

**BILAN DES ACTIONS MENEES EN FAVEUR
DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE**

Présentation en comité technique le **30 juin 2021**

Présentation en CA le **12 octobre 2021**

PREAMBULE

Ce document complète le rapport de situation comparée avec les actions menées par l'université. La grande majorité de ces actions a été portée par la ComUE Paris-Saclay au bénéfice de l'ensemble des établissements du périmètre, dont l'université Paris-Sud, et des populations étudiantes comme agents. Les actions relatées ci-après portent principalement sur la période 2016-2020. Certaines ont encore un caractère expérimental et l'un des objectifs est d'en mesurer plus précisément l'impact, de l'augmenter, notamment lorsque ces actions doivent encore se traduire dans les procédures de gestion.

Table des matières

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Développement d'une culture de l'égalité FH à l'Université Paris-Saclay..... | 3 |
| 1.1 | . Sensibilisation à l'égalité FH : les semaines de l'égalité de l'UPsaclay | 3 |
| 1.2 | La communication égalitaire..... | 4 |
| 1.3 | Valorisation de la recherche scientifique sur le genre et le sexe à l'UPSaclay | 4 |
| 2. | Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles | 5 |
| 2.1 | Programme de mentorat Femmes et Sciences pour les doctorantes UPSaclay..... | 5 |
| 2.2 | Sensibilisation aux biais de genre dans les procédures de recrutement | 7 |
| 2.3 | Etudiantes entrepreneuses | 7 |
| 3. | Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle..... | 9 |
| 3.1 | Charte télétravail | 9 |
| 3.2 | Soutien à la parentalité | 9 |
| 4. | Prévention et traitement des discriminations, actes de violence, harcèlements moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes | 10 |
| 4.1 | Cellule HarcèlementS | 10 |
| 4.2 | Campagnes de sensibilisation | 10 |
| 4.3 | Des formations sur la lutte contre les VSS et le harcèlement | 11 |
| 4.4 | Reconnaissance du prénom d'usage à l'université pour les étudiants transgenres | 12 |

1. Développement d'une culture de l'égalité FH à l'Université Paris-Saclay

1.1. Sensibilisation à l'égalité FH : les semaines de l'égalité de l'UPsaclay

Les semaines de l'égalité visent à sensibiliser contre les stéréotypes de genre et à lutter contre les discriminations. Ces actions ciblent tant les personnels que les étudiant.es. Elles ont par ailleurs vocation à renforcer la dynamique sur le territoire et au sein de l'université au périmètre large.

Elles sont organisées avec les différents établissements de l'UPsaclay, en lien avec les chargé.es de mission égalité (universités membres associés – Université de Versailles Saint Quentin-en-Yvelines, Université d'Evry - écoles – CentraleSupélec, AgroParisTech, ENS Paris-Saclay, IOGS et ONR – CEA, CNRS, INRAE, INRIA, ONERA) et associations étudiantes. Elles portent sur les thématiques suivantes: sexisme, sport et genre, mixité des métiers, genre et santé, inégalités entre les femmes et les hommes dans différents domaines - vie politique, sportive, universitaire, quotidienne, depuis l'école jusqu'à l'insertion professionnelle-.

Des actions sont mises en place par les établissements, étudiant.es et associations (tables rondes, pièces de théâtre, campagne d'affichage, webinaires, débats, conférences, projections , etc.) avec une thématique distincte chaque année. Certaines actions sont propres aux établissements, d'autres mutualisées et/ou ouvertes à un public large.

Une exposition annuelle est créée par l'Université, qui s'inscrit comme le fil rouge de la semaine de l'égalité et est mise à disposition des acteurs de l'université. Ces expositions sont ensuite proposées en prêt gratuit à tout établissement public intéressé (médiathèques, établissements d'enseignement secondaires ou supérieurs, hôpitaux, collectivités, etc.) et tournent dans toute la France tout au long de l'année (voir : <https://www.universite-paris-saclay.fr/expositions-en-pret>)

Les actions et programmations mises en place dans le cadre des semaines de l'égalité sont visibles dans les liens ci-après :

- 2021 : <https://www.universite-paris-saclay.fr/semaine-egalite-2021>
- 2020 : <https://www.universite-paris-saclay.fr/egalite2020>
- 2019 : <https://www.universite-paris-saclay.fr/actualites/semaine-de-legalite-2019>
- 2018 : <https://www.universite-paris-saclay.fr/actualites/semaine-de-legalite-2018>
- 2017 : <https://www.universite-paris-saclay.fr/actualites/semaine-de-legalite-2017>
- 2016: <https://www.universite-paris-saclay.fr/actualites/semaine-de-legalite-2016>



1.2 La communication égalitaire

La Charte du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a été signée par UPSaclay en 2019.

Au-delà d'une simple signature et afin de traduire cette charte en action, l'objectif aujourd'hui est que l'université construise, avec ses communautés, son propre guide de communication égalitaire afin que chaque personnel et étudiant.e puisse s'approprier les codes et les bonnes pratiques de la communication égalitaire.

Les mesures pour atteindre cet objectif sont les suivantes :

- 2 webinaires de sensibilisation sur la communication égalitaire animés par [Eliane Viennot](#) ont été réalisés à distance, ouvert aux personnels et étudiant.es : 9 décembre 2020 et 18 mars 2021.
- Mise en place d'un groupe de travail (GT) sur la communication égalitaire sur la base d'un appel à volontariat des personnels académiques, BIATSS de différentes directions, étudiant.es et CM égalité. A partir d'exemples concrets de textes, rapports, affiches, annonces, mails, etc. de l'université, le GT sera accompagné par l'expertise d'Eliane Viennot et va créer, pour la rentrée 2021, un guide de bonnes pratiques.

1.3 Valorisation de la recherche scientifique sur le genre et le sexe à l'UPSaclay

La recherche scientifique de l'Université Paris-Saclay couvre de nombreux champs disciplinaires, de la recherche fondamentale aux sciences appliquées et d'intérêt industriel.

Les quelque 275 laboratoires de recherche que compte l'Université Paris-Saclay au périmètre large mobilisent près de 15 000 chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignantes chercheuses, ingénieur·es et doctorant·es. Les équipes, reconnues internationalement, collaborent au sein de projets pluridisciplinaires, interdisciplinaires à fort enjeux sociétaux.

La recherche constitue également une puissante forme d'apprentissage par la pratique. 20% de nos étudiant·es de masters poursuivent chaque année leurs études en thèse.

Les études de genre, si elles sont souvent perçues comme relevant des sciences humaines et sociales, peuvent cependant être menées de manière transversale dans le cadre des disciplines dites de sciences « exactes ».

Action en cours : un travail a débuté avec la direction de la documentation afin faire un état des lieux de la recherche en genre à l'Université Paris-Saclay. L'objectif est de valoriser les chercheurs et chercheuses qui permettent une exploration de la dimension du genre et du sexe au travers de leurs disciplines (mathématique, sociologie, histoire, sciences de l'éducation, droit, physique, chimie, biologie, numériques, etc.)

Les étapes sont les suivantes:

- identifier les mots clés en lien avec la recherche sur le genre
- identifier les chercheurs et chercheuses/laboratoire/domaines de recherche
- établir une bibliographie
- construire sur ces bases une veille et un partage de veille de la recherche sur le genre à l'UPSAclay.

2. Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

2.1 Programme de mentorat Femmes et Sciences pour les doctorantes UPSaclay

Le programme de mentorat est un dispositif de partenariat entre l'UPSAclay et l'association Femmes et Sciences.

L'objectif de ce programme est de soutenir les doctorantes (« mentorées ») dans une période importante de construction de leur carrière en leur permettant d'avoir accès à un.e «mentor.e» (des professionnel.les expérimenté.es, femmes ou hommes, travaillant dans le public ou le privé), de suivre des ateliers de développement professionnel, et de faire partie d'une communauté de jeunes femmes scientifiques partageant des préoccupations similaires.

Le programme proposé aux mentorées :

- des échanges individuels mensuels avec un.e mentor.e : les binômes mentor.e/mentorée se rencontrent individuellement pour échanger à propos des objectifs de carrière, difficultés rencontrées ou autres thèmes que la mentorée souhaite aborder. Cet accompagnement personnalisé permet aux mentorées de trouver un.e interlocuteur.trice à leur écoute et ainsi d'être suivies, guidées et soutenues dans leur carrière.
- des cercles de mentorat qui permettent une discussion autour d'un thème précis (ex : équilibre gestion de vie personnelle/professionnelle, carrière dans l'académique/privé, post-doctorat en France/à l'étranger, la confiance en soi, ...), de manière informelle, en

posant des questions et proposant des réponses dans le cadre d'une réflexion commune.

- des ateliers collectifs de développement professionnel (ex : entretien d'embauche dans le privé, outils pour développer son réseau professionnel, gestion de soi et prise de décision, ...).
- des témoignages de femmes scientifiques au parcours non linéaire.
- des outils (forum de discussion SLACK) et moments (événements conviviaux) de discussion entre mentorées pour établir un réseau de soutien

Le programme est mis en place depuis 2018 sur l'université avec une montée en puissance chaque nouvelle année.

Le mentorat à l'UPSaclay en quelques chiffres :



Année 2020

- sur l'ensemble des mentorées, 15 écoles doctorales (ED) représentées sur les 21 et 17 nationalités.
- 77% de femmes mentorées et 23% d'hommes mentors. Parmi les mentor.es, 59% sont des CR/DR, 18% du privé, 14% MCU/PR, 3% post-doctorant.e, 2% coach professionnel, 2% travail pour administration publique, 2% retraitée.

Année 2021

- sur l'ensemble des mentorées, 20 ED représentées sur les 21 et 19 nationalités représentées
- 90% de femmes mentorées et 10% d'hommes mentors. Parmi les mentor.es, 54% CR/DR, 28% MCU/PR, 9% du privé, 3% post-doc, 3% ingénieur.e, 1,5% journaliste scientifique, 1,5% retraitée.

Durant les 2 années, la répartition des mentorées de 1ere, 2eme et 3eme de thèse est assez homogène, soit environ 30% pour chaque année de thèse

Perspectives : étudier la possibilité (étude de faisabilité à mener) d'élargir aux étudiantes niveau M2, et les EC ou PRAG qui en auraient besoin, éventuelle, en début de carrière ou de façon ponctuelle, pour l'élaboration d'un dossier. Mettre en place des formations/table-rondes et temps d'échange pour la constitution de dossiers permettant de faire progresser la carrière.

2.2 Sensibilisation aux biais de genre dans les procédures de recrutement

Dans sa circulaire du 18 juin 2020, le MESRI rappelle que *“face à la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux emplois et responsabilités dans l'enseignement supérieur et la recherche, le ministère souhaite développer différentes mesures pour favoriser l'égalité professionnelle”*. Il indique que *« les biais implicites peuvent influencer le jugement à chaque étape du recrutement, ils empêchent de se focaliser sur des critères de sélection objectifs. Les compétences des candidates peuvent donc être sous-estimées en raison de leur genre. Les risques que les travaux de sélection soient fondés sur des préjugés sont accrus dans le cadre collectif, comme par exemple celui des comités de sélection”*. Le MESRI recommande donc aux établissements ESR de *« généraliser des actions de formation et de sensibilisation, en particulier en amont des procédures de recrutement (...) et de se doter d'outils et d'indicateurs de suivi leur permettant de rendre compte des différentes étapes de sélection lors des procédures de recrutement »*

Action en cours : un GT pour sensibiliser les comités de sélection aux biais de genre a été mis en place avec les CM égalité des UME et EC de l'UPSaclay.

Contexte : Les résultats des recherches sur cette thématique¹ montrent qu'il est nécessaire de proposer des actions/formations qui permettent :

- de faire prendre conscience de l'existence des biais implicites stéréotypés,
- d'expliquer comment ces biais fonctionnent (souvent de façon automatique car bien ancrés en mémoire à long terme) et quelles en sont les conséquences,
- d'utiliser des stratégies pour mieux contrôler ces biais et ainsi en réduire l'impact.

Démarche : Avec l'accompagnement d' Isabelle Regner, Professeure en Psychologie sociale, Vice-Présidente Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations Aix-Marseille Université, l'objectif est d'établir un process standardisé au niveau de l'UPSaclay.

Les différentes étapes sont les suivantes :

=> dans un 1^{er} temps, chaque membre du jury est encouragé à passer un test en ligne pour sensibiliser au biais de genre avant chaque comité (chaque personne le fait individuellement + obtient ses scores)

=> dans un 2^{ème} temps, la présidence du jury propose de visionner des vidéos présentant les résultats de recherches scientifiques expliquant les effets de ces biais sur les évaluations des compétences des femmes en Sciences et les décisions de recrutement et de promotion

=> un suivi de l'action est prévu grâce à différents indicateurs

2.3 Etudiantes entrepreneuses

Les données sur l'entrepreneuriat étudiant montrent que si le statut d'étudiant.es entrepreneurs intéresse chaque année de plus en plus la population étudiante, la proportion de femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat restent encore très inférieure à celles des hommes:

¹ (e.g., Devine, et al., 2017; Moss-Racusin, et al., 2014, 2018; Régner et al., 2019; Stewart & Valian, 2018)

| Année | Femmes | Hommes | Total | % Femmes |
|-----------|--------|--------|-------|----------|
| 2014-2015 | 4 | 16 | 20 | 20% |
| 2015-2016 | 18 | 50 | 68 | 26% |
| 2016-2017 | 18 | 45 | 63 | 29% |
| 2017-2018 | 10 | 71 | 81 | 12% |
| 2018-2019 | 36 | 90 | 126 | 29% |
| 2019-2020 | 37 | 120 | 157 | 24 % |
| 2020-2021 | 48 | 142 | 190 | 25% |

Par ailleurs, le champ dans lequel les étudiantes montent leurs entreprises est relativement orienté vers le domaine de la santé, biologie, chimie, celui du « care ».

Face à ce constat, en octobre 2018, l'Université Paris-Saclay été partie prenante de l'appel à projets, WILLA Boost for Women in Deep Tech, lancé conjointement par IncubAlliance, (l'incubateur technologique du campus Paris-Saclay), et WILLA (ex Paris Pionnières), premier accélérateur de mixité dans l'innovation en France. Gratuit, ce programme s'est adressé aux étudiantes en master, aux doctorantes et aux chercheuses qui souhaitent tester leur idée de projet Deep Tech innovant, estimer le potentiel commercial de leur technologie et évaluer leur capacité à se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. L'accompagnement des participantes a pris la forme d'un stage intensif de 3 jours. Au programme : ateliers, coachings individuels et témoignages de femmes entrepreneurs sur la confiance en soi, l'influence, la négociation B to B, la constitution d'une équipe, l'art du pitch ou encore la culture lean start-up.

Les chiffres du programme WILLA Boost for Women in Deep Tech en 2018 :

- 11 projets, 15 participantes (70% UPSaclay)
- Secteurs d'activités représentés : Informatique (5), Biotechnologie (4), Chimie (1), Physique (1)

Action en cours : un projet avec la Northeastern University de Boston est en réflexion : l'objectif est le partage d'expérience d'étudiantes entrepreneuses de Northeastern University et de l'UPSAclay, en lien aussi avec le Consulat français à Boston. L'idée est d'analyser comment se passe l'entrepreneuriat des étudiantes d'un côté et de l'autre de l'Atlantique ; comment l'université NU aide ses étudiantes, et que fait UPSaclay, (quelles formations proposées, quels programmes, quel soutien).

Un programme prévisionnel est en cours d'élaboration : des échanges entre les étudiantes entrepreneuses de Boston et de l'UPSAclay, une série de "pitch" de la part de nos étudiantes entrepreneuses devant des coachs/enseignant.es de l'Université de Boston, des conférences avec des personnalités de l'Université de Boston et de l'UPSAclay à destination des étudiants de Boston et de l'UPSAclay.

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3.1 Charte télétravail

L'Université Paris-Saclay a mis en place dès la rentrée 2020 une charte du télétravail à destination de l'ensemble des personnels BIATSS.

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

La charte prévoit un rendez-vous régulier autour d'un bilan annuel du déploiement du dispositif ; le premier bilan a été réalisé au 1^{er} semestre 2021. Il fait apparaître que sur les 309 dispositifs individuels mis en place, 260 accords concernent des femmes soit 25% des BIATSS femmes et 49 accords concernent des hommes soit 9% des BIATSS hommes.

Les données sexuées seront donc particulièrement suivies, notamment pour vérifier que ce nouveau dispositif ne recrée pas de biais de genre, et les formations mises en place pour accompagner le télétravail seront attentives à cette dimension. Des apports d'experts extérieurs seront organisés.

Action à venir: une **charte de la déconnexion/des temps** sera travaillée en lien avec les élus du CHSCT afin de préserver la vie personnelle et familiale des agent.es

3.2 Soutien à la parentalité

Proposer des solutions de **garde d'enfants** au sein de l'université est de nature à répondre à différents enjeux :

- pour les personnels, c'est une assurance de trouver l'équilibre en vie personnelle et professionnelle, d'optimiser les temps de transport, de réduire le stress
- pour l'université, c'est un engagement dans une politique d'égalité professionnelle, mais également une manière d'être plus attractif, de fidéliser les salarié-es, de réduire l'absentéisme, de faciliter le retour au travail des jeunes parents (et en particulier des femmes) etc.

Cette question concerne les parents sur place ainsi que les différent.es chercheurs et chercheuses

internationaux ou nationaux qui viendraient pour un temps travailler au sein de l'université (pour quelques jours, semaines ou mois).

Action existante : Le Comité d'Entraide Sociale de la Faculté d'Orsay (CESFO) propose un **accueil de loisirs** ouvert tous les mercredis et les vacances scolaires. Ce centre est ouvert à tous les personnels de l'Université.

Actions en cours :

- Une étude de faisabilité pour envisager les différentes possibilités de garde d'enfants qui pourraient être déclinées sur le campus. Des premiers contacts ont été pris avec un organisme qui met en place des mini-crèches, système souple qui permettrait de répondre aux différents besoins évoqués ci-dessus. Le volet patrimoine doit être désormais travaillé.
- Une réflexion/étude a par ailleurs été initiée sur la mise à disposition des **salles d'allaitement**. Au vu de la très grande extension géographique du campus, il pourrait être envisager de proposer, au sein de chaque infirmerie, un espace susceptible d'être utilisé comme salle d'allaitement.

4. Prévention et traitement des discriminations, actes de violence, harcèlements moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes

4.1 Cellule HarcèlementS

Une cellule de veille et d'écoute constituée de médecins, infirmières, assistantes sociales et d'une chargée de mission "égalité des sexes" est en place pour recevoir, accompagner, entendre et orienter les personnes qui en seraient victimes ou témoins afin de faire cesser tout type de harcèlements (sexuel, moral, cyberharcèlement, violences sexistes, agressions, viol, exhibition sexuelle...). <https://www.universite-paris-saclay.fr/vie-de-campus/lutte-contre-les-discriminations-et-les-harcelements>

4.2 Campagnes de sensibilisation

Ces campagnes sont menées dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les Violences faites aux femmes le 25 novembre, avec des actions sur les différents établissements de l'UPsaclay :

- ✓ **2019** : <https://www.universite-paris-saclay.fr/actualites/pas-une-de-plus-lupsaclay-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>
- ✓ **2020** : <https://www.universite-paris-saclay.fr/actualites/nerienlaisserpasser-luniversite-paris-saclay-sengage-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

Une page dédiée et des outils de sensibilisations (livret) : <https://www.universite-paris-saclay.fr/luniversite/nos-projets-identitaires/egalite-diversite-handicap/harcelement-sexuel-osez-en-parler>

4.3 Des formations sur la lutte contre les VSS et le harcèlement

Formations mutualisées sur les VSS déjà réalisées ouvertes à tous les personnels de l'UPSaclay en lien avec les cellules de veille ou harcèlement :

- AVFT le 6 février 2018 avec une dizaine de participant.es
- CLASCHES le 28 novembre 2019 avec une trentaine de participant.
- CLASCHES le 4 mars pour les doctorantes avec une trentaine de participant.es

Action en cours 2021 : dans le cadre de l'AAP Fonds Egalité Professionnelle, cycle de formation sur les VSS (subvention de 17 000 €) :

Objectifs et finalités :

- 1/ Former / sensibiliser à grande échelle toutes les personnes concernées et intervenant dans le champ de la lutte contre les VSS : membres des cellules et des CT/CHSCT, gouvernance et directions, sections disciplinaires, étudiant.es, doctorant.es
- 2/ Améliorer le fonctionnement des cellules VSS : partage et diagnostic de pratiques, repérage d'éventuels dysfonctionnements, suivi et accompagnement des cellules.

Le programme du cycle de formation

- Module 1 : Appréhender les VSS et leur cadre juridique dans l'ESR (CPED)
Public visé: Membres des dispositif d'écoute/accompagnement Membres des CT/CHSCT
- Module 2 : Améliorer le dispositif de prise en charge des VSS (CPED)
Public visé: Membres des dispositif d'écoute/accompagnement, autres personnes impliquées dans la mise en place des dispositifs
- Module 3 court : VSS au travail : identifier, réagir, prévenir (CPED)
Public visé: Instance de gouvernance/directions, encadrement supérieur (10 sessions de 2h)
- Module 4 : Écoute et accompagnement des victimes de VSS (CPED)
Public visé: Personnes en situation d'écoute des victimes, en particulier au sein des cellules ou dispositifs d'accompagnement
- Module 5 : Formation des sections disciplinaires (CPED)
Public visé: membres des sections disciplinaires + membres des dispositifs d'écoute et d'accompagnement

Action en cours 2021 : mise en place d'une formation VSS pour les association co-construite avec les associations étudiantes et étudiant.es engagé.es.

Nous avons à l'heure actuelle une dizaine d'étudiant.es représenté.es des différentes composantes : Pharmacie, STAPS, Médecine, Sciences, ainsi que Polytech et l'ENS. D'autres étudiant.es souhaitent s'impliquer AgroParistech et l'Université Versailles Saint Quentin en Yvelines. La 1^{ère} formation devrait avoir lieu dans la composante de Médecine en Juin, les autres à partir de septembre.

4.4. Reconnaissance du prénom d'usage à l'université pour les étudiants transgenres

La ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, a annoncé en mars 2019, un plan de lutte contre les discriminations envers les personnes L.G.B.T. incluant une série de mesures pour favoriser leur inclusion dans la vie étudiante et dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

En lien avec la politique de prévention des violences sexistes et sexuelles et de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a donc invité l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à faciliter l'utilisation du prénom d'usage sur les documents et pièces internes à l'établissement pour les personnes transgenres, tout au long de leur scolarité ou de leur carrière professionnelle.

Ce qui a été fait pour les doctorant·es dès la sortie de la circulaire en 2019 :

1. intégration dans le système d'information d'inscription des doctorants la possibilité d'indiquer le prénom d'usage
2. procédure pour la réédition des diplômes pour intégrer le nouveau prénom lorsqu'il y a eu une décision du tribunal dans ce sens (pour info, nous avons déjà eu à rééditer un diplôme pour cette raison).
3. révision de la maquette des diplômes, les diplômes qui seront produits à partir de 2021 ne feront plus mention de la civilité (pas de monsieur ou madame) ; écriture inclusive prévue
4. pour la carte d'étudiant, est indiqué par défaut le prénom administratif mais le doctorant a la possibilité de faire une demande de réédition de carte avec le prénom d'usage (sans frais).

Depuis la rentrée 2020, un travail est mené pour que l'inscription sous le prénom d'usage soit possible dans les logiciels APOGÉE (Application pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants) et SVE/Scolarix (Scolarité et Vie Etudiante).

Ci-dessous figure une liste des document qui peuvent mentionner le prénom d'usage , sur laquelle un travail est également prévu.

Liste non-exhaustive des documents qui peuvent mentionner le prénom d'usage sans modification du prénom à l'état civil:

- Carte étudiante
- Carte de bibliothèque
- Pour les élections : liste électorale, liste d'émargement, listes de candidats
- Affichage des résultats d'examen
- Listes d'inscriptions, d'appels, d'émargement
- Adresse de messagerie étudiante

Liste non-exhaustive des documents qui nécessitent une modification du prénom à l'état civil pour mentionner le prénom d'usage

- Diplôme

- Contrats doctoraux et contrats de travail
- Relevé de notes individuel (hors listes d'affichage des résultats d'examen)
- Attestation de réussite
- Certificat de scolarité

Actions en cours/à venir :

Les mentions "Madame/Monsieur", qui ne sont pas constitutives de l'état civil de la personne, pourront être supprimées des correspondances, formulaires et documents internes aux établissements.

Les mentions "Madame/Monsieur", qui figurent **aujourd'hui** dans les modèles de diplômes annexés à la circulaire n° 2015-0012 du **24 mars 2015** relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État délivrés par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère, pourront également être supprimées des diplômes délivrés par les établissements, à la demande des intéressés.

Les établissements sont invités à informer les personnes souhaitant utiliser leur prénom d'usage de l'assouplissement récent des conditions de modification à l'état-civil des mentions relatives au prénom. Ils doivent aussi leur préciser les démarches à effectuer auprès de l'officier d'état civil pour obtenir cette modification.

Les établissements, saisis d'une demande en ce sens, devront rééditer les diplômes délivrés avec l'ancien prénom de l'étudiante ou de l'étudiant une fois que le changement de prénom aura été inscrit à l'état-civil (circulaire n° 2015-0012 du 24 mars 2015 - point 14).

4.5 Lutte contre la précarité menstruelle

Le cycle menstruel expose les étudiantes à des charges sociales, hygiéniques, sanitaires et financières avec un risque d'impact sur leur réussite et est donc source d'inégalités.

L'Université s'est donc engagée, en 2020, dans la lutte contre la précarité menstruelle afin de prévenir ces contraintes et de promouvoir la santé et le bien-être des étudiantes au travers de la campagne « Plus jamais dans le rouge ! » en lien avec les associations étudiantes: <https://www.universite-paris-saclay.fr/stop-precarite-menstruelle>. Une levée de fonds a été organisée et 80 000 € ont été mobilisés (Etat, CROUS, fondation, etc).

Objectifs :

- Favoriser l'accès à des protections périodiques jetables pour toutes les étudiantes
- Permettre aux étudiantes les plus précaires d'avoir un renouvellement régulier de protections
- Promouvoir et démocratiser les modes de protections réutilisables diversifiés

Le projet a été mis en place comme suit :

- Installation de 15 distributeurs de protections périodiques (serviettes /tampons bio et jetables) sur le campus (composante et bibliothèques universitaire). Ces distributeurs sont accessibles gratuitement, pour toutes et tous, à tout moment.

- Stocks pour les plus de 7000 étudiant.es boursières recensé.es au périmètre des neuf composantes universitaires, quatre écoles composantes et des deux universités membres associés. Des lieux stratégiques (associations étudiantes, Agorae, SUMPS etc.) sont dotées de stocks de protections disponibles gratuitement.
- Sensibilisation aux protections réutilisables : soucieuse des questions environnementales, l'université mettra à disposition des établissements à la rentrée des coupes et culottes menstruelles ainsi que des protections lavables.

Gif sur Yvette, 14/12/2021



Sylvie RETAILLEAU
Présidente de l'Université Paris-Saclay