

PLAN D'ACTION 2025 - 2028

Université Claude Bernard Lyon 1

Mission égalité-diversité



Article 3 du préambule de la Constitution :
« La loi garantit à la femme, dans tous les
domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

SOMMAIRE

Edito : Pour un environnement de travail plus équitable, respectueux et inclusif	4
L'université Lyon 1 en chiffres	5
Lyon 1 s'engage pour l'égalité professionnelle entre les genres !.....	6 - 7
AXE 1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	8 - 9
AXE 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	10 - 11
AXE 3: Articulation des temps de vie privée / vie professionnelle	12 -15
AXE 4 : Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	16 - 24
AXE 5 : Gouvernance de la politique d'égalité	25 -26
AXE 6 : Santé des femmes et des minorités de genre	27
AXE 7 : Santé des femmes et des minorités de genre	28-33
Index égalité professionnelle 2024.....	34

POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS ÉQUITABLE, RESPECTUEUX ET INCLUSIF

Le lancement de ce nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre université traduit une volonté politique forte et durable de lutter contre les inégalités et de promouvoir un environnement de travail plus équitable, respectueux et inclusif.

Ce plan s'inscrit dans la continuité d'un engagement de longue date de notre établissement en faveur de l'égalité et de la diversité. Il repose sur une approche rigoureuse, concertée et ambitieuse. La gouvernance tient à remercier très chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont contribué à son élaboration, en particulier la Mission Égalité-Diversité, dont le travail engagé et structurant a permis de faire émerger des priorités claires et des actions concrètes. Ce plan sera porté avec détermination dans toutes les composantes et services de l'université, afin que l'égalité professionnelle devienne une réalité vécue par toutes et tous.



BRUNO LINA

**PRÉSIDENT DE
L'UNIVERSITÉ CLAUDE
BERNARD LYON 1
PRÉSIDENT DU CONSEIL
ACADEMIQUE**

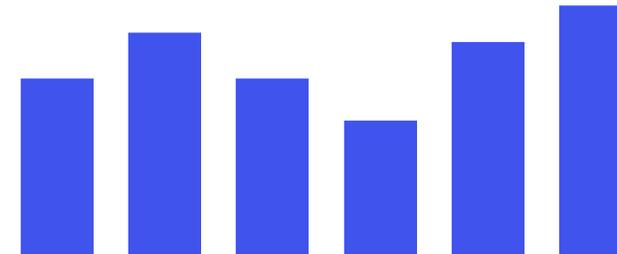


NATHALIE GUIN

**VICE-PRÉSIDENTE
DÉLÉGUÉE
À L'UNIVERSITÉ
INCLUSIVE**

L'UNIVERSITÉ LYON 1 EN CHIFFRES

46 700 ÉTUDIANTES ET
ÉTUDIANTS



LABORATOIRES DE
RECHERCHE

62

2840

ENSEIGNANTS ET
ENSEIGNANTES
CHERCHEUSES



4 601

PERSONNELS

1^{ERE} UNIVERSITÉ FRANÇAISE EN
NOMBRE DE BREVETS DÉPOSÉS

BUDGET

479.3
MILLIONS D'EUROS

3 CAMPUS

11 SITES

LYON 1 S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES GENRES !

Dans le cadre de son **engagement continu pour l'égalité professionnelle**, l'Université Claude Bernard Lyon 1 a adopté son nouveau plan d'action trisannuel en juin 2025. La conception de ce plan a été réalisée en étroite collaboration avec un nombre important d'acteurs et d'actrices de l'UCBL. Il s'appuie sur les **orientations du Plan national d'action 2025-2027 du Ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche** tout en intégrant les spécificités et les besoins de notre établissement.

Depuis 2004, l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) est dotée d'une mission égalité et s'est engagée durablement en ce sens. Cela s'est traduit par la rédaction en 2008 d'une **Charte pour l'égalité** qui a servi de base à la Charte de la Conférence des Présidents d'Université adoptée l'année suivante (CPU, 2009). Dix ans plus tard, en 2018, elle a adopté une **Charte de la diversité et de la lutte contre les discriminations**.

Par ailleurs, depuis 2017, elle dispose d'un **dispositif d'écoute, d'accompagnement et de prévention pour les personnes victimes ou témoins de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement ou de discriminations**.

C'est donc avec une **expérience de plus de 20 ans** qu'elle aborde la mise à jour du plan d'action trisannuel relatif à l'égalité professionnelle par l'ensemble des employeurs publics. **Le plan d'action pour l'égalité professionnelle de l'Université Lyon 1 s'inscrit dans une politique large** qui englobe également de nombreuses actions en direction des étudiantes et des étudiants et de multiples partenariats.

Gouvernance et pilotage renforcés

La conduite du plan est assurée par une **équipe projet pluridisciplinaire, incluant des représentants des Ressources Humaines, de la Mission Égalité-Diversité, ainsi que de la Gouvernance de l'Université**.



Un comité de pilotage et des groupes de travail thématiques garantissent une mise en œuvre efficace et concertée des actions.

Actions prioritaires alignées avec le Plan national

Les actions du plan d'action actualisé s'articulent autour des axes suivants, en cohérence avec les priorités du Plan national :

1. Evaluation, prévention et traitement des **écarts de rémunération**
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Promouvoir la **mixité dans les métiers et garantir un accès égal aux responsabilités, y compris dans l'encadrement supérieur**.
3. Articulation des **temps de vie privée / vie professionnelle** : faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et

personnelle, notamment en matière de parentalité.

4. **Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**. Renforcer les dispositifs de prévention et de traitement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

5. **Gouvernance** de la politique d'égalité

6. **Santé des femmes et des minorités de genre**

7. Promotion de **l'égalité dans la recherche**

Un grand merci à toutes les personnes qui se sont mobilisées pour que ce plan voie le jour !

AXE 1. EVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Produire des données générées pour permettre l'analyse précise des écarts de rémunération et le respect de l'objectif cible de l'index égalité	1.1	Approfondir l'identification et l'analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des personnels par sexe, en portant une attention particulière aux écarts liés : - à la quotité de temps de travail - à la différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emplois - à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi (par grade, échelon) - à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de CET et sur-rémunération temps partiel (80% et 90%) - aux taux de promotion de grade et de corps - aux spécificités des rémunérations des personnels contractuels - au nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations - aux primes annuelles <i>Ces données seront à comparer avec les statistiques nationales.</i>	DRH	/	/	CSA	production des données	production des données	production des données	différence de rémunération
	1.2	Informer chaque laboratoire/service/composante des données recueillies les concernant spécifiquement (cf. action 1.1).	DRH	/	/	CSA	Transmission de l'information	Transmission de l'information	Transmission de l'information	Envoi effectif des données chaque année
	1.3	Identifier les principales causes des écarts de rémunération femmes/hommes et soumettre des préconisations visant à actualiser le PAE	DRH	/	MED	CSA	identifier les causes	actualiser le PAE	FAIT	priorisation et mise à jour annuelle du plan d'actions

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Développer des mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption	1.4	Concevoir une plaquette d'information sur les possibilités et raisons de prise de temps partiel	direction de la communication	/	DRH	tous et toutes	rédaction de la plaquette	diffusion	FAIT	Plaquette réalisée et diffusée
	1.5	Communiquer chaque année quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude pour les BIATSS et les supérieurs/supérieures hiérarchiques	DRH	/	/	tous et toutes	Communiquer	Communiquer	Communiquer	
	1.6	Revaloriser l'indemnitaire des personnels les moins bien rémunérés qui sont majoritairement des femmes	DRH	CA	/	CSA	Revaloriser	Revaloriser	Revaloriser	montant de la revalorisation / nombre de personnels augmentés
	1.7	Etendre la période de référence à 18 mois dans le cadre d'une candidature à des primes pour les personnes en congés parentalité	DRH	Présidence	/	CSA	Adoption de la mesure	FAIT	FAIT	Mesure adoptée
	1.8	Respecter les ratios femmes/hommes lors des interclassements (candidatures)	DRH	DGS A RH - dialogue social	/	tous et toutes / CSA	Publication du bilan annuel	Publication du bilan annuel	Publication du bilan annuel	

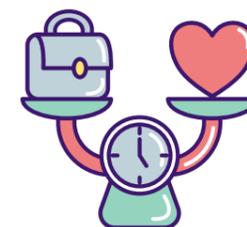
AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Communiquer sur les métiers de manière non discriminante et sensibiliser à la mixité dans les métiers afin d'accroître l'attractivité	2.1	Elaborer une communication sur les métiers sans stéréotype de genre	direction de la communication	/	MED	Toute la population UCBL	FAIT	FAIT	FAIT	nombre de supports réalisés
	2.2	Rendre visible des parcours de femmes (réalisation de capsules vidéos/podcast/expositions)	direction de la communication	/	MED	Toute la population UCBL	réalisation des supports de communication	FAIT	FAIT	nombre de supports réalisés
Faciliter l'accès aux postes et à la progression de carrière en garantissant des procédures non discriminatoires	2.3	Rédiger un modèle de fiche de poste uniforme	DRH	MED	MED	L'ensemble des personnels	FAIT	FAIT	FAIT	retours qualitatifs + candidatures de femmes + fait sur fiche de poste et guide du recrutement
	2.4	Procédures de recrutement: former et sensibiliser l'ensemble des membres des jurys et les comités de recrutement (sensibiliser et former aux biais de recrutement, informer sur les données de l'université et nationales sur la répartition F/H dans le secteur de recrutement...) ainsi que les personnes chargées de recrutement des personnels sous contrat	DRH	Présidence	MED	directions de services et composantes	identifier la formation	FAIT	FAIT	Nombre de personnes formées + fait pour les enseignants et lien de la formation pour les biatss

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Faciliter l'accès aux postes et à la progression de carrière en garantissant des procédures non discriminatoires	2.5	Etablir une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction	DRH	Présidence	/	L'ensemble des personnels	Etat des lieux - groupe de travail	Propositions de mesures et adoptions	FAIT	répartition des femmes et des hommes aux postes à responsabilité
	2.6	Adapter la charge de travail des personnels en cas de temps partiels/congés parentalité	DRH	/	directions de services et composantes	L'ensemble des personnels, en particulier encadrants	Etat des lieux	Préconisations	Diffusion des préconisations	Taux d'encadrement en position de temps partiel
	2.7	Formuler des préconisations explicites pour valoriser les formations suivies par toutes les personnes lors de l'étude d'un dossier de demande d'avancement	DRH	/	/	L'ensemble des personnels	Etat des lieux	Préconisations	Diffusion des préconisations	Préconisations réalisées et diffusion effective
	2.8	Accompagner les candidats/candidate au concours par du tutorat/mentorat	DRH	/	directions de services et composantes	candidat.es	FAIT	FAIT	FAIT	Nombre de recours au mentorat/tutorat

AXE 3: ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Lutter contre l'accroissement des inégalités liées à la parentalité	3.1	Publier un guide d'information des droits en matière de parentalité (avec une attention particulière portée aux familles monoparentales, LGBT+ et parents d'enfants en situation de handicap)	Pôle prévention et accompagnement DRH Direction de la communication	DGS A en charge des RH et du dialogue social	DAJI	L'ensemble des personnels : publication en ligne, guide papiers, stands d'information, présentation devant les instances de représentation	Publication du guide	FAIT	FAIT	Publication effective sur l'intranet
	3.2	Envoi systématique d'un courrier par la DRH avant le départ en congés parentalité ou adoption avec la liste des services d'accompagnement + le lien vers le guide parentalité	Gestion RH	/	/	L'ensemble des personnels	Formalisation du courrier Systématisation de la procédure d'envoi	FAIT	FAIT	Formalisation effective du courrier
	3.3	Renforcer l'information sur les droits au CRCT et CPP suite à un congé parental ou d'adoption auprès des candidates et candidats	Gestion RH Direction de la communication	/	/	Personnes concernées / ensemble des personnels	Information intégrée dans le guide parentalité Information transmise	FAIT	FAIT	Publication du guide Formalisation effective du courrier
	3.4	Mise en place d'un aménagement horaire rémunéré pour allaiter ou tirer son lait durant la première année de l'enfant	DRH	Présidence / CA	CSA / F3SCT Directions de composantes/ services/sites	L'ensemble des personnels : guide parentalité papier et en ligne, présentation devant les instances de représentation	Accord en 2025	Mise en œuvre	FAIT	Mesure adoptée
	3.5	Permettre l'accès à des lieux adaptés pour allaiter ou tirer son lait	Gestionnaires de sites/de composantes/de services Direction du Patrimoine Pôle prévention et accompagnement	Gouvernance	CSA / F3SCT Direction de composantes/ services/sites Personnes concernées par l'allaitement	L'ensemble des personnels : guide parentalité papier et en ligne, présentation devant les instances de représentation	Etat des lieux en 2025	Mise en œuvre logistique : aménagement de la salle, commande de matériel Communication	Mise en œuvre logistique : aménagement de la salle, commande de matériel Communication	Nombre de salles aménagées Nombre de sites disposant d'une salle Nombre de demandes d'accès à la salle

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Lutter contre l'accroissement des inégalités liées à la parentalité	3.6	Mettre en place une campagne de sensibilisation sur les inégalités dans la parentalité	Pôle prévention et accompagnement SGAS Direction de la communication	/	personnels concernés Autres établissements ayant mis en place une campagne similaire CPED	L'ensemble des personnels : affichage papier et en ligne, stands de sensibilisation	Groupe de réflexion	Lancement des stands Affichage	Poursuite des stands	Nombre de stands Mise en place effective d'un affichage
	3.7	Diversifier l'offre de garde avec une attention particulière portée aux sites hors Doua	SGAS	CA / SGAS	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels : affichage papier et en ligne Présentation devant les instances	Etat des lieux des autres modes de garde possible	Contractualisation éventuelle avec de nouveaux prestataires	100% de demandes satisfaites	Nombre de demandes de garde satisfaites
Lutter contre les potentielles inégalités de genre générées par la pratique du télétravail et la gestion du temps de travail	3.8	Réaliser un état de l'art sur les pratiques du télétravail dans une perspective genrée	DRH SPR	DGS A en charge des RH et du dialogue social Instances de représentation	CSA / F3SCT Pôle prévention et accompagnement Autres établissements	L'ensemble des personnels	Groupe de réflexion	Lancement de l'enquête	Publication des résultats et préconisations	Lancement effectif de l'enquête Publication effective des résultats
	3.9	Sensibiliser aux risques d'accroissement des inégalités liées au télétravail	DRH SPR Pôle prévention et accompagnement	DGS A en charge des RH et du dialogue social	Autres établissements de l'ESR (CPED)	L'ensemble des personnels	Groupe de réflexion	Lancement des actions de sensibilisation	Poursuite des actions	Type d'actions mises en place Nombre d'actions
	3.10	Intégrer les contacts des services d'accompagnement et du dispositif de signalement dans la charte télétravail de l'UCBL	DRH	/	Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble des personnels	FAIT	FAIT	FAIT	Actualisation effective de la charte
	3.11	Adopter une charte du droit à la déconnexion en y intégrant une analyse genrée	DRH	CA	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels	Groupe de travail	Rédaction de la charte	Adoption de la charte	Adoption effective de la charte
	3.12	Diffuser annuellement le document "Recommandations : équilibre vie professionnelle & vie personnelle" et y intégrer les contacts des services d'accompagnement et du dispositif de signalement	SPR	/	/	L'ensemble des personnels : communication par mail	Diffusion	Diffusion	Diffusion	Nombre de personnels ayant reçu l'information

AXE 3: ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
	3.13	Proposer une formation à destination des personnels RH sur le thème de l'égalité professionnelle, incluant un temps de sensibilisation à la charte des temps	DRH MED	/	/	Personnels RH	Programmation de la formation	FAIT	FAIT	Mise en place effective Nombre de personnes formées
Garantir une meilleure adaptation aux situations familiales des personnels	3.14	Formaliser une procédure de modification du nom marital	DRH DSI	/	CSA / F3SCT DAJI	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Groupe de travail pour formalisation de la procédure	Publication de la procédure sur l'intranet	FAIT	Publication effective de la procédure sur l'intranet
	3.15	Mettre en place une autorisation d'absence pour divorce ou séparation	DRH	CA	CSA / F3SCT DAJI Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Groupe de travail	Adoption de la mesure	FAIT	Publication effective de la procédure sur l'intranet
	3.16	Augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour les parents d'enfants en situation de handicap	DRH	CA	CSA / F3SCT DAJI Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	CSA / F3SCT DAJI Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	FAIT	Publication effective de la procédure sur l'intranet
	3.17	Augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour les aidants et aidants	DRH	CA	CSA / F3SCT DAJI Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Groupe de travail	Adoption de la mesure	FAIT	Publication effective de la procédure sur l'intranet
	3.18	Mettre en place une ASIU séparation	SGAS Service social	CA	CSA / F3SCT DAJI DSF Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Adoption de la mesure	Proposer l'aide dans la liste des ASIU	Communication de la procédure	Publication effective de la procédure sur l'intranet
Accompagner les personnes victimes de violences intrafamiliales	3.19	Mettre en place une autorisation d'absence supplémentaire pour les personnes victimes de violences intrafamiliales	DRH	CA	CSA / F3SCT Pôle prévention et accompagnement Structures expertes externes (Association VIFFIL, Maison des femmes) Autres établissements de l'ESR	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Groupe de travail	Adoption de la mesure	Communication de la procédure	Publication effective de la procédure sur l'intranet

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Accompagner les personnes victimes de violences intrafamiliales	3.20	Mettre en place une procédure d'accompagnement des personnes victimes de violences intrafamiliales (pourront être intégrés les éléments suivants: flexibilité du temps de travail, avance sur salaire, accompagnement au changement de poste, mobilité géographique, mise à disposition d'un coffre, aide au relogement/logement d'urgence).	DRH Pôle prévention et accompagnement DAJI	CA	Structures expertes externes (Association VIFFIL, Maison des femmes) Autres établissements de l'ESR ou institutions publiques ayant mis en place une procédure similaire	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Groupe de travail	Adoption de la mesure	Communication de la procédure	Publication effective de la procédure sur l'intranet
	3.21	Permettre la prise en charge totale ou partielle des frais d'avocats par l'Université en cas de dépôt de plainte pour violences conjugales	SGAS Service social DAJI	CA	CSA / F3SCT Autres établissements de l'ESR ou institutions publiques ayant mis en place une procédure similaire	L'ensemble des personnels : communication sur l'intranet	Groupe de travail	Adoption de la mesure	Communication de la procédure	Publication effective de la procédure sur l'intranet

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORME-E S	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Analyser l'impact des discriminations et violences sexistes, racistes, validistes et les LGBTQI+phobes	4.1	Déployer l'enquête EVIDENCE réalisée par l'Observatoire National des Discriminations dans l'Enseignement Supérieur (ONDES) à l'UCBL	MED DSI	Présidence	ONDES DAJI Chaire LGBTQI+	Instances de représentation Référentes et référents égalité-diversité	Prise de décision, de contact, formation d'une équipe de recherche	Diffusion de l'enquête et analyse des résultats	FAIT	Nombre de répondantes et répondants
	4.2	Rédiger un rapport de préconisations à partir des données de l'enquête	MED ONDES	Présidence	Chaire LGBTQI+	/	/	Elaboration des préconisations	FAIT	Préconisations formulées et actions mises en œuvre
	4.3	Diffuser les résultats de l'enquête	ONDES MED Direction de la communication	Présidence	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels : restitution publique et publication en ligne	/	Elaboration d'un plan de com	Publication des résultats et préconisations Action de restitution	Publication effective des résultats Actions de restitution organisées
	4.4	Réaliser une enquête sur les discriminations et violences LGBTQI+phobes à l'échelle de l'établissement	Chaire LGBTQI+ DSI	Présidence	MED MESR DAJI	Instances de représentation Référentes et référents égalité-diversité	/	Elaboration de l'enquête	Diffusion de l'enquête et analyse des résultats	Nombre de répondante et répondants
	4.5	Rédiger un rapport de préconisations à partir des données de l'enquête	Chaire LGBTQI+	Présidence	MED	/	/	/	Elaboration des préconisations	Préconisations formulées et actions mises en œuvre
	4.6	Diffuser les résultats de l'enquête	Chaire LGBTQI MED Direction de la communication	Présidence	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels : restitution publique et publication en ligne	/	/	Elaboration d'un plan de communication et diffusion	Publication effective des résultats Actions de restitution organisées
Sensibiliser les personnels à la prévention et la lutte contre les discriminations et violences sexistes, racistes, validistes et les LGBTQI+phobes	4.7	Organiser des actions de sensibilisation aux discriminations et violences sexistes, racistes, validistes et aux LGBTQI+phobes	MED Chaire LGBTQI+	/	/	L'ensemble des personnels : publication en ligne et newsletter	Actions en cours	Actions en cours	Actions en cours	Nombre de personnes sensibilisées sur les stands Nombre d'actions de sensibilisation organisées

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORME-E S	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Sensibiliser les personnels à la prévention et la lutte contre les discriminations et violences sexistes, racistes, validistes et les LGBTQI+phobes	4.7	Organiser des actions de sensibilisation aux discriminations et violences sexistes, racistes, validistes et aux LGBTQI+phobes	MED Chaire LGBTQI+	/	/	L'ensemble des personnels : publication en ligne et newsletter	Actions en cours	Actions en cours	Actions en cours	Nombre de personnes sensibilisées sur les stands Nombre d'actions de sensibilisation organisées
	4.8	Intégrer la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la charte de la diversité et de la lutte contre les discriminations au dossier unique d'embauche	DRH	DGS A RH et dialogue social	CSA / F3SCT	/	FAIT	FAIT	FAIT	Intégration effective des chartes au dossier unique d'embauche
	4.9	Mettre en place une campagne de communication à l'échelle de l'Université sur le cadre légal relatif aux discriminations et violences sexistes, racistes, validistes et aux LGBTQI+phobes (à lier avec le Schéma Directeur de la Vie Etudiante)	MED Direction de la communication Chaire LGBTQI+	Gouvernance	Autres établissements de l'ESR et institutions publiques CPED	L'ensemble des personnels	Groupe de travail	Réalisation de la campagne	Diffusion de la campagne de communication	Diffusion effective (en ligne et papier)
	4.10	Adopter une convention de partenariat entre la mission égalité-diversité et la Chaire LGBTQI+	DAJI	CA	MED Chaire LGBTQI+	/	Rédaction et signature	FAIT	FAIT	Signature de la convention

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Encadrer les relations entre les usagères et usagers de manière à prévenir toutes formes de discriminations et de violences	4.11	Adopter une charte d'engagement de lutte contre les VSS, les LGBTQI+phobies, le racisme, le validisme à destination des intervenantes et intervenants extérieurs, prestataires, vacataires et établir une procédure d'envoi de la charte aux personnes concernées.	DAJI Service marché MED Chaire LGBTQI+	Présidence CA	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels : publication en ligne et information par mail	Rédaction	Signature	FAIT	Signature de la charte Publication effective
	4.12	Adopter une charte d'encadrement des relations interpersonnelles. En son sein, une attention particulière sera portée aux relations : • Entre directions/personnels encadrants et personnes doctorantes • Entre personnels encadrants/personnes encadrées • Entre corps enseignant/population étudiante • Entre deux personnes sans lien hiérarchique mais dont la relation est empreinte d'inégalités sociales (différences de statut, catégorie, grade etc.)	DAJI MED Chaire LGBTQI+ Conseil de déontologie	Gouvernance Instances de représentation	CSA / F3SCT Autres établissements de l'ESR ayant adopté une charte similaire (not. Université de Picardie)	L'ensemble des personnels: publication en ligne et information par mail	Rédaction	Signature	FAIT	Signature de la charte
Former la population de l'UCBL à l'identification et la prévention des violences et comportements inégalitaires, stigmatisants et discriminatoires	4.13	Diversifier les formations inscrites au catalogue de formation des personnels	MED Service de formation des personnels	DRH	Référentes et référents égalité-diversité Chaire LGBTQI+	L'ensemble des personnels : via catalogue de formation des personnels	Programmation et formations ouvertes	Programmation et formations ouvertes	Programmation et formations ouvertes	Nombre de formations proposées Nombre de thématiques abordées Nombre de personnes formées

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Former la population de l'UCBL à l'identification et la prévention des violences et comportements inégalitaires, stigmatisants et discriminatoires	4.14	Proposer et rendre obligatoire des formations à la prévention des discriminations par corps de métiers et/ou secteurs d'activité (santé, communication, management, personnels d'accueil et de scolarité etc.)	MED Chaire LGBTQI+	DRH CA	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels concernés par la formation	Adoption de la mesure	Programmation et formations ouvertes	Programmation et formations ouvertes	Nombre de formations proposées Nombre de thématiques abordées Nombre de personnes formées
	4.15	Former une équipe référente pour la prévention du harcèlement scolaire sur chaque site.	MED Référentes et référents égalité-diversité Association spécialisée	Directions Présidence	/	L'ensemble des personnels	/	Organisation avec chaque site	Formations	Nombre de personnes formées Nombre de sites touchés
	4.16	Former les services d'accompagnement et les personnels d'accueil à la prévention de la transphobie	MED Service de formation des personnels	DGS A RH et dialogue social	/	Personnels concernés	Organisation des formations	Formations	FAIT	Nombre de personnes formées Nombre de formations réalisées
	4.17	Rendre obligatoire la formation à la prévention des discriminations aux nouveaux personnels et EC lors des deux parcours d'accueil qui leur sont respectivement dédiés (rentrée et début d'année civile)	DRH	Présidence	MED Chaire LGBTQI+	Nouveaux personnels et enseignants, chercheurs	Adoption de la mesure Déroulé de la formation	FAIT	FAIT	Obligation effective Nombre de personnes formées
	4.18	Mise en place d'une procédure de modification du prénom d'usage, pronon et de la civilité choisis des personnels dans les documents administratifs non officiels	DRH : Cheffe de service des personnels BIATSS / enseignant.es et DRH Adjointe Service qualité pilotage RH MED DSI Direction de la communication	/	Chaire LGBTQI+ DAJI Agence comptable Autres établissements de l'ESR ayant adopté une procédure similaire	L'ensemble des personnels via publication sur le site Information particulière au pôle prévention et accompagnement et au CSA	Groupe de travail	Adoption Publication de la procédure	FAIT	Publication effective Nombre d'utilisation du formulaire de prénom d'usage

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Prendre en compte les personnels LGBTQI+ à l'UCBL conformément à 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.	4.19	Adopter via un document cadre une procédure claire de modification du prénom et de la civilité à l'UCBL1 après changement à l'état civil	DRH : Cheffe de service des personnels BIATSS / enseignant.es et DRH Adjointe Service qualité pilotage RH DSI Direction de la communication	/	MED Chaire LGBTQI+ DAJI Agence comptable Autres établissements de l'ESR ayant adopté une procédure similaire	L'ensemble des personnels via publication sur le site Information particulière aux pôles prévention et accompagnement et au CSA	Formalisation de la procédure et publication	FAIT	Enquête de satisfaction	Retours qualitatifs d'agent.es concerné.es / retours sur questionnaire
	4.20	Dégenrer les documents administratifs lorsque la mention de genre n'est pas obligatoire	DAJI MED Service Qualité pilotage RH	Présidence	Chaire LGBTQI+	Toutes et tous via CODIR Mail d'information CSA	Réalisation de la note	Diffusion de la note	Modification des documents	Nombre de documents modifiés par service / composantes
	4.21	Associer systématiquement la MED pour tout nouvel achat de logiciel impliquant la prise en compte de l'identité de genre et d'usage des personnes	Service achat MED	/	/	/	FAIT	FAIT	FAIT	Consultation effective de la MED
	4.22	Intégrer une version en anglais de la page internet du dispositif de signalement et du formulaire associé	MED	Direction de la communication	Membres du dispositif de signalement	L'ensemble des personnels: publication en ligne	Traduction Publication	FAIT	FAIT	Publication effective de la version anglaise Nombre de visites sur la page
Visibiliser le dispositif de signalement	4.23	Informar chaque année l'ensemble des Directions de la procédure de signalement (mail d'information, transmission d'affichages, passage en Codir)	MED	DGS	Directions	Directions	FAIT	FAIT	FAIT	Nombre de passage en CODIR Nombre de signalements

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Visibiliser le dispositif de signalement	4.24	Informar les personnels que le dispositif de signalement peut également être saisi lorsque les situations ont été vécues pendant un déplacement à l'extérieur	DSF PVA MED	/	/	L'ensemble des personnels	/	FAIT	FAIT	Information présente dans Notilus
	4.25	Informar par mail l'ensemble des personnels de la procédure de signalement, deux fois dans l'année	MED	Direction de la communication	/	L'ensemble des personnels	FAIT	FAIT	FAIT	Nombre de mails envoyés
	4.26	Rendre plus intuitif et visible l'accès à la page web du dispositif de signalement sur le site de l'Université	Direction de la communication	/	MED	L'ensemble des personnels	FAIT	FAIT	FAIT	Nombre de vues sur la page / Nombre de saisines du dispositif
	4.27	Présenter le bilan annuel du dispositif de signalement en F3SCT ainsi qu'au Cac	MED	Gouvernance	/	Membres des instances	FAIT	FAIT	FAIT	Nombre de passage dans les instances
	4.28	Publier le bilan annuel du dispositif de signalement sur l'intranet des personnels	MED	Gouvernance	Membres du dispositif de signalement	Toutes et tous	FAIT	FAIT	FAIT	Publication effective
	4.29	Réaliser une enquête sociologique pour analyse du dispositif de signalement	Stagiaire à la MED	DGS	Membres du dispositif de signalement	/	Recrutement	Réalisation de l'enquête/Publication des résultats et préconisations	FAIT	FAIT
Renforcer la structuration et optimiser le fonctionnement du dispositif de signalement afin d'en assurer sa continuité	4.30	Adopter institutionnellement la note de fonctionnement actualisée du dispositif de signalement	Gouvernance	Gouvernance	CSA / F3SCT	/	FAIT	FAIT	FAIT	Adoption effective

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Renforcer la structuration et optimiser le fonctionnement du dispositif de signalement afin d'en assurer sa continuité	4.31	Formaliser une fiche de préconisation type à transmettre par l'équipe pluridisciplinaire du dispositif de signalement aux instances de gouvernance le cas échéant	MED	Dispositif de signalement	Membres du dispositif de signalement	/	FAIT	FAIT	FAIT	Réalisation effective de la fiche
	4.32	Formaliser une lettre de mission pour l'ensemble des membres qui composent l'équipe pluridisciplinaire du dispositif de signalement	DGS - DGS A RH et dialogue social	/	Membres du dispositif de signalement	/	Rédaction de la lettre Signature des actrices et acteurs concernés	FAIT	FAIT	Nombre de membres signataires
	4.33	Intégrer le ou la référente égalité-diversité de la formation spécialisée à l'équipe pluridisciplinaire du dispositif de signalement pour les personnels	MED	/	F3SCT	l'ensemble des personnels	FAIT	FAIT	FAIT	Participation effective aux réunions du dispositif de signalement
	4.34	Nommer par une lettre de mission de nouvelles et nouveaux écoutants dans le cadre des dispositifs de signalement	DGS - DGS A	Directions concernées MED	Membres du dispositif de signalement	L'ensemble des personnels via publication sur la page du dispositif de signalement	Appel à candidature	Sélection des candidatures	FAIT	Nombre de lettres de mission
	4.35	Créer un troisième poste en temps plein à la mission égalité-diversité dédié à la coordination du dispositif de signalement	DRH	CA	MED	/	Rédaction de la fiche de poste Recrutement Signature du contrat	FAIT	FAIT	Recrutement effectif

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Améliorer l'accompagnement des personnes victimes et témoins et le suivi des situations	4.36	Proposer des séances d'analyse de la pratique pour les membres du dispositif de signalement	MED	DGS A RH et dialogue social	Membres du dispositif de signalement et équipe écoutante	/	Budget dédié + séances effectives	FAIT	FAIT	Nombre de séances
	4.37	Former systématiquement les membres de l'équipe pluridisciplinaire du dispositif de signalement, l'équipe écoutante et les membres des commissions disciplinaires à la lutte contre les VSS, comportements racistes, LGBTQI+phobes, validistes et au harcèlement	MED Service de formation des personnels	DRH	Membres du dispositif de signalement et équipe écoutante	/	Budget dédié 2 formations ouvertes	2 formations ouvertes	2 formations ouvertes	Nombre de formations proposées Nombre de personnes formées Thématiques proposées
	4.38	Réaliser et diffuser une fiche d'information détaillée concernant des notions juridiques clef dans la compréhension d'un parcours de signalement : présomption d'innocence, diffamation etc.	DAJI	/	MED	L'ensemble des personnels	Rédaction	Diffusion	/	Diffusion effective (en ligne et papier)
	4.39	Réaliser et diffuser une fiche d'information concernant la demande de protection fonctionnelle	DAJI DRH	/	/	L'ensemble des personnels	Rédaction	Diffusion	/	Diffusion effective (en ligne et papier)
	4.40	Former une réserve de personnels susceptibles de mener une enquête disciplinaire aux enjeux spécifiques afférents	MED Service de formation des personnels DGS	Gouvernance	Membres du dispositif de signalement	Instances de représentation Référéntes et référéntes égalité-diversité	Création du vivier	Formations	Formations	Nombre de personnes formées

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Améliorer l'accompagnement des personnes victimes et témoins et le suivi des situations	4.41	Conventionner avec le Procureur de la République et les gendarmeries locales pour le suivi des situations dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale	DAJI	Gouvernance	Rectorat MED	Toutes et tous via publication sur le site procédure de signalement + information spécifique aux services et Directions	Groupe de travail	Rédaction de la convention	Adoption	Conventionnement effectif Nombre de signalements au Procureur
	4.42	Mettre en place une procédure de réintégration des auteurs sanctionnés pour agissements sexistes ou discriminatoires	DRH	CA /CSA	DAJI MED Rectorat Autres établissements de l'ESR ayant adopté une procédure similaire	Toutes et tous via publication sur le site procédure de signalement + information spécifique aux services et Directions	Groupe de travail	Rédaction de la convention	Adoption	Conventionnement effectif Nombre de signalements au Procureur



AXE 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR-RICE	APPROBATEUR-RICES	CONSULTEES	AGENT-ES INFORMEES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION	
Affirmer l'égalité comme axe prioritaire de l'établissement	5.1	Nommer un ou une VP égalité-diversité	Président de l'université	/	CA, CR, CFVU	L'ensemble des personnels	Nomination	FAIT	FAIT	Nomination effective	
	5.2	Mettre en place une gouvernance paritaire et veiller à l'équilibre homme/femme dans les mandats électifs et nominations	Gouvernance	/		L'ensemble des personnels	Parité respectée à la gouvernance	FAIT	FAIT	Nombre de femmes/hommes à la gouvernance	
	5.3	Assurer trois postes de cheffe de projets et chargées de projets/communication en statut IGE à la mission égalité-diversité (cf. axe 4)	DGS	CA	MED	/	/	1 recrutement communication	pérennisation de 2 postes de cheffe et chargées de projets	Fiche de poste Contrats	
	5.4	Nommer via une lettre de mission (avec indication du temps de travail) un ou une référente dans chaque laboratoire/service/mission/composante. Reconnaître cette mission par un complément indemnitaire ou une équivalence horaire	DRH	CA	MED		L'ensemble des personnels via publication sur le site internet et information par mail à chaque service/composante/laboratoire concerné	lettre de mission pour les membres du réseau déjà en place	Appel à candidature pour étendre le réseau	Couverture à 80%	Nombre de signataires de la lettre de mission Nombre de sites/composantes/services touchés
	5.5	Sensibiliser et former l'ensemble des membres de la gouvernance aux enjeux d'égalité et diversité	MED	Gouvernance	/	/		Organisation des sessions	1 session	1 session	sessions effectuées et nombre de personnes formées

AXE 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR -RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Affirmer l'égalité comme axe prioritaire de l'établissement	5.6	Employer systématiquement un langage non discriminant dans les documents et communications officiels de la gouvernance	Direction de la communication DAJI	Présidence	MED	/	Modification des documents	FAIT	FAIT	Nombre de documents modifiés
	5.7	Proposer des objectifs chiffrés de promotion des femmes et de valorisation des carrières féminines	Gouvernance	/	DRH	L'ensemble des personnels	Objectifs définis	FAIT	FAIT	Objectifs communiqués
	5.8	Inscrire un bilan annuel des actions en faveur de l'égalité à l'ordre du jour du CA et du Cac	CA et Cac	/	MED	/	bilan 2024	bilan 2025	bilan 2026	publication effective des bilans au compte rendu
	5.9	Etablir un comité de pilotage élargi pour le suivi du plan d'égalité	MED	Présidence	/	/	Mise en place du comité	FAIT	FAIT	Mise en place effective

AXE 6 : SANTÉ DES FEMMES ET DES MINORITÉS DE GENRE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR -RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Détenir des données in situ pour le développement d'actions adaptées et favorables à une meilleure QVT pour les femmes et minorités de genre.	6.1	Réaliser un état de l'art sur l'impact des transitions de genre sur la QVT	MED	/	Personnes concernées, expertes et experts en externe	L'ensemble des personnels	/	/	FAIT	Rédaction d'un rapport
	6.2	Réaliser un état de l'art sur l'impact de la ménopause et de la péri-ménopause sur la QVT	Pôle prévention et accompagnement Représentantes du personnel	Gouvernance	Personnes concernées, expertes et experts en externe	L'ensemble des personnels : publication des résultats en ligne, présentation devant les instances de représentation	/	Etat de l'art	Note interne	Réalisation effective de l'analyse
	6.3	Réaliser un état de l'art afin de sensibiliser aux conséquences de l'endométriose sur la QVT	Pôle prévention et accompagnement	/	Personnes concernées, expertes et experts en externe	L'ensemble des personnels	Etat de l'art Actions de sensibilisation	FAIT	FAIT	Rédaction d'un rapport Action(s) réalisée(s)
	6.4	Intégrer une analyse genrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels	SPR	/	F3SCT	L'ensemble des personnels	Groupe de travail	Analyse et publication	FAIT	Problématiques intégrées
	6.5	Sensibiliser aux conséquences psychiques et physiques, et sur l'impact sur la QVT des situations de VSS, discriminations et harcèlement	Pôle prévention et accompagnement Représentantes du personnel	/	Dispositif de signalement CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels : publication des résultats en ligne, présentation devant les instances de représentation	Etat de l'art Analyse des données internes	Note interne	Diffusion	Réalisation effective de la note Diffusion effective
Favoriser une meilleure inclusion des femmes et des minorités de genre	6.6	Mettre en place un congé menstruel expérimental, en portant une attention particulière à l'inclusion des personnes trans et/ou non binaires	DRH SMSTP MED	Gouvernance	Pôle prévention et accompagnement Autres institutions publiques ayant adopté une procédure similaire	L'ensemble des personnels : publication de la procédure en ligne	Groupe de travail	Proposition de la procédure pour adoption	Publication de la procédure	Publication effective de la procédure Nombre de demandes
	6.7	Mettre en place des distributeurs de protections périodiques gratuites, en veillant à une démarche écoresponsable	Directions de site	CA	CSA / F3SCT	L'ensemble des personnels	Adoption de la mesure Information aux Directions	Mise en place des distributeurs	FAIT	Nombre de sites équipés Nombre de distributeurs
	6.8	Renforcer la communication sur les ASA pour pathologies gynécologiques	DRH SMSTP	/	/	L'ensemble des personnels	FAIT	FAIT	FAIT	Outils de communication identifiés
	6.9	Mettre en place des toilettes non genrées sur chaque site	Direction du Patrimoine SLP MED	Gouvernance	Chaire LGBTQI+	/	Groupe de travail	Début de la mise en œuvre	Réalisation à 100%	Nombre de toilettes touchés Nombre de sites touchés

AXE 7 : PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA RECHERCHE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR -RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Identifier les inégalités dans les rôles, responsabilités et indicateurs de reconnaissance dans le cadre des activités de recherche	7.1	Produire des données générées sur les rôles à responsabilité: la direction d'unités de recherche, de structures de recherche (fédérations, GDR, ...) et d'équipes de recherche par discipline (ou section de rattachement)	Commission recherche (CR)	MED	/	Directions d'Unités (DU)	Groupe de travail	autres structures	FAIT	Réalisation de l'étude
	7.2	Produire des données générées sur l'attribution de primes, revenus complémentaires, prix et distinctions	DRH	MED	/	CR et DU	Groupe de travail	Production des données 2025	Production des données 2026	Réalisation de l'étude
	7.3	Produire des données générées sur le nombre d'inscriptions en thèse, rapportées aux données générées des masters, et de doctorats délivrés par discipline	DRED	MED	/	Ecoles Doctorales (ED), DU	Groupe de travail	inscriptions depuis 2022	inscriptions depuis 2023	Réalisation de l'étude
	7.4	Produire des données générées sur l'HDR, la direction et la co-direction de thèse	DRED	MED	/	ED, DU	Groupe de travail	Production des données 2025	Production des données 2026	Réalisation de l'étude
	7.5	Produire des données générées sur la direction de programmes scientifiques: réponses aux appels à projets et taux de succès	CR	MED	/	DU	Groupe de travail	Production des données 2025	Production des données 2026	Réalisation de l'étude

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR -RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Identifier les inégalités dans les rôles, responsabilités et indicateurs de reconnaissance dans le cadre des activités de recherche	7.6	Produire des données générées sur les auteurs et autrices d'articles et leur rang dans des revues internationales à comités de lecture	CR	MED	CISR/Hal	DU	Groupe de travail	Production des données 2025	Production des données 2026	Réalisation de l'étude
	7.7	Produire des données générées sur l'émission d'ordres de mission pour des déplacements en congrès, en campagnes de terrain et en expertise	Gestion missions	MED	/	CR et DU	Groupe de travail	Production des données 2025	Production des données 2026	Réalisation de l'étude
Prévenir les inégalités dans l'accès aux métiers de la recherches et à leurs tâches et missions à responsabilité	7.8	Étendre les contours de la formation "Formation à l'encadrement des doctorant(e)s" pour y inclure la sensibilisation aux stéréotypes et aux inégalités, et la prévention des discriminations, du harcèlement et des violences	Service formation	MED	DRED	Personnels HDR et candidates et candidats à l'HDR	Mise en place du programme de la formation	Formations	Formations	nombre d'agents HDR formés
	7.9	Encourager et généraliser la déclaration de la constitution des équipes d'encadrement doctoral, leur rôle et investissement	DRED	MED	/	ED et DU	intégrer la recommandation dans le guide de la thèse	FAIT	FAIT	nombre d'équipe d'encadrement renseignées

AXE 7 : PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA RECHERCHE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Prévenir les inégalités dans l'accès aux métiers de la recherches et à leurs tâches et missions à responsabilité	7.13	Produire un guide de bonnes pratiques pour l'organisation de manifestations scientifiques (respect de l'équilibre hommes/femmes, dispositif de signalement)	cellule congrès	CR	MED	DU	/	Groupe de travail	Publication du guide	publication effective du guide
	7.14	Conditionner l'obtention de soutien de l'UCBL aux manifestations scientifiques (locaux et subventions) au respect de l'équilibre hommes/femmes dans les comités d'organisations et la programmation	cellule congrès	CR	/	/	/	/	Modification du formulaire de demande de soutien aux manifestations scientifiques	ratio H/F dans les manifestations soutenues par l'UCBL
	7.15	Sensibiliser les membres de comités de recrutement aux biais de recrutement	CA et composantes	DRH	MED DAJI	Comités de recrutement	Groupe de travail	Mise en place du programme de la formation	utilisation de la formation sur la campagne d'emploi	nombre de comités de recrutement formés
Outiller les personnels et services pour mieux identifier, prévenir et réduire les inégalités dans le cadre du doctorat	7.16	Promouvoir la formation à l'encadrement doctoral auprès des équipes encadrantes dans l'ensemble des ED	DRED	/	ED	Encadrantes et encadrants de thèse	Communication sur le programme de formation	Communication sur le programme de formation	Communication sur le programme de formation	Communication effective
	7.17	Mettre en place le conditionnement du passage de l'HDR au suivi de la formation à l'encadrement doctoral dans l'ensemble des ED	DRED	/	ED	Les candidates et candidats au passage à l'HDR	/	Adoption de la mesure	FAIT	nombre d'agents et agents HDR formés

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Outiller les personnels et services pour mieux identifier, prévenir et réduire les inégalités dans le cadre du doctorat	7.18	Conditionner l'autorisation de direction ou co-direction de thèse sans HDR par les ED au suivi de la formation à l'encadrement doctoral	DRED	/	ED	Encadrantes et encadrants de thèse	/	Adoption de la mesure	FAIT	Nombre d'agents non HDR formés
	7.19	Généraliser le conditionnement de l'encadrement doctoral au suivi de la formation à l'ensemble des encadrants	DRED	/	ED	Encadrantes et encadrants de thèse	/	/	Adoption de la mesure	nombre d'agents et agents formés
	7.20	Produire et déployer auprès de l'ensemble des ED une charte déontologique à destination des membres des CSI. Cette charte inclura une invitation à la vigilance concernant les conditions d'encadrement et un engagement à signaler toute situation de discrimination, harcèlement ou violence	DRED	/	MED ED	Les équipes encadrantes et la population doctorante	Groupe de travail	Rédaction de la charte	Diffusion de la charte	nombre de CSI ayant adopté la charte
	7.21	Produire et déployer auprès de l'ensemble des ED un guide du CSI à destination des doctorants	DRED	/	MED ED	Les équipes encadrantes et la population doctorante	Groupe de travail	Rédaction du guide	Diffusion du guide	publication du guide
	7.22	Produire et déployer auprès de l'ensemble des ED un guide du CSI et une trame de rédaction du rapport à destination du comité	DRED	/	MED ED	Les équipes encadrantes et la population doctorante	Groupe de travail	Rédaction du guide	Diffusion du guide	publication du modèle de rapport

AXE 7 : PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA RECHERCHE



OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Outiller les personnels et services pour mieux identifier, prévenir et réduire les inégalités dans le cadre du doctorat	7.23	Mettre en place dans l'ensemble des ED une procédure permettant à aux membres du comité CSI de signaler un point de vigilance si une situation de discrimination, harcèlement ou violence est identifiée	DRED	/	MED ED CSA F3SCT	Les équipes encadrantes et la population doctorante	/	Groupe de travail	Mise en place de la procédure	nombre de signalements reçus
	7.24	Mettre en place dans l'ensemble des ED une procédure de suivi renforcé à activer en cas de signalement suite à un CSI	DRED	/	MED ED	Les équipes encadrantes et la population doctorante	/	Groupe de travail	Mise en place de la procédure	nombre de suivis
	7.25	Uniformiser le suivi de la thèse dans l'ensemble des ED et des laboratoires par l'adoption généralisée des mesures 7.20 à 7.24	DRED	/	/	Les directionns des laboratoires, les équipes encadrantes et la population doctorante	/	/	Transmission de l'ensemble des outils 7.20 à 7.24 auprès de l'ensemble des ED et laboratoires	nombre de laboratoires et ED outillés
Outiller les personnels et services pour mieux identifier, prévenir et réduire les inégalités dans la recherche.	7.26	Etablir un document cadre pour la résolution de situations de conflits, discrimination, harcèlement ou violence dans un contexte multi-tutelle à destination des tutelles hébergées et associées	DRH MED	Gouvernance	Autres tutelles Dispositif de signalement Pôle prévention et accompagnement	L'ensemble de la population UCBL	rédaction d'un document cadre avec le CNRS	adoption d'un document cadre avec le CNRS	proposition d'un document cadre aux autres co-tutelles	nombre de tutelles ayant adopté un document cadre

OBJECTIF GENERAL	N°	ACTIONS	REALISATEUR -RICE	APPROBATEUR R-RICES	CONSULTE-ES	AGENT-ES INFORME-ES	JALON 2025	JALON 2026	JALON 2027	INDICATEURS DE REALISATION
Outiller les personnels et services pour mieux identifier, prévenir et réduire les inégalités dans la recherche.	7.27	Inclure une déclaration concernant la prise en compte du genre dans le programme scientifique et la gestion de projet sur les réponses aux AAP de recherche, sur le modèle des AAP européens	CR	Gouvernance	/	/	FAIT	FAIT	FAIT	Présence effective de la déclaration dans les AAP
	7.28	Renforcer le suivi de carrière des EC à 18 et 36 mois en créant un référent métier EC à la DRH et une cellule d'entretien	DRH	/	VPs recherche	L'ensemble des personnels suite au recrutement	/	FAIT	FAIT	nombre d'entretiens réalisés

Université Claude Bernard Lyon 1

Campus LyonTech - la Doua
43, boulevard du 11 novembre 1918
69622 Villeurbanne cedex

04 72 44 80 00
www.univ-lyon1.fr

Mission égalité-diversité

Campus LyonTech - la Doua

Démabulatoire - Salle 2
412-14 rue Raphaël Dubois
69622 Villeurbanne cedex

<http://egalite-diversite.univ-lyon1.fr>