

**Conseil d'établissement
Séance du 19 avril 2022**

Délibération n°2

**Portant approbation du bilan de mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes
pour l'année universitaire 2021-2022**

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment dans son volet relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes ;

Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;

Vu la délibération n°5 du conseil d'établissement du 11 mai 2021 portant approbation du plan d'action 2020-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 5 avril 2022.

Considérant que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,

Considérant que le plan d'action 2020-2023 a été approuvé par la délibération susvisée du conseil d'établissement en date du 11 mai 2021 et qu'il convient, dans le cadre de la mise en œuvre du projet européen H2020 LeTSGEPs (*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*), de présenter un premier bilan en avril 2022,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 47

Nombre de membres présents : 26

Nombre de membres représentés : 8

Membres absents et non représentés : 13

Pour : 34

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le bilan de mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes pour 2021-2022 tel qu'annexé à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Article dernier :

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 27 juillet 2022

Publiée le : 27 juillet 2022

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

CY Cergy Paris Université - Bilan de mise en œuvre du plan d'égalité 2021-2022

Synthèse du processus de conception du plan d'égalité

Le plan d'égalité de CY a été conçu par la chargée de mission égalité femmes-hommes en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et le directeur du plan de transition en charge des objectifs de développement durable. Tout d'abord, la Direction des RH a préparé une proposition d'actions et a fourni les données nécessaires pour effectuer un état de lieux. La chargée de mission égalité femmes-hommes a passé en revue les mesures et proposé les indicateurs à attribuer aux actions.

La première version du plan d'égalité femmes-hommes a été présentée aux instances de gouvernance de CY (Comité technique et Conseil d'établissement) par la chargée de mission à l'égalité femmes-homme et signé par le Président, François Germinet, le 18 mai 2021.

Suite à l'approbation du plan, plusieurs réunions ont eu lieu entre la Direction des RH, la Direction Recherche, la Direction Générale des Services et la chargée de mission égalité femmes-homme pour établir un plan de travail et attribuer des tâches aux services impliqués dans la mise en œuvre. Le plan d'égalité est disponible [en ligne](#) en français et en anglais.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet européen H2020 [LeTSGEPs](#), la présentation du bilan des actions et l'éventuelle révision du plan d'égalité doivent être effectuées avant mai 2022. Dans les paragraphes qui suivent, les actions mises en place et les obstacles rencontrés sont décrits.

1. BILAN DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN 2021-2022

1.1 Accroître la participation des femmes à la recherche et à l'innovation et améliorer leurs perspectives de carrière.

Les constatations de l'existence du phénomène de *leaky pipeline* (graphiques 3 et 4 du plan d'égalité) et du pourcentage de femmes parmi le personnel administratif (graphique 2 du plan d'égalité) ont conduit à la conception des mesures suivantes mises en œuvre ou en cours d'œuvre.

1. Collecter des données pour affiner l'analyse des écarts de rémunération selon le genre

Le service des RH a fourni des données agrégées sur les salaires et traitements des hommes et des femmes par grade, pour l'année 2020 et leur analyse est en cours.

2. Collecter des données pour affiner l'analyse des écarts de rémunération, par sexe, en mettant l'accent sur les enseignants et les enseignants-chercheurs

Le service des RH a fourni des données agrégées sur les salaires et traitements des hommes et des femmes par grade, pour l'année 2020 et leur analyse est en cours.

3. Collecter des données pour affiner l'analyse des écarts liés à la progression de carrière

Le service des RH a fourni des données agrégées sur les pourcentages de femmes qui ont été promues par grade, pour l'année 2020. Ces informations sont mises à disposition chaque année dans le bilan social.

4. Lancer des campagnes impliquant des femmes dans des domaines très masculins et des hommes dans des domaines très féminins pour le personnel administratif et pour les chercheurs (ex. événements organisés en collaboration avec Elles bougent et le réseau Lyli)

Plusieurs événements ont été organisés par CY en collaboration avec des associations œuvrant pour la sensibilisation au rôle des femmes dans les sciences:

1. Mai 2021 (**Webinaire Mixité & Orientation : trouver sa place**): événement en ligne organisé par Elles Bougent, CY, et le réseau Lyli pour mettre en relation des filles du secondaire et des ingénieures qui ont déjà terminé leurs études et qui travaillent ou qui sont en train de terminer leurs études. Environ 50 participants.

2. Juillet 2021: CY a mis à disposition ses locaux pour l'animation d'un atelier organisé par BECOMTECH à destination d'une vingtaine de lycéennes intéressées à apprendre les bases de la programmation informatique.
3. Octobre 2021 (**Fête de la Science à CY**): plusieurs événements ont été organisés par le réseau des bibliothèques de CY lors de la semaine consacrée à la place des femmes dans les sciences.
4. Février 2022: CY a participé au "Congrès Femmes en Sciences" pour les étudiant.es des lycées. Des représentants de CY (étudiants, doctorantes, et chercheurs) étaient présents à l'événement.
5. Mars 2022 (**La place des femmes dans les milieux professionnels masculinisés / Intervention à la BU le mardi 8 mars**): CY et le réseau de bibliothèques ont organisé une table ronde où des membres de l'association Femmes & Sciences et des femmes membres de la police nationale de Cergy ont discuté de la place des femmes dans les professions masculines.
6. Mars 2022 (**La Science taille XX'elles**): CY a accueilli une exposition organisée par le CNRS et l'association Femmes & Sciences pour célébrer les femmes scientifiques les plus primées.
7. Mars 2022 (**La recherche au féminin dans le domaine du génie civil : valorisation et réemploi des matériaux, analyse de cycle de vie, matériaux biosourcés**): une conférence scientifique a été organisée pour célébrer les femmes ingénieures.

5. Développer des activités de mentorat pour les doctorants en Sciences

Ce projet est en cours. Nous avons déjà eu une réunion avec l'association Femmes & Sciences qui nous a décrit la mise en place du projet dans d'autres universités. Nous sommes actuellement à la recherche de bénévoles qui agiront à titre de mentors.

6. Diffuser les publications des postes vacants en indiquant un lien vers une page web contenant des informations sur la situation comparative entre les femmes et les hommes à CY

Cette mesure est en cours. En particulier, la direction des RH a suggéré la création d'une page Web illustrant l'objectif principal de CY en tant qu'établissement de recherche et d'enseignement supérieur, et contenant toutes les informations importantes liées aux projets actuellement menés par CY, y compris ceux liés aux politiques d'égalité des sexes.

7. Maintenir dans le cadre du séminaire d'intégration pour les nouveaux arrivants des sessions sur la politique d'égalité des sexes à CY

L'atelier sur l'égalité des sexes est animé par une chercheuse en éducation et s'adresse aux enseignant.es chercheur.es nouvellement recrutés. Il n'est pas obligatoire et a été suivi par environ 25% des participants éligibles. L'objectif est de rendre obligatoire sa fréquentation.

8. Analyser les promotions femmes et hommes selon la représentation des deux sexes dans les corps/grades concernés - pour l'ensemble du personnel

La direction des RH a fourni des données agrégées sur les promotions des hommes et des femmes par grade pour l'année 2020, et leur analyse est en cours.

9. Analyser, par sexe, les écarts d'accès au financement de la recherche et à l'octroi de bourses

La Direction Recherche a fourni des données sur le nombre de projets déposés et financés par des hommes et des femmes pour l'année 2020, et leur analyse est en cours.

1.2 Équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

1. Mettre en place un observatoire afin de faire le point sur la situation de l'établissement en termes d'inégalités, assurer le suivi et l'évaluation des actions menées et de leurs impacts.

La Direction des RH est chargée de documenter la situation de CY en matière d'emploi et de promotion de l'ensemble du personnel dans le rapport social unique (RSU). Nous travaillons sur la possibilité d'ajouter plus d'indicateurs.

2. Veiller à la parité hommes-femmes dans la répartition des tâches managériales dans les départements

Cette mesure est en cours. Il peut être difficile de rassembler les informations concernant l'attribution de tâches concernant l'encadrement d'étudiant.es et d'autres tâches administratives pas forcément rémunérées.

1.3 Intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement

Les mesures incluses dans ce pilier devraient être pleinement mises en œuvre d'ici 2023. Mais plusieurs actions ont déjà été mises en place.

1. La Direction de la Recherche a mis en place un réseau appelé « Club Euro » dont l'objectif est d'accompagner les chercheurs dans l'élaboration de propositions de projets.
2. Plusieurs événements ont été organisés en collaboration avec les partenaires EUTOPIA pour promouvoir le genre dans la recherche (voir le programme).
3. Plusieurs cours sur les inégalités (de genre) sont dispensés. De plus, un atelier a été organisé par les vice-présidents le 2 février 2022 pour discuter avec les parties prenantes de la manière d'intégrer les objectifs de développement durable dans l'enseignement.
4. Enfin un programme de premier cycle « Bachelor ACT » en collaboration avec l'ESSEC Business School.

1.4 Équilibre travail-vie personnelle et culture organisationnelle

Les mesures incluses dans ce pilier seront mises en œuvre dans la deuxième phase comme prévu par le calendrier du Plan d'égalité.

Néanmoins, il faut mentionner que CY a obtenu en octobre 2021 le label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) qui comprend plusieurs actions pour améliorer la qualité de l'emploi, le développement des compétences et l'environnement de travail des chercheurs (responsabilité sociale des entreprises, qualité de la vie au travail).

1.5 Prévenir la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel

De manière générale, le service médical des étudiants est très actif depuis 2020, date à laquelle sa direction a changé. Plusieurs ateliers ont été organisés pour sensibiliser les étudiant.es aux problèmes de santé sexuelle et communiquer sur les outils disponibles en cas de situations psychologiques de détresse liées à la violence, au harcèlement et à la discrimination. De plus, la chargée de mission égalité f-h travaille avec le réseau des bibliothèques de CY pour mettre en place un système de distributeurs gratuits de serviettes hygiéniques. D'autres actions sont listées ci-dessous :

- 1. Formation des référents, du personnel RH et de tous les acteurs impliqués dans les procédures de recrutement et de promotion dans la prévention et la lutte contre les discriminations, les préjugés, les stéréotypes et les préjugés sexistes.**

En avril, une réunion entre les vice-présidents et la directrice de WomenSafe aura lieu pour discuter de la mise en œuvre d'un plan de communication qui comprend des campagnes de vidéos mais aussi des ateliers sur les violences sexuelles, sexistes et discriminations.

2. Lancer des campagnes de communication pour tout le personnel et les étudiants sur les outils disponibles à CY

1. En octobre 2021, le réseau des bibliothèques CY a organisé la projection du film « *Picture a scientist* » suivie d'une discussion avec la Déléguée à l'égalité femmes-hommes et une représentante de l'association « Femmes & Sciences ».
2. Deux événements de formation en ligne sur les violences sexuelles et la discrimination ont été organisés en collaboration avec Egaé (pour le personnel) et Clashes (pour les étudiants en génie), en novembre 2021. Le nombre de participants a été d'environ 35 pour le personnel et 200 pour les étudiants.
3. En avril, une réunion entre les vice-présidents et la directrice de WomenSafe aura lieu pour discuter de la mise en œuvre d'un plan de communication qui comprend des campagnes de vidéos mais aussi des ateliers sur les violences sexuelles.
4. Un projet est en cours avec les composantes pour proposer la projection du documentaire « *Briser le silence des amphis* » aux étudiant.es.

3. Incorporer une section sur les violences sexistes et sexuelles et les actes sexistes dans les règlements intérieurs des facultés et des services administratifs

Cette mesure n'a pas encore été mise en œuvre et sera reportée à la prochaine phase de mise en œuvre.

4. Assurer une démarche administrative et un accompagnement médico-psychologique facilitant la démarche du changement de sexe avant le changement d'état civil

La procédure a été mise en place et les étudiant.es peuvent demander l'utilisation de leur prénom d'usage à l'aide d'un formulaire disponible en ligne. Les étudiants verront leur prénom choisi utilisé dans tous les documents administratifs pour toute l'année universitaire. Ensuite, la procédure devra être renouvelée pour l'année suivante.

2. PROBLÈMES RENCONTRÉS

De manière générale, l'obstacle principal rencontré lors de la mise en œuvre des actions a concerné la collecte des données. En particulier, certains problèmes ont été soulevés en ce qui concerne les données sur les salaires et traitements divers qui seraient nécessaires pour le budgétisation sensible au genre. La direction générale des services a indiqué que le service ne dispose pas actuellement du personnel pour effectuer cette tâche, car de nouveaux projets institutionnels sont en cours.

CONCLUSIONS

Des actions ont commencé à être mises en œuvre et l'étape suivante est celle d'inscrire ces actions dans le fonctionnement régulier de l'établissement. Pour atteindre cet objectif, plusieurs événements de communication auront lieu dans les mois à venir pour communiquer sur l'avancement de la mise en œuvre des actions et rappeler l'importance de l'engagement pris avec le plan d'égalité.

Le tableau ci-dessous résume les actions mises en œuvre.

AXE	OBJECTIFS	ACTIONS / MESURES	MESURES RETENUES	OBSTACLES A L'INTEGRATION	RESPONSABLE	ECHEANCIER
Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	Identifier les écarts de rémunérations pour l'ensemble du personnel	Affiner l'analyse des écarts de rémunérations par sexe Affiner l'analyse des écarts de rémunérations, par sexe, au sein des personnels enseignants et enseignants chercheurs	La DRH a fourni des données agrégées sur les salaires et traitements des hommes et des femmes par grade, pour 2020 et leur analyse est en cours.	Il peut être difficile d'effectuer une analyse scientifiquement satisfaisante sans avoir à disposition des données désagrégées.	DRH et Direction pilotage	En cours
	Identifier les écarts de rémunérations relevant de la compétence de l'employeur	Affiner l'analyse des écarts liés aux progressions de carrière	La DRH a fourni des données agrégées sur les pourcentages de femmes ayant été promues par grade, pour 2020. Ces informations sont mises à disposition annuellement dans le rapport sociale unique. L'analyse est en cours.		DRH et Direction pilotage	En cours

	<p>Analyser les indicateurs et prévenir les écarts en assurant une veille indépendante et objective</p>	<p>Mettre en place un observatoire afin de dresser un constat de la situation de l'établissement en matière d'inégalités, assurer le suivi et le bilan des actions menées et leurs impacts.</p>	<p>Le RSU documente la situation de CY en matière d'emploi et de promotion de l'ensemble du personnel. Nous travaillons sur la possibilité d'ajouter plus d'indicateurs concernant l'écart des salaires et l'avancement de carrière.</p> <p>"Mi-Avril 2022 : Recensement de référents pour représenter le programme Egalité Femmes-Hommes (Référents spécialistes des RH ou Managers de composantes) afin de suivre la future formation Prévenir les discriminations dans la fonction publique</p> <p>Mi-Mai : Choix des référents et convocation à la formation citée</p> <p>Début Juin 2022 : Formation Prévenir les discriminations dans la fonction publique (1 journée) pour les référents RRH et managers</p> <p>Objectifs de la formation : Savoir connaître les différents critères de discrimination, le cadre juridique, légal et réglementaire, les sanctions/ Définir les notions d'égalité professionnelle, de diversité et de laïcité / Promouvoir l'égalité entre tous les agents et tout au long de la carrière</p> <p>Thèmes abordés : Contextualiser et définir la diversité et la laïcité/ Qu'est-ce que la discrimination ? / Les stéréotypes et les préjugés / Les acteurs pour lutter contre les discriminations / Les missions RH (Prévenir la discrimination dans le recrutement, Promouvoir l'égalité entre tous les agents et tout au long de la carrière au niveau de la formation, la rémunération et le dialogue social) / La posture managériale à adopter</p> <p>Mi-Juin 2022 : Déterminer les points les plus importants et percutants de cette formation et créer une présentation à disposition de l'ensemble des agents toutes catégories confondues.</p> <p>Fin Juin 2022: Déterminer un public pour lequel la formation sera obligatoire.</p> <p>Mi-Juillet 2022 ou Septembre 2022: Diffuser la présentation ou former les agents en plusieurs sessions animées par les référents RH ou managers.</p>	<p>Pas de problème à signaler.</p>	<p>Chargée de mission égalité et DGS/DRH</p>	<p>En cours</p>
--	---	---	--	------------------------------------	--	-----------------

<p>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi grades et emploi de la fonction publique</p>	<p>Encourager la mixité des métiers</p>	<p>Lancer des campagnes en faisant intervenir des femmes dans des domaines très masculins et des hommes dans des domaines très féminins pour les BIATSS et pour les chercheur.es</p>	<p>Plusieurs évènements et activités ont été organisés dans le courant de l'année 2021. Voici une liste des évènements le plus marquants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mai 2021 (Webinaire Mixité & Orientation : trouver sa place) : événement en ligne organisé par Elles Bougent, CYU, et le réseau Lyli pour mettre en relation des filles au lycée et des filles en génie qui ont déjà terminé leurs études et travaillent ou travaillent encore terminer leurs études de premier cycle. Environ 50 participants. 2. Juillet 2021 : CYU a accueilli un atelier organisé par BECOMTECH proposé à une vingtaine de lycéennes intéressées à apprendre les bases de la programmation informatique. 3. Octobre 2021 (Fête de la Science à CY) : plusieurs événements (projections, expositions, débats) ont été organisés par le réseau des bibliothèques de CY lors de la semaine consacrée à la place des femmes en sciences. 4. Février 2022 : CY a participé au "Congrès Femmes en Sciences" pour les étudiant.es des lycées. Des représentants de CY (étudiant.es, doctorand.es, chercheurs) ont participé pour renseigner sur les programmes en sciences disponibles à CY 5. Mars 2022 (La place des femmes dans les milieux professionnels masculinisés / Intervention à la BU le mardi 8 mars) : CY et le réseau de bibliothèques ont organisé une table ronde où des membres de l'association Femmes & Sciences et des femmes membres de la police nationale de Cergy ont évoqué la place des femmes dans les métiers masculins. 6. Mars 2022 (La Science taille XX'elles) : CYU a accueilli une exposition organisée par le CNRS et l'association Femmes & Sciences pour célébrer les femmes scientifiques les plus primées. 7. Mars 2022 (La recherche au féminin dans le domaine du génie civil : valorisation et réemploi des matériaux, analyse de cycle de vie, matériaux biosourcés) : une conférence scientifique est organisée pour célébrer les femmes en ingénierie. 	<p>Pas de problème à signaler.</p>	<p>DRH et DIRCOM et Chargée de mission égalité</p>	<p>En cours</p>
---	---	--	---	------------------------------------	--	-----------------

		Développer des actions de mentorat à destination des doctorant.es	Une réunion a eu lieu entre l'association Femmes & Sciences, l'école doctorale et la chargée de mission égalité f-h. La représentante de l'association qui a ce présenté le projet et sa place dans d'autres universités.	La recherche de chercheur.es bénévoles qui agiront à titre de mentors est en cours.	Chargée de mission égalité, Association Femmes et Sciences, Collège des Écoles Doctorales	En cours
Recruter et promouvoir sans biais de genre	Former les encadrants et les personnels RH et les fonctions actrices des procédures d'accès aux corps, grade et emploi, de recrutement et de promotion à la prévention et à la lutte contre les discriminations, préjugés, stéréotypes et au biais de genre.	<p>Un plan d'offre de formations du personnel est en cours de discussion.</p> <p>Avril 2022 : un premier atelier à destination des directeurs des laboratoires est animé par la chargée de mission égalité f-h qui présent les enjeux liés aux stéréotypes du genre dans la procédure de recrutement.</p> <p>Recruter sans discriminer :</p> <p>Fin mars - Début Avril 2022 : Rendre le support de formation Recruter sans discriminer et le valider par la hiérarchie</p> <p>Dizaine Avril : Création de supports (vidéos, quiz et jeux de rôles de mise en pratique) pour rendre l'atelier ludique et</p> <p>Mi-Avril 2022 : Formation test et lancement de la 1ère journée de formation auprès des managers devant participer au processus de recrutement</p> <p>10 Mai 2022 : 2ème journée de formation</p> <p>9 Juin 2022 : 3ème journée de formation</p> <p>Intégration :</p> <p>Juillet-Août- Septembre : à déterminer</p>	<p>Pas de problème à signaler.</p>	DRH et Direction Recherche	En cours	

		Diffuser les publications de postes à pourvoir en indiquant un lien d'information sur la situation comparée femmes-hommes dans l'établissement	Nous travaillons pour la création d'une page Web illustrant l'objectif principal de CY en tant qu'établissement de recherche et d'enseignement supérieur, et contenant toutes les informations importantes liées aux projets actuellement menés par CY, y compris ceux liés aux politiques d'égalité des sexes.	Pas de problème à signaler.	DRH/COM	En cours
		le séminaire d'intégration des nouveaux arrivants et y intégrer un temps dédié à la politique d'égalité de l'établissement	L'atelier sur l'égalité des sexes est animé par une enseignante chercheuse de CY en septembre. Il s'adresse aux enseignant.es chercheur.es nouvellement recruté.es. Il n'est pas obligatoire et a été suivi par environ 25% des participants éligibles. L'objectif est de rendre la fréquentation obligatoire.	Pas de problème à signaler.	DRH	En cours
	Garantir l'égalité dans les progressions de carrières	Chiffrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés - pour l'ensemble des personnels	La DRH a fourni des données agrégées sur les salaires et traitements des hommes et des femmes par grade, pour 2020 et leur analyse est en cours.	Il peut être difficile d'effectuer une analyse scientifiquement satisfaisante sans avoir à disposition des données désagrégées.	DRH	En cours

		Veiller à avoir un équilibre femmes - hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement et des tâches collectives	Actuellement, il est possible de suivre l'attribution des tâches qui sont rendues publiques dans le bilan social.	Il peut être difficile de ressembler les informations concernant l'attribution de tâches concernant l'encadrement d'étudiant.es et d'autres tâches administratives pas forcément rémunérées.	DRH	En cours
		Analyser, par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et l'octroi des bourses	La Direction Recherche a fourni des données sur le nombre de projets déposés et financés par des hommes et des femmes, pour 2020 et leur analyse est en cours.	Pas de problème à signaler.	Direction Recherche	En cours
Améliorer l'égal accès aux responsabilités professionnelles		Lors des renouvellements des postes d'encadrement supérieurs aux différents échelons, analyser les candidatures au seul regard des compétences et potentiels, pour ne défavoriser aucun genre	L'offre de formations pour sensibiliser les comités de recrutement aux stéréotypes du genre est en cours de discussion.	Pas de problème à signaler.	DRH et Direction Recherche	En cours
	Identifier un vivier de hauts potentiels (femmes et hommes) et anticiper l'évolution de carrière potentiels et faciliter l'accès aux formations et au développement des compétences à court, moyen ou plus long terme					

	Mieux prendre en compte les interruptions de carrière	Prévoir une meilleure communication sur les possibilités de décaler le temps en cas de congé maternité ou paternité dans les dossiers pour les concours et les avancements	Pas encore réalisé.		DRH	2023
--	---	--	---------------------	--	-----	------

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Favoriser l'aménagement du temps et des conditions de travail	Réactualiser les documents d'information relatifs au temps de travail	La circulaire du temps de travail		DRH	2023
		Élargir les possibilités de recours au télétravail et au travail à distance et développer la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail pour les parents de jeunes enfants ou parents d'enfants en situation de handicap	En cours de réalisation		DGS/DRH/DG A Transition	2022

	Favoriser l'investissement dans la parentalité	<p>Lancer des campagnes de communication sur les droits à congés pour motif familial, le maintien du plein traitement pendant le congé maternité, sur le maintien des primes lors du retour de congés familiaux, sur le Supplément Familial de Traitement, la sur-rémunération des temps partiel, sur l'absence de jour de carence pour les femmes enceintes ayant déclaré leur grossesse, sur les congés garde d'enfants –notamment en l'absence de congés de ce type chez l'autre parent, sur la monétisation du Compte Épargne Temps, sur le poste à occuper au retour des congés familiaux, le système de CESU et de remboursements des frais de garde d'enfants</p>	<p>Informations disponibles sur l'intranet. Certains dispositifs sont à améliorer</p>		DRH	2023
		<p>Mesurer l'impact du congé de maternité sur la progression de salaire et de carrière</p>	<p>Pas encore réalisé. Cette action sera intégrée dans l'axe 1.</p>		DRH et Direction pilotage	2023

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	<p>Informier, sensibiliser et former les personnels aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations</p>	<p>Lancer des campagnes de communication à destination de tous les personnels et les étudiant.es sur les dispositifs en place à CY comme la cellule de veille</p>	<p>Plusieurs évènements et activités ont été organisés dans le courant de l'année 2021. Voici une liste des évènements le plus marquants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En octobre 2021, le réseau des bibliothèques CY a organisé la projection du film « Picture a scientist » suivie d'une discussion avec la Déléguée à l'égalité femmes-hommes et une représentante de l'association « Femmes & Sciences ». 2. Deux évènements de formation en ligne sur les violences sexuelles et la discrimination ont été organisés en collaboration avec Egaé (pour le personnel) et Clashes (pour les étudiants en génie), en novembre 2021. Le nombre de participants a été d'environ 35 pour le personnel et 200 pour les étudiants. 3. En avril, une réunion entre les vice-présidents et la directrice de WomenSafe aura lieu pour discuter de la mise en œuvre d'un plan de communication qui comprend des campagnes de vidéos mais aussi des ateliers sur les violences sexuelles, sexistes et discriminations. 4. Un projet est en cours avec plusieurs laboratoires pour proposer la projection du documentaire « Briser le silence des amphes » aux étudiant.es. 	<p>Pas de problème à signaler.</p>	<p>DIRCOM et Women Safe, DRH</p>	<p>En cours</p>
		<p>Créer une rubrique dédiée sur le site intranet de CY et y publier les fiches de procédures et de bonnes pratiques</p>	<p>A améliorer</p>		<p>DRH et DIRCOM</p>	<p>2023</p>

		Incorporer un volet concernant les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les agissements sexistes dans les règlements intérieurs des composantes et directions administratives	Pas encore réalisé.		Service juridique et DIRCOM	2023
		Former et sensibiliser les directeurs-trices de service et de composante, les encadrant.es, les représentants du personnel, ainsi que l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants	En avril, une réunion entre les vice-présidents et la directrice de WomenSafe aura lieu pour discuter de la mise en œuvre d'un plan de communication qui comprend des campagnes de vidéos mais aussi des ateliers sur les violences sexuelles, sexistes et discriminations.	Pas de problème à signaler.	DGS, WomenSafe, Chargée de mission égalité f-h	En cours
	Améliorer l'accompagnement et le soutien des victimes	Prévoir une procédure administrative et de soutien médico-psychologique facilitant la prise en compte du changement de sexe en amont du changement d'état civil	La procédure d'utilisation d'un prénom d'usage a été mise en place et est disponible pour les étudiant.es qui devront la renouveler à la rentrée. Mise en place d'une communication large pour avoir des candidats intéressés.	Pas de problème à signaler.	DRH, Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, Médecin du travail	Réalisé pour les étudiants

		<p>Mise en place de réseaux de correspondants (référénts prévention des discriminations de proximité)</p>	<p>La nomination de referent.es égalité sera réalisée dans les mois à venir. Actuellement, la chargé de mission égalité f-h recense les collègues potentiellement intéressés</p> <p>Mise en place d'une communication large pour avoir des candidats intéressés</p> <p>"Mai 2022 : Recensement de 12 référents pour représenter le programme Egalité Femmes-Hommes</p> <p>Juin 2022 : Formation Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (1 journée) pour les référents égalités Femmes-Hommes, acteurs de la prévention, RRH et managers</p> <p>Objectifs de la formation: Maîtriser le cadre théorique et juridique des agissements sexistes, des harcèlements et des violences sexuels/ Connaître les mesures à prendre pour accompagner et protéger la victime/ Identifier les bonnes pratiques de luttes contre les violences sexuelles et sexistes</p> <p>Thèmes abordés : Maîtriser le cadre juridique des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles/ Appréhender les concepts (Sexisme, agissements sexistes, discriminations sexistes, violences sexistes aux violences sexuelles, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agressions sexuelles au viol, les sanctions)/ Les conséquences/ Identifier et mobiliser les acteurs internes et externes/ Le dispositif de signalement / Les 7 étapes de traitement d'une situation individuelle (Détecter une victime, Ecouter une victime, Sécuriser une situation, Enquêter, Sanctionner, Communiquer, Gérer l'après)</p> <p>Juillet 2022: Déterminer les points les plus importants et percutants de cette formation et créer une présentation à disposition de l'ensemble des agents toutes catégories confondues.</p> <p>Septembre 2022: Diffuser la présentation ou former les agents en plusieurs sessions animées par les référents RH ou managers.</p>	<p>Pas de problème à signaler.</p>	<p>DRH et directrices composantes</p>	<p>2023</p>
--	--	---	--	------------------------------------	---------------------------------------	-------------

Promouvoir la dimension de genre dans la recherche	Renforcer les enseignements transversaux et les enseignements spécifiques sur le genre	Renforcer la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers scientifiques, à destination des étudiant.es	Voir les évènements organisés pour favoriser la mixité des métiers.	Pas de problème à signaler.	Chargée de mission égalité	En cours
		Introduire des analyses de genre dans les formations et formations continues	Plusieurs cours sur les inégalités (de genre) sont dispensés au niveau du premier cycle. De plus, un atelier a été organisé par la Présidence le 2 février 2022 pour discuter avec les parties prenantes de la manière d'intégrer les objectifs de développement durable dans l'enseignement.	Pas de problème à signaler.	Chargée de mission égalité et directeurs-trices de formations	En cours
		Créer des modules de formation continue portant spécifiquement sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques égalité au sein des entreprises	Enfin un programme de premier cycle « Bachelor ACT » (https://www.cyu.fr/medias/fichier/bachelor-act-cp-lancement_1641315086175-pdf) en collaboration avec l'ESSEC Business School.			
	Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre	Former à l'introduction du genre dans la recherche (directeur-trices de laboratoires, responsables de projets de recherches)	Plusieurs événements ont été organisés en collaboration avec les partenaires EUTOPIA (https://eutopia-university.eu/) pour promouvoir le genre dans la recherche (voir le programme : https://rhea.research.vub.be/nl/genderweek-elo-session-horizon-europe-and-the-gender-dimension-in-research).	Pas de problème à signaler.	Direction de la recherche	2023
		Etablir une communauté de recherche sur le genre, rassemblant des chercheur.es issu.es de toutes les disciplines et valoriser les études de genre produites au sein de CY	1. La Direction Recherche a mis en place un réseau appelé « Club Euro » dont l'objectif est d'accompagner les chercheurs dans l'élaboration de propositions de projets.	Pas de problème à signaler.	Direction de la recherche	2023

Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle	Renforcer l'engagement des autorités et de tous les niveaux de responsabilités	Mettre en place un réseau de référents égalité	Pas encore réalisé.		DGS et Chargée de mission égalité f-h DRH	2023
		Dresser un bilan annuel sur la mise en œuvre de la politique égalité	En cours de réalisation.		DRH et chargée de mission égalité f-h	2023
		Définition d'un budget pour la formation des agents	En cours de réalisation.		DRH et chargée de mission égalité f-h	En cours
	Obtenir le label AFNOR égalité, AFNOR Diversité	Prévoir un budget et demander la labélisation de l'AFNOR (label égalité professionnelle ou label diversité)	Pas encore réalisé.	Le budget peut s'avérer très élevé.	DGS, DRH	2023