions à destination des étudiant·es (événements, conventions de partenariats, etc.) réalisées]

À titre d'exemple, l'Université a signé en 2024 une convention de partenariat d'un an avec l'association Elles bougent (ESIEE Paris) et l'UPSTI à destination du public étudiant.

2.18 : Soutenir l'accès des femmes à l'enseignement supérieur et la recherche et spécifiquement dans les formations où elles sont minoritaires avec l'aide de la Fondation de l'Université Gustave Eiffel

[échéance : toute la durée du plan]

Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle / vie de campus

Dans le cadre du plan en faveur de l'égalité 2021-2023, l'Université Gustave Eiffel a travaillé à une meilleure connaissance des personnels à temps partiel (insertion de données genrées dans le rapport social unique). Un guide des droits et aides sociales ainsi qu'un guide d'aide à la parentalité ont été réalisés par le service d'action sociale (côté ex-U). Le télétravail a été harmonisé entre les personnels et la possibilité de réaliser sa semaine de travail à temps complet sur quatre jours et demi généralisée à la suite de l'adoption du nouveau règlement intérieur.

Si le travail pour proposer une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle a bien avancé, il reste encore de nombreux chantiers sur lesquels nous pouvons agir, aussi bien pour les personnels que pour les étudiant-es qui passent une bonne partie de leur journée sur leur campus. Pour prendre en compte cette dimension il a été décidé de renommer l'axe « Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle / vie de campus ».

Mesure 3.1 : Soutenir la parentalité

Mesure 3.1.1 : Lancer une étude pour la mise en place d'un centre aéré sur le campus de Marne-la-Vallée pour les mercredis et les petites vacances scolaires à destination des personnels et des étudiant-es

[échéance : 2025]

[moyens : travail réalisé et suivi par le pôle transversal de la DGS en lien avec les services et missions concernées]

Mesure 3.1.2 : Etudier la faisabilité financière de la création d'une crèche pour les personnels et les étudiant-es sur le campus de Marne-la-Vallée et la réservation de berceaux dans des crèches à proximité des différents campus

[échéance : 2025]

[moyens : travail réalisé et suivi par le pôle transversal de la DGS en lien avec les services et missions concernées]

Mesure 3.1.3 : Mettre en place un dispositif de soutien aux familles monoparentales leur permettant de bénéficier d'un aménagement horaire du temps de travail selon des modalités à définir

Il sera nécessaire de réaliser un état des lieux de la situation des familles monoparentales au sein de l'Université, aussi bien chez les personnels que chez les étudiant-es

[échéance : 2024]

[moyens : travail réalisé avec la DGDRH et la DGD SOIVE]

Mesure 3.1.4 : Mettre en place un Service d'Action Sociale (SASo) unique pour harmoniser les droits entre les personnels Ex-U/Ex-I/ESIEE

[échéance : 2025]

[moyens : travail réalisé avec le service d'action sociale et les assistantes sociales des campus]

Mesure 3.1.5 : Élargir les droits de soutien à la parentalité

- **Mettre en place un dispositif spécifique pour le retour au travail après un congé maternité, paternité et d'adoption**
- **Proposer une formation pour l'accompagnement à la parentalité réalisé par le service d'action sociale en lien avec le guide de la parentalité de l'Université**

[échéance : 2025]

[moyens : travail à réaliser avec le service d'action sociale et la DGdRH]

Mesure 3.1.6 : Communiquer sur les salles d'allaitement ou salle de repos dans les bâtiments où elles existent et travailler sur la possibilité d'en avoir davantage

[échéance : toute la durée du plan]

[moyens : travail à réaliser avec la direction de la communication, les personnels en charge de la santé au travail et pour les étudiant-es et le service de la vie étudiante]

Mesure 3.1.7 : Améliorer la communication auprès des personnels et des étudiant-es sur leurs droits

[échéance : toute la durée du plan]

[moyens : travail à réaliser avec la direction de la communication et les services concernés par les droits]

Mesure 3.2 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Mesure 3.2.1 : Ajouter l'événement « divorce » dans les autorisations spéciales d'absences facultatives d'une journée

[échéance : 2025]

[moyens : passage en CSA]

Mesure 3.2.2 : Ajouter la thématique « équilibre vie professionnelle / vie personnelle » dans l'entretien professionnel annuel

[échéance : 2025]

[moyens : travail à réaliser en lien avec la DGDRH pour insertion de la thématique dans la note de lancement de campagne des entretiens professionnels]

Mesure 3.2.3 : Rédiger et diffuser une charte des temps rappelant notamment les bonnes pratiques concernant la communication par mail : éviter les mails en soirée et pendant les jours fériés ; encourager le paramétrage d'envoi d'une plage horaire acceptable. Cette charte des temps serait annexée au règlement intérieur de l'établissement.

[échéance : 2025-2026]

[moyens : la mission DD&RS peut participer à sa création]

Mesure 3.2.4 : Evaluer la possibilité d'une flexibilité dans l'organisation du temps de travail avec possibilité d'une alternance semaine de 4 jours et semaine de 5 jours

[échéance : 2025-2026]

Mesure 3.2.5 : Améliorer la communication sur les différents droits à autorisation spéciale d'absence

[échéance : toute la durée du plan]

[moyens : travail à réaliser avec les assistantes sociales et la DGdRH]

Mesure 3.3 : Améliorer la prise en compte du handicap en augmentant le nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence pour les parents d'enfants en situation de handicap

[échéance : 2025]

[moyens : travail à réaliser par la DGS en lien avec le schéma directeur handicap et la DGDRH]

Mesure 3.4 : Prévenir la précarité menstruelle

Mesure 3.4.1 : Mettre en place, pour les étudiant-es, une autorisation d'absence en cours pour règles douloureuses et endométriose

[échéance : 2025]

[moyens : travail à mener avec la VP FIP. Concernant l'endométriose, il faut insérer l'autorisation d'absence dans les modalités pédagogiques spéciales concernant les étudiant-es en situation particulière]

[indicateur n°1 : adoption d'un document amendé relatif aux modalités pédagogiques spéciales concernant les étudiant-es en situation particulière]

[indicateur n°2 : note d'information diffusée]

Mesure 3.4.2 : Autoriser un aménagement du temps de travail pour les personnels atteints d'endométriose qui en font la demande

[échéance : 2025]

Mesure 3.4.3 : Pérenniser les actions de distribution de culottes menstruelles en systématisant leur distribution lors des temps forts de l'Université (rentrée universitaire, éco-festival) en travaillant avec la mission DD&RS, avec le service de santé étudiante et avec les personnels de santé ou d'action sociale

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de distribution réalisées]

[indicateur n°2 : nombre de culottes menstruelles distribuées]

Mesure 3.4.4 : Continuer à communiquer sur l'existence de distributeurs de protections périodiques gratuites et veiller à leur bon réapprovisionnement sur l'ensemble des campus

[échéance : toute la durée du plan]

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

La lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre est un élément primordial de la politique d'égalité de l'établissement. L'Université Gustave Eiffel souhaite progresser dans l'identification des violences, biais de genre et discriminations qui affectent ses personnels et ses usagers et usagères. Après la mise en œuvre du dispositif de signalements réalisée lors du plan en faveur de l'égalité 2021-2023, l'établissement doit maintenir et approfondir ses engagements dans le traitement et la sanction des faits de violences et discriminations signalés.

L'établissement doit continuer à développer la sensibilisation et la formation aux questions d'égalité et aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles. Ce travail est au cœur d'une politique de prévention assurant le bien-être de tous et toutes grâce à la mise en œuvre d'un environnement non-sexiste. De plus, le sentiment d'incompétence juridique nourrit le désarroi des personnels devant affronter des situations de harcèlement ou d'injure.

L'établissement poursuivra la mise en œuvre des formations professionnelles et il favorisera également les cours sur l'égalité dans son offre de formation. Une attention particulière sera portée à la formation par la recherche.

Les recherches sur l'égalité et le genre seront mises en valeur et leur développement sera soutenu grâce à une valorisation interne et externe, répondant ainsi à des exigences internationales.

L'accompagnement des victimes restera une préoccupation centrale dans la mise en œuvre du plan 2024-2026

Mesures 4.1 : Identifier les violences et biais de discrimination dans l'établissement

Pour lutter efficacement contre toutes les formes de violences, de stéréotypes, de biais de genre et de racisme au sein de notre établissement, il faut identifier clairement l'ensemble des situations et des personnes concernées, mais aussi les éventuels facteurs de vulnérabilité aggravants. Cela est d'autant plus nécessaire dans notre contexte de nouvel établissement où les sites d'études et de travail sont démultipliés. Pour cela, nous devons nous appuyer sur l'analyse des résultats des études d'ores et déjà réalisées dans le cadre du précédent plan et mener une réflexion sur d'éventuels autres objets d'études à approfondir, en lien notamment avec le travail réalisé par l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (ONDES), structure portée par notre Université.

Mesure 4.1.1 : Etablir un état des lieux de toutes les formes de violences sexistes, et discriminatoires (racisme, antisémitisme, liées à l'orientation sexuelle, ou l'appartenance religieuse notamment) dont sont victimes les étudiant-es et les personnels de l'Université à partir des résultats de l'enquête ACADISCRI menée au 2^e semestre de l'année universitaire 2023-2024 pour aider au pilotage des politiques de prévention et d'accompagnement des victimes.

[échéance : 2024-2025]

[moyen : travail réalisé en lien avec l'équipe de recherche d'ACADISCRI]

[indicateur : rapport d'enquête]

Mesure 4.1.2 : Réfléchir à la réalisation d'états des lieux des violences au sein de l'établissement qui soient plus légers, plus ciblés et à intervalles réguliers.

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.1.3 : Poursuivre le travail engagé dans le diagnostic de la situation de l'établissement par la réalisation d'enquêtes et de tests d'évaluation des pratiques de recrutement, d'admission des étudiantes et étudiants par exemple, pour mesurer les discriminations sexistes et racistes

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : travaux menés notamment en lien avec l'ONDES]

[indicateur : rapports d'enquête et tests réalisés]

Mesures 4.2 : Consolider le dispositif de signalements, aussi bien dans la phase de recueil que dans la phase de traitement

Mesure 4.2.1 : Réaliser chaque année un bilan des signalements, le présenter dans les instances de l'Université et le diffuser (notamment par sa mise en ligne sur le site internet de la mission égalité)

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre de saisines du dispositif]

[indicateur n°2 : nombre de saisines des sections ou commissions disciplinaires et / ou nombre d'enquêtes lancées]

Mesure 4.2.2 : Sécuriser le recueil et le traitement des signalements grâce à un dispositif de type plateforme en ligne et non plus de boîtes mails

[échéance : 2025]

[moyen : travail à réaliser par la mission égalité avec le soutien de la DGDIN]

Mesure 4.2.3 : Adapter les moyens humains au nombre de signalements

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.2.4 : Formaliser par écrit la procédure des rappels à l'ordre des mis en cause et l'information des victimes

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.2.5 : Identifier une personne au sein de la DGDAJI en charge de coordonner les enquêtes internes et le suivi du traitement des signalements en lien avec la mission égalité

[échéance : 2024-2025]

Mesure 4.2.6 : Préciser les missions des référent-es VSS de la F3SCT en lien avec la mission égalité

[échéance : 2024-2025]

Mesure 4.2.7 : Accompagner les agresseurs dans la conduite au changement

[échéance : toute la durée du plan]

4.3 Développer la prévention grâce à la mise en place d'un environnement de travail et d'études non sexiste et non LGBTI+phobes

Mesure 4.3.1 : Améliorer le travail en lien avec les référent-es et les entités en charge de domaines de compétence qui recoupent celles de la mission égalité (référent racisme et antisémitisme, mission DD&RS, référentes handicap, etc.)

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de travaux communs réalisés]

Mesure 4.3.2 : Remettre à chaque nouvelle personne arrivant une version papier du règlement intérieur de l'Université qui intègre des dispositions précises en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

en application de la recommandation 20 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport n°2015-01 du 6 mars 2015 « *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité* »

[échéance : 2025 et toute la durée du plan pour les nouveaux personnels]

[moyen : travail à réaliser avec la DGDRH]

[indicateur : nombre de règlements intérieurs remis]

Mesure 4.3.3 : Inscrire dans le livret d'accueil santé, hygiène et sécurité une rubrique sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations présentant les risques présents au sein de l'établissement, les responsabilités encourues, le dispositif interne de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et tout autre dispositif d'aide ou d'accompagnement des victimes ou des témoins comme les coordonnées du pôle handicap

[échéance : 2024]

[moyen : travail à réaliser conjointement avec le pôle prévention, santé et sécurité au travail]

[indicateur : livret modifié]

Mesure 4.3.4 : Intégrer les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) en application des recommandations du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans son plan national d'action contre les VSS 2021-2025

[échéance : 2024-2025]

[moyen : travail à réaliser conjointement avec le pôle prévention, santé et sécurité au travail. Le pôle envisage de créer une fiche danger spécifique dans son logiciel PuLSSE]

[indicateur : DUER modifié]

Mesure 4.3.5 : Etablir un guide des bonnes pratiques avec les formations pour la transmission et la gestion des signalements de violences sexistes ou sexuelles ou d'une discrimination

[échéance : 2025]

[indicateur : document réalisé]

Mesure 4.3.6 : Réaliser et diffuser un livret à destination des personnels encadrant des étudiant-es en stage ou en alternance afin de les aider à repérer les violences sexistes et sexuelles et de les outiller pour savoir comment réagir face à un-e étudiant-e victime

[échéance : 2024-2025]

[moyen :

[indicateur n°1 : livret réalisé]

[indicateur n°2 : nombre de sollicitations de la mission égalité pour conseils]

Mesure 4.3.7 : Intégrer dans le livret d'accueil des nouveaux personnels le dispositif de signalement des violences et le cadre réglementaire de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations à l'Université

[échéance : 2025]

[moyen : travail à effectuer conjointement avec la DGDRH et la direction de la communication]

[indicateur : livret modifié]

Mesure 4.3.8 : Déployer des campagnes de communication (affichage, conférences, distribution de brochures, de plaquettes rappelant la loi, diffusion du logigramme de la procédure de signalement, etc.) régulières autour de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : recrutement d'emplois étudiants pour soutenir la mission égalité]

[indicateur : nombre de campagnes déployées]

Mesure 4.3.9 : Éliminer toute expression sexiste ou discriminatoire des formulaires, actes administratifs, diplômes et documents de communication à destination du personnel, des étudiantes et étudiants et de l'ensemble des usagères et usagers de l'établissement, en veillant à appliquer de façon stricte la circulaire du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires et correspondances des administrations ainsi que la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de documents modifiés en lien avec des remontées réalisées par toute personne de la communauté universitaire]

Mesure 4.3.10 : Veiller à l'usage d'un langage non sexiste et du respect de la loi en matière de désignation de la civilité chez nos prestataires

[échéance : toute la durée du plan]

[moyens : travail à réaliser avec les personnels en charge des marchés publics]

Mesure 4.3.11 : Lancer une campagne de communication régulière sur la nouvelle procédure de changement de prénom d'usage à destination des étudiant·es

Le Parlement étudiant a adopté à l'unanimité la nouvelle procédure de changement de prénom d'usage dans le cadre de la délibération n°PE-24-0321-06 du 21 mars 2024.

[échéance : dès la rentrée universitaire 2024-2025 puis au cours de toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : inscription d'une information pérenne sur l'intranet étudiant, le livret d'accueil des étudiant·es et le site internet de la mission égalité]

[indicateur n°2 : nombre de campagnes déployées]

[indicateur n°3 : nombre d'étudiant·es ayant effectué une demande]

Mesure 4.3.12 : Réaliser un bilan annuel, qui sera présenté devant les instances de l'Université, des demandes de changement de prénom d'usage dans le respect de la confidentialité et de la vie privée des personnes

[échéance : 2025]

[indicateur : nombre de présentations réalisées devant les instances]

Mesure 4.3.13 : Adopter une procédure de prise en compte du prénom d'usage pour les personnels en respect de la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat

[échéance : 2026]

[moyen : travail à réaliser notamment avec la DGDRH, la direction de la communication et la DGDIN]

[indicateur : procédure adoptée]

Mesure 4.3.14 : Traduire le dispositif de signalement et de traitement des violences, ainsi que ses mises à jour, en anglais afin de faciliter l'information des étudiant-es et personnels de l'Université non francophones

[échéance : 2025]

[indicateur : mise en ligne du dispositif traduit]

Mesures 4.4 : Développer la sensibilisation et la formation à l'égalité et à la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

La sensibilisation

La diffusion d'une culture de l'égalité passe par une sensibilisation aux enjeux présents (réalité des inégalités actuelles, effet des inégalités sur les personnes et sur la performance des organisations) et à leur insertion dans une perspective historique et internationale. Minimiser les problèmes qui existent permet de maintenir des catégories de personnes dans une situation de minorité. La reconnaissance des problèmes posés, la connaissance des mécanismes à l'œuvre permet d'avancer vers la résolution de problèmes.

Les besoins de sensibilisation sont différents selon les personnes et la nature des collectifs. Des actions peuvent être généralisées, mais elles doivent aussi s'adapter à des besoins spécifiques. Enfin, l'efficacité de la sensibilisation dépend des modalités de communication. Il faut proposer différentes modalités capables de convenir aux besoins différenciés selon les personnes et les moments.

La sensibilisation peut s'appuyer sur les recherches menées dans l'Université Gustave Eiffel.

Mesure 4.4.1 : Réaliser des actions de sensibilisation régulières à l'égalité, à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations à destination des étudiant-es et des personnels

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des étudiant-es ayant assisté aux actions de sensibilisation]

[indicateur n°3 : nombre et qualité éventuelle des personnels ayant assisté aux actions de sensibilisation]

Mesure 4.4.2 : Sensibiliser les étudiant-es aux violences sexistes et sexuelles en milieu festif, en particulier les formations qui réalisent des voyages universitaires ou des événements d'intégration

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des étudiant-es ayant assisté aux actions de sensibilisation]

Mesure 4.4.3 : Reconduire et amplifier les sensibilisations à la lutte contre les LGBTI+phobies, aux transidentités et à la lutte contre le racisme

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre d'actions de sensibilisation réalisées]

[indicateur n°2 : nombre et qualité éventuelle des personnels ayant assisté aux actions de sensibilisation]

Mesure 4.4.4 : Instaurer un temps d'échanges et de présentation du dispositif de signalement des violences lors de la rentrée universitaire entre les responsables de formation et la mission égalité

Ce temps d'échanges permettra également de rappeler les rôles des différent-es acteurs et actrices au sein de l'Université et les bonnes pratiques en matière de prévention et de traitement des situations de violences qui leur sont signalées.

[échéance : 2024-2025]

[moyen : travail à effectuer conjointement avec la VP FIP et les directions de composantes de formations]

[indicateur : nombre de responsables de formation sensibilisé-es lors de ce temps d'échanges de rentrée]

La formation

Le volet formation, indispensable dans la lutte contre toutes les formes de violences et pour atteindre l'égalité, se décline en trois axes qui prennent en compte les spécificités de la communauté universitaire.

Pour les personnels

La responsabilité des personnels assurant des tâches d'encadrement d'autres personnels et du public étudiant rend nécessaire de les faire bénéficier prioritairement de formations. Celle des personnes impliquées dans le recueil et le traitement des

signalements comme de la gouvernance et de la mise en œuvre d'une politique d'égalité dans l'établissement s'impose également. Le moment du recrutement apparaît également comme un moment clé sur lequel il est essentiel de travailler. Il faut aussi mieux outiller les personnels qui sont directement en lien avec le public étudiant ou travaillant dans les ressources humaines mais aussi les personnels chargés de mettre en œuvre les mesures de prévention relative à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les personnels chargés d'assurer la sécurité des bâtiments.

La demande de formation qui remonte des composantes est de plus en plus fréquente, notamment à l'occasion d'incidents mais aussi dans un souci de développer une culture de l'égalité nécessaire au développement de recrutements étudiants assurant la mixité et la diversité des profils.

L'université souhaite augmenter le nombre de formations aux violences sexistes et sexuelles à destination des agentes et des agents. Dans ce but, elle se fixe les priorités suivantes.

Mesure 4.4.5 : Mettre en place une obligation de formation aux violences sexistes et sexuelles à destination de l'ensemble des personnels en situation d'encadrement et réfléchir aux mesures contraignantes qui pourraient être mises en place pour certains publics

[échéance : 2025]

[moyen : s'appuyer sur les délibérations similaires prises dans d'autres établissements de l'ESR]

[indicateur : nombre de personnels en situation d'encadrement formés en comparaison du nombre de personnels ciblés]

Mesure 4.4.6 : Veiller à réaliser des formations sur l'ensemble des campus

Les personnels des campus hors Marne-la-Vallée (MLV) demandent de plus en plus des formations sur site.

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : travail à réaliser conjointement avec les directions de campus hors MLV et les sentinelles égalité des campus hors MLV]

[indicateur : nombre de formations hors campus de MLV réalisées]

Mesure 4.4.7 : Adopter des partenariats avec les universités des campus hors MLV de façon à multiplier les possibilités d'actions de formation pour les personnels concernés

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de personnels formés à l'occasion d'une formation dans une université publique partenaire]

Mesure 4.4.8 : Décider des formations en accord avec la DRH et la mission égalité et insérer une mention spécifique à ces formations dans la partie « formations » des entretiens professionnels

[échéance : 2024]

[indicateur n°1 : création d'une annexe au plan pour l'égalité spécifiant les publics prioritaires]

[indicateur n°2 : intégration des formations à l'égalité, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et aux discriminations au plan de formations de l'Université]

[indicateur n°3 : mention des formations à l'égalité, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et aux discriminations dans la partie « formations » des entretiens professionnels]

Mesure 4.4.9 : Former systématiquement les nouveaux personnels à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

[échéance : 2024]

[moyen : travail à réaliser en lien avec la DGDRH et le cabinet de la Présidence]

Mesure 4.4.10 : Former à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations et à l'écoute des victimes les personnels suivants :

- **les personnes impliquées dans le dispositif de signalement et de traitement des violences (différents niveaux)**
- **les membres des instances disciplinaires**
- **l'ensemble des personnels de la DGDRH**
- **les personnels de direction et responsables**
- **les encadrants et encadrantes de thèse**
[À partir de 2027, l'établissement n'inscrira plus de doctorant-es dont l'encadrant-e n'aura pas suivi de formation aux violences sexistes et sexuelles (attestation de formation à l'appui)]
- **les représentant-es du personnel (élu-es au CSA et à la F3SCT notamment)**

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.4.11 : Former les personnels impliqués dans le recrutement (RH, jurys et responsables hiérarchiques) à l'égalité professionnelle (biais de genre) et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.4.12 : Former obligatoirement les sentinelles égalité à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.4.13 : Former à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations les personnels suivants :

- les secrétaires pédagogiques
- les responsables de formation
- les personnels de la DGD-AJI

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 4.4.14 : Inclure une clause d'obligation de formation aux violences sexistes et sexuelles des agents de sécurité et des personnels des CROUS via les marchés (ou autre contractualisation) passés par notre université

[échéance : 2025]

Mesure 4.4.15 : Former obligatoirement, dans le cadre d'au moins deux journées de formation, les chargés de prévention et les conseillers de prévention à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations ainsi qu'à l'écoute des victimes

[échéance : 2024-2025]

Nota bene : les conseillers de prévention des campus de Nantes et de Lyon ont déjà suivi les formations proposées. Cela concernerait donc l'équipe MLV, Lille et Méditerranée

Mesure 4.4.16 : Former, dans le cadre d'au moins une demi-journée de formation et d'une demi-journée de recyclage tous les deux ans, les assistantes de prévention à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

[échéance : 2024-2025]

[indicateur : inscription des formations dans le plan de formation réglementaire des assistantes de prévention, passant à 5 jours et demi de formation pour les nouvelles et nouveaux arrivants et à une demi-journée de formation de recyclage]

Mesure 4.4.17 : Proposer des formations aux enseignant-es (tout statut confondu) aux pratiques d'enseignement égalitaire

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateurs pour les mesures 4.4.9 à 4.4.17 :

- identification ou création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.) en passant en interne ou par des organismes recommandés par nos tutelles
- nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés auprès des personnels
- nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre
- parmi celles-ci, nombre de personnes exerçant des fonctions de direction et d'encadrement]

Pour le public étudiant

Mesure 4.4.18 : Former régulièrement les étudiant-es à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, non seulement à l'occasion de la rentrée universitaire mais aussi dans le cadre des heures de formations des doctorant-es

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.) en passant en interne ou par des organismes recommandés par nos tutelles]

[indicateur n°2 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°3 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesure 4.4.19 : Former les élu-es du Parlement étudiant, de tous les conseils de l'université, les délégué-es de promotion et de proximité à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.) en passant en interne ou par des organismes recommandés par nos tutelles]

[indicateur n°2 : mise en place de formations obligatoires]

[indicateur n°3 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°4 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesure 4.4.20 : Former obligatoirement les responsables des associations, clubs étudiants et les responsables d'événements à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, en conditionnant l'attribution des subventions allouées au suivi de la formation

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : création des formations (définition des besoins, des scénarii pédagogiques, etc.) en passant en interne ou par des organismes recommandés par nos tutelles]

[indicateur n°2 : diffusion du document-cadre relatif à la conditionnalité des subventions]

[indicateur n°3 : mise en place de formations obligatoires]

[indicateur n°4 : nombre de formations, colloques, journées, séminaires organisés]

[indicateur n°5 : nombre de personnes assistant aux formations et répartition par genre]

Mesures 4.5 : Renforcer l'accompagnement et le soutien des victimes et des personnels en charge de l'écoute et du traitement des signalements

L'Université doit permettre aux étudiant·es victimes de violences sexistes ou sexuelles ou de discriminations de continuer leurs études dans les meilleures conditions. Il en va de même pour les personnels victimes et les écoutant·es du dispositif de signalement. Ils doivent pouvoir poursuivre leur travail sereinement.

Dans le cadre du plan en faveur de l'égalité 2021-2023, plusieurs actions ont été réalisées afin de mieux accompagner les victimes dans leurs démarches juridiques, administratives, médicales ou sociales. Une fiche ressources avec les contacts internes et externes utiles a été créée et diffusée, une permanence juridique mensuelle réalisée par une juriste du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) Sud Est Francilien a été mise en place sur le campus de Marne-la-Vallée. Gratuites et confidentielles, ces permanences sont à destination de l'ensemble de la communauté universitaire. Des formations et des échanges ont été initiés avec

la délégation régionale à la Défenseure des droits. Par ailleurs, des séances d'intravision réalisées par la psychologue du travail de l'Université et de supervision réalisée par une psychologue externe ont été instaurées pour l'ensemble des membres des cellules d'écoute des situations de violences. Toutes ces actions doivent être renouvelées car elles apportent une aide précieuse aux victimes et aux témoins de violences.

L'Université souhaite progresser dans l'accompagnement des victimes en prenant en compte les conséquences que les violences peuvent avoir sur elles et en leur libérant du temps si elles le souhaitent et en tenant compte de leur éventuel handicap. Fragilisées par ce qu'elles ont vécu, accaparées par les démarches qu'elles entreprennent pour faire valoir leurs droits, il est essentiel d'éviter de leur faire vivre une seconde violence en ne respectant pas leur rythme, leur temporalité ou en minimisant les impacts sur leur santé et leurs capacités à suivre les cours ou à continuer à travailler normalement.

Mesure 4.5.1 : Mettre régulièrement à jour les coordonnées, numéros d'urgence et ressources utiles des services internes à l'Université et des structures externes en charge de l'accompagnement juridique, médico-social ou psychologique des victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles et des discriminations. Ces contacts doivent être la disposition des personnels et du public étudiant de l'Université via différents canaux et outils de communication.

L'Université Gustave Eiffel est un établissement national, présent dans plusieurs grandes villes de France. Une attention particulière devra être portée sur l'intégration des personnels et des étudiant·es de l'ensemble des campus, sites et établissements de l'université.

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : mises à jour régulières de la fiche ressources]

[indicateur n°2 : nombre d'actions de diffusion et d'information]

Mesure 4.5.2 : Améliorer les orientations externes des victimes pour assurer leur accès aux droits sur tous les campus

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de coordonnées diffusées et d'éventuels partenariats montés]

Mesure 4.5.3 : Reconduire annuellement les permanences juridiques mensuelles d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles et d'accès aux droits réalisées par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) Sud Est Francilien sur le campus de Marne-la-Vallée

En fonction de la fréquentation, la fréquence des permanences peut aussi varier.

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : travail à réaliser en lien avec le service d'action sociale]

[indicateur : bilan quantitatif et qualitatif bi-annuel]

Mesure 4.5.4 : Poursuivre les discussions entamées avec la délégation régionale à la Défenseure des droits en vue d'un partenariat pour la mise en place de permanences physiques sur le campus de Marne-la-Vallée

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : travail à réaliser en lien avec le service d'action sociale]

[indicateur : partenariat conclu]

Mesure 4.5.5 : Mettre en place pour les personnels un droit exceptionnel à congés ou absences pour violences conjugales et intrafamiliales à la suite d'un signalement

[échéance : 2025]

[moyen : travail à réaliser en lien avec la DGDRH]

[indicateur : bilan récapitulatif du nombre annuel de personnes ayant fait appel à ce dispositif exceptionnel]

Mesure 4.5.6 : Mettre en place un droit à aménagement d'études pour les étudiant-es victimes ayant effectué un signalement auprès de l'Université

[échéance : 2024 et toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : adoption et diffusion d'un motif supplémentaire dans les modalités pédagogiques spéciales concernant les étudiant-es en situation particulière]

[indicateur n°2 : bilan récapitulatif du nombre annuel de personnes ayant fait appel à ce dispositif exceptionnel]

Mesure 4.5.7 : Pérenniser les séances mensuelles de supervision des écoutant-es réalisées par une psychologue externe à l'Université spécialiste des psychotraumatismes afin de limiter les traumatismes vicariants

[échéance : 2024 et toute la durée du plan]

[moyen : travail à réaliser conjointement avec la DGS]

[indicateur : signature d'un contrat et nombre de séances réalisées]

Mesure 4.5.8 : S'engager en faveur d'un meilleur accompagnement des étudiant·es autistes dans le cadre d'un partenariat avec le projet Atypie-Friendly, programme national pour rendre l'enseignement supérieur inclusif pour les personnes avec un trouble du neuro-développement

[échéance : toute la durée du plan]

[moyen : travail à réaliser conjointement avec le service de santé universitaire]

[indicateur : formalisation d'un partenariat]

Axe 5 Gouvernance et communication de la politique d'égalité

Sur la période 2021-2023, l'Université Gustave Eiffel a réalisé de nombreuses mesures prévues dans le précédent plan concernant la gouvernance de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et la communication sur celle-ci. Ces mesures concernent :

- Des moyens humains importants sont mobilisés par l'Université :
 - au sein de la mission Égalité. Une Vice-présidente nommée en 2021 et un vice-président adjoint en 2023, le recrutement la même année d'une cheffe de projets mission Égalité, ainsi que d'une chargée de projets à mi-temps VPE – ONDES, puis le recrutement d'une chargée de mission de lutte contre les VSS et les discriminations début 2024. La Mission Égalité a aussi bénéficié d'emplois étudiants.
 - Plus largement au sein de l'établissement la création et le déploiement d'un réseau de sentinelles égalité (83 sentinelles en juillet 2024).
 - La création de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES), piloté par Yannick L'Horty, Professeur des Universités.

- L'organisation et la mise en œuvre de la politique égalité de l'établissement reposent sur :
 - un comité de suivi du plan émanant du comité de pilotage du précédent plan, comité renouvelé pour l'élaboration du plan 2024-2026.
 - L'élaboration de diagnostics de la situation de l'égalité femmes-hommes et de bilans annuels des actions du plan présentés régulièrement devant les diverses instances de l'Université (CAC, CA, PE, F3SCT, Collèges des Formations & de la Recherche etc).
 - La présentation de documents de cadrage et de rapports devant les instances de l'Université (bilan d'activité de la Mission Égalité, présentation du dispositif de signalement révisé, ainsi que du bilan des signalements).
 - L'élaboration d'un guide du langage égalitaire disponible sur le site internet de la Mission.
 - En lien avec la DGdRH, un travail fait sur la féminisation des titres et l'utilisation de titres épiciens dans les offres de recrutement et d'autres formulaires internes à l'établissement.
 - Un travail de fond a été lancé sur la procédure révisée de changement de prénom d'usage à destination du public étudiant.

- La politique de l'établissement est insérée dans le paysage national et international :
 - Participation active à la CPED, conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité de l'enseignement supérieur, réseau dont

- l'établissement est membre ; établissement adhérent au Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes
 - Création de l'ONDES en partenariat avec France Université et le Défenseur des Droits, avec le soutien du MESR
 - Travail en partenariat avec de nombreuses associations et structures de référence (notamment CIDFF, OUTRANS, DDD, VSS formation)
 - Travail avec l'environnement socio-économique ; partage d'expérience au sein de l'incubateur Descartes Développement, appui aux politiques publiques de l'ONDES
 - Travail avec la chargée de mission violences sexistes et sexuelles, discriminations, déontologie du Rectorat académique d'Île-de-France
 - Articulation de la politique d'égalité de l'Université avec les réseaux internationaux In-Cities et PIONEER
- Cette politique inclut les personnels et le public et concerne toutes les missions de l'Université autant que possible

Rôle et missions des différents acteurs et actrices de la politique d'égalité

La politique d'égalité est coordonnée par la mission égalité de l'Université.

Elle est pilotée par la Vice-présidente égalité, Caroline Trotot et son adjoint, Olivier Brossard.

La nomination d'une Vice-présidente égalité et d'un Vice-président adjoint a pour but de renforcer la visibilité de l'engagement de l'Université sur les questions d'égalité et de faciliter la mise en œuvre des mesures décidées. Elle répond à une préconisation du réseau de la conférence pour l'égalité et la diversité dans l'enseignement supérieur (CPED). Les VP Égalité participent aux réunions de l'équipe présidentielle veillant ainsi à la prise en compte de la question de manière transversale.

La mission égalité est animée par une équipe d'agent-es de l'établissement :

- Maëva Ballon, cheffe de projets mission égalité, recrutée en 2021
- Louise Bourgoïn, chargée de projets discriminations et égalité dans le supérieur, recrutée en 2021
- Daniela Lopez, chargée de mission lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, recrutée en 2024
- Isabelle Decalonne, référente déléguée à l'égalité chargée de l'état des lieux du périmètre ex-IFSTTAR

Chaque école de l'établissement dispose d'un-e référent-e égalité :

- Maïwenn Dubois pour l'Ensa Paris-Est
- Frédéric Brönnimann pour l'École nationale des sciences géographiques (ENSG)
- Claire Spilmann pour l'École supérieure d'ingénieurs en électrotechnique et électronique (ESIEE Paris)

- Laurence Berry pour l'Ecole des Ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP)

Mesure 5.1 : Acter l'existence d'une Vice-présidence égalité en mentionnant les axes de la politique d'égalité de l'établissement dans le cadre d'une décision officielle de l'Université

Il n'existe pas de document officiel qui instaure la Vice-présidence égalité. La DGS propose d'intégrer officiellement la VP égalité, c'est-à-dire de la créer et de l'inscrire au sein d'un même document officiel à côté des autres VP qui existent.

Mesure 5.2 : Veiller à l'adéquation des moyens humains de la mission égalité aux ambitions du plan

Articulation avec les acteurs et actrices tenu-es de connaître la politique d'égalité dans l'établissement

La mission égalité est directement rattachée à la présidence de l'Université. Elle est représentée dans les réunions de l'équipe présidentielle et elle est invitée dans les instances.

La mission égalité est à l'écoute des propositions des instances, des comités, des organisations syndicales, des élu-es étudiant-es et de toute personne actrice de la politique d'égalité de l'établissement. Elle a vocation à soutenir leurs initiatives dans le cadre d'une politique globale d'établissement.

Elle travaille avec tous les acteurs et actrices de l'établissement et spécifiquement :

- en coordination avec la direction générale déléguée aux ressources humaines (DGDRH) :
 - en matière de signalements ;
 - le montage des formations à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires est construit par le groupe formation de la DGDRH conjointement avec la mission égalité ;
 - l'élaboration des rapports sociaux uniques et des documents d'accompagnement aux recrutements font l'objet d'une concertation de la DGDRH avec la mission égalité ;
 - la mise en œuvre des mesures visant à mieux comprendre les inégalités salariales et de carrière entre les femmes et les hommes et celles permettant de corriger ses inégalités ;
 - concernant les mesures en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie.
- en coordination avec les personnels d'accompagnement psycho-médico-social de l'université pour ce qui concerne l'accompagnement aux victimes.
- en coordination avec la direction générale déléguée aux affaires juridiques et institutionnelles dans laquelle deux personnes en plus du directeur sont

identifiées comme correspondantes de la mission (Annick Ussel et une ou un juriste formé-e à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et aux discriminations).

- Pour les étudiant·es, le travail s'effectue avec la Vice-présidence vie étudiante, la Vice-présidence étudiantes et étudiants, la Vice-présidence formation, insertion professionnelle ainsi que les services de la Direction générale déléguée à la scolarité, à l'orientation, à l'insertion et à la vie étudiante (DGD SOIVE).
- Pour les agent·es, le travail s'effectue en concertation régulière avec les représentantes et représentants du personnel dans les instances de l'université et en particulier avec les élu·es du comité social d'administration (CSA) pour toutes les questions relatives à la politique d'égalité professionnelle, et avec les représentant·es de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) pour les questions relatives à la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles.
- Le travail s'effectue en coordination avec la mission développement durable et responsabilité sociale (DD&RS). L'égalité est en effet une thématique DD&RS.
- La coordinatrice des assistantes et assistants de prévention des risques professionnels et les personnels de prévention sont des relais privilégiés de la politique d'égalité et de prévention des violences et harcèlements. Ils peuvent jouer un rôle de relais et participer au réseau des « sentinelles » ou y être associés.
- Les sentinelles constituent un réseau opérationnel comptant en 2023 environ 80 personnes (voir ci-dessous).

Mesure 5.3 : Mieux faire connaître le réseau des sentinelles égalité, qui fait de la première orientation, auprès de l'ensemble des personnels et auprès des étudiantes et des étudiants

[échéance : toute la durée du plan]

Un réseau de relais égalité dans les composantes et les services est constitué au sein de l'établissement.

Il se réunit plusieurs fois par an. Il s'inspire du dispositif mis en place par l'EAVT constitué de « sentinelles ». Ces personnes peuvent apporter une réponse de proximité aux personnels et aux usagères et usagers, renvoyer systématiquement vers la mission égalité et en faire connaître les actions, proposer des actions adaptées à chaque niveau de collectif. Ces personnes sont obligatoirement formées à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles ainsi qu'aux différentes problématiques de l'égalité.

L'identification des sentinelles en interne sera facilitée par la réalisation et la diffusion de badges et d'autocollants spécifiques ainsi que l'indication de la liste des sentinelles sur l'intranet et auprès des conseiller·es de prévention.

[indicateur : nombre d'actions de visibilité réalisées]

Mesure 5.4 : Créer et diffuser un kit d'accueil pour les sentinelles égalité

[échéance : 2025]

[moyens : travail à réaliser avec l'appui et l'expertise de la mission DD&RS pour un kit durable]

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan

Organisation de mise en œuvre et pilotage

L'élaboration du plan est l'occasion d'une présentation des actions pour la politique d'égalité dans les instances, les réunions de l'encadrement et auprès des étudiant·es pour permettre des temps d'échange.

Un comité de pilotage du plan en faveur de l'égalité a été constitué en 2024. Il réunit des personnels désignés par les organisations syndicales, des représentant·es des services et composantes impliquées dans la mise en œuvre de la politique d'égalité, des représentant·es de la communauté de l'établissement. Il est composé de 65 personnes dont la liste est disponible sur la page d'accueil du site internet de la mission égalité. Le comité de pilotage a constitué trois groupes de travail :

- Pilotage DGDRH : axes 1 et 2
- Pilotage DGS/Mission DD&RS : axe 3
- Pilotage mission égalité : axe 4 et 5

Le comité s'est réuni quatre fois pour élaborer le plan d'actions.

Des réunions de concertation ont été organisées sur l'ensemble des campus : le 14 mai à Lille, le 27 mai à Marne-la-Vallée, le 30 mai à Versailles, le 4 juin à Lyon, le 11 juin à Nantes et le 24 juin avec le campus Méditerranée.

Le plan est présenté devant les instances de l'Université selon le calendrier suivant.

Plan en faveur de l'égalité		
Calendrier de consultation des instances		
Instance	Premières discussions	Examen formel (vote)
Parlement étudiant	26 septembre 2024	28 novembre 2024 (avis)
Collège des formations et de la recherche	26 septembre 2024	
CSA/F3SCT	27 septembre 2024	29 novembre 2024 (avis)
CAC	10 octobre 2024	5 décembre 2024 (avis)

DirComp	15 octobre 2024	
CA	17 octobre 2024	12 décembre 2024 (adoption)

Organisation du suivi et de l'évaluation

La mise en œuvre du plan est suivie par les pilotes de chaque groupe de travail accompagné de la mission égalité.

Mesure 5.5 : Constituer un comité de suivi du plan à partir du comité de pilotage

[échéance : 2025]

Le rôle du comité de suivi est de veiller à la bonne mise en œuvre des mesures décidées dans le plan et de les évaluer en appui de la mission égalité.

Certaines mesures du plan sont également reprises dans le schéma directeur DD&RS.

Mesure 5.6 : Présenter un bilan chaque année dans les instances de l'Université

A minima au sein du CSA et du CA.

[échéance : 2025]

Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité

Le suivi des indicateurs a été affecté à des personnes identifiées. Le comité de suivi du plan sera sollicité sur le rapport annuel présenté dans les instances.

Mesures 5.7 : Développer et valoriser l'offre de formation de cours sur l'égalité et la prévention des violences ainsi que les recherches sur l'égalité et la lutte contre les violences de genre et les discriminations

La communauté étudiante exprime des attentes fortes en matière de formation aux savoirs concernant ces thématiques. L'établissement est aussi sollicité dans le cadre international (projet PIONEER) pour afficher son offre sur ces questions. À l'occasion du plan en faveur de l'égalité 2021-2023, la mission égalité a été sollicitée par plusieurs formations pour accompagner les étudiant·es dans le cadre de leur projet tutoré en lien avec les thématiques dont elle a la charge. Elle entend poursuivre cette démarche dans la mesure où cet accompagnement est compatible avec les autres missions exercées par les personnels en charge de ces questions.

En outre, bien que proposant déjà des cours en lien avec la recherche sur ces questions, l'Université doit néanmoins progresser dans ce domaine. Elle veillera à mieux les valoriser pour son public et pour répondre aux demandes externes, notamment professionnelles et internationales. À ce titre, l'obtention de financements

par l'Université dans le cadre du projet AViD constitue un levier important de diffusion de la culture de l'égalité. La mise en place et la diffusion auprès du public étudiant d'un MOOC sur les violences sexistes et sexuelles sur Moodle constituera une réponse importante à la demande croissante des étudiant·es et des enseignant·es d'être mieux outillé·es.

Mesure 5.7.1 : Recenser chaque année les cours sur l'ensemble de la thématique égalité et de la lutte contre les violences de genre et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

[moyens : avec l'aide de la mission DD&RS]

[indicateur : affichage d'une liste des formations à la rentrée 2025-2026, puis chaque année]

L'ouverture de certains cours à la formation continue peut être étudiée pour évaluer les besoins du monde professionnel et la capacité de l'établissement à répondre. Il convient de mieux connaître la réalité de ce qui est fait et de pouvoir afficher des cours ouverts de manière transversale.

Mesure 5.7.2 : Diffuser le module en ligne sur Moodle à destination du public étudiant sur la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur auprès des équipes enseignantes et intégrer des modules sur l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans le cadre d'enseignements obligatoires en lien avec le schéma directeur DD&RS et le projet AViD.

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur n°1 : nombre d'étudiant·es ayant suivi le MOOC sur Moodle]

[indicateur n°2 : nombre de formations ayant intégré un module obligatoire sur l'égalité et/ou les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans leur programme]

Mesure 5.7.3 : Valoriser régulièrement les actions de formation par la recherche sur la thématique égalité et de la lutte contre les violences de genre et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre d'événements scientifiques (thèse, publications, conférences, etc.) en rapport avec les thématiques genre et égalité ou de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou les discriminations valorisé sur le site internet de la mission égalité]

Mesure 5.7.4 : Valoriser et mettre en réseau les recherches effectuées dans l'établissement autour de l'égalité et de la lutte contre les violences de genre et les discriminations

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre d'événements de recherche ou de médiation scientifique organisés]

Mesure 5.7.5 : Utiliser les moyens de médiation scientifique : réalisation de podcasts, web-documentaires pour valoriser les actions en faveur de l'égalité

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de podcasts et de vues des podcasts]

Mesure 5.8 : Renforcer la communication institutionnelle sur le Mois de l'égalité et sur les événements organisés autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre d'articles ou d'autres éléments de communication interne et externe réalisés en lien avec la direction de la communication]

Mesure 5.9 : 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

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de vues]

Mesure 5.10 : Poursuivre le travail engagé sur l'intranet pour communiquer sur les rôles et actions de la mission égalité en général et sur la construction du plan puis au suivi de sa mise en œuvre

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 5.11 : Améliorer la communication des initiatives sur l'égalité, de la mission et du dispositif de signalements, notamment lors de la journée de rentrée pour les nouveaux personnels

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 5.12 : Faire traduire en anglais le plan pour les besoins de la politique internationale de l'établissement

[échéance : 2025]

[indicateur : document produit]

Mesure 5.13 : Alimenter la playlist Egalité sur la chaîne Youtube de l'Université Gustave Eiffel pour valoriser les vidéos produites

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de vues des podcasts]

Mesure 5.14 : Sensibiliser les services concernés au langage égalitaire en s'appuyant sur l'aide pratique au langage égalitaire de l'Université mise en ligne sur le site internet de la mission égalité

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de sensibilisations effectuées autour de l'outil]

Mesure 5.15 : Veiller aux choix concernant les titres et fonctions dans les fiches de poste (féminisation ou titres épicènes)

La mission égalité préconise de veiller au choix des titres et fonctions de manière à répondre aux exigences de la communication égalitaire. On peut par exemple privilégier les termes épicènes comme « responsable ».

[échéance : toute la durée du plan]

Mesure 5.16 : Passer des documents de cadrage sur la politique d'égalité de l'université dans les instances (charte par exemple)

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de documents passés dans les instances]

Mesure 5.17 : Communiquer autour des noms et des bâtiments Ada Lovelace et Alexandra David-Néel, sur l'auditorium Cécile Poisson, sur le bistrot Michèle Aubertel et la cafétéria « Chez Jeanine ».

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de communications ou d'événements réalisés]

Mesure 5.18 : Mettre en valeur d'autres noms de femmes et de personnes appartenant à des groupes minorés dans l'espace institutionnel

[échéance : tout la durée du plan]

[indicateur : note ou rapport de préconisations]

Mesure 5.19 : Poursuivre le travail d'implication de l'Université sur les questions d'égalité, diversité et inclusion dans les projets européens et internationaux (InCities, Pioneer, etc.)

[échéance : toute la durée du plan]

[indicateur : nombre de projets dans lesquels l'Université est impliquée]

Annexes

Annexe 1 : Contenu affiné de la rubrique « égalité professionnelle » du rapport social unique

Effectifs

La répartition femmes-hommes des effectifs totaux (mentionnant la part de femmes) :

- de l'établissement
- de catégorie A
- de catégorie B
- de catégorie C
- de personnels permanents
- de personnels non permanents
- en fonction des types de métiers et activités exercées (fonction d'enseignement et/ou de recherche / fonction support / doctorant-es)
- de personnels enseignants vacataires
- d'apprenti-es
- d'emplois étudiants
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie A+
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie A
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie B
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie C

L'âge moyen des femmes et des hommes parmi les effectifs totaux ainsi que l'âge moyen à l'entrée dans le corps en fonction du genre :

- de l'établissement
- de catégorie A
- de catégorie B
- de catégorie C
- de personnels permanents
- de personnels non permanents
- en fonction des types de métiers et activités exercées (fonction d'enseignement et/ou de recherche / fonction support / doctorant-es)

- de personnels enseignants vacataires
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie A+
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie A
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie B
- du premier et du dernier grade des emplois de catégorie C

Temps partiel

La répartition femmes-hommes des effectifs totaux exerçant à temps partiel.

La répartition femmes-hommes des effectifs totaux exerçant à 90 %.

La répartition femmes-hommes des effectifs totaux exerçant à 80 %.

La répartition femmes-hommes des effectifs totaux exerçant à moins de 80 %.

La part de femmes exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs de femmes.

La part d'hommes exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs d'hommes.

La répartition femmes-hommes des effectifs de catégorie A exerçant à temps partiel.

La part de femmes catégorie A exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs de femmes / l'ensemble des effectifs de catégorie A.

La part d'hommes catégorie A exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs d'hommes / l'ensemble des effectifs de catégorie A.

La répartition femmes-hommes des effectifs de catégorie B exerçant à temps partiel.

La part de femmes catégorie B exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs de femmes / l'ensemble des effectifs de catégorie B.

La part d'hommes catégorie B exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs d'hommes / l'ensemble des effectifs de catégorie B.

La répartition femmes-hommes des effectifs de catégorie C exerçant à temps partiel.

La part de femmes catégorie C exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs de femmes / l'ensemble des effectifs de catégorie C.

La part d'hommes catégorie C exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs d'hommes / l'ensemble des effectifs de catégorie C.

La répartition femmes-hommes des effectifs de non permanents exerçant à temps partiel.

La part de femmes non permanentes exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs de femmes / l'ensemble des effectifs de non permanent-es.

La part d'hommes non permanents exerçant à temps partiel parmi l'ensemble des effectifs d'hommes / l'ensemble des effectifs de non permanent-es.

Annexe 2 : Plan EDI In-Cities

Plan téléchargeable sur le site internet de la mission égalité de l'Université Gustave Eiffel en suivant le lien ci-après :

<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/actualites/actualites-details/incities-signature-du-plan-edi-equality-diversity-and-inclusion>

Annexe 3 : Dispositif de signalement

Dispositif téléchargeable sur le site internet de la mission égalité de l'Université Gustave Eiffel en suivant le lien ci-après :

<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/dispositif-de-signalement/dispositif-de-signalement>

UNIVERSITÉ GUSTAVE EIFFEL

Campus de Marne-la-Vallée
5 Boulevard Descartes
Champs-sur-Marne 77454 Marne-la-Vallée cedex 2
T: 01 60 95 75 00
univ-gustave-eiffel.fr

