

PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES DE TOULOUSE INP

2021-2023

« L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. » ainsi commence le texte de l'objectif n°5 de développement durable de l'Organisation des Nations Unies.

L'égalité professionnelle entre les personnels est un droit fondamental et une valeur capitale de Toulouse INP.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, puis la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) (article 80) prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics. Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et prévoit que le plan d'actions comporte obligatoirement des mesures sur les 4 axes suivants :

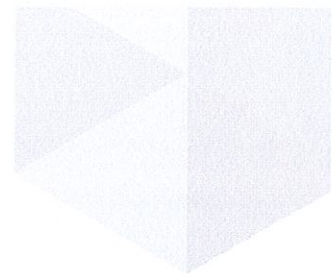
- ✓ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ✓ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations⁵, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Présidence a installé dès son début de mandat, en juillet 2020, une vice-présidence à la qualité de vie au travail et une chargée de mission égalité femmes hommes qui s'appuient sur la direction des ressources humaines et le service qualité. L'engagement de l'établissement est affiché d'ores et déjà dans la lettre de mission de la chargée de mission égalité femmes hommes et rappelle l'attention qui devra être portée au « développement et à la diffusion d'une culture d'égalité » et au « déploiement des actions pour les personnels et à leur déclinaison en direction des usagers ».

Une démarche volontariste dans ce domaine se développe dans le cadre d'un dialogue social régulier et en s'adossant aux instances, où les personnels élus et désignés peuvent s'emparer du sujet et lui donner une résonance auprès de toute la communauté. Le volet des actions à destination des usagers revêt pour l'établissement une très grande importance et ne peut pas être désolidarisé de celui à destination des personnels. Notre rôle de formateur des professionnels de demain nous oblige à les sensibiliser à toutes les questions sociétales dont celles de l'égalité, des discriminations liées aux stéréotypes de genres, des violences sexistes et sexuelles.

Toulouse INP souhaite ainsi se doter d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle des personnels





d'une durée de trois ans.

La méthode retenue pour conduire cette stratégie s'appuie initialement sur le diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes établi sur la base notamment des données sexuées du bilan social de Toulouse INP. Un dialogue avec les membres des instances et les responsables de composantes et de services permettront d'approfondir le diagnostic et de proposer des solutions et des initiatives réalistes.



Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes

Les données sont issues du bilan social 2019.

1/ Les Effectifs :

	2015	2016	2017	2018	2019
Effectifs physiques	981	1006	983	977	957
<i>Hommes</i>	515	540	537	528	515
Femmes	466	466	446	449	442

Dont les personnels BIATSS Titulaires :

Effectifs physiques par genre	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	127	131	131	127	123
Femmes	172	171	173	171	169

Effectifs physiques par catégorie	2019	A+	A	B	C	Total
Hommes	19	37	39	28	123	
Femmes	10	33	55	71	169	
Total	29	70	94	99	292	

Dont les Enseignants et Enseignants-Chercheurs titulaires :

Effectifs physiques par genre	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	183	177	179	177	181
Femmes	113	111	110	111	113

Effectifs physiques par genre et par corps	PR					MCF					2nd degré				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	70	69	71	70	70	101	95	94	93	95	12	13	14	14	16
Femmes	33	32	31	34	34	64	64	64	62	65	16	15	15	15	14
TOTAL	103	101	102	104	104	165	159	158	155	160	28	28	29	29	30



Dont les Agents Non Titulaires :

Effectifs physiques totaux ANT en 2019	A+	A	B	C	Total
ANT Enseignants, Enseignants-chercheurs	0	156	0	0	156
ANT BIATSS	59	79	34	43	215
Total	59	235	34	43	371

ANT BIATSS :

Effectifs physiques par genre	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	113	124	109	111	101
Femmes	129	129	120	117	114

	CDD	CDI	Total
Hommes	75	26	101
Femmes	75	39	114
Total	150	65	215

ANT Enseignants (PAST, lecteurs, Doctorants, ...) :

Effectifs physiques	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	92	108	118	113	110
Femmes	52	55	43	50	46

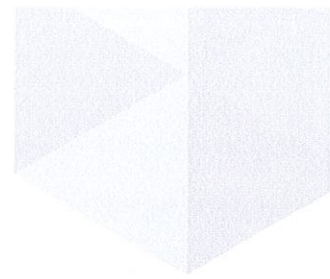


2/ Les Avancement 2019 :

- Pour les personnels BIATSS

Avancement	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus			Ratio promus / candidats		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Corps cible	85	121	206	40	44	84	0	3	3	0,0%	2,5%	1,5%
TECH	23	39	62	12	23	35	0	1	1	0,0%	2,6%	1,6%
ASI	37	30	67	17	12	29	0	1	1	0,0%	3,3%	1,5%
IGE	5	9	14	5	3	8	0	1	1	0,0%	11,1%	7,1%
IGR	16	12	28	3	2	5	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total ITRF	81	90	171	37	40	77	0	3	3	0,0%	3,3%	1,8%
SAENES	2	17	19	1	1	2	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
AAE	0	11	11	0	2	2	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total AENES	2	28	30	1	3	4	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
BIBAS	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Bibliothécaire	2	2	4	2	0	2	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Conservateur	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total BIB	2	3	5	2	1	3	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Grade cible	52	69	121	20	28	48	7	10	17	13,5%	14,5%	14,0%
ADT P2C	3	5	8	1	3	4	1	1	2	33,3%	20,0%	25,0%
ADT PIC	12	16	28	7	12	19	1	2	3	8,3%	12,5%	10,7%
TECH CS	11	8	19	3	4	7	2	1	3	18,2%	12,5%	15,8%
TECH CE	8	10	18	3	4	7	1	1	2	12,5%	10,0%	11,1%
IGE HC	6	4	10	4	2	6	1	1	2	16,7%	25,0%	20,0%
IGR IC	5	1	6	2	1	3	1	1	2	20,0%	100,0%	33,3%
IGR HC	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
IGR échelon spécial			0			0	0	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Total ITRF	48	44	92	20	26	46	7	8	15	14,6%	18,2%	16,3%
ADJENES P2C	0	0	0			0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
ADJENES PIC	2	9	11			0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
SAENES CS	0	8	8			1	0	1	1	0,0%	12,5%	12,5%
SAENES CE	0	1	1			1	0	1	1	0,0%	0,0%	100,0%
AAE P*	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
AAE HC*	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total AENES	4	22	26	0	1	1	0	2	2	0,0%	9,1%	7,7%
Magasinier P2C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
BAS CE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Conservateur général	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total BIB	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%





- Pour les personnels Enseignants et EC :

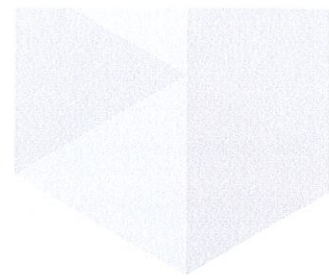
	Nombre de dossiers promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus			Ratio promus / candidats		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCF CN → HC	26	15	41	10	5	15	3	3	6	30%	60%	40%
MCF HC → ech. exceptionnel	4	2	6	4	1	5	3	1	4	75%	100%	80%
PR 2ème classe → 1ère classe	18	5	23	8	1	9	2	1	3	25%	100%	33%
PR 1ère classe → CE 1er échelon	18	18	36	3	8	11	2	3	5	67%	38%	45%
PR CE 1er échelon → CE 2ème échelon	17	5	22	4	1	5	2	1	3	50%	100%	60%
Total	83	45	128	29	16	45	12	9	21	41%	56%	47%

3/ Taux d'activité :

Titulaires BIATSS

Effectifs	2015			2016			2017			2018			2019		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
100%	117	131	248	120	132	252	122	135	257	118	133	251	112	129	241
90%	3	9	12	2	8	10	2	7	9	2	6	8	3	5	8
80%	6	27	33	6	25	31	5	26	31	6	28	34	6	30	36
70%	0	2	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
60%	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2
50%	1	1	2	2	4	6	1	4	5	0	2	2	1	3	4
Total	127	172	299	131	171	302	131	173	304	127	171	298	123	169	292





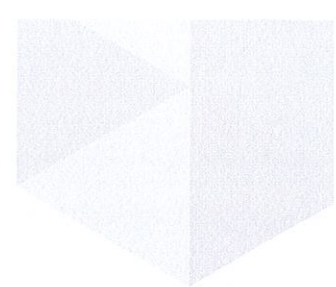
Titulaires ENSEIGNANTS

Effectifs	2015			2016			2017			2018			2019		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
100%	182	107	289	176	106	282	177	101	278	176	105	281	178	106	284
90%	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2
80%	0	6	6	0	4	4	0	6	6	0	5	5	2	5	7
70%	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
60%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50%	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Total	183	113	296	177	111	288	179	110	289	177	111	288	181	113	294

ANT BIATSS

Effectifs	2015			2016			2017			2018			2019		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
100%	107	107	214	119	107	226	106	98	204	111	94	205	96	89	185
90%	0	3	3	0	4	4	0	4	4	0	7	7	1	8	9
80%	1	10	11	1	11	12	0	11	11	0	12	12	0	10	10
70%	1	3	4	0	3	3	0	2	2	0	1	1	0	1	1
60%	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	2	2
50%	2	4	6	1	2	3	1	4	5	0	2	2	4	4	8
40%	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30%	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20%	1	1	2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0
Total	113	129	242	124	129	253	109	119	228	111	117	228	101	114	215





ANT Enseignants :

Effectifs	2015			2016			2017			2018			2019		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
100%	87	48	135	106	49	155	115	39	154	108	46	154	106	44	150
90%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70%	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
60%	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
50%	5	2	7	2	5	7	4	3	7	4	2	6	4	2	6
20%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Total	92	52	144	108	55	163	119	43	162	113	50	163	110	46	156

Au 31/12/2019, l'université compte 957 agents. Le taux de féminisation est de 46% toutes populations confondues avec une proportion de 38,5% de femmes parmi les enseignants titulaires et de 58% parmi les personnels BIATSS titulaires. Le taux de féminisation chez les agents non titulaires BIATSS est 53%, alors qu'il est de 30% chez les ANT enseignants et enseignants-chercheurs

Concernant les catégories A, les femmes sont présentes dans une moindre proportion que les hommes. Ce déficit est accentué pour la catégorie A+ (10 pour 19). Concernant les catégories B et C les femmes y sont proportionnellement beaucoup plus présentes que les hommes, notamment en catégorie C.

Pour les enseignants-chercheurs et enseignants, la part des hommes est plus importante pour tous les corps présents. Les écarts sont les plus importants chez les PR. Il a 36 hommes de plus que les femmes pour un effectif total de 104 PR. Cet écart est de 30 chez les MCF pour un effectif de 160 et de 2 pour les enseignants de 2nd degré pour un effectif de 30.

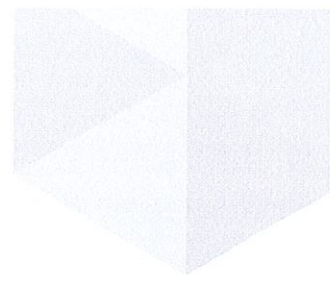
Il ressort donc que les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C des BIATSS et plus minoritaires chez les enseignants-chercheurs, notamment dans le corps des Professeurs d'Université.

Concernant l'avancement les ratios de promotion 2019 sont globalement plus favorables aux femmes qu'aux hommes. Toutefois, la démarche de faire acte de candidature n'apparaît pas aussi dans toutes les populations.

Concernant le taux d'activité et le recours au temps partiel, il apparaît de manière généralisée et sans distinction de statut, une prédominance des personnels féminins.

Concernant l'aspect rémunérations, à la lecture des indicateurs issus du bilan social et étant donné la nature de la composition des rémunérations (et des conditions d'évolutions), il convient de les consolider et de croiser l'ensemble des données pour en faire une analyse constructive.





FICHES ACTIONS TOULOUSE INP



AXE N°1 : PILOTER, SUIVRE ET EVALUER LE PLAN D' ACTIONS

Objectif :

Toulouse INP se dote d'un plan d'actions "Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes" pour une durée de 3 ans. Le suivi et la mise en œuvre de ce plan d'actions sera effectif au travers d'un comité de suivi et partagé par une communication adaptée.

Description des actions :

ACTION N°1 : Constituer et mettre en place un comité de pilotage.

Un comité de pilotage du plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes sera constitué (échéance 2021). Ce comité sera porté par la DRH. L'objectif de ce comité est d'avoir une vision globale des actions menées et de suivre le déploiement du plan d'actions. Ce Comité comprendra des élus ou personnes désignées dans les instances, la Chargée de mission égalité Femmes-Hommes, la Vice-Présidente Qualité de Vie au Travail (VP QVT), le Directeur des Ressources Humaines (DRH). Il définira son mode de fonctionnement et la fréquence de ses réunions. Il rendra compte régulièrement au Comité Technique et au CHSCT (et à terme le CSA).

ACTION N°2 : Produire un rapport de situation comparée associé au bilan social.

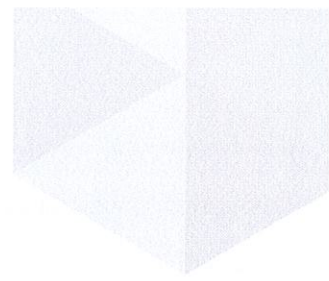
L'objectif est d'approfondir et de préciser le rapport de situation comparée à partir notamment du bilan social pour mieux apprécier la situation de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à Toulouse INP. Il s'agira de dresser les enseignements qui peuvent être tirés des éléments chiffrés sur lesquels repose le diagnostic **des écarts de situation entre les femmes et les hommes**. Annuellement le comité produira un rapport de situation comparée qui contiendra des éléments de diagnostic basés sur une liste sélectionnée d'indicateurs et des éléments d'analyse. Il pourra redéfinir à ce moment-là les actions proposées. Le 1er rapport serait produit à la fin de l'année 2021.

ACTION N°3 : Communiquer sur le suivi des actions.

En parallèle, une politique de communication sera déployée au sein de l'établissement pour diffuser l'information sur les questions d'égalité femmes-hommes (échéance 2021). Il s'agira de communiquer en interne tant sur le déroulement du plan d'actions, au travers de la création d'une rubrique dédiée dans l'Espace Numérique de Travail (ENT).

Il sera tenu compte du nécessaire dialogue social que comporte cette problématique en informant les instances, les représentants du personnel, les directeurs des composantes et des services centraux sur la mise en œuvre du plan d'actions (démarrage en 2021).





Indicateurs :

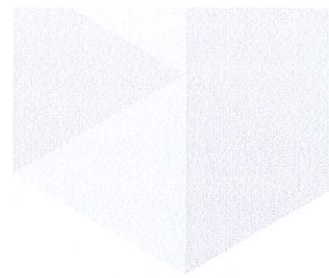
Nombre de réunions annuelles du Comité de pilotage

Production annuelle du rapport de situation comparée

Production annuelle du bilan social

Mise en œuvre de la rubrique Egalité professionnelle Femmes/Hommes dans l'ENT





AXE N°2 : EVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Objectifs :

L'objectif est de mesurer et comprendre les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour agir en faveur de l'égalité salariale et des droits dans le déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Description des actions :

ACTION N°1 : Identifier les écarts de rémunération.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) va travailler sur l'identification des écarts de rémunération à partir de l'outil numérique du Ministère permettant de produire annuellement une photographie des écarts de salaire entre hommes et femmes

- 2021 : élaboration de la version initiale du rapport ;
- 2022 : mise à jour annuelle des données de Toulouse INP dans l'outil MESRI-DGAFP ;
- 2023 : mise à jour annuelle des données de Toulouse INP dans l'outil MESRI-DGAFP.

ACTION N°2 : Analyser et évaluer les causes des écarts de rémunération, pour être en capacité d'y remédier.

Une analyse et une évaluation des causes des écarts de rémunération sera formalisée par le Comité de pilotage (échéance 2021/2022) à partir des éléments du rapport de situation comparée. Notamment l'attention sera portée sur les écarts qui seraient liés aux parts variables de rémunération (accès aux positions à responsabilités, Heures Complémentaires, missions, éventuelles limitations liées au temps partiel,...).

L'analyse sera adaptée aux différents groupes professionnels de l'INP.

Des propositions concrètes de mesures seront soumises aux instances pour neutraliser ou corriger les écarts de rémunération.

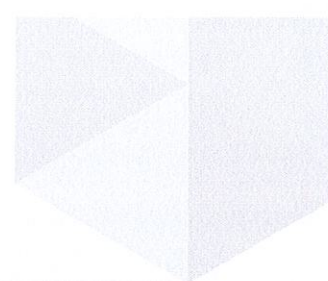
ACTION N°3 : Communiquer les données relatives aux écarts de salaires à tous les personnels.

Le Comité de pilotage s'attachera à communiquer en toute transparence les données relatives aux écarts de salaire au travers de l'ENT (échéance 2021).

Indicateur :

Production annuelle de la photographie des écarts de salaire entre hommes et femmes





AXE N°3 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS ET EMPLOIS

Objectifs :

L'objectif est de veiller à l'égalité de genre lors des processus de recrutement et de promotion des agents de Toulouse INP.

Description des actions :

ACTION N°1 : Recruter sans biais de genre.

A compter de l'année 2021, l'établissement s'engage à :

- Afficher des profils des postes BIATSS et Enseignants-Chercheurs non genrés ;
- Veiller au respect de la parité dans la constitution des comités de recrutement et de promotion ;
- Veiller à l'absence de stéréotypes de genres et de discriminations dans les débats et les décisions des instances de recrutement et de promotion (questions sans a priori...) ;
- Informer et sensibiliser les présidents des Comités de Sélection à l'égalité femmes-hommes ;
- Permettre à la Chargée de mission Egalité Femmes/Hommes de faire l'analyse ;

ACTION N°2 : Travailler à garantir l'égalité femme/homme dans les progressions de carrières.

A compter du mois de mars 2021, l'établissement s'engage sur une réflexion en lien avec les Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotions. Le descriptif de cette action ne pourra se réaliser qu'en parallèle de la finalisation des LDG Établissement.

ACTION N°3 : Veiller à avoir un équilibre Femmes/Hommes dans les différents métiers.

Toulouse INP souhaite dès 2021, veiller à avoir un équilibre femmes-hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement, des actions collectives, ... ;

L'établissement s'engage dès 2022 à communiquer sur les métiers de manière non genrée, notamment concernant les métiers BIATSS et les champs disciplinaires des Enseignants-chercheurs pour valoriser les métiers faisant intervenir des femmes dans des BAP/Section CNU très masculines et des hommes dans des BAP/Section CNU très féminines.

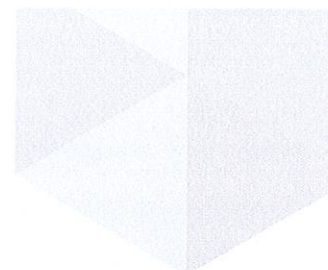
ACTION N°4 : Mettre en valeur la mixité des métiers.

Veiller à assurer la visibilité des femmes dans les manifestations, événements et la communication de l'établissement, dès 2021.

Indicateurs :

Ratio de femmes sur des postes à « responsabilités » (Groupes RIFSEEP pour les BIATSS et le référentiel pour les enseignants-chercheurs).





AXE N°4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Objectifs :

L'objectif est d'organiser le travail et de donner accès à l'information sur le droit de la famille de manière à soutenir l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des femmes et des hommes travaillant dans l'établissement.

Description des actions :

ACTION N°1 : Analyser les temps partiels et réfléchir à l'organisation des temps de travail

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle sera analysé à travers le prisme du temps partiel (échéance 2022).

ACTION N°2 : Accompagner l'exercice de la responsabilité parentale.

L'établissement souhaite accompagner la parentalité (échéance 2022) :

- En faisant connaître le droit de la famille aux hommes et aux femmes de Toulouse INP (congés paternité, demande de congés parental, soutien à des enfants handicapés, , don de congés, ...)
;
- En donnant des informations et en guidant pour répondre aux besoins (accès aux crèches...);
- En explorant les dispositifs réglementaires et pratiques qui permettraient de faciliter l'allaitement.

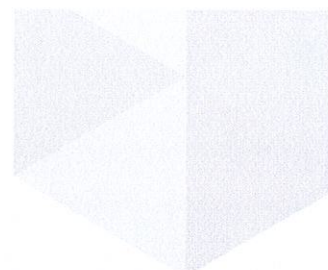
ACTION N°3 : Accompagner les retours de congés maternité et parental

L'établissement souhaite préserver l'emploi et les missions des agents en congés maternité et parental en accompagnant et en sensibilisant les encadrants.

Indicateurs :

- Nombre d'agents femmes et hommes à temps partiel.
- Nombre de congés maternité/paternité/parental pris.





AXES N°5 : PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Objectifs :

L'objectif est de former et monter en compétence les écoutants, les acteurs et les personnels.

Description des actions :

ACTION N°1 : Sensibiliser les personnels aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

Toulouse INP informera, sensibilisera et formera les personnels :

- Par la communication dans l'établissement ;
- En intégrant dans le plan de formation des actions permettant le développement d'une connaissance commune ainsi que la prévention des risques liés aux discriminations, aux actes de harcèlement et violences sexuelles et sexistes pour tous les personnels (échéance 2022).

ACTION N°2 : Rénover le fonctionnement de la cellule de veille des situations de travail.

L'établissement s'est doté dès 2013 d'une cellule de Veille des Situations de Travail (CVST), capable de détecter, recevoir les plaintes et traiter le signalement de toute discrimination, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes. Il est aujourd'hui primordial de faire évoluer le dispositif dans l'Établissement en :

- Faisant évoluer la composition de la cellule ;
- Accompagnant/formant les membres qui sont saisis par les victimes et les témoins de tels actes. Pour cela, l'établissement devra mettre en œuvre des sessions de formation avec des professionnels (échéance 2022) ;
- Réalisant un bilan de signalement auprès du CHSCT.

Indicateurs :

Nombre de personnels de Toulouse INP formés sur la thématique des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

Fréquence et nombre de communication/formation sur le sujet

Catherine XUERES
Présidente de Toulouse INP

