

## **PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021/2023**

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

Présentation en CA le **12 octobre 2021**

## PREAMBULE

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par chaque employeur public, d'ici le 30 décembre 2020, d'un plan d'action pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, notamment l'article 80, rend obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

L'engagement de l'université Paris Saclay se traduit par la feuille de route « égalité professionnelle » présentée ci-après, qui précise, au-delà des actions, les objectifs à atteindre, les moyens et outils mis en œuvre, les indicateurs de suivi et le calendrier, de manière à en sécuriser le déploiement.

Fixée pour la période 2021-2023, elle concerne le périmètre employeur, en cette première année de formalisation du dispositif. La période (pandémie, année de consolidation de l'établissement expérimental), n'a pas permis une large consultation des différentes communautés et une pleine déclinaison des enseignements du rapport de situation comparée (RSC). Cette démarche sera faite ultérieurement, dans le cadre du dialogue social notamment, mais aussi avec les différentes communautés du périmètre employeur et au-delà, notamment dans le cadre de la Conférence des CT. L'égalité femme-homme doit être en effet un élément clé de l'identité de l'établissement. Dans cette perspective le présent plan d'action pourra être amené à évoluer.

Les grands axes d'action présentés ci-après correspondent aux quatre exigences formulées par les textes et qui répondent aux principaux biais constatés dans le rapport de situation comparée :

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La feuille de route prévoit en outre un axe spécifique sur la gouvernance de la politique égalité, outil majeur de sa mise en œuvre et qui en constitue le premier axe. Chaque axe se décline en familles d'actions.

L'université porte aussi des valeurs auprès de ses étudiant.es., au travers notamment des enseignements qu'elle dispense et des outils de socialisation qu'elle met à disposition de la communauté étudiante.

Pour autant les projets et actions à destination des étudiants ne sont pas présentés dans ce document, à l'exception de ceux qui concernent à la fois les personnels et les étudiants. Un rapport spécifique sur les actions en faveur de l'égalité femme-homme à destination des publics étudiants pourra être mis à l'étude pour 2022.

## Table des matières

I.	Mettre en place une gouvernance institutionnelle de la politique égalité.....	4
1.1 :	Piloter la politique égalité .....	4
1.2	Mettre en place une communication égalitaire.....	5
1.3	Engager la politique d'égalité de l'UPSaclay sur le long terme .....	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.....	6
II.	Favoriser l'articulation entre vie privée et professionnelle .....	7
2.1	Favoriser l'articulation des temps de vie.....	7
2.2	Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel .....	7
III.	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois .....	9
3.1	Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH .....	9
3.2	Encourager l'accès à la formation professionnelle et accompagner les agent.es dans les moments clés de leurs carrières .....	11
IV.	Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	12
V.	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	13
5.1	Dresser un état des lieux des comportements inappropriés .....	13
5.2	Prévenir les comportements inappropriés.....	13
5.3	Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes .....	14

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

### 1.1 : Piloter la politique égalité

Actions	Périmètre	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Mettre en place une commission pour suivre le déploiement du plan d'action (PA) avec un bilan annuel et un processus de révision</b>	UPSaclay employeur	Cheffe de projet MED, cellule HarcèlementS VPA RH, DGSA RH, volontaires CT, CM égalité des sexes	Cheffe de projet MED	Dernier quadrimestre 2021	Deux réunions annuelles
<b>Communiquer sur le PA et son avancée de manière régulière</b>	UPSaclay employeur et reporting conférence des CT	Page dédiée intranet (« petites victoires », REX,...) Fil Prune (bilans,...)	Cheffe de projet MED	En lien avec les réunions de la commission ou sur les événements spécifiques	Liste des publications
<b>Compléter le réseau de femmes et d'hommes participant au suivi du PA au périmètre employeur</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Repérer les référent.es au sein des composantes universitaires et pour les directions centrales ; les articuler avec les référent-es existant.es.	Cheffe de projet MED	En cours via les GT thématiques. Avant fin 2021.	Réseau consolidé et 1 <sup>ère</sup> réunion fin 2021
<b>Elaborer la charte égalité de l'UPSaclay</b>	UPSaclay employeur, UMA et Eco en prenant en considération les dispositifs des ONR	GT en s'appuyant sur les dernières évolutions prévues au niveau de la fonction publique	Cheffe de projet MED	Avant fin 2022	Nouvelle charte signée avant la fin 2022.
<b>Développer les financements externes et internes dédiés à la politique égalité</b>	Dépend du périmètre des actions	Répondre aux appels à projet et faire une veille sur les financements ; rechercher les synergies avec les autres politiques de l'établissement	Cheffe de projet MED	En cours	Reporting des budgets alloués par l'établissement et des nouveaux financements

<b>Favoriser les démarches participatives pour l'évolution du plan d'action égalité</b>	UPSaclay employeur	Exemple : e-questionnaire, boîte à idées, etc.	Cheffe de projet MED	Courant 2022 et avant les travaux sur la charte	Liste des démarches réalisées
<b>1.2 Mettre en place une communication égalitaire</b>					
<b>Actions</b>	<b>Périmètre</b>	<b>Moyens, outils,</b>	<b>Pilotage</b>	<b>Calendrier</b>	<b>Indicateurs de mesure</b>
<b>Création et déploiement d'un guide de communication égalitaire</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Formaliser les éléments existants et les faire valider au travers des ateliers ; intégrer les questions d'accessibilité (notamment les « dys »)	Cheffe de projet MED	En cours. Finalisation 1er trimestre 2022	Création du guide et définition d'un mode de communication adapté et reprise des webinaires
<b>Impliquer l'équipe communication et son réseau</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Veiller à la parité dans les événements institutionnels ; recourir à des visuels mixtes dans la communication institutionnelle	Cheffe de projet MED + DIRMARC	En cours	Suivi par la DIRMARC
<b>1.3 Engager la politique d'égalité de l'UPSaclay sur le long terme</b>					
<b>Actions</b>	<b>Périmètre</b>	<b>Moyens, outils,</b>	<b>Pilotage</b>	<b>Calendrier</b>	<b>Indicateurs de mesure</b>
<b>Créer un baromètre égalité, violences sexistes et sexuelles à répliquer tous les deux ans</b>	A définir	Insérer dans le baromètre social ou baromètre ad hoc	Cheffe de projet MED en lien avec DGSA RH QVT si besoin	Avant fin 2022	Baromètre en place
<b>Développer et partager une veille de bonnes pratiques</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Echange sur le suivi des plans d'actions avec le réseau des référents et partage d'apports extérieur	Cheffe de projet MED	En cours	Réunions du réseau, synthèse des partages, relevé de décision avec la commission de suivi
<b>Créer une boîte à outils d'autoformation sur l'égalité profilé par métiers ou thématique</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Espace de partage des ressources	Cheffe de projet MED, DIRMARC	Avant fin 2021	Espace créé , alimenté et porté à la connaissance

**1. 4 Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre large mais aussi sur le plan régional, national et international**

<b>Actions</b>	<b>Périmètre souhaité</b>	<b>Moyens, outils</b>	<b>Pilotage</b>	<b>Calendrier</b>	<b>Indicateurs de mesure</b>
<b>Développer un réseau de partenariats institutionnels (régional, national et international)</b>	Selon la problématique	Exemples : Direction régionale aux droits des femmes Associations	Cheffe de projet MED et CM égalité des sexes	En cours	Nb de partenaires et typologie, bilan succinct de la valeur ajoutée des réseaux dans le bilan annuel du PA
<b>Etat des lieux de la production de recherches sur l'égalité femmes-hommes, le genre à l'UPSaclay</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Impliquer le VP recherche et autre VP concerné-es Recenser et faire connaître les sites existants (Les expertes,...)	Cheffe de projet MED, CM égalité des sexes, DIBISO	En cours sur le périmètre employeur	Base de données des recherches et des chercheurs et chercheuses
<b>Veille sur les pratiques visant à lutter contre les biais de genre en enseignement et recherche</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	1 <sup>ère</sup> analyse de la thématique avec l'équipe VP formation. Insertion de la thématique dans les séminaires des nouveaux MCF	Cheffe de projet MED en lien avec VP Formation et CM, Direction Innovation Pédagogique	En cours	Veille et enquêtes régulières

## II. Favoriser l'articulation entre vie privée et professionnelle

### 2.1 Favoriser l'articulation des temps de vie

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Analyser les dispositifs temps partiel et télétravail pour s'assurer qu'ils répondent aux objectifs d'égalité F/H</b>	UPSaclay employeur	Bilans sexués Organisation de temps d'échange avec des sociologues et autres spécialistes du domaine	Référente télétravail, Cheffe de projet MED	Charte en place depuis septembre 2020	1 <sup>er</sup> bilan avant été 2021 Sera suivi par bilan annuel
<b>Mettre en place une charte des temps</b>	UPSaclay employeur	Ecrire la charte de l'établissement en s'appuyant sur des outils existants (horaire des réunions, utilisation des mails et déconnexion numérique, etc.)	GT CHSCT	Fin 2021	Charte des temps créée et diffusée
<b>Améliorer les pratiques de réunion de travail</b>	UPSaclay employeur	Former à la conduite de réunion, à l'écoute active et à la reformulation, à la production de documents synthétiques	Service formation des personnels/DRH	Avant fin 2022	Nombre de formation, charte de temps
<b>Encourager la pratique sportive des femmes sur le campus</b>	UPSaclay	SUAPS, DIRMARC	SUAPS		Part des femmes inscrites dans les différents sports

### 2.2 Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Faciliter la prise du congé paternité</b>	Périmètre employeur	Communiquer sur le congé paternité (notamment auprès des EC) Publier les chiffres	DRH	En cours	Nombre de congés paternités pris

<b>Mise à disposition d'une salle d'allaitement</b>	Périmètre employeur	Communiquer sur les possibilités actuelles (accueil en infirmerie pour lait maternel) et mettre à l'étude la possibilité d'accueil de femmes avec enfants si gardes proches du campus notamment	Cheffe de projet MED/médecins du travail	En cours	Communication sur le nombre de salles d'allaitement disponibles sur l'ensemble des campus
<b>Aide à la garde d'enfants, crèche</b>	Périmètre employeur	Réaliser une étude de faisabilité sur les différents besoins recensés	Cheffe du service social et d'action sociale/Cheffe de projet MED/Patrimoine (VP/DAPI)	Avant fin 2021 pour programmation au budget 2022 le cas échéant	Permettre aux agents d'accéder à une offre diversifiée (CESU, gardes,...)

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

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

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Mise en place du Rapport Social Unique</b>	UPSaclay employeur	Identifier une personne ressource sur les données égalité Intégrer la dimension BAP (ITRF) ou cartographie emplois dans les données	DRH	Dernier trimestre 2021 (production du RSU)	Production du rapport et analyse du volet égalité FH
<b>Assurer une communication large du RSC</b>	UPSaclay employeur	Publication sur Intranet après passage en instances	DRH	Dernier trimestre 2021	Publication sur Intranet
<b>Vérifier la mixité de l'ensemble des procédures de recrutement</b>	UPSaclay employeur	Certaines procédures sont très balisées (concours). Identifier les autres voies de recrutement qui doivent l'être.	DRH	Campagnes 2022	Procédures précisées pour les recrutements concernés
<b>Comprendre et suivre les biais éventuels des promotions</b>	UPSaclay employeur	Sexuer les données Les analyser notamment au regard des taux de promouvables / promu-es	DRH	Campagnes 2022	Analyse réalisée insérée dans le RSU 2022
<b>Former l'ensemble des personnels RH à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes</b>	UPSaclay employeur et proposition à périmètre large	Formations à déployer Formations prévues Fonds Egalité Professionnelle	DRH/service de formation du personnel	Dernier trimestre 2021-2022	Nombre de formations déployées, nombre de personnes formées
<b>Former l'ensemble des autres recruteurs et comité de sélection à l'égalité professionnelle,</b>	UPSaclay employeur et proposition à périmètre large	Formations à déployer Formations prévues Fonds Egalité Professionnelle	VPA RH et DRH/service de formation du personnel/ pôle	2022	Nombre de formations déployées, nombre de personnes formées

<b>aux biais cognitifs et sexistes</b>		Intégrer cette dimension dans la charte RH	développement RH pôle développement RH		
<b>Identifier l'impact des représentations des métiers et stéréotypes de genre dans la demande de l'employeur</b>	UPSaclay employeur	Groupe de travail. Rédaction des fiches de postes, chasser les marqueurs sexués dans les fiches. Repérer les mots interdits, mots alerte. Création d'une fiche tuto	Cheffe de projet MED et pole développement RH/gestion collective enseignant·es	Dernier trimestre 2021	Fiches de poste relues et corrigées le cas échéant

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

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Mesurer l'égal accès à la formation, élément important dans le déroulement de carrière</b>	UPSaclay employeur	Identifier les métiers qui accèdent le moins à la formation et mettre en place des actions correctives	DRH	2022	Bilan formations
<b>Accompagner dans l'accès à la formation et aux outils de développement professionnel et personnel</b>	UPSaclay employeur et proposition périmètre large	Mettre à disposition une offre complète d'accompagnement dont des outils pour dépasser le plafond de verre	DRH/VPA RH /Cheffe de projet MED	En cours	Reporting des bilans de compétences et coaching
<b>Réflexion sur la catégorie A+</b>	UPSaclay employeur	Création d'une variable « Direction » et catégorie A+ dans base de données	VPARH et DRH	2022	Intégration dans RSU 2022
<b>Faciliter l'accès des femmes aux postes de professeurs des universités et autres postes faisant l'objet de « plafonds de verre »</b>	UPSaclay employeur	Mettre en place du mentorat et des outils de développement personnel et autres accompagnements	VPARH/Cheffe de projet MED et DRH	2022	Mise en place des différents outils

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

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Mettre en place une personne référente sur les écarts de rémunération F/H (sur l'ensemble des parties de la rémunération)</b>	UPSaclay employeur	Désigner un·e référent·e	DRH/service pilotage	2022	Référent·e désigné·e
<b>Mieux identifier les différents facteurs influant sur les rémunérations (âges, filières, etc.)</b>	UPSaclay employeur	Intégrer ces dimensions dans le RSU	DRH/service pilotage	2022	Analyse intégrée dans le RSU
<b>Comprendre les écarts de rémunérations et promotions sur le moyen terme</b>	UPSaclay employeur	Consolider une base de données sur les promotions sur au moins trois ans pour distinguer conjoncturel/structurel	DRH /service pilotage	2022	Analyse intégrée dans le RSU
<b>Mettre en place des mesures correctives au vu des analyses</b>	UPSaclay employeur	Suivi RH précis et partagé avec les responsables des populations	DRH /service pilotage/ managers/VPA RH	2022	Suivi RH long terme

## 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

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Enquête violences et sexisme à déployer en interne</b>	UPSaclay employeur, proposition périmètre large	Enquête spécifique ou questions à intégrer dans d'autres enquêtes	Cheffe de projet MED et CM égalité des sexes	En continue	Enquête réalisée et données sur les VSS recueillies
<b>Répertorier les violences sur le campus</b>	Périmètre employeur, proposition périmètre large	Marches exploratoires sur le campus	Référente sécurité, coordinatrice cellules Cheffe de projet MED, DVEEC, Association étudiantes	2022	Marche exploratoire réalisées et remontées des éléments répertoriés

### 5.2 Prévenir les comportements inappropriés

Actions	Périmètre souhaité	Moyens, outils	Pilotage	Calendrier	Indicateurs de mesure
<b>Développer un cycle de formation aux VSS</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Dans le cadre de l'AAP FEP pour responsables des cellules, CT/CHSCT, managers et équipes encadrantes, doctorant·es	RH/Cheffe de projet MED/CM égalité de sexes / CM égalité UPA et ECo	En cours sur 2021 et 2022	Nombre de formation réalisées, nb de participant·es et typologie
<b>Communiquer régulièrement sur la cellule</b>	UPSaclay employeur	Lister les référent·es Rendre accessible les informations et démultiplier les canaux d'information	Coordinatrices Cellule HarcèlementS	En cours	Liste des référent·es actualisée
<b>Diffuser des outils sur les les violences au travail et le sexisme ordinaire aux agent·es</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Guide /charte d'information sur les VSS	Cheffe de projet MED/CM égalité de sexes / CM égalité UPA et Eco/DIRMARC/	En cours	Outils d'information réalisés et diffusés

			Cellules RPS et Harcèlements/DRH		
<b>Informier le CHSCT via des bilans réguliers</b>	UPSaclay employeur	Instances et éventuellement un GT	Coordinatrices Cellule HarcèlementsS	2022	Bilans réalisés et partagés
<b>Travailler sur l'identité numérique et le cyber-harcèlement</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	Semaine VSS en nov/sensibilisation via page d'actualité, webinaire	Cheffe de projet MED/CM égalité des sexes/ CM égalité UMA et ECo	Novembre 2021	Sensibilisations réalisées
<b>5.3 Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes</b>					
<b>Actions</b>	<b>Périmètre souhaité</b>	<b>Moyens, outils,</b>	<b>Pilotage</b>	<b>Calendrier</b>	<b>Indicateurs de mesure</b>
<b>Réaliser un bilan annuel des signalements et des suites données</b>	UPSaclay employeur	Tableau suivi et analyses	Coordinatrices Cellule HarcèlementsS	Annuel	Bilan réalisé et partagé en instances
<b>Communiquer sur la politique disciplinaire et les sanctions</b>	UPSaclay employeur	Webinaires, notes	DRH, DAJI	2022	Communication réalisées à suivre dans bilan
<b>Evaluer les procédures de signalement /cellules et les faire évoluer</b>	UPSaclay employeur, UMA, ECo, ONR	GT échange de pratique et accompagnement /formation dans le cadre de l'AAP FEP	Cheffe de projet MED/CM égalité des sexes/ CM égalité UMA et Eco/responsables des cellules	2021-2022	Etat des lieux des pratiques et évaluation réalisés

Gif sur Yvette, 14/12/2021



Sylvie RETAILLEAU  
Présidente de l'Université Paris-Saclay