

BILAN DU PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021/2023

Voté en CSAE le 19/09/23 et en CA le 10/10/23

Introduction

En juin 2021, ont été soumis pour avis au Comité technique le plan d'action égalité professionnelle (PAEP) FH/rapport de situation comparée.

Le comité technique avait rendu un avis favorable sur ce document (7 voix pour et 6 absentions)

Ce plan doit faire l'objet d'un bilan annuel qui selon l'article 2 du décret 2020-528 est présenté pour information au comité social compétent.

Le présent document fait un état de l'avancement des actions du PAEP qui figure en annexe pour faciliter la lecture.

Table des matières

- I. Mettre en place une gouvernance institutionnelle de la politique égalité
 - 1.1 : Piloter la politique égalité
 - 1.2 Mettre en place une communication égalitaire
 - 1.3 Engager la politique d'égalité de l'UPSaclay sur le long terme
 1. 4 Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre large mais aussi sur le plan régional, national et international
- II. Favoriser l'articulation entre vie privée et professionnelle
 - 2.1 Favoriser l'articulation des temps de vie
 - 2.2 Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel
- III. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
 - 3.1 Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH
 - 3.2 Encourager l'accès à la formation professionnelle et accompagner les agent.es dans les moments clés de leurs carrières¹
- IV. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- V. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
 - 5.1 Dresser un état des lieux des comportements inappropriés
 - 5.2 Prévenir les comportements inappropriés
 - 5.3 Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes .

I. Mettre en place une gouvernance institutionnelle de la politique égalité

1.1 : Piloter la politique égalité

- **Mettre en place une commission pour suivre le déploiement du plan d'action (PA) avec un bilan annuel et un processus de révision**

La commission n'a pas été mise en place formellement dans l'attente du renouvellement des instances du dialogue social et de la désignation de référents qui ont vocation à faire partie de cette commission. Toutefois des points réguliers sont réalisés avec des acteurs qui feront de manière certaine partie de cette commission, en particulier la DGSARH ainsi que la CM égalité des sexes et la cellule harcèlement. Ces points ont permis un suivi de la mise en œuvre du plan et ont mis l'accent sur le niveau de réalisation des actions. Certaines actions ont ainsi pu être renforcées au cours de ces 2 ans, en particulier l'axe V sur les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, axe majeur au niveau national et priorité au sien de notre établissement. La composition de cette commission sera examinée dans l'instance à qui sera soumise le bilan du plan d'actions avec comme proposition les personnes suivantes : DGSARH, CM égalité, VPA RH, 1 représentant-e /établissement composante/université intégrée/ONR ainsi que des RP (F3SCT + CSAE, proposition 1 titulaire/1 suppléant par instance, à discuter en réunion de CSAE)

- **Communiquer sur le Plan d'Actions Égalité Professionnelle (PAEP) et son avancée de manière régulière**

Le plan a été publié sur le site web de l'université, il a été présenté en comité technique en juin 2021 et a donné lieu à des échanges avec ses membres. Le bilan actuel donnera lieu à une communication sur le site. Des posts sur les réseaux sociaux de l'université pourront également être programmés afin de communiquer sur quelques actions phares de ce plan.

- **Compléter le réseau de femmes et d'hommes participant au suivi du PA au périmètre employeur**

La commission sera chargée de faire des propositions de méthodes et de profils.

- **Élaborer la charte égalité de l'UPSaclay**

L'idée d'une charte Égalité FH devra être examinée dans le cadre de la stratégie Université 2025 et de la perspective d'intégration pleine et entière qui a été retenue comme trajectoire politique, et dont les modalités plus précises vont se décliner avec les différentes communautés. Une telle charte serait l'occasion d'inscrire les différents établissements dans une vision partagée, cohérente, stratégique et permettant des synergies d'actions en matière d'égalité FH, et de lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles.

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

Les financements externes sont largement mobilisés pour la mise en place d'actions en faveur de la politique égalité FH. En particulier les DGSIP-DGRI sur le Fonds égalité professionnelle mais aussi sur d'autres appels à projet comme ceux dédiés à la politique de lutte contre les Violences sexistes et sexuelles. La Préfecture de Région est également un financeur important et régulier des actions égalité mais davantage pour le public étudiant. Des partenaires locaux comme la Communauté d'Agglomération Paris-Saclay (CPS) ou le CROUS de Versailles sont par ailleurs des partenaires financiers et de projet également importants. Un enjeu important est pour les années à venir la mobilisation de partenaires privés dans le cadre des politiques RSE.

- **Favoriser les démarches participatives pour l'évolution du plan d'action égalité**

À mettre en place via la commission.

1.2 Mettre en place une communication égalitaire

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

- **Création et déploiement d'un guide de communication égalitaire**

La Charte du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a été signée par l'université en 2019. Au-delà d'une simple signature et afin de traduire cette charte en action, l'université a construit, avec ses communautés, son propre guide de communication égalitaire dans une démarche participative : Sur la base d'un appel à volontariat des personnels académiques, administratifs de différentes directions, étudiant-es et chargés de mission égalité un groupe de travail a été mis en place. Accompagné par l'expertise d'Eliane Viennot et des collègues du service handicap, et à partir d'exemples concrets de textes, rapports, affiches, annonces, mails, etc. de l'université, un guide de bonnes pratiques a vu le jour et a été diffusé aux personnels et étudiant-es du périmètre large avec une lettre de la présidente. En plus de ce guide, l'université a mis en place deux webinaires de sensibilisation sur la communication égalitaire animés par Eliane Viennot (professeuse émérite de littérature française de la Renaissance à l'université Jean-Monnet-Saint-Étienne), ouvert aux personnels et étudiant-es : le 9 décembre 2020 et le 18 mars 2021.

- **Impliquer l'équipe communication et son réseau**

Les réseaux de communication ont été parties prenantes entière du projet. La Direction de la communication et de la Marque de l'Université Paris-Saclay a en effet fait partie de la coordination du projet et a mobilisé ses partenaires des autres établissements. Le groupe de travail comprenait plusieurs personnels des services de communication des établissements partenaires.

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

- **Créer un baromètre égalité, violences sexistes et sexuelles à répliquer tous les deux ans**

Une première enquête sur les VSS a été réalisée avec un focus sur l'amélioration de notre dispositif de signalement, suivi et accompagnement des victimes de VSS. Voir bilan chapitre V. Il conviendra de rester vigilants sur la suite et réitérer le cas échéant ce type d'enquête.

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

Des réunions et échanges se font régulièrement avec le réseau. Sur certains AAP, des réponses mutualisées sont faites pour des projets au périmètre large. Cependant il semble important de renforcer l'animation de ce réseau par des réunions régulières et un partage plus fluide et systématique de l'information et des pratiques.

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 GT inclut les questions d'égalité et d'inclusion. L'angle de l'égalité professionnelle serait intéressant à traiter/développer dans ce cadre.

- **Créer une boîte à outils d'autoformation sur l'égalité profilé par métiers ou thématique**

Le guide de communication égalitaire a été diffusé largement.

Par ailleurs, pendant la semaine de l'égalité 2023, a été mis en place un [webinaire](#) sur la thématique "Prenez la parole, prenez le pouvoir!" proposé aux étudiant·es et personnels sur la prise de parole en public. L'objectif était de donner quelques outils et pistes pour s'améliorer à l'oral, notamment dans le milieu professionnel. Animé par Solène Abboud, ancienne étudiante à la Faculté Jean Monnet et coach en prise de parole.

De plus, une communication sera faite concernant des autoformations en ligne.

1) 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 sexistes 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>

2) LinkedIn Learning (plateforme de formation en ligne) :

« Coursus diversité et inclusion » (7h09) <https://www.linkedin.com/learning/paths/diversite-et-inclusion-en-entreprise?u=101743162>

« 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>

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

La participation active de l'Université Paris-Saclay à différents réseaux locaux (préfecture de Région avec délégation aux droits des femmes, Région Ile de France ; CROUS, Communauté d'Agglomération CPS, municipalités, etc.) nationaux (Conférence Permanente des CM Égalité-Diversité - CPED) et internationaux (La ligue des universités de recherche européennes – LERU avec le groupe Égalité-Diversité-Inclusion) permet de valoriser son engagement sur l'égalité FH. Des partenariats privilégiés comme celui avec les universités de EUGLOH au niveau européen, ou Outre Atlantique avec le Consulat de France à Boston sont par ailleurs d'autres importants moyens de faire rayonner nos valeurs et notre engagement en matière d'égalité.

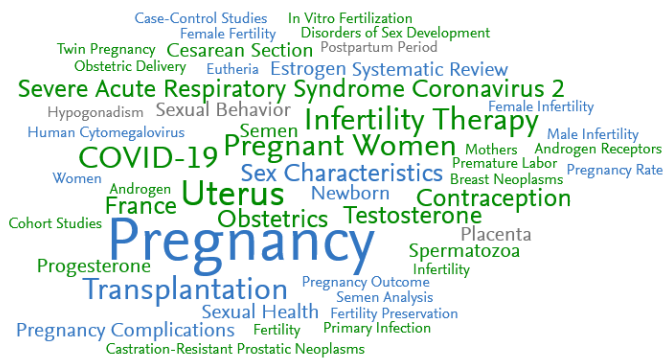
- **Développer un réseau de partenariats institutionnels (régional, national et international)**

De nombreux partenariats ont été développés, renforcés et pérennisés :

- International : LERU ; collaboration sur l'entrepreneuriat des étudiantes avec North Eastern University, Consulat de France à Boston et des entreprises partenaires ; EUGLOH
 - National : Conférence Permanente des CM Égalité-Diversité - CPED
 - Régional : préfecture de Région avec délégation aux droits des femmes, Région Ile de France ; CROUS, CPS, municipalités
- **État des lieux de la production de recherches sur l'égalité femmes- hommes, le genre à l'UPSaclay**

Un travail est en cours avec la direction des bibliothèques, de l'information et de la science ouverte (DiBISO) pour faire dans un 1^{er} temps un état des lieux de la recherche à l'Université Paris-Saclay. A partir d'une liste de mots-clefs liés au genre et à la sexualité, la base de données Scopus fait ressortir 289 publications de chercheurs et chercheuses Paris-Saclay (périmètre

élargi) sur la période 2019-2022 (2019 : 50 publications, 2020 : 84, 2021 : 67, 2022 : 88). Les thèmes de recherche les plus représentés dans ces publications sont¹ :



La répartition par discipline est la suivante : médecine (85,2%) ; Biochimie, Génétique et Biologie moléculaire (23,8%), Immunologie et Microbiologie (6,4%) ; Psychologie (5,2%) ; Neurosciences (5,2%) ; Sciences Sociales (4,6%). A noter que le référencement à améliorer des publications en Sciences humaines et sociales dans Scopus invite à pondérer ces résultats. Le nombre de publications et la part réelle des SHS sont probablement plus élevés.

- **Veille sur les pratiques visant à lutter contre les biais de genre en enseignement et recherche**

Concernant la sensibilisation des Comités de sélection (COS), des sensibilisations sont réalisées et des outils utilisés, voir dans les chapitres suivants. Il serait peut-être pertinent de faire une « banque d'outils » de sensibilisation aux biais de genre à disposition des responsables/président·es et VP des COS.

II. Favoriser l'articulation entre vie privée et professionnelle

2.3 Favoriser l'articulation des temps de vie

- **Analyser les dispositifs temps partiel et télétravail pour s'assurer qu'ils répondent aux objectifs d'égalité F/H**

Les temps partiels concernent 204 personnels (sur 4602 personnels, soit 4,4% du personnel) tout temps partiels confondus dont 73,5 % de femmes. Si on fait un focus sur les temps partiels de droit et d'autorisation (représentant plus de la moitié des temps partiels et souvent liés à la petite enfance), la proportion de femmes monte à 78%. Tout comme le temps partiel thérapeutique (80% de femmes). Les temps partiels incomplets (liés à un besoin de service) sont représentés par 56% de femmes et 44% d'hommes.

Le 1^{er} accord télétravail avait été élaboré au niveau de la ComUE en 2019 La chartre télétravail de l'Université Paris-Saclay date de juillet 2020. Il est inscrit dans le préambule de la charte

¹ Un algorithme d'analyse textuelle de Scopus permet de définir les mots-clefs les plus fréquents dans un jeu de publications Ces mots-clefs sont définis par l'algorithme et ne sont pas extraits de la liste de mots-clefs utilisée pour la requête

que l'établissement « souhaite faire du télétravail l'un des leviers de sa transformation, en cohérence avec ses axes stratégiques, et plus particulièrement au service des ambitions suivantes:

- répondre aux enjeux environnementaux notamment par la réduction des déplacements liés au travail,
- offrir des conditions de travail de qualité par cette modalité d'exercice des missions,
- renforcer la confiance mutuelle entre les agent-es et leur manager ainsi qu'au sein des équipes,
- accompagner la transition numérique, en visant l'amélioration des organisations de travail, processus et procédures afin qu'ils soient plus efficaces, lisibles, simples ».

Les données remontées sur les effectifs du télétravail montrent une différence notable entre femmes et hommes (en prenant en compte la proportionnalité) : ainsi, sur la population contractuelle BIATSS, 49 % des femmes télétravaillent contre 29 % des hommes, et pour celle des titulaires BIATSS, 65% des femmes télétravaillent contre 38% des hommes. Il est prévu et sera nécessaire dans le prochain bilan d'affiner l'analyse sur le télétravail avec le nombre et type de jours, etc.

- **Mettre en place une charte des temps**

Une charte de la déconnexion est en cours d'élaboration avec la F3SCT pour aboutissement avant la fin 2023.

- **Améliorer les pratiques de réunion de travail**

La question de l'animation des réunions de travail est évoquée au sein des formations au management organisées par l'UPSaclay. Par ailleurs des éléments sur ce point seront évoqués dans la charte de déconnexion.

- **Encourager la pratique sportive des femmes sur le campus**

Avant d'envisager cette mesure, il était important d'avoir un état des lieux sexué de la pratique sportive sur l'université. Au total, il y a 4837 personnes qui pratiquent au moins un sport dans une année universitaire (étudiant-es et personnels confondus) avec la répartition suivante : 80% de la pratique sportive concerne les étudiant-es et 20 % les personnels.

Pour les étudiant-es, la répartition FH est comme suit : 67% d'hommes et 33% femmes et pour les personnels la tendance est inversée : 70 % femmes et 30 % hommes.

Par ailleurs, on peut voir de fortes disparités en fonction des disciplines qui pour certaines sont très masculines, davantage collectives, par exemple le football ou judo (84% d'hommes) et d'autres très féminines, davantage individuelles par exemple le Pilates (88% de femmes) ou la zumba (89%).

A ce niveau, une réflexion est déjà bien engagée au sein de la direction du SUAPS, tout d'abord pour développer d'avantage la pratique sportive en général et avec une attention particulière sur les moyens de communication utilisées (images, etc.) pour lutter contre les stéréotypes de genre dans le sport.

2.4 Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel

- **Faciliter la prise du congé paternité**

Concernant les congés paternité, il a concerné sur l'année 2022 14 agents avec des âges allant de 30 à 45 ans et des durées allant de 3 jours à 27 jours. La moyenne par agent est de 21 jours.

- **Mise à disposition d'une salle d'allaitement**

Des salles d'allaitement sont mises à disposition à la demande, en général au sein des infirmeries. Mais les services médicaux sont assez peu sollicités (1 à 2 femmes par an) et les salles ne sont pas toujours adaptées, ni accessibles quotidiennement (personnels pas toujours sur place et dans ce cas infirmeries fermées). Par ailleurs, aucune communication « officielle » n'est faite sur les salles existantes. Il serait intéressant de mailler le territoire de l'Université Paris-Saclay avec des salles d'allaitement répertoriées et éventuellement mutualisables et faire une communication sur leur mise à disposition.

Nous pouvons rajouter dans ce chapitre (non inclus dans le plan initial) la prise en compte de l'**endométri**ose et des règles douloureuses avec des besoins récurrents remontés. Le personnel médical accompagne au mieux les personnels : l'aménagement le plus fréquemment demandé est le télétravail à jours mobiles mais il y a aussi des demandes de RQTH.

Pour les étudiantes il est également proposé un espace de repos et des soins adaptés si besoin.

- **Aide à la garde d'enfants, crèche**

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 CNRS et UPSaclay ainsi que les familles relevant de la mairie d'Orsay.

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 frais scolaires, aides au BAFA, stages secourisme, etc. Ces différentes aides sont détaillées dans un guide social complet affiché sur l'Intranet de l'établissement.

III. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

3.1 Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH

- **Mise en place du Rapport Social Unique (RSU)**

Depuis le rapport de situation comparé élaboré au moment de la construction du plan égalité professionnelle, un RSU a été mis en place avec comme date initiale 2020 qui correspond à l'année de la création de l'Université Paris-Saclay (fusion entre l'Université Paris-Sud et la ComUE). Ce RSU demande encore un travail d'analyse sur les principales données nécessaires pour assurer le suivi de certains axes du plan égalité professionnelle, ainsi qu'un peu plus de profondeur temporelle pour apprécier les évolutions.

- **Assurer une communication large du RSU**

Les RSC/RSU ainsi que le PAEP 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>

- **Vérifier la mixité de l'ensemble des procédures de recrutement**

Concernant les BIATSS, une réflexion est menée pour inciter à avoir des commissions de recrutement paritaires dans la mesure du possible. Pour les concours la parité FH est instituée dans la réglementation.

Les fiches de postes sont automatiquement présentées pour ouvrir les postes tant aux femmes qu'aux hommes.

Concernant les Enseignant·es chercheur·es (EC), des bilans de recrutements avec données sexuées sont réalisés pour un état des lieux des candidatures, personnes auditionnées et personnes recrutées. Un travail va être effectué avec les RH pour renforcer le suivi en exploitant au mieux les données de Galaxie ou autre application ministérielles afin de disposer des indicateurs genrés sur les recrutements.

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

Des bilans sexués sont réalisés sur les avancements et les primes et également dans le cadre du régime indemnitaire des personnels enseignant·es et chercheur·es (RIPEC). Un bilan des repyramidage LPR démontre que cet outil a été également déployé dans le souci de l'égalité FH.

- **Former l'ensemble des personnels RH à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes**

Des sensibilisations sont en cours de planification sur les biais cognitifs (biais de genre inclus) qui sont susceptibles d'affecter les opérations de recrutement et de promotion des personnels. Ces outils seront intégrés au parcours de formation des managers (kit manager) et au parcours de formation de prévention des risques d'atteinte à la probité.

- **Former l'ensemble des autres recruteurs et comité de sélection à l'égalité professionnelle aux biais cognitifs et sexistes**

Concernant les EC, une sensibilisation des comités de sélection (COS) est faite au moment de la conférence des président-es et VP des COS (traité de manière transversale aux autres thématiques abordées). Par ailleurs certains outils de sensibilisation sont utilisés (selon le contexte et le temps imparti) tels que les vidéos de sensibilisation « [Les biais implicites à l'œuvre](#) » de Sorbonne Université, celle de l'université de Lausanne : « [Eviter les biais de genre lors des nominations professorales](#) » ainsi qu'une vidéo de l'ANR sur « [Les biais dans l'évaluation](#) » .

L'objectif serait de généraliser ces sensibilisations en formalisant un processus systématique proposé avant les COS. Idem pour les concours ITRF.

- **Identifier l'impact des représentations des métiers et stéréotypes de genre dans la demande de l'employeur**

Une sensibilisation de l'équipe recrutement sur les biais de genre sera mise en place.

3.2 Encourager l'accès à la formation professionnelle et accompagner les agent.es dans les moments clés de leurs carrières

- **Mesurer l'égal accès à la formation, élément important dans le déroulement de carrière**

Mesure d'analyse fine de la formation professionnelle à prévoir sur la base des analyses RSU.

Actuellement, nous avons les données suivantes : les agentes et agents inscrit-es en formation, toutes composantes et population confondues en 2022 étaient de 67% pour les femmes (946) et 33 % pour les hommes (456) pour un total de 1402 personnels formés. Voir **annexe 2** le détail par typologie des agent-es et composantes.

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

Voir le chapitre sur les formations

- **Réflexion sur la catégorie A+**

Mesure à prévoir sur la base des analyses RSU

- **Faciliter l'accès des femmes aux postes de professeurs des universités et autres postes faisant l'objet de « plafonds de verre »**

Une vigilance particulière est accordée aux femmes susceptibles de passer leur HDR et de concourir au travers d'une politique volontaire d'encouragements personnalisés, pour lutter en partie contre l'auto-censure. Par ailleurs, l'Université a une stratégie de recrutement qui

stipule qu'à dossier égal, le recrutement d'une femme est privilégié (la qualité des profils reste évidemment le 1^{er} critère de choix).

IV. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **Mettre en place une personne référente sur les écarts de rémunération F/H (sur l'ensemble des parties de la rémunération)**

La personne qui s'occupe du RSU est en charge de l'analyse de la rémunération.

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

Mesure à prévoir sur la base des données RSU

- **Comprendre les écarts de rémunérations et promotions sur le moyen terme**

Mesure à prévoir sur la base des données RSU.

Nous avons les chiffres suivants mais qu'il conviendrait d'analyser : 47 % de la masse salariale 2022 concerne des femmes mais nous pouvons constater un écart sur la rémunération nette mensuelle moyenne entre les hommes et les femmes. Cet écart monte à 317 €, soit 12,5 % d'une rémunération nette mensuelle moyenne. Il varie entre 1 % pour les enseignant·es contractuel·les à 10 % pour les BIATSS contractuel·les. Quant aux titulaires, l'écart est d'environ 6%.

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

Mesures à prévoir sur la base des données RSU

V. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

5.1 Dresser un état des lieux des comportements inappropriés

- **Enquête violences et sexisme à déployer en interne**

Une enquête VSS a été réalisée en 2022 en vue d'améliorer la prise en charge des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs de cette enquête étaient :

1/ Déterminer les attentes et les besoins des victimes ou témoins de violence(s) en vue de renforcer toutes les actions menées pour lutter contre les VSS et d'améliorer le fonctionnement de la cellule HarcèlementS

2/ Mieux connaître les parcours de prise en charge (ou de mieux comprendre la non prise en charge) sur les plans judiciaire, médical, social et/ou psychologique ;

3/ Identifier et de décrire la diversité des situations de violence(s) subie(s)

Cette enquête s'est adressée à l'ensemble des étudiant·es et personnels ayant été victimes ou témoins de violence(s) sexiste(s), sexuelle(s).

Le questionnaire était anonyme et confidentiel. Un peu moins de 300 personnes ont répondu à ce questionnaire, 75% étudiant·es et 25 % de personnels.

Voir bilan de l'enquête plus bas.

- **Répertoirer les violences sur le campus**

Voir bilan de la cellule plus bas.

5.2 Prévenir les comportements inappropriés

Toutes les actions mises en place et outils de sensibilisation créés sont autant de moyens pour prévenir les comportements inappropriés.

Les actions de sensibilisation sont programmées à partir de remontées des composantes d'une part, des alertes reçues par la cellule d'autre part, suite à des signalements de personnels ou d'étudiant·es. Un contact est alors pris avec la composante, sous réserve bien sûr d'autres interventions urgentes si cela le nécessite, et il est proposé d'intervenir pour présenter la cellule et/faire une sensibilisation plus ou moins longue (1h ou 2h, ½ journée ou journée entière) selon les besoins. Ces sensibilisations se font soit via des intervenant·es internes à l'université, formé·es aux VSS (principalement responsables de la cellule HarcèlementS et cheffe de projet Egalite-Diversite), soit via des organismes de formation extérieurs tels que VSS Formation ou autres.

- **Développer un cycle de formation aux VSS**

Des formations ont été réalisées, au périmètre restreint et large, ci-dessous le récapitulatif des formations aux personnels et étudiant·es/doctorant·es en 2021-22. Au total, ce sont un peu plus de 300 personnels qui ont été formés et plus ou moins 1200 étudiant·es. (voir Annexe 1)

Si un certain nombre de formations ont été mises en place, cela reste insuffisant au vu du nombre de personnels (environ 5 000) et d'étudiant·es (30 000) de l'université et si on prend le périmètre large, on arrive à une communauté de 80 000 personnes.

Afin de passer à une autre échelle, l'Université Paris-Saclay a décidé de créer une formation digitale pour passer aux actions de formations, systématiques et obligatoires. Ainsi, le e-learning d'1h à 1h30 sera à destination de 4 publics : 1/les doctorant·es 2/les encadrant·es de thèses 3/les étudiant·es 4/le personnel (enseignant, administratif), et tous les primo-entrant·es. Le e-learning sera construit sur la base d'un contenu générique pour les 4 populations, avec cependant des mises en situations propres à l'université Paris-Saclay, voire

propre à chaque apprenant·e. Il est à noter, que l'université Paris Saclay déploie ainsi un plan de formation unique en son genre, qui couvrira toutes les communautés universitaires, des étudiant·es aux équipes dirigeantes.

A noter par ailleurs que l'Université Paris-Saclay est la première université à conditionner la soutenance de l'habilitation à diriger des recherches au suivi du module de e-learning sur les VSS.

- **Communiquer régulièrement sur la cellule**

Différentes campagnes de communication ont été lancées et sont devenues pérennes avec la mise en place d'outils spécifiques permettant de mieux faire connaître la cellule.

- Un page web dédiée : <https://www.universite-paris-saclay.fr/luniversite/diversite-egalite-inclusion-handicap/une-politique-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles> sur laquelle est indiqué l'adresse mail de la cellule ainsi que l'accès à la plateforme anonyme de signalement.

Sur cette page, on peut retrouver les différents outils de sensibilisation :

- Des petites vidéos de présentation de la cellule que nous diffusons sur les réseaux sociaux
- Des vidéos VSS réalisées avec des étudiant·es et des personnels sur 4 thématiques : soirées étudiantes, consentement et réciprocité, Cyberviolences, les violences dans la relations. Dans chacune de ses vidéos est rappelé le dispositif de signalement et d'accompagnement des victimes.

Enfin à chaque présentation, sensibilisation, formation, 3 ou 4 diapositives rappellent l'existence de la cellule et son fonctionnement selon les différentes situations rencontrées.

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

Des semaines de sensibilisation sont réalisées tous les ans autour du mois de novembre avec des actions sur les différents établissements et composantes et de webinaires sur les VSS (voir les actions des semaines VSS) . À cette occasion, des violentomètres sont distribués largement. D'autres outils seraient éventuellement à imaginer et à développer.

- **Informers la Formation spécialisée via des bilans réguliers**

A envisager

- **Travailler sur l'identité numérique et le cyber- harcèlement**

Un webinaire sur le cyberharcèlement avait été réalisé en 2020 à destination des personnels et des étudiant·es avec l'organisme ADRIC (Agence de développement des Relations

Interculturelles pour la citoyenneté). Une vidéo sur les cyberviolences a été réalisée avec des étudiant·es et professionnel·es dans le cadre d'un cycle de vidéo sur les VSS.

5.3 Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes

- **Réaliser un bilan annuel des signalements et des suites données**

Le bilan est au final conforme aux données observées au niveau national.

Les VSS signalées sont le fait de 100 % de femmes mais dès lors qu'il s'agit de harcèlement moral, on y retrouve plus d'hommes. Les doctorantes sont les étudiantes les plus vulnérables. Depuis 2018, nous avons près de 100 signalements (tous « harcèlements » confondus), et une très forte accélération des saisines depuis deux ans.

Ce qui ressort de ce bilan est en lien avec la défiance envers les dispositifs institutionnels mais plus encore la peur de la non sanction (la section disciplinaire est souveraine et les plaintes au pénal ont des issues très diverses) : les victimes saisissent la cellule, parlent, font confiance, se font accompagner, mais très peu décident d'aller jusqu'au bout et de sortir pour cela de l'anonymat. Elles se disent terrorisées par les éventuelles représailles des présumés agresseurs, envers elles et envers leur carrière ou la poursuite de leur cursus universitaire.

- **Évaluer les procédures de signalement /cellules et les faire évoluer**

Un atelier a été réalisée au périmètre des 7 établissements afin d'améliorer les fonctionnements des dispositifs de chaque établissement. Cet échange de pratique a été une première pierre posée pour l'Université au périmètre restreint. Une enquête qualitative a ensuite été réalisée afin de voir comment était mobilisé notre dispositif et s'il ne l'était pas, quelles en étaient les raisons. Elle a permis de revoir en partie notre manière de présenter la cellule, avec le besoin identifié de rassurer sur les personnes qui recueillaient les signalements et d'expliquer de manière claire le processus le fonctionnement de la cellule depuis le processus de signalement jusqu'aux éventuelles sanctions ou poursuites.

Il ressort de l'enquête qualitative une défiance générale (déjà connue dans la société civile) des victimes envers les dispositifs institutionnels. L'action qui en découle vise donc à tenter de redonner confiance en nos dispositifs, en continuant à sensibiliser, communiquer, convaincre que la politique de tolérance 0 est appliquée et sera appliquée. Il y a aussi tout un travail de communication à **renforcer**, on perçoit bien que la cellule à travers l'enquête est encore trop « mal connue » et surtout le dispositif global, ainsi que toutes les étapes du traitement des VSS. Il conviendra en premier lieu de **renforcer le travail de communication** sur la politique disciplinaire et les sanctions, en clarifiant le site et la page web des VSS, et du harcèlement, en faisant connaître les sanctions qui ont été prises, et que la politique 0 s'applique aussi par des sanctions et non uniquement par de la prévention et sensibilisation. Il faut également, une fois que le dispositif de signalement est entériné (voté en juin), le rendre graphique, clair, et retravailler visuellement tout le process : bien distinguer le harcèlement sexuel et les VSS du harcèlement moral ou d'autres pbmatiques qui ne relèvent pas des VSS.

- **Communiquer sur la politique disciplinaire et les sanctions**

Le fonctionnement de la politique disciplinaire est intégré à la communication sur la cellule harcèlementS et la politique VSS de l'université qui se fait de manière récurrente tout au long de l'année et en fonction des actualités de l'établissement (présentation dans les différentes instances, composantes, amphi de rentrée, etc.)

Quand une commission disciplinaire se tient, les décisions sont affichées de manière anonymisée au sein de la composante.

Annexe 1

FORMATIONS REALISEES 2021-2022							
PERSONNELS							
Intitulé formation	Cible	Nb participants	Périmètre	Etablissements	Durée	Dates	Format
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	CT, CHSCT, Enseignant-es, BIATSS	15	7	UPSaclay, CentraleSupelec, Université d'Evry	1 jour	09/12/2021	Présentiel
	CT, CHSCT, Enseignant-es, BIATSS, médecins	16	7	UPSaclay, CentraleSupelec, Université d'Evry, AgroParisTech	1 jour	14/12/2021	Présentiel
	CT, CHSCT, Enseignant-es, BIATSS, DGS	21	7	UPSaclay, CentraleSupelec, Université d'Evry, AgroParisTech	1 jour	11/01/2022	Présentiel
Écoute et accompagnement des victimes	Equipe santé universitaire, psychologue, enseignant-es, CT, CHSCT	10	7	UPSaclay, IOGS	1 jour	10/02/2022	Présentiel
	Equipe santé universitaire, psychologue, enseignant-es, CT, CHSCT	11	7	UPSaclay, CentraleSupelec, AgroParisTech	1 jour	11/02/2022	Présentiel
	Equipe santé universitaire, psychologue, enseignant-es, CT, CHSCT	12	7	UPSaclay, CentraleSupelec, AgroParisTech, IOGS	1 jour	18/02/2022	Présentiel
Amélioration des dispositifs de prise en charge	Responsables cellules VSS	10	7	UPSaclay, AgroParisTech, IOGS, Université d'Evry, Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines	1 jour	14/03/2022	Présentiel
Module court: VSS au travail : identifier, réagir, prévenir	CODIR	30	7	AgroParisTech	2h	14/02/2022	Visio
	CODIR	15	7	IOGS	2h	25/03/2022	Visio
	Equipe présidentielle	15	7	UEVE	2h	16/06/2022	Visio
	Equipe directions	32	7	UEVE	2h	16/06/2022	Visio
	CHSCT	16	7	UEVE	2h		Visio
	Directeurs et directrices services, DDGS	8	7	UPSaclay Direction	2h	06/07/2022	Visio
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Encadrant-es doctorant	40	7	UPSaclay	2h	23/09/2022	Présentiel
Section disciplinaire	Sections disciplinaire	10	7	UPSaclay	1	30/09/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Agents de prévention	50	Employeur	UPSaclay	1h	13/06/2022	Présentiel
TOTAL PERSONNELS		311					

hors doctorant-es contractuel-les

Personnels :

ETUDIANT·ES/DOCTORANT·ES							
Intitulé formation	Cible	Nb participants	Périmètre	Etablissements	Durée	Dates	Format
Intervention journée des entrant·es à	Ecole doctorale de chimie	100	14	Ecole doctorale	1h	11/02/2022	Présentiel
Formation VSS asso étudiantes	Etudiant·es, associations, BDE, relais VSS, élu·es	20	Employeur	UPSaclay différentes composantes, AgroParisTech	1 journée	12/02/2022	Présentiel
Formation VSS asso étudiantes	Etudiant·es, associations, BDE, relais VSS, élu·es	12	Employeur	UPSaclay différentes composantes, AgroParisTech, ENS Paris-Saclay	1 journée	12/03/2022	Présentiel
Formation VSS asso étudiantes	Etudiant·es, associations, BDE, relais VSS, élu·es	14	Employeur	UPSaclay UFR médecine	1 journée	15/06/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en amphi	200	Employeur	UPSaclay - IUT Orsay	1h	14/09/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en amphi	250	7	Master physique	2h	27/09/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en amphi	150	Employeur	Upsaclay - H-Bar	2h	29/09/2022	Présentiel
Formation VSS asso étudiantes	Associations, BDE	25	Employeur	UPSaclay - UFR médecine	1 journée	17/10/2022	Présentiel
Formation VSS asso étudiantes	Associations, BDE	10	Employeur	UPSaclay - UFR médecine	1/2 journée	18/10/2022	Visio
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en amphi	15	Employeur	UPSaclay - UFR médecine	1h	06/10/2022	Hybride
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en petit groupes	20	Employeur	UPSaclay - IUT Orsay	1h	23/11/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	associations, BDE, élu·es	60	7	Journée mutualisée formation associations	30 mn	24/11/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en amphi	50	Employeur	UPSaclay - IUT Sceaux	1h	24/11/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR /cellule	Etudiant·es en amphi	100	7	Master de biologie	1h	01/12/2022	Présentiel
Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR	Etudiant·es en amphi	150	Employeur	UPSaclay - IUT Sceaux	1h	15/12/2022	Présentiel
TOTAL ETUDIANT·ES		1176					

Etudiants : étudiant·es et doctorant·es contractuel·es

Annexe 2

Agents UPSAY inscrits en formation, toutes composantes et population confondues en 2022

Femmes	Hommes	
946	456	1402
67%	33%	

Agents UPSAY inscrits en formation en 2022 par population

	BIASS			EC
	A	B	C	
Hommes	91	113	216	36
Femmes	249	258	405	34
	340	371	621	70
Hommes	20%	25%	47%	8%
Femmes	26%	27%	43%	4%
	46%	52%	90%	11%

Agents UPSAY inscrits en formation en 2022 par composante et population

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
IUT ORSAY	Hommes	14	36%	
	Femmes	25	64%	39
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	14	36%	
	Femmes	25	64%	39
	EC			
Hommes	0			
Femmes	0			0

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
IUT SCEAUX	Hommes	36	71%	
	Femmes	15	29%	51
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	33	69%	
	Femmes	15	31%	48
	EC			
Hommes	3	100%		
Femmes	0	0%		3

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
IUT CACHAN	Hommes	37	44%	
	Femmes	48	56%	85
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	30	39%	
	Femmes	47	61%	77
	EC			
Hommes	7	88%		
Femmes	1	13%		8

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
UFR DEM	Hommes	16	25%	
	Femmes	48	75%	64
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	15	24%	
	Femmes	47	76%	62
	EC			
Hommes	1	50%		
Femmes	1	50%		2

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
POLYTECH	Hommes	7	32%	
	Femmes	15	68%	22
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	7	35%	
	Femmes	13	65%	20
	EC			
Hommes	0	0%		
Femmes	2	100%		2

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
SERVICES CENTRAUX	Hommes	153	29%	
	Femmes	367	71%	520
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	142	28%	
	Femmes	361	72%	503
	EC			
Hommes	11	65%		
Femmes	6	35%		17

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
UFR MEDECINE	Hommes	17	29%	
	Femmes	41	71%	58
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	15	27%	
	Femmes	40	73%	55
	EC			
Hommes	2	67%		
Femmes	1	33%		3

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
UFR PHARMACIE	Hommes	19	20%	
	Femmes	76	80%	95
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	17	20%	
	Femmes	70	80%	87
	EC			
Hommes	2	25%		
Femmes	6	75%		8

Composante	Genre	Nbre brut	Pourcentage	Total
UFR SCIENCES	Hommes	157	34%	
	Femmes	311	66%	468
	BIASS (Toutes catégories)			
	Hommes	147	33%	
	Femmes	294	67%	441
	EC			
Hommes	10	37%		
Femmes	17	63%		27