

## Plan égalité fem

### Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

#### Action 1. Composition paritaire de l'équipe de di

L'équipe de direction de l'établissement

Les équipes de direction de composante

#### Action 2. Fonctionnement du comité stratégique

Le comité stratégique se réunit chaque s

Comité stratégique prépare le bilan en v

Chaque année, passage du PEP devant l

Présentation annuelle aux commissions

#### Action 3. Missions des référent-es égalité : Renfo

Elargir les missions des référent-es égali  
mettre en œuvre les actions du plan mir

Consolider le réseau des référent-es dar  
position dans les équipes décanales et d

#### Action 4. Gouvernance de l'université : Renforce

	Inscrire dans le règlement intérieur un p les conduites contraires à l'éthique et la
	Travailler avec les composantes et direct hommes
	Consolider un portage politique fort au p diversité et de lutte contre les discrimina
	Améliorer la visibilité, entre autres sur le ressources en ligne, des événements pro
	Traduire le plan égalité en anglais, compr
	Mettre en place des actions communes de recherche (travail en commun en cou
	Viser l'obtention des labels AFNOR égalit

#### **Action 5. Gouvernance de l'université : Développ**

	Elargir l'analyse de la parité des équipes
	Diffuser les bilans genrés au sein des str directions, services)

#### **Action 6. Formation : Développer les connaissances**

	Accompagner l'intégration plus importants établissements-composante : définir, avec les hommes ou aux violences sexistes et sexuelles formées chaque année (= critères à atteindre)
	Mettre en place des formations aux biais cognitifs prioritaires : DRH, communication, culture
	Former les personnes nouvellement recrutées
	Former les responsables de services (DRH) contre les discriminations en intégrant ces formations
	Développer les formations à l'égalité FH
<b>Action 7. Formation : Sensibiliser et former les étudiants</b>	
	Sensibiliser/former les étudiant·es à l'égalité
	Réaliser un état des lieux des formations (Rixain)
	Garantir le maintien et accompagner les étudiants contre les discriminations
<b>Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux formations</b>	
<b>Action 1. Recrutement : Mettre en place des procédures</b>	
	Former aux stéréotypes de genre les membres

Envoyer, avant tout recrutement (EC, BI/ accompagnées d'un courrier de la présic

## Action 2. Déroulement de carrière : Analyser et c

Créer un support (guide ou vidéo) de lut  
établissement avec les personnes de noi

Réaliser une analyse annuelle de la répa

Réaliser un diagnostic annuel des avanc

Mettre en place, au sein de chaque com  
spécifique à destination des doctorantes  
délégations et aux CRCT, des personnels

Assurer le suivi et la bonne mise en œ  
particulière sur ce point, cf. C3, PREP)

Entretiens de déroulement de carrière c  
les 5 ans pour faire le point sur les évolu

Réaliser une enquête quantitative et qua

## Action 3. Doctorat: Favoriser l'accès des femmes

Sensibiliser les futur-es et nouveaux-elle

Sensibiliser les directions d'unité de rech

Sensibiliser les Ecoles Doctorales aux bia

Diagnostic genré, effectué par les Écoles suivis du déroulement des thèses et des

Plan d'actions pour favoriser l'accès des étude sur les motivations)

#### Action 4. Recherche

Réaliser une analyse genrée des projets fondation de Lille)

#### Action 5. Bannir les conduites inappropriées

Faire évoluer le règlement intérieur sur conduites contraires à l'éthique et la déc

Rédiger une charte ou d'un code de bon extérieur-es, avec des recommandations

#### Action 6. Accompagner les étudiant-es dans leur

Mettre en place des actions communes : forums...

Proposer un ou des modules transversa étudiant-es

### Axe 3. Évaluation, prévention et traitement des écarts de r

#### Action 1. Evaluer et prévenir les écarts de rémun

Vérifier à chaque campagne les répartiti

Vérifier également que les temps partiel

Faire un bilan genré des heures complér

### **Action 2. Accompagner les étudiant·es dans leur**

Informar les étudiants et les étudiantes occupés par les promotions précédentes

Organiser des journées d'étude avec les

Mettre en place des formations à la nég

Former et sensibiliser les étudiant·es

## **Axe 4. Mieux accompagner les différentes situations de vie**

### **Action 1. Favoriser une bonne articulation temp**

Rédiger un guide bon usage des mails

Transmettre une information non genré travail

### **Action 2. Accompagner les parents ou futurs par**

Communiquer sur la possibilité de dema d'un CRCT (Congé de Recherche ou de C d'une durée de 6 mois

Rappeler les droits en matière de congé

Renforcer et rendre plus visible l'adaptai aménagements d'études, aides sociales,

Concevoir un guide « parentalité », pour jeunes parents en termes d'aménageme places en crèche...

Concevoir un guide « parentalité », pour jeunes parents en termes d'aménagement

Remplacer systématiquement des personnes

Prolonger les contrats doctoraux et postdoctoraux

Identifier ou mettre en place sur les campus (faciliter la poursuite de l'allaitement, les personnels parents autour des questions)

Mettre en place une procédure pour corriger

### Action 3. Mieux accompagner les différentes situations

Instaurer un dispositif d'arrêt personnel et autres, aux problématiques dysménorrhées

Revoir les formulaires et applications pour

- la circulaire du 20 juin 2023 relative à l'emploi des personnes transgenres dans la fonction publique
  - la Décision cadre du Défenseur des droits
  - la Fiche pratique sur le respect des droits de la personne transgenre
- lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie

Développer et mieux identifier les toilettes

## Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences

### Action 1. Former et sensibiliser les personnels

Former l'ensemble des managers à la lutte

Insérer dans les formations de Manager

Former les Écoles Doctorales (docteur·e·

Sensibiliser les nouveaux et nouvelles re

Etablir un pourcentage minimal à atteindre  
service, composante ou laboratoire (cf C

## Action 2. Former et sensibiliser les étudiant·es

Sensibiliser les étudiant·e·s aux agisseme

Inscrire les sensibilisations obligatoires (formation

## Action 3. Prévenir et traiter les situations de VSS

Créer une charte à annexer aux convent

Inscrire les risques VSS dans le DUERP-R

Informers mieux la communauté univers  
bilan annuel de la commission d'arbitrage

Reconnaître la participation des membres  
harcèlement sexuel, en particulier dans  
BIATSS), les coordinateurs ou coordinatrices

Elaborer une convention avec le parquet

Développement et soutien des recherches  
sexistes et sexuelles au travail

## Femmes-hommes 2025-2027

### Direction de l'université

devra être et rester paritaire

es devront respecter la proportion F/H de la composante

### Égalité

semestre pour faire le point de l'avancée du Plan Égalité Professionnelle

vue du passage dans les instances

es instances CSA, CA

Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du plan en CA

### Renforcer les rôles des référent·es afin de développer les politiques d'égalité

ité Femmes-Hommes à l'ensemble des questions de genre, afin de  
ministériel contre les LGBTIphobies (référent·es égalité-diversité de genre)

is les composantes ou établissements composantes, en explicitant leur  
le direction grâce à une fiche de mission mise à jour

### et accompagner les politiques d'égalité

paragraphe sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement et déontologie universitaires

ctions pour inscrire dans les COM un volet relatif à l'égalité femmes-

plus haut niveau au sein de l'équipe de direction des enjeux d'égalité, de ations

site, des activités et actions de la mission égalité-diversité, des ogrammés

ne cela est demandé dans les contrats de recherche européens

avec le rectorat, les autres universités de l'académie, et les organismes irs avec le CNRS)

té et diversité

**er la culture d'égalité au sein des structures de l'université**

de direction à celles des laboratoires

structures et collectifs de travail (composantes, unités de recherche,

**ces des personnels pour mettre en place / accompagner les politiques**

nte de la dimension égalitaire au sein des composantes et  
ec la mission égalité-diversité, un plan de formation à l'égalité femmes-  
uelles : les personnels prioritaires, le pourcentage de personnes  
indre dans le COM)

s cognitifs et aux stéréotypes (genre, LGBTI...) pour des services  
re...

rutées aux biais cognitifs et aux stéréotypes (genre, LGBTI...)

DSA, DASA, ROF, grandes directions, services...) à l'égalité FH et la lutte  
ette thématique dans le programme de l'école des cadres

et la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels

### **étudiant·es à l'égalité**

alité FH

s intégrant la dimension du genre, de l'égalité entre les genres (décret loi

développement de formations relatives au genre, à l'égalité et à la lutte

### **ux responsabilités professionnelles**

#### **édures exemptes de biais**

mbres des comités de sélection et des jurys de recrutement

ATSS) les analyses statistiques générées de l'emploi/la filière,  
dence rappelant les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations

### **comparer les déroulements de carrière**

te contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à notre  
tre université

rtition des responsabilités pédagogiques et administratives

ements et promotions

posante/laboratoire, un dispositif d'accompagnement (mentorat)  
s, des EC vers l'HDR, à la prise de responsabilité, aux demandes de  
s BIATSS vers les concours, la prise de responsabilité

uvre des cadrages pour les différentes procédures (avec une attention

oordonnés par le ou la directrice d'unité en direction des MCF et PU tous  
rtions envisageables

alitative sur le déroulement de carrière

### **au doctorat et mieux les accompagner pendant le doctorat**

s encadrant·es aux biais de genre et aux VSS

erche aux biais de genre et aux VSS

ais de genre et aux VSS

Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des soutenances

femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement,

de recherche, portés par l'université et des structures associées (MESHS,

les sujets liés aux conduites discriminatoires et sexistes, harcèlement et ontologie universitaires (voir proposition axe 1)

ne conduite à l'intention des vacataires et des intervenant-es  
s pour éviter les contenus ou supports sexistes ou discriminatoires

**future insertion professionnelle**

avec les services concernés (SUAIO et Communication) pour les salons,

ux sur l'égalité et la lutte contre les discriminations dans les parcours des

**émunération**

**ération entre les personnels**

ons générées des primes et de leur montant

s ne nuisent pas au montant des primes

mentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes

## **future insertion professionnelle**

filière par filière des salaires moyens de sortie F/H ainsi que des postes

s

entreprises de la région sur la question de l'égalité

ociation salariale pour femmes et hommes

## **, les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps s de travail-temps personnel**

re sur les possibilités offertes en matière d'aménagement du temps de

## **ents**

ander à bénéficier, après un congé de maternité ou un congé parental,  
onversion Thématique) ou d'un CPP (Congé pour Projet Pédagogique)

parental et enfants malades

tion des dispositifs pour les étudiant·es qui sont parents (cf.  
accompagnement logement, garde, etc.)

les personnels, permettant de lister toutes les possibilités offertes aux  
ent de temps de travail, de prise de congés, de jours enfants malades, de

les étudiant·es, permettant de lister toutes les possibilités offertes aux  
ent de temps d'études, de places en crèche...

nnels BIATSS qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes

t-doctoraux des temps de congés pour naissance

opus après évaluation des besoins, des espaces dédiés à la parentalité  
; échanges, permettre l'organisation de rencontres des étudiant·es et  
s liées à la parentalité)

ngés pour enfants malades pour les EC et les E

## **ations de vie**

el pour raison impérieuse pour les étudiant·es afin de répondre, entre  
nées

ur éviter tout biais, notamment en lien avec :

à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité  
tion publique de l'Etat,

droits 2020-136

droits des personnes trans, éditée par Délégation interministérielle à la  
et la haine anti-LGBT

tes et les vestiaires non genrés

## **es sexuelles et sexistes**

tte contre les agissements et VSS

nement d'un module lutte contre les VSS

s et directeur·trice·s) à la lutte contre les VSS

recruté·es aux VSS

nombre de personnes suivant les sensibilisations aux VSS dans chaque  
COM)

ments et VSS

(amphis) VSS dans le parcours des étudiant·es : UE dans la future offre de

ions de stage, de projets tutorés, aux contrats d'alternance

PS

itaire sur les sanctions encourues en communiquant plus largement le  
je

es de la communauté universitaire aux cellules d'écoute harcèlement et  
les critères de progression de carrières (RIPEC C3, PREP, avancement des  
rices bénéficiant d'une décharge horaire

t de Lille afin de favoriser la transmission des dossiers

es permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences

<b>Indicateurs</b>	<b>Date prévue de mise en œuvre</b>		
	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<i>La proportion de chaque genre est comprise entre 40% et 60%</i>	X	X	X
<i>La proportion de chaque genre est similaire à la proportion F/H de la composante</i>	X	X	X
<i>Au minimum 4 réunions des deux comités stratégiques sont programmées chaque année</i>	X	X	X
<i>Au moins une réunion est organisée chaque année en amont des passages dans les instances</i>	X	X	X
<i>Le bilan de la mise en œuvre du plan égalité est présenté chaque année en CA et CSA</i>	X	X	X
<i>Le bilan de la mise en œuvre du plan égalité est présenté chaque année en CR et CFVU</i>	X	X	X
<b>té</b>			
<i>La fiche de mission des référent·es composante est mise en jour en intégrant ce nouveau périmètre</i>	X		
<i>Le bilan de la mise en œuvre du plan égalité, ainsi que les analyses statistiques genrées de l'université et de la composante sont présentés chaque année en conseil de faculté</i>	X	X	X

En bleu: les  
le précéder  
reprises da

<i>Il existe, dans la règlement intérieur, un paragraphe sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement et les conduites contraires à l'éthique et la déontologie universitaires</i>		X	
<i>Un volet consacré à l'égalité femmes-hommes est inscrit dans le Contrat d'Objectifs et Moyens des composantes, unités de recherche et directions</i>		X	X
<i>Les référent-es égalité sont invité-es, au moins une fois par an, au sein des réunions des équipes décanales, des équipes de direction</i>		X	X
<i>Le site de la mission égalité-diversité est développé et présente de nouvelles ressources</i>	X		
<i>Le plan égalité est traduit en anglais et accessible sur le site de la mission égalité</i>	X		
<i>Les événements et actions (recherche, sensibilisations...) communs sont mis en place</i>	X	X	X
<i>Les labels sont obtenus</i>			X
<i>Une analyse genrée des équipes de direction est réalisée à chaque changement</i>		X	X
<i>Les bilans genrés des composantes, des unités de recherche et des services sont diffusés, chaque année, au sein de la structure</i>	X	X	X
<b>s d'égalité</b>			

<i>La chargée de mission égalité et les chef·fes de projet égalité de la mission égalité-diversité définissent avec les référent·es et les directions des composantes et établissements-composantes le plan de formation, selon les spécificités de chacun·e d'entre elles et eux</i>		X	X
<i>Des sensibilisations et des formations sont mises en place, auprès, dans un premier temps, de services prioritaires pour les enjeux d'égalité.</i>	X	X	X
<i>Une sensibilisation (MOOC, Webinaire...) est créée à destination des personnes nouvellement recrutées</i>	X	X	X
<i>Un programme spécifique à ces enjeux est inscrit dans le programme de l'école des cadres</i>	X	X	X
<i>Des sensibilisations sont proposées chaque année à des publics volontaires</i>	X	X	X
<i>Des modules de formation, sous différents formats, sont créés et proposés aux étudiant·es</i>		X	X
<i>Un état des lieux est réalisé à chaque changement de maquette</i>		X	
		X	X
<i>Une sensibilisation est construite sous forme de vidéo et/ou de fiche et est diffusée en amont des comités et des jurys</i>	X	X	X

<i>Avant tout recrutement, un document reprenant les analyses statistiques genrées et les enjeux d'égalité est envoyé aux présidences des CoS et des jurys de recrutement</i>		X	X
<i>Un guide de lutte contre les stéréotypes est créé et est disponible sur le site de la mission égalité-diversité</i>		X	
<i>Une analyse annuelle est réalisée au sein de chaque composante et/ou au sein de l'université</i>		X	X
<i>Un bilan genré est réalisé chaque année</i>	X	X	X
<i>La mise en place du mentorat est réalisée en deux temps: une phase test auprès d'une composante, puis déploiement auprès des composantes volontaires</i>	1 composante test	X	X
<i>Un cadrage est envoyé chaque année et une analyse est réalisée après chaque campagne</i>	X	X	X
<i>Un entretien par quinquennal est organisé par les directions des UR pour chaque EC</i>			X
<i>Une enquête quantitative et qualitative sur le déroulement de carrière est mise en place</i>		X	X
<i>Une sensibilisation est proposée chaque année aux futur-es et nouveaux-elles encadrant-es</i>		X	X
<i>Une sensibilisation est proposée chaque année aux directions d'UR</i>		X	X
<i>Une sensibilisation est proposée chaque année aux ED</i>		X	X

<i>Un diagnostic est réalisé chaque année</i>	X	X	X
<i>Un groupe de travail est mis en place pour élaborer une étude, puis un plan d'action</i>			X
<i>Une analyse genrée est réalisée chaque année et diffusée en commission recherche</i>		X	X
<i>Il existe, dans la règlement intérieur, un paragraphe sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement et les conduites contraires à l'éthique et la déontologie universitaires</i>		X	
<i>Une charte de bonne conduite est rédigée</i>		X	
<i>Des actions communes sont réalisées lors des salons et forums</i>		X	X
<i>Des modules sont proposés dans les parcours de formation des étudiant·es</i>		X	X
<i>Une analyse genrée est réalisée chaque année</i>	X	X	X
<i>Une analyse genrée est réalisée chaque année</i>	X	X	X
<i>Une analyse genrée est réalisée chaque année</i>	X	X	X

<i>Les référent-es composante transmettent aux étudiant-es les publications de l'ODIF</i>	X	X	X
<i>Des journées d'études sont organisées</i>	X	X	X
<i>Des sensibilisations sont mises en place en collaboration avec le service "Stage et Travail"</i>	X	X	X
<i>Des modules sont proposés dans les parcours de formation des étudiant-es</i>		X	X
<b>s de vie professionnelle et personnelle</b>			
<i>Un nouveau guide est rédigé</i>	X		
<i>Le formulaire de cadrage est modifié</i>	X	X	X
<i>La communication est réalisée chaque année</i>	X	X	X
<i>Les droits sont rappelés sur le site et dans le guide parentalité (à rédiger)</i>	X	X	X
<i>Les informations apparaissent sur l'ENT et sur le guide parentalité</i>		X	
<i>Le guide est rédigé</i>		X	

<i>Le guide est rédigé</i>		X	
<i>Les personnels BIATSS qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants</i>	X	X	X
<i>Les contrats sont prolongés</i>	X	X	X
<i>Les espaces sont identifiés et une communication dédiée à ces enjeux est mise en place</i>		X	
<i>La procédure est mise en place</i>		X	
<i>Le dispositif est mis en place</i>		X	
<i>Les formulaires et applications sont modifiées en accord avec la circulaire</i>	X	X	
<i>Les toilettes et vestiaires non genrés sont identifiés et une signalisation spécifique est mise en place</i>	X	X	
<i>Une sensibilisation est proposée, via l'école des cadres</i>	X	X	
<i>Une sensibilisation est proposée, via l'école des cadres</i>		X	X

<i>Une sensibilisation est proposée chaque année (voir action 2.3)</i>		X	X
<i>Une sensibilisation est proposée chaque année (voir action 2.3)</i>		X	X
<i>Dans le cadre du plan de formation (action 1.6) et du COM, un pourcentage de personnes sensibilisées est défini chaque année</i>		X	X
<i>Dess sensibilisations non obligatoires sont proposées aux étudiant-es, via des ateliers ou via un MOOC</i>	X	X	X
<i>Les amphis obligatoires de L1 apparaissent dans les maquettes</i>		X	
<i>Une charte est rédigée et annexée aux conventions</i>		X	
<i>Les risques liés aux VSS sont inscrits dans le DUERP-RPS</i>		X	
<i>Le bilan annuel de la commission d'arbitrage est accessible via le site de la mission égalité-diversité</i>		X	X
		X	X
<i>Cet élément est ajouté aux cadrages</i>			
<i>La convention est signée</i>		X	
<i>Un groupe de recherches issu du comité stratégique des UR est mis en place</i>		X	

actions prévues dans  
le plan qui seront  
dans le nouveau plan

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vertical line



Vertical line

