

Gender Equality Plan



JANVIER
2026

**EXPLORE
BEYOND
HORIZONS**

Sommaire

Edito	3
Actions à destination des étudiants	4
Actions à destination des collaborateurs	7
Actions à destination de l'institution et de la société	10

Edito

L'Égalité Femme-Homme est l'une des priorités stratégiques de Grenoble Ecole de Management que nous avons placé au cœur des statuts de l'École. Particulièrement attachée à la nécessité de répondre aux enjeux qu'elle fait naître pour une Grande École telle que la nôtre, j'ai souhaité que notre action à GEM soit la plus intégrée possible autour de trois objectifs.

Auprès de nos étudiants durant leur scolarité pour former les leaders responsables de demain.

GEM a été l'une des premières grandes écoles françaises à faire de l'Égalité Femme-Homme un enjeu essentiel dans la scolarité avec des formations obligatoires et œuvre régulièrement à leur amélioration. Je me réjouis ainsi de voir édité chaque année le baromètre du sexisme, qui nous permet d'agir au plus proche de la réalité.

Aux côtés de nos collaborateurs pour que chacun puisse être acteur de la construction et du respect de l'égalité à GEM.

Les bons résultats de l'index de l'Égalité Femmes-Hommes témoignent d'ailleurs de la forte mobilisation interne pour lutter contre les inégalités. C'est d'abord une attention du quotidien pour les équipes de l'école qui peuvent compter sur le soutien total de la Direction.

A destination du plus grand nombre, car fidèle à sa mission de production et de diffusion du savoir scientifique, GEM cherche à comprendre les causes et les symptômes du sexisme dans l'économie, pour pouvoir sensibiliser et mobiliser les citoyens comme les décideurs. L'école intervient notamment via sa Chaire Femmes et Renouveaux Economique qui rassemble près de 30 professeurs affiliés et contribue régulièrement à alimenter les politiques publiques conduites par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

L'Égalité Femme-Homme est un sujet qui nous oblige et nous engage collectivement. Vous l'aurez compris, à Grenoble Ecole de Management nous l'adressons entièrement, dans la droite ligne de notre slogan « **Act, Think, Impact** ». Avec une attention toute particulière pour l'impact. Vous pouvez compter sur moi !

Bien sincèrement,



Fouziya Bouzerda
Directrice générale de
Grenoble Ecole de
Management

Actions à destination des étudiants

Garantie de l'égalité femmes et hommes dans les formations

Garantir la mixité dans les formations

- Maintenir un ratio de 40/60 pour l'ensemble des programmes à GEM
- Promouvoir les femmes dans les programmes « en tension »

Recruter des étudiantes et des étudiants sans biais de genre

- Garantir la mixité des jurys d'admission avec un ratio de 40/60

Assurer la visibilité de la mixité

- S'assurer d'une représentation F/H dans les supports de communication internes et externes
- Tendre vers la parité pour la représentation sur les tables-rondes et conférences

Favoriser la mixité de la vie étudiante

- Tendre vers la parité au sein des bureaux des associations, notamment aux postes de direction
- Mettre en place une représentation mixte dans les postes de référents VDH (Violences, Discriminations, Harcèlement) au sein des associations.

Articulation entre vie étudiante et vie familiale

Assurer que les responsabilités familiales ne soient pas un frein aux études

- Permettre l'aménagement des études en cas de grossesse ou adoption pendant la scolarité
- Permettre l'aménagement des études pour les étudiants aidants
- Proposer un accès aux aides sociales pour les étudiants aidants, et autres ressources (e.g. Maison des Aidants)



Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Sensibiliser tous les étudiantes et les étudiants aux VDH

- Former tous les étudiants aux VSS lors des séminaires de rentrée et vérifier que ce qui est légalement répréhensible est compris de tous au travers d'un Quiz
- Formation de tous les acteurs de la vie étudiante par la formation

Déployer des formations ciblées VDH

- Mise à disposition d'information et ressources via le portail étudiant
- Formation des bureaux des associations aux VDH chaque année et nomination (et formation) des 2 étudiants référents VDH par association d'étudiants (21 associations, donc 42 personnes)

Mettre en place des dispositifs de prévention VDH

- Mise en place d'actions de prévention des VDH à travers des campagnes d'affichage, la mise à disposition de ressources, et l'organisation de conférences.

Assurer le traitement et le reporting des signalements des VDH

- Mise en place d'une plateforme sécurisée pour prendre en charge le recueil des signalements
- Mise en place d'une cellule d'écoute formée et d'un processus de traitement et de reporting des signalements
- Application de mesures disciplinaires

Mettre en place l'accompagnement des victimes de VDH

- Mise en place d'une convention de partenariat avec le Parquet, les services de police, le CROUS et France Victimes
- Mise à disposition d'une plateforme d'aide psychologique 24h/24 et 7j/7
- Mise à disposition d'une plateforme de prises de rdv avec un psychologue de manière gratuite et anonyme 7j/7, de 7h à 23h



Actions à destination des collaborateurs

Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des collaborateurs (administratif et enseignement)

- Mettre en place des actions en faveur de la parité dans le recrutement et la promotion des personnels, dans les fonctions managériales et de gouvernance, dans les instances représentatives des personnels

Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération

- Adapter aux besoins de GEM l'outil de calcul des écarts de rémunération.
- Mettre à jour annuellement les données



Analyser et réduire les écarts de rémunération

- Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière
- Rassembler et fédérer l'ensemble des parties prenantes qui sont en lien sur ce sujet (CSE, RH, décanat)
- Publication de l'index égalité professionnelle

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Sensibiliser et former les personnels aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

- Lancer des campagnes de communication à destination du personnel
- Mettre en place des outils pour former à reconnaître et à réagir face aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et aux discriminations (racisme, homophobie, antisémitisme...)
- Désignation d'un référent harcèlement sexuel et formation dédiée
- Créer et diffuser des guides et chartes de bonnes pratiques

Faciliter le signalement des actes de violence sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discriminations et accompagner les victimes

- Renforcer le dispositif de signalement à destination des collaborateurs. Rédaction d'un protocole de traitement des signalements

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle

- Systématiser les entretiens pré-et post-congés maternité ou parental
- Maintenir la garantie frais de santé collective pendant le congé parental total (1 an)

Favoriser l'investissement dans la parentalité

- Généraliser des aménagements d'espace pour permettre l'allaitement, assorti de l'octroi d'une heure par jour rémunérée à ce titre
- Octroyer une organisation de travail comprenant jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine pour les parents d'enfants en situation de handicap

Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et bien-être au travail

- Permettre un choix de temps de travail partiel (ou le télétravail) adaptés à un équilibre personnel et familial.
- Offrir un nombre de jours «enfants malades» autant à des pères qu'aux mères
- Offrir un nombre de jours enfants malades avec maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 5 jours ouvrés par an

Garantie de l'égalité femmes et hommes dans les emplois

Attirer et conserver le vivier/l'attractivité et l'image de marque

- Renforcer les actions et la communication visant à mettre en avant des parcours de collaborateur.rices

Recruter sans biais de genre

- Désigner et former des référentes et référents parité parmi les HRBP

Garantir l'égalité dans les progressions de carrières

- Veiller à avoir un équilibre femmes-hommes dans la répartition des fonctions

Encourager la mixité des métiers

- Lancer des campagnes de communication sur les métiers IT et plus largement l'ensemble des métiers administratif
- Mettre en place des stages d'immersion visant à favoriser la mixité des métiers



Accompagner les parcours, la mobilité et égal accès aux responsabilités professionnelles

- Formaliser les politiques de formation et de mobilité
- Négocier un nouvel accord spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- Tendre vers une parité dans les instances décisionnaires

Actions à destination de l'institution et de la société

Intégration du genre dans l'enseignement, les ressources pédagogiques et la recherche

Favoriser la recherche, l'innovation et la dissémination sur les questions d'égalité femmes/homme dans le monde de l'entreprise et de l'entrepreneuriat

- Création de la Chaire FERE Femmes Et Renouveau Economique, d'un incubateur dédié aux femmes et d'une formation exclusive femmes de la sciences à l'entrepreneuriat deep tech
- Création de la Chaire Paix Economique et Bien-Etre au Travail
- Projets de recherche financés (internes et externes)

Assurer l'intégration des cours traitant l'égalité femme/homme

- L'existence des cours spécialisés intégrant la question d'égalité femme/homme (et inclusivité) - ex: Gender in business and management
- Cours Tronc Commun obligatoire qui intègre le sujet
- Formation obligatoire pour tous les étudiants en alternance de 30h «Manager inclusif»

Soutenir et valoriser les travaux des étudiants traitant le sujet du genre, de l'égalité, de l'inclusivité et des VSS

- Encourager la réflexion dans les rapports stages, les grands memoires et FMPM

Soutenir le développement et l'accès à des outils pédagogiques et des ressources traitant le sujet du genre, de l'égalité, de l'inclusivité et des VSS

- Identification et commande de documents sur le harcèlement à la bibliothèque
- Encourager l'utilisation des études de cas non-genrées
- Création du jeu «Ressources'elles»

Gouvernance, pilotage et suivi de la politique sociale qui inclut l'égalité professionnelle dans nos formations

Mettre la diversité, l'inclusivité, l'égalité femmes/hommes au cœur de la stratégie et de notre raison d'être

- Formalisation de cet axe stratégique dans le Manifesto for a Sustainable Future et un des axes prioritaire en tant que société à mission

Valoriser l'égalité comme axe prioritaire de la gouvernance

- Formaliser et mettre à jour notre politique d'égalité professionnel.
- Etablir un plan de communication au-delà de la diffusion du plan d'action

Evaluer la mise en œuvre du plan d'action et l'impact de la communication

- Etablir un suivi des indicateurs, identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations



Créer une cellule (F/H) ou un collectif de référents diversité/inclusivité

- Identifier un référent au sein du COMEX
- Identifier un référent/pilote en interne et un groupe de travail constitué de toutes les parties prenantes en interne pour travailler sur le sujet

**EXPLORE
BEYOND
HORIZONS**

CAMPUS DES ALPES

À GRENOBLE

12, rue Pierre Sépard
38000 Grenoble - France
+33 (0)4 76 70 60 60

CAMPUS

GEM LABS

142, Av. des Martyrs
38000 Grenoble - France

CAMPUS

PARIS

183, Av. Jean Lolive
93500 Pantin - France

grenoble-em.com



GEM Alpine
Business
School