



# Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**L'Ecole  
normale  
supérieure  
s'engage**

# Table des matières

Avant-propos

## **Objectif 1**

---

Politique de gouvernance de l'égalité femmes – hommes à l'ENS

## **Objectif 2**

---

Réduction des écarts de rémunération

## **Objectif 3**

---

Egal accès aux corps et grades

## **Objectif 4**

---

Articulation des temps de vie

## **Objectif 5**

---

Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, le harcèlement et les discriminations

C- Conclusion

D- Glossaire

E – Dates clés

## AVANT PROPOS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes occupe une place prépondérante au cœur de la politique du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Définie et réglementée par la loi, l'égalité femme-homme implique la responsabilité de tous les établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) afin d'avancer concrètement dans le domaine de l'égalité en milieu professionnel et de garantir un traitement égal entre les femmes et les hommes dans le cadre de leurs parcours au sein de l'ESR. Pour un employeur public, il s'agit de mettre en place et respecter un ensemble d'obligations spécifiques, notamment en matière de recrutement, de rémunération, d'avancement de carrière, de prévention des discriminations, violences et harcèlements ainsi que de bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée familiale.

Afin d'accompagner les acteurs publics dans cette démarche, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en son article 80, enjoint les établissements à élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuelles de 3 ans. Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'ENS – PSL s'engage dans une politique volontariste visant à promouvoir l'égalité des genres. Par ailleurs, conjointement avec l'Université PSL, l'École participe à la création et à la mise en œuvre de la Charte de l'égalité et de la diversité. L'objectif de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les procédures d'avancement a été inscrit dans les lignes directrices de gestion comme un principe majeur. En dépit de ces avancées, la réalisation d'un diagnostic a permis d'identifier des marges de progrès en matière d'égalité professionnelle.

L'élaboration de ce plan et le déploiement des actions qui en découlent s'inscrivent dans une politique couvrant 4 grands axes stratégiques :

- La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Leur égal accès aux corps et grades d'emploi de la fonction publique
- L'articulation entre activités professionnelles et vie personnelle et familiale
- Lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Hormis le cadre général du statut, aucun document officiel ne structure ou n'organise ces actions en faveur de l'égalité. Le plan d'action offre ainsi l'opportunité de formaliser les mesures et principes déjà mis en œuvre et de réaffirmer l'engagement de l'École pour une égalité professionnelle réelle.

Le directeur de l'École normale supérieure  
Marc MEZARD

## Objectif 1

### Valoriser l'égalité femmes hommes comme axe prioritaire de gouvernance

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement, dans la conduite d'une politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Durant ces vingt dernières années, la nécessité de proposer une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les carrières scientifiques s'est développée pour finir par s'imposer à tous comme une dimension majeure de la responsabilité sociétale des établissements. Promouvoir l'égalité des chances et la diversité est un objectif prioritaire, tant cette dimension représente de vraies richesses pour la recherche et pour la formation. La prise de conscience progressive de l'existence des biais de genre par la communauté scientifique est étayée : des articles scientifiques ont démontré l'existence de ces biais aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Un portage politique par la direction de l'établissement doit permettre d'amplifier cette dynamique nécessaire pour associer les acteurs ayant à connaître et à participer activement à la politique égalité de l'établissement. La construction d'un plan ambitieux et concret nécessite la mobilisation de l'ensemble du corps social de l'établissement pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan. Sa communication au sein de la communauté doit contribuer à son déploiement et sa valorisation.

### Auto-évaluation

L'ENS s'implique dans la création d'une Charte de l'égalité et de la diversité de l'Université PSL, tout en s'engageant aussi activement dans la démarche de labellisation HRS4R qui promeut toutes les déclinaisons concrètes d'une politique de recrutement ou de formation en faveur de l'égalité professionnelle.

Conformément à l'obligation issue de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics, l'ENS a nommé une Référente égalité femmes – hommes. Cette décision a rapidement été suivie par des initiatives locales comme la mise en place d'un « Comité Parité » dans certains départements de l'École.

Enfin, l'inscription dans la Lettre d'Orientation Budgétaire pour 2021 de la réduction des inégalités professionnelles démontre clairement la volonté de l'ENS d'inscrire de façon concrète et systématique le développement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Néanmoins, une diffusion plus large de cet engagement, et une déclinaison de cet objectif au sein de tous les projets de l'établissement permettra d'instaurer l'égalité comme action prioritaire de la gouvernance de l'établissement.

**Objectifs :** Développer les actions de communication et faire de l'égalité professionnelle femmes – hommes un enjeu devant s'insérer dans tous les projets de l'établissement

**Action 1** Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Action 2** Présenter le plan d'action aux différentes instances de l'établissement

**Action 3** Evaluer la mise en œuvre du plan d'action :

- Elaborer une feuille de route détaillant les actions entreprises en déclinaison des engagements du plan
- A mi-parcours, présenter aux instances l'avancement de la mise en œuvre du plan d'action.

**Action 4** Communiquer largement sur l'engagement de l'ENS :

- Diffuser le plan d'action (et les données statistiques du diagnostic) en interne, de façon à favoriser une prise de conscience des inégalités.
- Mettre à disposition sur l'intranet le plan d'action, et le mettre à jour chaque année, de façon à pouvoir objectiver, via notamment les données recueillies pour le bilan social, l'avancée concrète et les progrès effectués dans la politique d'égalité.
- Créer une page web dédiée à l'égalité femmes / hommes et rendre accessible à tous le plan d'action et les engagements de l'ENS en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.
- Faire la promotion de la présente charte par tous les vecteurs appropriés.

**Action 5** Objectiver les inégalités. Les données collectées sont parfois parcellaires, ou insuffisantes. Un travail d'identification des écarts potentiels doit être poursuivi pour ensuite les analyser et les comprendre. Cette objectivation facilitera l'appropriation par tous les acteurs de l'ENS de cet enjeu.

**Action 6** Collecter systématiquement les données par sexe et en enrichir le rapport social unique.

**Action 7** Planifier des événements et des formations portant sur la diversité et l'égalité, afin de créer des réseaux, promouvoir les échanges autour de ces enjeux et d'acquérir des nouveaux moyens de corriger les écarts.

#### INDICATEURS ANNUELS

- Nombre de documents institutionnels traitant du sujet ou incluant la démarche/nombres de documents publiés par an
- Nombre d'actions de sensibilisation ou de formation par an

#### ACTEURS

- Service communication
- Service des Ressources humaines

## Objectif 2

### Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes perdurent et représentent une inégalité forte en défaveur des femmes. Les causes peuvent être multiples, et sont souvent liées aux systèmes d'évaluation des emplois. La concentration des femmes dans certains métiers, l'accès des femmes aux postes à responsabilité, les inégalités dues au temps partiel ou aux interruptions de carrière sont autant de facteurs créateurs de disparités. L'analyse conduite par la DRH a porté sur les populations enseignants –chercheurs et BIATSS, titulaires comme contractuels. Le traitement indiciaire et les primes ont fait l'objet de deux analyses, les leviers d'actions potentielles étant différents. Ainsi, l'outil de calcul des écarts de rémunération mis à disposition par la DGAFP a permis d'identifier et d'analyser les écarts de rémunération.

### Auto-évaluation

Néanmoins, l'état des lieux n'a pas révélé d'écarts importants, puisque la proportion de femmes dans chaque tranche de rémunération reste conforme à leur poids dans chaque corps respectif. Les écarts de rémunération sont surtout le reflet de disparités dans l'accès aux emplois. Par exemple, le faible nombre de femmes dans les indices les plus élevés chez les enseignants chercheurs reflète leur faible proportion (25% de femmes contre 75% d'hommes) chez les professeurs des universités.

Chez les personnels BIATSS, les écarts sont peu significatifs, qu'il s'agisse de traitement indiciaire ou de l'attribution des primes.

Les statuts de la fonction publique garantissant une équité en matière de rémunération indiciaire, la disparité principale réside avant tout dans l'attribution des primes liées à l'activité de recherche et aux appels à projets. Elle n'est pas liée à une attribution dont le montant serait variable en fonction du genre, mais à une difficulté identifiée au sein de l'enseignement supérieur : améliorer la participation des femmes aux projets et programmes de recherche qui permettent d'octroyer des compléments de rémunération.

La part des projets soumis par des femmes représente environ 30 % de l'ensemble des projets soumis tous domaines confondus. Si la sélection se fait le miroir du vivier, il convient tout de même de s'assurer que les appels à projets sont aussi accessibles aux femmes qu'aux hommes et que l'évaluation des projets soumis ne comporte pas de biais de genre.

### Objectifs :

Pour la population enseignants chercheurs titulaires, remédier aux écarts femmes hommes dans les réponses aux appels à projet.

**Action 1** Développer la production de données statistiques générées sur les réponses aux appels à projets, diagnostiquer les écarts

## Action 2 Sensibiliser la communauté scientifique aux enjeux

### INDICATEURS ANNUELS

- Montant moyen des primes perçues par les enseignants chercheurs titulaires dans le cadre de contrats de recherche, par genre
- Nombre d'appels à projet déposés par genre
- Nombre d'actions de sensibilisation

### ACTEURS

- Service des ressources humaines
- Service partenariat et valorisation

## Objectif 3

### Garantir l'égal accès aux corps et grades

Au rythme actuel, une étude réalisée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche démontre que la parité femme-homme sera atteinte pour les postes de professeur des universités en 2068... La garantie de l'égal accès aux corps et grades doit surtout être le reflet d'un égal accès à l'emploi, et s'inscrire dans une politique de recrutement permettant d'atténuer les biais de genre et l'auto-censure. Les hommes constituent une large majorité des enseignants chercheurs (68%) et le clivage s'accroît dans les disciplines scientifiques.

Si l'ENS a mis en œuvre une politique de promotion volontariste, pour inciter notamment les femmes à faire acte de candidature (dossiers de PEDR, promotion...), une forte disparité existe encore dans la représentation hommes/femmes pour la population enseignants-chercheurs. En effet, ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans le recrutement actuel, si elle augmente, demeure encore en dessous du seuil de 50% (36%, sur l'ensemble de la population enseignants-chercheurs). On observe que ce chiffre est proche de la proportion des femmes effectivement candidates pour les recrutements.

Ainsi, dans son rapport sur les freins aux carrières des femmes enseignantes-chercheuses, la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche) montre que la proportion de femmes diminue au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires.

### Auto-évaluation

L'ENS affiche un taux de promotion dans la population des enseignants-chercheurs femmes similaire à la moyenne nationale (38%). Néanmoins, la population féminine reste largement sous représentée chez les maîtres de conférence (39% v/s 45% pour la moyenne nationale), et encore plus chez les professeurs des universités (26%).

L'écart est encore plus notable chez les doctorants, où le recrutement de femmes ne représente que 25% des recrutements effectués (v/s 44% au niveau national), cet écart se creusant un peu plus chaque année.

Chez les BIATSS, la population féminine est légèrement surreprésentée quelle que soit la catégorie (55%), mais conforme à la proportion de femmes dans la population nationale. Ainsi, cette proportion se retrouve dans les recrutements, les promotions (proposées comme promues), ou encore l'accès à l'emploi et ne révèle donc aucune disparité significative de genre. Néanmoins, une analyse plus fine sur la représentation des femmes par branche d'activités professionnelles devra être menée, afin d'identifier d'éventuels écarts dans la mixité des métiers.

### Objectifs

- Recruter sans biais de genre et agir contre l'auto-censure
- Garantir l'égalité dans les progressions de carrière

**Action 1** Augmenter le nombre de candidatures féminines dans les recrutements enseignants-chercheurs, en développant les « search committees », tout particulièrement dans les disciplines scientifiques.



**Action 2** Sur toutes les fiches de poste, faire apparaître l'engagement de l'ENS pour une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Action 3** Assurer un suivi des équilibres hommes femmes aux différentes étapes du processus de sélection, en désignant notamment, dans les comités de sélection, des référents chargés de suivre les équilibres femmes-hommes.

**Action 4** Limiter les biais de genre dans le recrutement en proposant des actions de sensibilisation des membres de comité de sélection ou des recruteurs potentiels aux biais cognitifs, avant le début de la procédure de recrutement.

**Action 5** Élargir les actions précédentes à toutes les ouvertures de poste

**Action 6** Pour les personnels BIATSS, développer des statistiques générées par BAP

**Action 7** Systématiser les statistiques générées relatives au recrutement

#### **Action 8**

- Pour la population des doctorants, présenter et débattre en conseil d'unité les données relatives au recrutement des doctorants et développer la production de données générées par les structures afin de développer une prise de conscience collective.
- Suivre la proportion de femmes parmi les doctorants ayant obtenu un CDSN

**Action 9** Pour le recrutement de professeures et professeurs attachés, dans les départements où la parité au niveau des enseignant·e·s chercheur·e·s n'est pas atteinte, n'ouvrir de poste de professeur·e attaché·e que lorsqu'on s'est assuré qu'il pourra y avoir au moins une femme candidate.

#### **INDICATEURS ANNUELS**

- Nombre de dossiers de candidature déposés par genre
- Nombre de formations relatives aux biais de genre
- Nombre d'actions de sensibilisation
- Nombre de recruteurs sensibilisés
- Nombre de membres des comités de sélection sensibilisés par rapport au nombre total de membres des comités de sélection
- Nombre de comités de sélection ayant des référents désignés/nombre total de comités de sélection

#### **ACTEURS**

- Service des Ressources humaines
- Unités de recherche

## Objectif 4

### Articulation des temps de vie

Dans le rapport précité de la CPED, des chercheurs mettaient en évidence une différenciation, sensible surtout au-delà de 35 ans. Les engagements dans la sphère de la vie familiale renforcent la notion de double-journées pour les femmes qui jonglent en permanence entre vie familiale et gestion de carrière.

A cela s'ajoute, le poids des stéréotypes en vigueur (y compris dans un milieu professionnel plutôt considéré comme attentif aux discriminations) qui tend à écarter les femmes des positions de responsabilité. Il ressort de l'enquête que le métier d'enseignant-chercheur apparaît comme une profession atypique, souvent un « métier-passion » qui implique une charge de travail importante, de la flexibilité et de l'empiètement sur la vie privée, un réseau important, ainsi qu'une compétition, et des impératifs de production scientifique exigeants.

En d'autres termes, c'est une profession régie par des normes de disponibilité, d'autorité et d'ambition. Les enjeux sont ainsi les suivants : faire en sorte que les hommes s'impliquent plus dans la sphère privée, dégager du temps pour la recherche pour les femmes avec enfant(s), déculpabiliser les femmes (avec ou sans enfant), sensibiliser aux stéréotypes de genre. Aussi, le développement de dispositifs agissant sur les causes et les inégalités doivent être proposés pour faciliter l'articulation des temps de vie.

### Auto-évaluation

L'ENS a récemment adopté des lignes directrices du télétravail, un des outils devant permettre une meilleure articulation des temps de vie. Si les dispositions réglementaires (aménagement d'horaires femmes enceintes notamment) sont suivies, l'ENS dispose de peu de dispositifs spécifiques.

### Objectifs

- Développer les dispositifs visant à informer sur la conciliation des temps de vie et leur impact
- Etudier et mesurer l'impact du congé maternité sur le déroulement de carrière

**Action 1** Elaborer une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et le droit à la déconnexion

**Action 2** Etablir un dispositif d'aide et de conseils aux nouveaux parents afin de les informer de leurs droits qui souhaitent mieux faire la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (rendez-vous post congé maternité ou adoption, informations croisées sur les incidences de la parentalité sur les prestations sociales etc...).

**Action 3** Introduire dans le plan de formation une formation / séminaire sur la conciliation des temps de vie

**Action 4** Pour les enseignant.e.s, proposer une réduction de service d'enseignement, l'équivalent de 3 mois pour les agents de retour de congé maternité/ d'adoption.

**Action 5** Pour les personnels BIATSS titulaires, étudier la faisabilité et évaluer le coût de

la mise en place, pendant une période de 3 mois lors du retour de congé maternité/d'adoption, d'un service à 80% de temps de travail rémunéré à 100%

**Action 6** Afin d'encourager la reprise rapide des travaux de recherche pour les personnes ayant connu une interruption de carrière, sanctuariser un contingent de CRCT réservé aux retours de congé maternité / d'adoption

**Action 7** Dans la Lettre d'orientation budgétaire (LOB), sanctuariser une enveloppe budgétaire dédiée au remplacement des agents partant en congé maternité / d'adoption

#### **INDICATEURS ANNUELS**

- Nombre d'agents formés
- Nombre d'agents reçus en entretien de conseil
- Nombre de CESU octroyés
- Nombre de CRCT pour retour de congé maternité- adoption/ nombre total de CRCT
- Nombre de remplacement octroyés / le nombre de congés maternité par an

#### **ACTEURS**

- Service des Ressources humaines
- Ecole interne ?
- Pôle pilotage de la DGS
- Direction des départements

## **Lutter contre les violences sexistes, sexuelles, le harcèlement et les discriminations**

Dans le cadre du plan d'actions, chaque établissement doit créer un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Cet engagement s'inscrit dans la lignée des politiques publiques depuis 2012 (loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel) qui encouragent les établissements d'enseignement supérieur à mettre en place une politique de prévention, de prise en charge, et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Les circulaires ministérielles de 2012 et 2015 affinent et renforcent les recommandations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en rappelant les procédures à suivre en cas de situation de violences sexistes et sexuelles. Avec l'article 6 quater de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le législateur insère durablement dans le statut général des fonctionnaires l'obligation pour tous les employeurs publics de prévoir un dispositif de signalement de ces violences. Les modalités de mise en place de ce dispositif sont décrites dans le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

## **Auto-évaluation**

Depuis 2016, l'ENS s'est engagée dans un plan d'actions « qualité de vie au travail », afin d'améliorer les conditions de vie et de santé au travail et le fonctionnement des organisations. Le règlement intérieur de l'ENS s'est enrichi du rappel des dispositions réglementaires relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et à la lutte contre les discriminations et le harcèlement.

Par ailleurs, depuis 2016, l'ENS fait appel à une cellule d'écoute externalisée, assurant une permanence téléphonique tous les 1ers et 3es vendredis du mois. Enfin, une cellule de veille médico-sociale internalisée peut être saisie à tout moment par les personnes signalant un harcèlement, un mal-être au travail soit en tant que victime ou témoin. Cette cellule travaille en pluridisciplinarité et a un rôle d'écoute et de conseil. Sa mission première est de traiter des situations individuelles de mal être au travail et d'assurer une prise en charge, un accompagnement et un suivi pluridisciplinaire des agents concernés. Le détail de tous ces dispositifs est présent sur l'intranet.

Enfin, la lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations est une préoccupation qui est abordée conjointement avec PSL, notamment via les formations dispensées par l'Ecole interne.

Néanmoins, si ces dispositifs sont clairement présentés et structurés dans certains départements, une auto-analyse au niveau de l'établissement a mis en évidence une information peu accessible, trop dense et insuffisamment connue des personnels de l'ENS.

## **Objectifs**

- Structurer les informations déjà existantes sur les violences sexistes et sexuelles
- Rendre l'information plus accessible à tous

**Action 1** Clarifier les informations présentes sur l'intranet et l'enrichir (vidéos, guides du

Ministère, relais du kit de communication du Ministère, liste des associations ...)

**Action 2** Concevoir sur le web une page dédiée à l'engagement de l'ENS dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations.

**Action 3** Mettre en place une campagne d'affichage touchant tous les publics de l'ENS (flyer, diffusion sur les écrans d'accueil de l'École, réseaux sociaux)

**Action 4** Intégrer l'information à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la journée d'accueil des nouveaux arrivants

**Action 5** Etudier la faisabilité et évaluer le coût d'un outil permettant de faciliter le signalement des violences, harcèlement ou discrimination

**Action 6** Poursuivre la formation et la sensibilisation aux risques psychosociaux et à la prévention des risques pour les chercheuses et chercheurs ainsi que les ingénieur·e·s occupant des postes de direction /à responsabilités.

**Action 7** S'assurer de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble de l'École, notamment lors des réunions de laboratoire, des réunions d'administrateurs de laboratoire etc...

#### **INDICATEURS ANNUELS**

- Nombre de formation réalisées
- Nombre de consultation de la page sur intranet/web
- Périodicité de la diffusion sur écran / flyer

#### **ACTEURS**

- Service des ressources humaines
- Pôle communication
- Service prévention et sécurité
- PSL/ Ecole interne

## C - Conclusion

La plupart des actions proposées dans ce plan ont fait l'objet de débats et de nombreux échanges lors des groupes de travail réunis en février et mars 2021.

Ce travail collectif animé par le Directeur de l'École et par la Directrice adjointe sciences a été l'occasion d'échanges riches et denses. Les partages de points de vue et d'expériences contribuent à la dynamique engagée en se traduisant par plus de 33 actions.

En proposant un plan d'action dont la mise en œuvre est pluriannuelle, l'École affirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau de sa politique de développement des ressources humaines qu'au niveau de son implication pour ce qui relève des projets de recherche.

Ce plan devra donc contribuer à une avancée significative en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en agissant sur la prise de conscience des inégalités ainsi que sur les leviers d'actions disponibles dont chacun doit avoir connaissance pour ainsi contribuer à leur mise en œuvre dans la durée.

Avis rendus : avis favorable à la majorité

Lors du comité technique du 16 avril 2021

Vos principaux interlocuteurs :

Anaïs GILBERT, Directrice adjointe des ressources humaines, Service des ressources humaines : [anais.gilbert@ens.psl.eu](mailto:anais.gilbert@ens.psl.eu)

## D - Glossaire

**Agissement sexiste** : L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salariée ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un ou une salariée subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

**Agressions sexuelles** : Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal). Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

**Articulation des temps de vie** (conciliation des temps de vie) : L'expression désigne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de l'agent public

**Biais cognitifs** : les biais cognitifs constituent une liste non exhaustive et représentent des formes de pensée rapide et intuitive qui concluent sur des jugements non-rationnels et dépourvus de sens analytique.

**Biais de genre** : Stéréotype sexiste auquel on recourt, qui peut être soit inconscient ou conscient, et qui influence nos pensées, nos choix, nos manières de percevoir et d'agir, sans les soumettre à un examen critique.

**Discrimination** : Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

**Disparité** : Écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

**Dispositif de signalement** : Dispositif qui sert à signaler les actes de violences sexuelles, d'agissement sexiste, de harcèlement ou de discrimination au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**Ecole interne** : Dispositif de formation en interne, commun à tous les établissements de PSL, dont ENS

**Egalité** : Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales. « Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)  
Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

*L'égalité femmes - hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence. Être égaux ne signifie pas être identiques.*

**Equité** : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Harcèlement**: Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail). L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

**Labellisation HRS4R** : Démarche volontariste de l'établissement visant à obtenir le label européen « Human Resources Strategy For Researchers » initié par la Commission européenne, et visant à mieux prendre en compte les recommandations de la « Charte européenne du chercheur » et du « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ». Les 4 grands domaines d'application sont : les conditions de travail, la formation, le recrutement et l'éthique.

**Mixité** : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

**Mur de verre** : Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.



**Parité** : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Préjugés** : Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose

**Quota** : Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

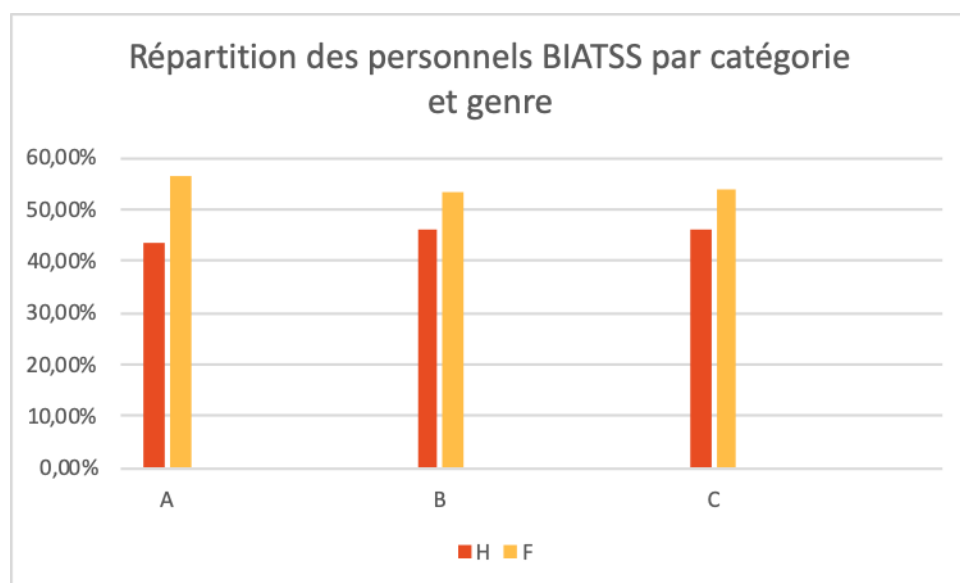
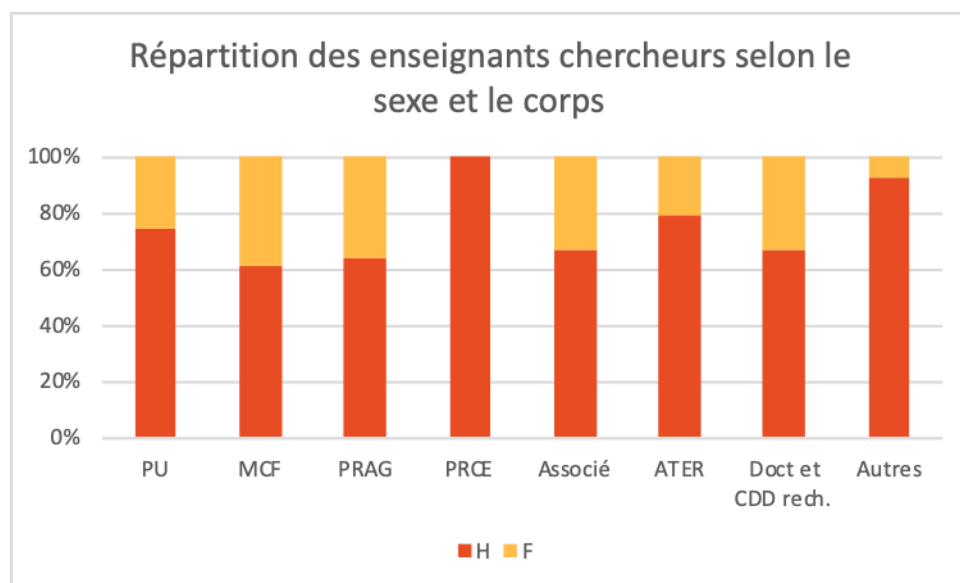
**Stéréotypes** : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

## HISTORIQUE DES LOIS

- 1791** : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »
- 1792** : La loi permet le divorce par consentement mutuel
- 1938** : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée
- 1944** : Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes
- 1965** : Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari
- 1967** : La loi Neuwirth autorise la contraception
- 1975** : La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG)
- 1983** : La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 2000** : Promulgation de la première loi sur la parité politique
- 2002** : Création du congé de paternité
- 2004** : La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent
- 2005** : La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple
- 2006** : La loi du 4 avril renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajoute le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes
- 2010** : Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple
- 2012** : Vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- 2014** : Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

## Données au 31 décembre 2019

### EFFECTIFS

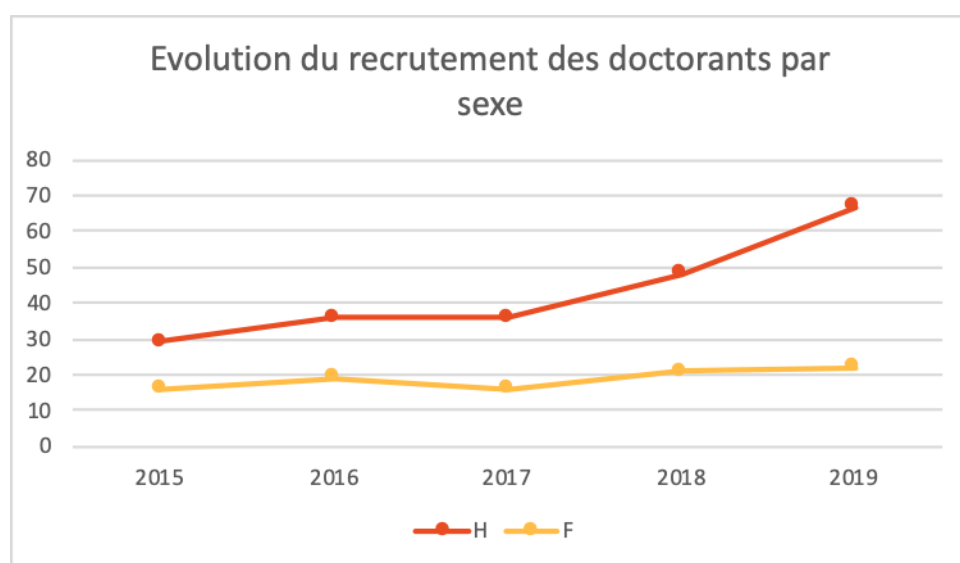


### RECRUTEMENT

#### Recrutement des personnels BIATSS par genre et catégorie

	Hommes	Femmes	Total
<b>Concours ITRF</b>			
Catégorie A	3	2	5
Catégorie B	1	3	4
Catégorie C	2	1	3
<b>Autre recrutement titulaires</b>			

Catégorie A	3	5	<b>8</b>
Catégorie B	2	2	<b>4</b>
Catégorie C	1	1	<b>2</b>
<b>Recrutement contractuels</b>			
Catégorie A	48	68	<b>116</b>
Catégorie B	14	21	<b>35</b>
Catégorie C	8	8	<b>16</b>
Apprenti	1	5	<b>6</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>83</b>	<b>116</b>	<b>199</b>



## PROMOTION

Nombre et taux de promotion des personnels enseignants chercheurs par genre

	Nb d'agents promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		
--	--------------------------	--	--	------------------------	--	--	-------------------	--	--

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PU	11	9	<b>20</b>	2	2	<b>4</b>	18%	22%	<b>20%</b>
MCF	23	12	<b>35</b>	4	6	<b>10</b>	17%	50%	<b>29%</b>
PRAG	3	0	<b>3</b>	0	0	<b>0</b>	0%	-	<b>0%</b>
PRCE	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0%	-	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15,8%</b>	<b>38,1%</b>	<b>23,7%</b>

## REMUNERATION

Nombre de bénéficiaires enseignants chercheurs par genre et type de prime

	H	F
Prime intéressement	16	0
PEDR	29	10
PRES	109	54
Prime pour charge administrative	12	8

Répartition des rémunérations des personnels enseignants chercheurs par genre et tranche d'indice

Tranche d'indice	Hommes		Femmes		Total	
	PPP	% total H	PPP	% total F	PPP	%
Supérieur à 700	115	27,4%	49	23,79%	164	26,20%
601 - 700	69	16,4%	45	21,84%	114	18,21%
501 - 600	43	10,2%	28	13,59%	71	11,34%
401 - 500	20	4,8%	8	3,88%	28	4,47%
301 - 400	10	2,4%	7	3,40%	17	2,72%
Inférieur à 300	1	0,2%	0	0,00%	1	0,16%
Sans indice	162	38,6%	69	33,50%	231	36,90%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>626</b>	<b>100%</b>

Répartition des rémunérations des personnels BIATSS par genre et tranche d'indice

Tranche d'indice	Hommes		Femmes		Total	
	PPP	% total H	PPP	% total F	PPP	%
Supérieur à 700	11	3,7%	10	2,75%	21	3,16%
601 - 700	18	6,0%	16	4,40%	34	5,11%
501 - 600	43	14,3%	44	12,09%	87	13,08%
401 - 500	83	27,6%	112	30,77%	195	29,32%
301 - 400	126	41,9%	151	41,48%	277	41,65%
Inférieur à 300	6	2,0%	5	1,37%	11	1,65%
Sans indice	14	4,7%	26	7,14%	40	6,02%
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>	<b>364</b>	<b>100%</b>	<b>665</b>	<b>100%</b>