

Plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes 2025/2027

Décembre 2024

université
PARIS-SACLAY



PRÉAMBULE

Contexte et historique

Depuis 2020, chaque employeur public doit élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 et Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019).

L'Université Paris-Saclay (périmètre employeur) avait donc défini en 2021 un plan d'action, pour la période 2021-2024. Ce premier plan d'action incluait plusieurs axes : gouvernance et communication, articulation vie privée – vie professionnelle, égal accès aux emplois et responsabilités, évaluation et prévention des écarts de rémunération, et prévention et traitement des actes de violence et des agissements sexistes.

Sur le premier axe (Gouvernance et communication), le plan de 2021 a entre autres permis de formaliser une gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité femmes-hommes, de favoriser la communication afin que l'ensemble des personnels aient connaissance de leurs droits, ou encore de contribuer à la formation et la sensibilisation de l'ensemble des personnels sur le sujet (par exemple via des expositions, conférences/débats). Sur le deuxième axe (Articulation vie privée – vie professionnelle), des actions ont été déployées, par exemple pour mettre à disposition des salles d'allaitement, ou encore pour aider à la garde d'enfants. Sur le troisième axe (Égal accès aux emplois et responsabilités), le plan de 2021 a conduit l'université à réaliser des bilans sexués sur l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines, tels que le recrutement ou encore le repyramidage. Ces bilans ont montré que ces politiques avaient été déployées dans le souci de l'égalité entre femmes et hommes. Sur le quatrième axe (Évaluation et prévention des écarts de rémunération), l'analyse du rapport social unique a été renforcée afin de mieux évaluer les écarts de rémunération. Enfin, sur le cinquième axe (Prévention et traitement des violences et agissements sexistes), le plan de 2021 a conduit entre autres à la réalisation d'une enquête sur les violences sexistes et sexuelles (2022), à la création et au déploiement d'un module de e-learning sur les violences sexistes et sexuelles (à destination de tous les personnels et toute la population étudiante), ou encore au renforcement de la cellule d'écoute et de traitement des signalements.

Un souhait de renforcement de la politique d'égalité

Ces différents éléments montrent l'engagement de l'Université Paris-Saclay. Cependant, plusieurs facteurs nous incitent à vouloir renforcer la politique de l'université sur l'égalité femmes-hommes dans ce nouveau plan 2025-2027.

Tout d'abord, l'analyse du rapport social unique (RSU) nous a permis d'identifier certaines inégalités, et notamment :

- Accès aux postes de professeur·es des universités : en 2022, les femmes constituent 43% des maîtres et maîtresses de conférences et seulement 34% des professeur·es des universités (cf. p.12 du RSU). Ce pourcentage moyen masque de fortes disparités selon les disciplines, conformes aux statistiques nationales. Par exemple, sur les 32 professeur·es des universités en mathématiques, il y a 1 femme, alors qu'elles représentent 44 % des professeur·es des universités en Droit-Économie-Management (cf. p. 14 du RSU).
- Accès à la catégorie A pour les personnels administratifs (BIATSS) : en 2022, les femmes représentent 67 % de la catégorie C contre 63 % de la catégorie A (cf. p. 19 du RSU).
- Écarts de rémunération chez les personnels BIATSS de catégorie A (cf. p. 39 du RSU).

Nous avons donc souhaité intégrer dans le plan de 2025 des mesures visant à mieux comprendre ou à traiter ces inégalités.

Ensuite, le fait de progresser sur l'égalité femmes-hommes, en grande partie grâce au plan de 2021, nous a permis de mieux identifier certaines problématiques encore insuffisamment traitées, telles que la persistance d'horaires de réunion tardifs, ou pendant les vacances scolaires et/ou les mercredis, la précarité menstruelle, les biais de genre dans les recrutements, les potentielles inégalités gen-

rées dans la prise de responsabilités, ou encore les difficultés à faire face aux frais de procédure externe (frais d'avocate ou avocat par exemple) pour certaines victimes de violences sexistes et sexuelles.

Deux avancées structurelles majeures

Par rapport au plan de 2021, le plan 2025-2027 comporte deux avancées structurelles majeures.

Tout d'abord, contrairement au plan de 2021 qui se centrait essentiellement sur les personnels (à l'exception de l'axe de prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles), ce plan concerne également la population étudiante. Même si les textes légaux précités ne contiennent pas d'obligation pour les établissements d'enseignement à inclure des mesures destinées à la population étudiante dans leur plan égalité, il nous a semblé que la responsabilité de l'université ne s'arrêtait pas aux personnels, mais incluait les étudiantes et étudiants, à la fois en ce qui concerne leur accès aux différentes filières de formation, leur formation sur les sujets liés à l'égalité, leur insertion professionnelle, et évidemment leur sécurité physique et psychologique.

Ensuite, la constitution d'un réseau de référentes et référents Égalité au niveau du périmètre large depuis plusieurs années a permis d'identifier des sujets communs aux différents établissements. De ce fait, et même si l'obligation légale ne porte que sur le périmètre employeur (dans le sens où elle concerne chaque employeur public, chaque employeur devant donc avoir son propre plan), l'Université Paris-Saclay a souhaité aller au-delà de cette obligation en incluant dans son plan également des mesures sur le périmètre large.

LÉGENDE



Mesure applicable au périmètre employeur



Mesure applicable au périmètre large

Méthodologie de construction du plan

Ce plan a été constitué par un groupe de travail réunissant : une représentante et un représentant du personnel (F3FCT et CSAE), une responsable RH, la cheffe de projet Égalité-Diversité, le vice-président Ressources humaines, une référente égalité d'une composante (devenue en juillet vice-présidente Égalité-Diversité-Inclusion). Il a donc fait l'objet d'une co-construction, au cours de 3 réunions de travail.

Des échanges bilatéraux ont été par ailleurs réalisés avec différentes directions : vie étudiante et égalité des chances, ressources humaines (pilotage, recrutement, Institut de formation...), santé étudiante et médecine du travail, sport, Direction des relations internationales, etc., pour intégrer des éléments relatifs à leurs champs d'action.

Une fois rédigé suite aux réunions du groupe de travail et à ces échanges bilatéraux, le plan a fait l'objet de discussions avec les autres vice-président·es concerné·es (vie universitaire, pilotage, étudiant, qualité de vie au travail notamment).

Il a ensuite été présenté en CSAE pour information le 5 novembre 2024 et a été approuvé par le CSAE du 26 novembre 2024, puis par le CA du 17 décembre 2024.

Il est organisé en suivant les cinq axes du plan précédent (correspondant aux thématiques demandées par le ministère) :

- Renforcer la gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité ;
- Favoriser l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux études et à l'emploi ;
- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Chaque axe contient plusieurs thématiques. Au sein de chaque thématique, les actions sont distinguées selon qu'elles relèvent du périmètre employeur ou du périmètre large. Un tableau de suivi, également présenté en CSAE, a été élaboré avec des objectifs pluriannuels, des indicateurs, des livrables, les acteurs concernés ainsi que des éléments budgétaires. Il servira de référentiel pour assurer la mise en place effective des mesures.

L'université remercie les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce plan, notamment les représentant·es du personnels et les différents services concernés qui ont apporté des éclairages pertinents sur les différents sujets.

TABLE DES MATIÈRES

1. Renforcer la gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité	5
1.1 Piloter la politique d'égalité	5
1.2 Continuer à développer la politique de communication égalitaire	6
1.3 Engager la politique d'égalité de l'université sur le long terme	6
1.4 Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre large mais aussi sur le plan régional, national et international	7
2. Favoriser l'articulation entre vie privée et vie professionnelle	8
2.1 Favoriser l'articulation des temps de vie	8
2.2 Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel et des études	9
2.3 Lutter contre la précarité menstruelle	10
3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux études et à l'emploi	11
3.1 Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de l'université	11
3.2 Favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières	12
4. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	14
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	15
5.1 Prévenir les comportements inappropriés	15
5.2 Traiter les discriminations, actes de violence, harcèlements et agissements sexistes	17

1. RENFORCER la gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité

1.1 Piloter la politique d'égalité

- **Mettre en place un comité de pilotage pour suivre le déploiement du plan d'action égalité (PAE) avec un bilan annuel et un processus de révision**

Un comité de pilotage (cf. préambule pour sa composition) a été mis en place avec l'objectif d'élaborer le nouveau plan 2025-27.

Trois réunions de la commission ont permis de :

- Faire le bilan de l'ancien plan et évaluer le niveau de réalisation des différentes mesures ;
- Mettre en perspective les éléments de freins et leviers de la réalisation du plan ;
- Proposer de nouvelles mesures adaptées aux besoins de la communauté universitaire (en particulier intégrer la dimension étudiante non incluse dans l'ancien plan).

Le comité de pilotage se réunira deux fois par an (fin mars et fin septembre) afin de faire le point sur les avancées du nouveau plan et sera force de proposition en cas d'éventuelles difficultés ou contraintes.

- **Communiquer sur le plan d'action et son avancée de manière régulière**

Un document pédagogique de présentation du plan sera réalisé avec l'appui de la Direction de la marque et de la communication afin que la communauté universitaire puisse prendre connaissance et s'approprie la politique d'égalité professionnelle de l'établissement. La même démarche sera effectuée pour le bilan du plan à un, deux et trois ans. La diffusion se fera sur le site web, mais aussi au niveau des composantes, directions et service centraux. Des interventions dans les réunions de composantes et de directions seront également programmées pour une présentation orale du plan et un échange avec les personnels, avec l'objectif que l'ensemble de la communauté universitaire puisse s'approprier le plan et ses thématiques associées.

- **Développer les financements externes et internes dédiés à la politique égalité**

Contrairement à l'ancien plan, les différentes mesures de ce nouveau plan ont été chiffrées afin de pouvoir présenter un budget de réalisation des actions du plan. Des financements en interne vont être demandés et des fonds seront levés via des appels à projet externes - comme dans l'ancien plan - notamment ceux de la DGSIP-DGRI (Fonds Égalité professionnelle, Plan de lutte contre les Violences sexistes et sexuelles) ou de la Préfecture de Région (précarité menstruelle), avec la possibilité de le faire au périmètre large le cas échéant. Des acteurs locaux comme la Communauté d'agglomération Paris-Saclay ou le CROUS de Versailles sont également des partenaires financiers importants. La mobilisation de partenaires privés constitue aussi une autre possibilité pour les années à venir (notamment dans le cadre de programmes de mécénat).

- **Organiser des événements, notamment lors des semaines de sensibilisation sur l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

Pour diffuser une culture commune de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), deux campagnes de sensibilisation (a minima) seront organisées par an au périmètre large, en co-construction avec les référentes et référents égalité des universités membres-associés, des écoles et des composantes. La campagne de communication sera commune, avec une thématique phare ainsi qu'une affiche renvoyant à une page web où seront détaillés les différentes actions, lieux et horaires des événements par

établissement. Ces actions seront à destination aussi bien de la population étudiante que des personnels. Un travail avec les associations étudiantes sera fait en amont et les projets mis en œuvre par les étudiant·es dans le cadre de ces campagnes seront également valorisés.

- **Améliorer la visibilité de la politique d'Égalité-diversité-inclusion plus globalement**

Un grand nombre de dispositifs, programmes, actions, projets relatifs à l'égalité, la diversité et l'inclusion sont mis en œuvre en dehors de ce que développe la Mission Égalité-Diversité (via les composantes ou les services centraux, mais également au sein des universités membres-associés et des écoles) mais ils ne sont pas valorisés car l'information est éparpillée. Dans un premier temps, un recensement des différentes actions existantes au sein de l'Université Paris-Saclay sur ce sujet sera effectué et publié sur une page web structurée et exhaustive. Par ailleurs, une lettre semestrielle sera diffusée en interne et externe afin de valoriser et communiquer sur la politique d'Égalité-diversité-inclusion.

1.2 Continuer à développer la politique de communication égalitaire

Un guide de la communication égalitaire (versions longue et courte) existe depuis 2021 et est largement diffusé au sein de notre communauté universitaire mais également dans d'autres établissements ESR qui nous sollicitent. La Direction de la marque et de la communication a été largement sensibilisée à ces enjeux et applique ces bonnes pratiques dans la mesure du possible. L'université s'engage à poursuivre la diffusion des guides et bonnes pratiques pour qu'ils soient utilisés et mis en œuvre au quotidien.

Voir page : <https://www.universite-paris-saclay.fr/luniversite/diversite-egalite-inclusion-handicap/communication-egalitaire>

1.3 Engager la politique d'égalité de l'université sur le long terme

- **Développer et partager une veille de bonnes pratiques**

Différents réseaux existent pour le développement et le partage de bonnes pratiques. Au périmètre large, un groupe de travail égalité se réunit tous les deux mois afin d'échanger sur les actualités de chaque établissement et de construire des actions communes, répondre de manière collective à des appels à projets, etc. Ce groupe de travail sera élargi aux référent·es Égalité/VSS qui seront nouvellement nommé·es courant 2025.

L'université européenne Eugloh est un bon vecteur pour renforcer les liens et l'échange de bonnes pratiques entre partenaires européens sur ces thématiques. Un des groupes de travail inclut d'ailleurs les questions d'égalité et d'inclusion.

- **Créer une boîte à outils d'autoformation sur l'égalité**

L'université mettra à disposition des personnels une boîte à outils d'autoformation sur l'égalité.

Le guide de communication égalitaire est un premier outil qui permet d'acquérir une pratique de l'écriture égalitaire. Par ailleurs, différents outils, disponibles sur les plateformes MENTOR et LinkedIn Learning sont déjà disponibles. L'université diffusera l'information aux personnels (page intranet, Internet, newsletter RH, etc.) avec une politique volontariste des directions pour inciter leurs équipes à se former sur ces questions.

Les formations répertoriées sont les suivantes :

→ **MENTOR** (plateforme de formation en ligne, interministérielle) :

- « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » (1h)
<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=74>
- « Diversité et lutte contre les discriminations » (1h50)
<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=305>

- « Comprendre et prévenir les discriminations » (1h30)
<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=133>
- « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » (15 mn)
<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=47>
- « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » (2h)
<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=144>
- « La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management »
<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=219>

→ **LinkedIn Learning** (plateforme de formation en ligne) :

- « Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au travail » (5h20)
https://fr.linkedin.com/learning/paths/promouvoir-la-diversite-l-equite-et-l-inclusion-au-travail?trk=learning-topics_learning-search-card_search-card&upsellOrderOrigin=default_guest_learning
- « Formation mixité et carrière au féminin » (56min)
<https://www.linkedin.com/learning/mixite-et-carriere-au-feminin/faire-un-etat-des-lieux?autoplay=true&u=101743162>
- « Lutter contre les biais de genre au travail » (14min)
<https://www.linkedin.com/learning/lutter-contre-les-biais-de-genre-au-travail/pourquoi-c-est-important?autoplay=true&u=101743162>
- « Prendre le pouvoir sur sa carrière en tant que femme » (1h)
<https://www.linkedin.com/learning/prendre-le-pouvoir-sur-sa-carriere-en-tant-que-femme/consulter-sa-boussole-de-carriere?autoSkip=true&autoplay=true&resume=false&u=101743162>

L'Université Paris-Saclay a par ailleurs monté un module de formation e-learning de 1h30 sur les VSS (point développé dans l'axe 5).

1.4 Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre large mais aussi sur le plan régional, national et international

● Développer un réseau de partenariats institutionnels et associatifs (régional, national et international)

De nombreux partenariats ont déjà été développés et sont pérennisés et efficaces :

- International : groupe Égalité-Diversité-Inclusion avec la Ligue des universités de recherche européennes (LERU) ; collaboration sur l'entrepreneuriat des étudiantes avec North Eastern University, le Consulat de France à Boston et des entreprises partenaires ; Eugloh (Work Package sur la vie de campus, organisation de webinaires pour la semaine internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, ...)
- National : Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité-Diversité – CPED (l'université est membre du Conseil d'administration et du bureau)
- Régional et local : Préfecture de région avec délégation aux droits des femmes, Région Île-de-France, Conseil départemental, Maisons des femmes, Centres d'information sur les droits des femmes et des familles, MEDIAVIP, CROUS, Rectorat de Versailles, Créteil, Points Justice, etc.

Ces partenariats seront maintenus, et l'université cherchera par ailleurs à développer de nouveaux partenariats avec la justice et la police dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'avec les entreprises de l'écosystème de Saclay.

● Effectuer un état des lieux de la production de recherches, notamment en Sciences humaines et sociales, sur l'égalité femmes-hommes et le genre à l'Université Paris-Saclay

Le bilan de l'ancien plan indiquait qu'un travail avait été initié avec la Direction des bibliothèques, de l'information et de la science ouverte (Dibiso) pour réaliser un état des lieux de la recherche sur le genre à l'Uni-

université Paris-Saclay. Ce travail sera finalisé afin d'arriver à une cartographie de l'expertise des chercheur·es (incluant les doctorant·es) sur le sujet et une page dédiée avec une base de données. Cela permettra ainsi de valoriser en interne et en externe les recherches menées sur ce sujet au sein de l'Université Paris-Saclay.

- **Créer un prix récompensant un travail de master ou de doctorat sur le genre**

En lien avec l'état des lieux de la production de recherches sur l'égalité femmes-hommes et/ou le genre à l'Université Paris-Saclay, un prix sera créé afin de récompenser annuellement un travail de recherche (master ou doctorat) mené sur le genre à l'Université Paris-Saclay (quelle que soit la discipline).

2. FAVORISER l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

2.1 Favoriser l'articulation des temps de vie

- **Analyser les dispositifs de temps partiel et télétravail pour s'assurer qu'ils répondent aux objectifs d'égalité femmes-hommes**

Sur la question des temps partiels, l'enjeu est de mieux comprendre les déterminants de la prise de temps partiel et de distinguer entre les temps partiels choisis et subis. En effet, la prise de temps partiel s'accompagne d'une perte salariale, et aujourd'hui la grande majorité des personnes à temps partiel sont des femmes (cf. p. 49 du RSU). Il conviendra donc d'analyser ces phénomènes et d'apporter des actions correctrices le cas échéant.

Concernant le télétravail, le bilan de l'ancien plan ne permettait pas d'avoir une analyse fine des pratiques de télétravail, il sera donc essentiel, dans ce nouveau plan, de disposer, au-delà des données sexuées, d'indicateurs tels que le nombre et choix des jours, l'espace et le matériel dédiés au télétravail, etc. En effet comme le souligne le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes dans son rapport de février 2023, le télétravail peut accroître les inégalités femmes-hommes : « *Inégale répartition des tâches ménagères, déséquilibre de la charge familiale, charge mentale... les femmes subissent encore de nombreuses inégalités au sein des foyers qui peuvent être amplifiées par le recours au télétravail par exemple lorsqu'il répond à des difficultés régulières de garde d'enfants ou qu'il s'exerce dans des locaux inadaptés. Il peut alors entraîner des conséquences sur la santé mentale et impacter les parcours professionnels des femmes* »¹.

- **Mettre en place une charte de la déconnexion**

Une charte de la déconnexion est en cours d'élaboration en lien avec la charte de télétravail.

- **Limiter les réunions après 18h et pendant les vacances scolaires**

Cette action porte sur l'organisation spécifique des réunions mais s'intègre plus largement dans des pratiques managériales globales de respect de la qualité de vie au travail et notamment de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. L'idée ici est d'éviter, autant que faire se peut, de planifier des réunions de travail en dehors des plages horaires 9h-18h, pendant les périodes de vacances scolaires, ainsi que les jours comme les mercredis que de nombreux parents (majoritairement les femmes) dédient à leurs enfants. Par ailleurs, il est nécessaire de penser à l'efficacité de ces réunions : durée et ordre du jour prédéfinis, respect du temps imparti, relevé de décisions, etc.

1 Rapport : « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes », 27 février 2023

- **Favoriser la mixité des pratiques sportives sur le campus**

La communication du service des sports prend en compte la question de stéréotypes de genre mais la pratique reste très genrée : une majorité d'hommes dans les sports vus comme masculins (judo, foot, etc.), et de femmes dans ceux vus comme féminins (zumba, yoga, etc.). Des actions seront menées afin de favoriser la mixité dans les disciplines très genrées : communication déjouant les stéréotypes de genre, cours réservés à certaines populations, ...

Par ailleurs, si, dans les personnels, une majorité de femmes pratiquent le sport (70 % contre 30 % d'hommes), ce chiffre est inversé chez la population étudiante. Il faudra alors penser à des leviers susceptibles de motiver les hommes parmi les personnels et les femmes parmi la population étudiante pour les emmener vers la pratique sportive.

2.2 Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel et des études

- **Faciliter la prise du congé paternité**

L'augmentation du nombre de jours accordés dans le cadre du congé de paternité (28 jours depuis 2021 contre 14 avant) est une mesure qui peut aider à rééquilibrer le partage des tâches domestiques et parentales, encore largement assumées par les femmes. Afin de sensibiliser les nouveaux pères à leurs droits en matière de congés de paternité et/ou de congé parental, une note explicative sera diffusée via les services RH (décharges, jours de congés, etc.), en début d'année universitaire par exemple.

- **Faciliter le retour du congé maternité ou congé parental**

Le retour des congés liés à la parentalité sera systématiquement accompagné d'un entretien de retour afin de s'assurer de la bonne réintégration des personnels concernés. Le retour de congé maternité continuera à être pris en compte comme critère de priorité dans l'examen des demandes de CRCT (Congés pour recherches ou conversions thématiques).

- **Informier sur la parentalité**

Un guide sur la parentalité sera élaboré en lien avec le service de Ressources humaines, le service de Santé étudiante, la Médecine préventive et la maison du doctorat afin d'informer les futurs parents sur leurs droits et les mesures mises en place par l'université sur la parentalité. Une communication large sera faite sur ce guide.

- **Améliorer la mise à disposition de salles d'allaitement**

Des salles d'allaitement sont mises à disposition à la demande, en général au sein des infirmeries. Mais ces salles ne sont pas toujours adaptées, ni accessibles quotidiennement (personnels pas toujours sur place et dans ce cas infirmeries fermées) et aucune communication « officielle » n'a été faite sur les salles existantes.

L'université achètera 9 sièges inclinables (adaptés à l'allaitement) à installer dans les 9 infirmeries du campus et lancera une communication, par le service de Ressources humaines, en lien avec le service de Santé étudiante et la Médecine préventive. Un travail sera lancé pour élargir ces dispositifs au périmètre large.

- **Aider à la garde d'enfants**

Un centre de loisirs existe sur le campus (CESFO) ouvert tous les mercredis et les vacances scolaires de 8h à 18h30 pour les agent-es de l'Université Paris-Saclay et du CNRS ainsi que les familles relevant de la mairie d'Orsay. 160 places sont disponibles dans ce centre chaque année.

Par ailleurs, différentes aides sociales « Enfance, jeunesse famille » existent, avec ou sans conditions de revenus selon les aides : aides pour gardes ou séjours et vacances d'enfant, aides relatives aux frais scolaires, aides au BAFA, stages de secourisme, etc. Ces différentes aides sont détaillées dans un guide social complet affiché sur l'intranet de l'établissement.

Enfin, 10 places en crèches sont disponibles dès la rentrée 2024 pour les personnels de l'université et seront maintenues les années suivantes. Une commission est chargée de recevoir et d'étudier les dossiers de demande et de sélectionner les familles retenues en fonction de différents critères : prioritairement des critères sociaux puis en fonction du statut, type de contrat, etc.

● Favoriser le suivi des formations par les étudiantes enceintes

Des aménagements seront définis au niveau de l'université afin de permettre aux étudiantes enceintes de poursuivre leur scolarité dans les meilleures conditions (suivi des cours à distance quand c'est possible, autorisations d'absence, aménagement des périodes d'examen, étalement de la scolarité, ...).

● Mener une réflexion sur les règles douloureuses

Il existe déjà des protocoles adaptés pour les étudiantes et personnels souffrant d'endométriose, avec notamment des autorisations d'absence.

Certaines universités sont cependant allées plus loin et ont créé des congés pour règles douloureuses (hors situation spécifique d'endométriose) à destination des étudiantes et des agentes. Le service de Santé étudiante de l'Université Paris-Saclay veille à transmettre aux étudiantes souffrant de règles douloureuses toutes les ressources pour traiter les symptômes et pour qu'une prise en charge thérapeutique soit mise en place. À partir de 2025, l'université s'engagera dans un travail de réflexion sur ce qui pourrait être proposé au sein du périmètre de Paris-Saclay (télétravail à jours mobiles pour les agentes, espace de repos et soins adaptés si besoin, congé, etc.).

2.3 Lutter contre la précarité menstruelle

Depuis 2020, la lutte contre la précarité menstruelle fait partie intégrante de la politique égalité et de vie de campus de l'établissement. Après avoir levé des fonds en répondant à plusieurs appels de projets de la Préfecture de Région, et obtenu d'autres financements via la CVEC, le CROUS et la Communauté d'agglomération Paris-Saclay, l'université a pu dans un premier temps installer des distributeurs sur tout le campus et lancer des campagnes de distribution de protections jetables et réutilisables dans une logique de développement soutenable. Une exposition de sensibilisation a également été créée afin de lutter contre le tabou des règles.

Un appel d'offre a été réalisé (reconnu et mis en lumière par la Commission Européenne) avec 3 lots : culottes menstruelles, coupes menstruelles et serviettes réutilisables. Tout d'abord centrées sur les boursières du périmètre large, les distributions de protections ont pu être élargies à d'autres étudiantes, du fait des prix avantageux obtenus via le marché. Les composantes et les associations étudiantes sont très engagées sur la question et facilitent l'organisation des distributions. Les chiffres clés sont les suivants :

- 50 distributeurs de protections jetables gratuites sur le campus
- 25 000 culottes, 3 000 coupes et 5 000 serviettes achetées
- 1 exposition de sensibilisation sur la précarité menstruelle
- Des dizaines d'étudiant·es et associations qui s'impliquent
- Environ 200 000 € de fonds levés

- **Assurer la continuité de la mise à disposition de protections jetables gratuites via les distributeurs sur tout le campus**

Les 50 distributeurs de protections sont installés sur tout le campus et le réapprovisionnement, qui anciennement se faisait via la Mission Égalité-Diversité, se fera directement par les composantes à partir de la rentrée 2024. Une ligne budgétaire est réservée pour ces commandes, qui seront passées à l'UGAP en fonction des besoins de chaque composante et de façon à assurer un bon approvisionnement des distributeurs. Une communication large sera faite au début de chaque année universitaire sur l'existence et la localisation de ces distributeurs.

- **Mettre à disposition des protections réutilisables gratuites pour les publics les plus précaires (étudiants et personnels)**

Depuis la rentrée 2024, les protections réutilisables encore en stock sont gérées par la Direction de la vie étudiante et égalité des chances. Elle en donne gratuitement à des bénéficiaires des commissions aides, lors des interventions campus des ambassadeurs et ambassadrices étudiant·es, ainsi que lors de toute manifestation rassemblant un public étudiant (Festival d'accueil, Welcome days, etc.). Des protections sont par ailleurs mises à disposition au sein des associations de la coopérative solidaire (Secours populaire, Resto du cœur, etc.) ainsi que dans les infirmeries et le service d'Action sociale des Ressources humaines. De nouveaux financements seront trouvés afin de pérenniser cette action.

3. GARANTIR

l'égal accès des femmes et des hommes aux études et à l'emploi

3.1 Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de l'université

- **Analyser les données générées du Rapport social unique (RSU) et extraire des leviers et axes de développement**

Le RSU est réalisé chaque année avec un certain nombre d'indicateurs et de données générées susceptibles de nous éclairer sur les leviers à mettre en place pour répondre aux objectifs d'égalité femmes-hommes. L'université utilisera les données du RSU pour mener une analyse annuelle des inégalités et écarts entre femmes et hommes, et mesurer leur évolution.

- **Assurer une communication large de l'analyse genrée et du plan d'action égalité**

Tous les rapports (RSU, plans d'actions et bilan) sont diffusés sur le site web de l'université à disposition de tous publics (<https://www.universite-paris-saclay.fr/luniversite/diversite-egalite-inclusion-handicap/egalite-professionnelle>). Un document de communication synthétique reprenant les différents éléments de l'analyse genrée sera élaboré et présenté avec le nouveau plan.

- **Comprendre et suivre les biais éventuels des promotions**

Chaque processus de promotion (repyramidage, recrutements de professeur·es des universités, avancement des BIATSS, etc.) donnera lieu à une analyse chiffrée genrée (vivier, candidature, lauréat·e), de manière à vérifier qu'il n'a pas donné lieu à des inégalités entre femmes et hommes. Les éventuelles inégalités seront corrigées.

- **Sensibiliser l'ensemble des personnels à l'égalité femmes-hommes**

Une procédure de sensibilisation avec un planning des formations dédiées par public cible sera élaborée et diffusée, en intégrant également la thématique dans les parcours des nouveaux personnels. Des séances de théâtre-forum (mises en situation) sur l'égalité femmes-hommes seront organisées et ouvertes à tous les personnels. En cas de places vacantes, ces sessions pourront être ouvertes au périmètre large.

De plus, une vidéo de la vice-présidence Égalité-Diversité-Inclusion (EDI) sera élaborée et affichée sur l'intranet et le site web et réseaux sociaux afin de rappeler les grandes lignes de la politique de l'université et son engagement dans ces thématiques EDI.

- **Former les personnels de ressources humaines et l'ensemble des personnes amenées à recruter (incluant les comités de sélection et les jurys de master et doctorat) à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes**

Une boîte à outils de sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux biais cognitifs et sexistes sera créée et mise à disposition des personnels de ressources humaines et des personnes amenées à recruter. Une note de procédure sera diffusée largement (avec des ressources à lire/visionner) aux personnels qui recrutent. Par ailleurs, du contenu de formation sera créé pour intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans les formations managériales.

3.2 Favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières

- **Avoir des jurys paritaires pour les différents recrutements et mener une réflexion sur les critères de recrutement**

Concernant les personnels administratifs (BIATSS), un travail est mené pour inciter à avoir des commissions de recrutement paritaires comportant au moins 40% de membres de chaque sexe dans la mesure du possible. Pour les concours d'accès au corps enseignant-chercheur, la parité de genre est instituée dans la réglementation.

Concernant le corps enseignant, des bilans de recrutements avec données sexuées sont réalisés pour un état des lieux des candidatures, personnes auditionnées et personnes recrutées. Un travail sera effectué avec le service de Ressources humaines pour renforcer le suivi en exploitant au mieux les données de Galaxie ou autres applications ministérielles afin de disposer des indicateurs genrés sur les recrutements.

L'université engagera par ailleurs une réflexion sur les critères et modalités de recrutement afin de favoriser une plus grande mixité des personnes recrutées.

- **Mesurer l'égalité d'accès à la formation et au développement professionnel et personnel, élément important dans le déroulement de carrière**

Des indicateurs seront définis en lien avec l'Institut de formation sur la base des analyses du Rapport social unique pour permettre une analyse fine des différences genrées dans l'accès à la formation professionnelle et aux dispositifs de développement professionnel et personnel.

- **Favoriser l'égalité dans l'accès à la formation et aux outils de développement professionnel et personnel**

Si des inégalités sont identifiées grâce à ces mesures, l'université mettra en place des mesures visant à les corriger (campagne de communication sur les formations et les dispositifs, campagne auprès des responsables hiérarchiques, notamment).

- **Analyser au prisme du genre la catégorie A+ (BIATSS)**

L'université élaborera une méthodologie de cartographie des postes A+ afin de faire un état des lieux sexué des postes de catégorie A+. Selon les résultats de cette analyse, des mesures seront mises en œuvre pour corriger d'éventuelles inégalités (plan de formation, plan de carrière, création de viviers de remplacement, par exemple).

- **Analyser au prisme du genre les prises de responsabilité administratives et politiques du corps enseignant**

À ce stade, les données du Rapport social unique ne permettent pas d'identifier d'éventuelles inégalités de genre dans la prise de responsabilités pédagogiques (responsabilité de formation), administratives ou politiques (direction de laboratoire, vice-décanat, etc.). Un travail de collecte et d'analyse de données sera mené afin d'identifier d'éventuelles inégalités dans ces prises de fonction. Si des inégalités sont identifiées, un groupe de travail sera mis en place pour identifier des actions correctrices (par exemple, sensibilisation des collègues sur l'importance de ce type de fonctions pour la carrière, sensibilisation des personnes amenées à nommer des collègues sur ce type de fonction).

- **Faciliter l'accès des femmes aux postes de professeur·es des universités**

Le RSU montre de fortes inégalités dans l'accès aux postes de professeur·es des universités (cf. p. 12). L'université mettra en place plusieurs mesures pour tenter de résorber ces inégalités.

Tout d'abord, une vigilance particulière sera accordée par les directions de laboratoire aux femmes susceptibles de passer leur HDR, de façon à lutter contre les phénomènes d'autocensure. Comme indiqué plus haut, les comités de sélection seront formés et sensibilisés aux biais de genre. Par ailleurs, l'université continuera à appliquer une stratégie de recrutement qui stipule que dans les disciplines peu féminisées, à dossier égal, le recrutement d'une femme est privilégié (la qualité des profils restant évidemment le premier critère de choix).

- **Œuvrer en faveur de l'égalité dans l'insertion professionnelle**

L'université réalisera un état des lieux des inégalités genrées en matière d'insertion professionnelle des diplômées et diplômés (accès à un emploi à durée indéterminée, accès au statut cadre, accès à un emploi à temps plein, etc.).

Si des inégalités sont constatées, des actions seront menées pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômées : ateliers d'aide au CV, ateliers de préparation aux entretiens d'embauche, mise en place de dispositifs de marrainage ou parrainage par des alumni de l'université, ...

- **Œuvrer en faveur de la mixité des filières**

La ségrégation genrée des filières constitue un des facteurs aggravant les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de carrière et de rémunération. L'université a un rôle à jouer pour limiter cette ségrégation genrée. Des initiatives locales ont déjà été mises en place (par exemple, bourses de la fondation Jacques Hadamard pour des étudiantes en mathématiques) mais n'ont pas été intégrées dans une politique globale.

Dans un premier temps, l'université mènera un travail de recensement et d'identification de l'ensemble des actions mises en place. Parmi ces actions, certaines seront mises à l'échelle afin de bénéficier à un public plus large.

Dans un second temps, d'autres actions seront définies et mises en place afin de favoriser la mixité des filières, et notamment :

- Travail sur la communication sur les formations ;
- Mise en avant de rôles modèles ;

- Sensibilisation des jurys de recrutement en master sur les biais de genre (cf. point 3.1) ;
- Mise en place de dispositifs de mentorat pour les étudiantes de master dans les formations peu féminisées ;
- Développement des dispositifs de marrainage ou parrainage de classes de collèges et lycées ;
- Développement d'actions ciblées en direction de publics féminins (écoles d'été, ateliers d'initiation aux sciences, ...)
- Développement de dispositifs visant à faire des stages d'observation (troisième et seconde) des occasions de se familiariser avec des filières peu mixtes.

● **Poursuivre le programme de mentorat des doctorantes**

L'université s'est engagée dans un programme de mentorat à destination des doctorantes, en partenariat avec l'association Femmes & Sciences. Ce programme sera pérennisé et donnera lieu à une communication élargie.

4. ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

● **Mesurer et analyser les écarts de rémunération et promotion annuellement**

Les données du Rapport social unique seront utilisées pour mesurer et analyser les écarts de rémunération et de promotion. Les informations sur le salaire fixe et le salaire variable (primes, heures complémentaires) seront dissociées afin de proposer une analyse fine des éventuelles inégalités sur les différents éléments de rémunération, pour lesquels les leviers d'action sont très différents.

● **Mieux identifier les différents facteurs influant sur les rémunérations (âges, filières, etc.)**

Une étude statistique multifactorielle sera menée à partir des données de rémunération pour identifier si les éventuels écarts de rémunération chez les personnels contractuels s'expliquent par des différences de positionnement ou d'ancienneté.

● **Avoir un état des lieux des écarts de rémunération chez les jeunes diplômé-es**

L'université utilisera les données des enquêtes d'insertion pour réaliser un état des lieux des rémunérations et écarts de rémunération chez les jeunes diplômé-es. Cet état des lieux sera accompagné d'une étude multifactorielle pour comprendre les causes des éventuels écarts constatés (filière de formation, secteur, etc.).

● **Mettre en place des mesures correctives au vu des analyses**

Ces différentes analyses permettront donc d'identifier des inégalités à corriger. Si c'est le cas, l'université mettra en place des actions correctrices, et notamment :

- Veiller à la bonne répartition des HCC et des primes chez le corps enseignant et les personnels administratifs ;
- Corriger les écarts salariaux chez les personnels contractuels ;
- Mettre en place des ateliers de formation à la négociation salariale.

5. PRÉVENIR ET TRAITER

les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Cet axe s'articule autour de 2 grandes dimensions : prévenir les comportements inappropriés (via des formations et de la sensibilisation), et traiter les signalements.

La rentrée 2024 a été marquée par la redéfinition du périmètre du dispositif de signalement du périmètre employeur, en cohérence avec la nomination d'une nouvelle vice-présidente Égalité-Diversité-Inclusion. En effet, cette vice-présidence inclut l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Ainsi, le dispositif de signalement traite maintenant les remontées de violences sexistes et sexuelles, mais aussi de tous types de discriminations (origine, religion, apparence, handicap, situation familiale et/ou sociale, orientation sexuelle, identité de genre...) ainsi que de harcèlement moral (ces derniers cas étant traités par la conseillère en risques psychosociaux (RPS) pour les personnels). Plus précisément, un premier tri des remontées est effectué par les 3 personnes impliquées directement dans le dispositif, puis les cas sont transférés aux parties prenantes spécialisées selon les sujets (conseillère RPS pour le harcèlement moral des personnels, référente VSS, chargé de mission Handicap, chargée de mission Lutte contre le racisme et l'antisémitisme, Direction des affaires juridiques et institutionnelles, Direction des ressources humaines, Direction générale des services, Médecine du travail, etc.). Il a été décidé de modifier également le nom du dispositif, qui s'appelle dorénavant Dalida, pour Dispositif d'ALerte Inclusion Diversité Accueillant, en réponse aux remontées des étudiant·es qui trouvaient que l'appellation « cellule harcèlements » était connotée négativement, et d'autre part grâce aux retours d'expérience d'autres établissements qui ont fait le choix de donner à leur dispositif un nom propre, lui attribuant ainsi un caractère plus « personnifié », ce qui permet d'accroître la visibilité du dispositif.

5.1 Prévenir les comportements inappropriés

- **Développer un cycle de formation aux violences sexistes et sexuelles (VSS)**

L'Université Paris-Saclay met en place des formations sur les VSS au périmètre large depuis 2021. Cependant, l'impact de ces formations reste limité (en termes de nombre de personnes formées). Afin de passer à une autre échelle, et en vue d'essayer une culture commune de la lutte contre les VSS, l'Université Paris-Saclay a déployé, depuis la rentrée 2023, un module de formation e-learning de 1h30 à destination de 4 publics : 1/ les doctorant·es, 2/ les encadrant·es de thèses, 3/ les étudiant·es, 4/ le personnel (enseignant, administratif). Ce module a un contenu qui permet de revenir sur le cadre juridique et sociologique des VSS, et présente par ailleurs des mises en situations concrètes et animées de situations dans des parcours de la vie universitaire.

L'université rend obligatoire ce module aux primo-entrant·es (population étudiante et personnels) ainsi qu'à toute la population doctorante, et conditionne la soutenance de l'habilitation à diriger des recherches et l'inscription de nouvelles personnes en doctorat au suivi du module. L'équipe de la présidence suivra le module. Les directeurs, directrices, chef·fes de pôle et/ou de service sont par ailleurs sollicité·es pour faire de même avec leurs équipes.

- **Communiquer régulièrement sur les dispositifs de signalement**

Le kit de communication de Dalida est en cours d'élaboration au moment où ce plan est rédigé.

Chaque établissement du périmètre large ayant son propre dispositif de signalement, une affiche a été réalisée avec un QR code renvoyant à une page sur laquelle figurent les contacts des dispositifs de signalement des établissements.

La rentrée est un moment crucial pour des actions de prévention sur tous les campus. Les actions mises en place dès septembre par l'équipe de la Mission Égalité-Diversité conjointement avec la Direction de la vie étudiante et l'égalité des chances sont les suivantes :

- Intervention en amphis de rentrée pour communiquer sur le dispositif et son fonctionnement (il est essentiel que les étudiant-es voient en personne les responsables de Dalida) ;
- Support de présentation de rentrée présentant Dalida diffusé dans toutes les composantes ;
- Intervention à la journée des associations.

Tout au long de l'année, l'enjeu est de rendre visible la politique de lutte contre les VSS et le dispositif :

- Campagne de communication via les affiches, réseaux sociaux, site web. Une page web est dédiée à la lutte contre les VSS : <https://www.universite-paris-saclay.fr/luniversite/diversite-egalite-inclusion-handicap/une-politique-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles> sur laquelle sont indiqués l'adresse mail de Dalida ainsi que l'accès à la plateforme anonyme de signalement. Sur cette page, on peut retrouver les différents outils de sensibilisation (guide, vidéos, affiches, etc.) ;
 - Intervention dans différentes instances (CFVU, CR, CA, CSAE, F3FCT, etc.) ;
 - Intervention à la demande ou suite à des éventuels signalements dans des composantes, laboratoires, formations ou autres.
- **Recenser les dispositifs existants dans les universités partenaires (Erasmus/Eugloh) et communiquer dessus afin de prévenir et traiter les VSS et discriminations à l'international dans le cadre de mobilité étudiante et/ou des personnels**

Dans le cadre des mobilités internationales, les étudiant-es et personnels doivent savoir quoi faire quand elles et ils sont victimes de VSS et discriminations. L'université recensera les différents dispositifs et procédures de signalement des établissements partenaires accueillant la mobilité étudiante et des personnels (Erasmus, Eugloh etc.) et communiquera ces informations en amont de toute mobilité internationale.

- **Diffuser des outils sur les violences au travail, le sexisme et les discriminations aux agent-es**

Des semaines de sensibilisation sont réalisées tous les ans autour du 25 novembre, avec des actions sur les sites des différents établissements et composantes (webinaires débat, conférences, etc.). Un recensement de tous les outils et ressources disponibles sera réalisé et centralisé sur une page dédiée, sur l'intranet et Internet. Par ailleurs, des communications régulières seront prévues via d'autres canaux, réseaux sociaux, « Fil prune » (revue d'information de l'université), etc.

De façon plus globale, l'université communiquera et sensibilisera les personnels et la population étudiante sur la lutte contre les discriminations de tous ordres. Des événements seront ainsi organisés lors de la semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (en mars), lors de la journée de lutte contre les LGBTI+phobies (17 mai), lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (en novembre), ...

- **Mettre en place des référent-es Égalité/VSS sur les composantes et dans les directions (binôme BIATSS / corps enseignant)**

Il est essentiel d'avoir des relais de la politique d'égalité et de lutte contre les VSS sur les composantes et dans les directions. De fait, la Mission Égalité-Diversité (MED) travaille déjà en lien avec un certain nombre de personnes intéressées par la thématique, mais il s'agit, au travers de cette mesure, de formaliser la nomination de référent-es.

La personne référente ne prendra pas en charge la situation de la victime, tant d'un point de vue psychologique, juridique ou sociale, cette compétence relevant uniquement du dispositif Dalida. Cette personne sera un relais : son rôle sera de faire connaître le dispositif de signalement, de participer à la communication du dispositif et d'orienter les victimes et/ou témoins vers le dispositif, mais aussi de faire connaître plus généralement la politique d'égalité de l'université et de favoriser sa mise en œuvre au niveau local.

Les référent-es auront une fiche de mission dans laquelle sera détaillé leur rôle, à savoir :

- Recenser les dispositifs existants dans les composantes, les associations afférentes, les personnes ressources et les procédures spécifiques et en établir un état des lieux ;
- Communiquer collectivement sur l'existence du dispositif de signalement et orienter individuellement les victimes vers le dispositif ;
- Communiquer sur les actions menées par l'Université Paris-Saclay sur les sujets liés à l'égalité femmes-hommes et assurer leur mise en œuvre au sein de la composante ;
- Participer aux réunions mensuelles de réseau animées par la Mission Égalité-Diversité (MED) et être force de proposition ;
- Participer ponctuellement aux actions de prévention organisées par la MED (semaine égalité, VSS, etc.) et le service de Santé étudiante, éventuellement organiser des événements au niveau de leur établissement ;
- Relayer auprès de la MED les actions associatives et les événements de la composante susceptibles de constituer un support de communication autour des thématiques concernées.

Les référent-es s'engagent sur une période d'un an, dans un processus inscrit dans le calendrier universitaire. Les référent-es bénéficieront, outre une sensibilisation sur les VSS, le harcèlement et les discriminations, d'une supervision par un-e psychologue.

● Intégrer la thématique du cyberharcèlement dans les campagnes VSS

La thématique du cyberharcèlement sera rendue plus visible dans les campagnes VSS. Un webinar avait été organisé en 2020, une vidéo sur les cyberviolences avait par ailleurs été réalisée avec des étudiant-es dans le cadre d'un cycle de vidéo sur les VSS, mais de nouvelles actions seront mises en place. Un recensement des potentielles associations intervenant dans le domaine sera réalisé en amont.

● Rendre obligatoire la nomination et la formation (via le module VSS e-learning) d'un-e référent-e VSS au sein de toute association de l'Université Paris-Saclay

Toute association (nouvelles et anciennes) référencée à l'université est dans l'obligation de nommer un référent-e VSS qui doit se former via le module e-learning. L'obtention d'aide est conditionnée au respect de cette obligation.

Elles peuvent ensuite être accompagnées dans la mise en place d'un plan de prévention des VSS en soirée, en lien avec la Mission Égalité-Diversité, le service de Santé étudiante et même la Direction des affaires juridiques et institutionnelles concernant leur responsabilité civile et pénale.

5.2 Traiter les discriminations, actes de violence, harcèlements et agissements sexistes

● Réaliser un bilan annuel des signalements et des suites données

Un bilan annuel de Dalida sera réalisé et présenté en F3SCT, avec notamment le nombre de signalement/typologie ainsi que le nombre de suites données/typologie.

● Évaluer les procédures de signalement/cellules et les faire évoluer

Une méthodologie d'évaluation des procédures/dispositifs de signalement sera élaborée et une évaluation annuelle sera réalisée et d'éventuelles mesures d'amélioration proposées.

- **Articuler la politique VSS de l'université avec les acteurs du territoire (justice, police, associations, CROUS, etc.) afin de consolider un parcours « sécurisé » d'accompagnement des victimes**

L'articulation avec les acteurs du territoire est indispensable pour bien accompagner les victimes et témoins. Un recensement des partenaires est en train d'être réalisé et des contacts pris afin que chaque personne qui saisit le dispositif puisse être orientée en toute confiance et confidentialité vers l'extérieur si elle le demande. Des conventionnements avec certains partenaires (police/justice par exemple) pourront être actés selon les besoins.

- **Créer un réseau de lieux sûrs (bars, restaurants, hôtels, supermarchés, commerces...) partout sur le territoire**

L'université contribuera à la mise en place locale du dispositif Angela (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/focus/plan-angela>) qui consiste à « *Créer un réseau de lieux sûrs (bars, restaurants, hôtels, supermarchés, commerces...) partout sur le territoire (...) pour prévenir et lutter contre le harcèlement de rue (...). Si une personne ne se sent pas en sécurité, se sent harcelée, elle peut trouver refuge dans l'un des établissements partenaires – identifié grâce au sticker sur sa vitrine – et demander 'Angela'* ». Il s'agira donc de recenser les commerçants du territoire, dans un premier temps du Plateau de Saclay et de la vallée Gif et Orsay (91), puis dans un second temps les autres départements (78, 92, 94), afin qu'elles et ils se mobilisent contre le harcèlement et les VSS. Une formation sera alors organisée pour les volontaires et le dispositif mis en place et affiché sur les devantures des commerces impliqués.

- **Professionaliser les personnels du dispositif de signalement**

Des formations régulières seront programmées pour les personnels du dispositif de signalement. Deux personnes de Dalida intègrent à la rentrée 2024 un DU « Politiques pénales et violences de genre ». La chargée de mission Lutte contre le racisme et l'antisémitisme va également suivre un DU permettant de traiter au mieux les signalements relevant de ces thématiques. D'autres formations pourront être mises en place en fonction des besoins remontés, notamment sur l'écoute et la prise en charge des victimes et/ou le traitement des auteurs·rices.

- **Organiser une supervision des personnels du dispositif de signalement et référent·es Égalité/VSS**

La supervision est un outil qui permet aux personnes qui écoutent et recueillent les signalements d'échanger sur leur pratique et de prendre de la distance grâce à des séances avec une personne formée. La supervision sera mise en place une fois par mois pour les membres des dispositifs de signalement et une fois par trimestre pour les référent·es Égalité/VSS qui le souhaitent.

- **Constituer un fonds d'aide aux victimes de VSS (frais d'avocat, etc.)**

Un fonds sera constitué afin d'aider les victimes de VSS en termes de prise en charge des frais d'avocats ou autres frais liés aux procédures pénales. Des discussions sont notamment en cours avec la Fondation de l'Université Paris-Saclay mais également vers d'autres partenaires publics ou privés. Des partenariats seront mis en place avec un ou des cabinets d'avocats disposés à accompagner des étudiant·es victimes de VSS ou de discriminations pro-bono (sans contrepartie financière).

CONCLUSION

Ce plan d'action comporte de nombreuses mesures, signe de son caractère ambitieux. Il se décline sur les différentes dimensions de l'égalité femmes-hommes (gouvernance, articulation vie privée vie professionnelle, égal accès aux études et à l'emploi, égalité salariale, prévention et traitement des discriminations et violences sexistes et sexuelles). Il concerne tant les personnels que la population étudiante, et intègre des mesures au périmètre large.

Pour ces différentes raisons, sa mise en œuvre suppose l'implication de nombreuses parties prenantes. Globalement, l'égalité femmes-hommes est l'affaire de toutes et tous, et les progrès dans ce domaine nécessitent un engagement collectif de l'ensemble des communautés de l'Université Paris-Saclay.

université
PARIS-SACLAY

universite-paris-saclay.fr