



**PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ
DES GENRES ET DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES**

2025-2028

Plan d'action pour l'égalité des genres et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles 2025 - 2028 de Territoire de Sciences

1 Territoire de sciences	3
1.1 Présentation	3
1.2 Égalité : l'ADN de Territoire de sciences	3
1.3 Équipe dédiée	4
1.4 Ressources	4
2 Équilibre de genre dans l'établissement	5
2.1 Équilibre de genre dans l'équipe de Territoire de sciences	5
2.2 Égalité des genres dans le recrutement et la progression professionnelle	5
Neutralité des processus de recrutement	5
Accueil des stagiaires et dispositifs d'immersion	6
3 Équilibre entre vie professionnelle et personnelle	7
Mesures mises en oeuvres	7
Culture commune et valeurs partagées	7
4 Mesures contre les violences liées aux genres incluant le harcèlement sexuel	8
Prévention des violences sexistes et sexuelles	8
Processus interne de signalement et suivi	8
Formations menées entre 2022 et 2025	9
5 Mesures d'égalité et de promotion en direction du grand public	10
La désignation de référents harcèlement lors d'événement de longue durée	11
Le dispositif "Ici demandez Angela"	11
6 Plan d'action	12

Le plan d'action pour l'égalité des genres et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles témoigne de l'engagement de Territoire de Sciences en faveur de l'égalité des genres et précise les actions et mesures menées pour les atteindre.

Publié en mars 2026.

1 Territoire de sciences

1.1 Présentation

Créé le 1er janvier 2021, *Territoire de sciences* s'inscrit dans la continuité d'une tradition de médiation scientifique initiée en 1979 dans la région grenobloise avec La Casemate. Premier Centre de Culture Scientifique, Technique et Industrielle (CCSTI) en France, cette association loi 1901, devenue depuis un Établissement public de coopération culturelle (EPCC), œuvre à favoriser l'appropriation des sciences et des innovations par tous les publics. Elle a également pour mission de promouvoir la culture scientifique, technique et industrielle à l'échelle de la métropole grenobloise et au-delà notamment par la dynamisation d'un réseau d'acteurs.

Territoire de sciences anime deux équipements :

- La Casemate offre aux citoyens des clés et des outils créatifs, manuels et intellectuels pour comprendre et s'approprier les enjeux sociétaux, scientifiques et techniques actuels.
- Cosmocité invite à explorer le monde par le biais des sciences de la Terre, de l'Univers et de l'Environnement et d'outils immersifs.

1.2 Égalité : l'ADN de Territoire de sciences

Les missions de Territoire de sciences s'appuient sur des principes de tolérance et d'ouverture. Elles affirment son profond attachement à la diversité, l'égalité, le respect et la justice sociale. À ce titre, l'égalité des genres et la lutte contre toute violence à caractère sexiste ou sexuel constitue un engagement structurant de Territoire de sciences.

Territoire de sciences a ainsi développé une politique interne et des actions à destination du public afin de :

- **Sensibiliser** ses collaborateurs, partenaires et publics à l'égalité des genres et aux biais inconscients ;
- **Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés** et faire évoluer les pratiques et mentalités en faveur de l'égalité des genres ;
- **Améliorer l'équilibre** entre les genres dans les **postes à responsabilité** ;
- **Progresser vers l'égalité** entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière ;
- **Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension de genre** dans la recherche et l'innovation ;
- **Lutter contre les violences** sexistes et sexuelles.

1.3 Équipe dédiée

Le développement et la mise en œuvre de la politique interne liée aux égalités de genre, est assuré par la chargé des ressources humaines. Un renforcement des personnels impliqués dans la démarche est prévu en 2026.

Un·e référent·e égalité sera désigné·e au sein de l'équipe, avec un temps identifié dans sa fiche de mission afin d'assurer la coordination, le suivi et l'évaluation des actions. Cette mission pourra s'appuyer sur un groupe de travail transversal associant des représentant·es des différents services, garantissant une approche participative et adaptée aux réalités de l'établissement.

L'établissement mobilisera des ressources en expertise externe (formations spécialisées, accompagnement méthodologique, appui juridique si nécessaire) afin de renforcer les compétences internes et d'inscrire la démarche dans une dynamique d'amélioration continue.

Des moyens spécifiques seront consacrés à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble des équipes (égalité professionnelle, prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles), ainsi qu'à la mise en place d'outils de suivi (indicateurs genrés, tableaux de bord, bilans annuels).

Ces ressources seront ajustées de manière progressive afin de garantir un processus de transformation organisationnelle durable, adapté à la taille et aux capacités de notre structure, tout en assurant une ambition réelle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

1.4 Ressources

Pour mettre en place un plan d'action à destination de ses employés, de ses partenaires et de ses publics, Territoire de sciences s'appuie sur l'expertise partagée de projets financés par l'Union Européenne dans le cadre du projet Horizon 2020 :

- LIBRA: Unifying innovative efforts of European research centres in the life sciences to achieve gender equality
- PLOTINA: promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training
- SAGE: Systematic action for gender equality in higher education and research
- EQUAL-IST: Gender equality in information science and technology
- GEECCO: Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment
- CHANGE: Challenging Gender (In)Equality in science and research
- SUPERA: Supporting the promotion of Equality in Research funding and Academia
- GEARING ROLES: Gender Equality Actions in Research Institutions to transform Gender Roles
- SPEAR: Gender Equality Plans in Research Performing Organisations and collaborative learning.

Territoire de sciences s'appuie également sur des partenaires locaux spécialistes des questions d'égalité des genres comme :

- **Femmes & Sciences**, association française qui vise à promouvoir les femmes scientifiques, à inciter les jeunes à s'engager dans des carrières scientifiques et à constituer un réseau d'entraide
- **Parité Sciences**, antenne alpine de l'association Femmes & Sciences
- **Les sans pagEs**, projet de Wikipédia en français qui lutte contre les déséquilibres de genre dans cette version de l'encyclopédie
- **Elles Bougent**, association qui vise à susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs
- **La Maison pour l'égalité Femmes-Hommes** de la Métropole Grenoble Alpes, un service ressource pour le montage de projets en faveur de l'égalité femmes-hommes
- **Patriarchie**, association grenobloise qui aborde des thématiques engagées de manière décalée et ludique

2 Équilibre de genre dans l'établissement

2.1 Équilibre de genre dans l'équipe de Territoire de sciences

En janvier 2026, l'équipe de Territoire de sciences compte 32 salarié·es, répartis en 20 femmes et 12 hommes, traduisant un engagement pour la parité au sein des équipes opérationnelles.

Le Conseil d'Administration est représenté par 10 femmes et 14 hommes et présidé par une femme (jusqu'en avril 2026).

Le Conseil Scientifique est représenté par 6 hommes et 5 femmes et présidé par un homme.

2.2 Égalité des genres dans le recrutement et la progression professionnelle

Neutralité des processus de recrutement

L'EPCC veille à garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'ensemble de ses procédures de recrutement, qu'il s'agisse d'emplois, de stages, d'alternances, de volontariats en service civique ou de mécénat de compétences.

Les offres diffusées sont rédigées de manière inclusive et non genrée, afin de s'adresser à toutes et tous sans distinction. Les fiches de poste décrivent avec précision les missions, compétences attendues et, le cas échéant, les contraintes horaires ou calendaires liées aux nécessités de service, afin d'assurer une information transparente pour l'ensemble des candidat·es.

Les candidatures sont examinées exclusivement au regard des compétences, de la motivation et de l'adéquation avec les projets en cours. Aucune question relative à la situation familiale, aux projets parentaux ou aux modalités de conciliation entre vie

personnelle et vie professionnelle n'est abordée au cours du processus de sélection. Lorsque les contraintes du poste le nécessitent, les conditions d'exercice sont présentées de manière objective afin de permettre au ou à la candidat-e d'évaluer leur compatibilité avec sa situation personnelle, sans discrimination directe ou indirecte, notamment envers les personnes ayant des charges de famille.

Accueil des stagiaires et dispositifs d'immersion

Territoire de Sciences accueille tout au long de l'année des stagiaires, alternant-es, volontaires en service civique et mécènes de compétences, contribuant ainsi à faire découvrir les métiers de la médiation scientifique, de la communication, du numérique et de la fabrication numérique. Une attention particulière est portée à la mixité des profils accueillis, notamment dans des secteurs historiquement marqués par des déséquilibres de genre.

→ Stages d'observation de 3^e

Territoire de Sciences accueille en moyenne 2 à 3 stagiaires par an. Les candidatures sont étudiées par les services communication et médiation sur la base de la motivation et de l'intérêt pour les métiers présentés. Une vigilance particulière est apportée à la promotion de la mixité et à l'ouverture de ces stages à tous les profils.

Ces stages font l'objet d'une convention signée par le ou la stagiaire, ses représentant-es légaux, l'établissement scolaire et la direction de l'EPCC.

→ Stages étudiants

Les différents services peuvent accueillir des étudiant-es pour des durées variables. Les modalités d'accueil et de tutorat sont définies selon des critères objectifs liés aux besoins du service et aux compétences recherchées. L'EPCC veille à offrir un environnement de travail respectueux, inclusif et propice au développement professionnel de chacun-e.

Progression professionnelle

L'EPCC applique strictement le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi ou pour un travail de valeur égale. À poste et ancienneté équivalents, la rémunération est déterminée selon des critères objectifs et transparents, en cohérence avec la grille salariale en vigueur au sein de l'établissement.

Les évolutions salariales et professionnelles reposent exclusivement sur des éléments mesurables tels que l'expérience, les compétences acquises, le niveau de responsabilité et l'engagement dans les missions confiées. Aucun critère lié au genre, à la situation familiale ou au temps de travail ne peut influencer ces décisions.

L'EPCC veille également à garantir un accès équitable aux opportunités d'évolution interne, aux responsabilités et aux actions de formation. Une attention particulière est portée à la mixité dans les fonctions d'encadrement et dans les métiers pouvant présenter des déséquilibres de représentation.

Dans une logique d'amélioration continue, l'établissement s'engage à assurer un suivi régulier des données relatives aux rémunérations et aux parcours professionnels afin d'identifier et, le cas échéant, de corriger toute inégalité structurelle.

Répartition des genres dans les fonctions à responsabilité et prise de décision

La direction de l'EPCC est assurée par une femme, Ségolène Marbach, en poste depuis janvier 2025.

La gouvernance stratégique repose sur un comité de direction réuni autour de la directrice et composé de 9 membres, dont 4 femmes et 4 hommes, garantissant une représentation équilibrée des genres dans les instances décisionnelles.

Les fonctions d'encadrement d'équipes et de responsabilités reflètent également cette dynamique, avec 8 responsables répartis entre 4 hommes et 4 femmes.

Ainsi, la structure présente un équilibre global satisfaisant dans la répartition des responsabilités et des fonctions de décision, contribuant à une gouvernance paritaire et représentative.

3 Équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Mesures mises en oeuvre

L'EPCC veille à favoriser un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle, condition essentielle à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Les collaborateurs bénéficient d'une 6^e semaine de congés ainsi que d'une organisation du temps de travail annualisée, permettant une meilleure adaptation aux contraintes d'activité tout en offrant de la souplesse dans la gestion des temps de repos. Les salariés dont les fonctions le permettent peuvent bénéficier de deux journées de télétravail par semaine. Cette organisation vise à concilier nécessités de service et contraintes personnelles, dans un cadre équitable et transparent.

Un livret d'accueil est remis à chaque nouvel·le arrivant·e afin de faciliter son intégration, de présenter les règles de fonctionnement interne et de partager les valeurs fondatrices de la structure. L'accueil des nouveaux collaborateurs est également renforcé par un dispositif de type « vis ma vie », favorisant la connaissance croisée des métiers, la cohésion d'équipe et la compréhension des contraintes respectives.

Culture commune et valeurs partagées

En rejoignant Territoire de sciences, chaque salarié·e adhère à une charte de valeurs structurée autour de trois principes fondamentaux : **émancipation, tolérance et passion**.

→ Émancipation

L'équipe inscrit son action dans un monde en évolution, marqué par des enjeux scientifiques, environnementaux et sociétaux majeurs. Elle contribue au développement de l'esprit critique et à la diffusion d'une information scientifique objective et contextualisée. Les salarié·es s'engagent à encourager le questionnement, la vérification des sources et une approche éclairée des savoirs, tout en intégrant les enjeux liés au dérèglement climatique et à la transition écologique.

→ Tolérance

La structure promeut la diversité, l'égalité, le respect et la justice sociale. Chaque collaborateur·rice adopte une posture bienveillante envers les publics, les partenaires et les collègues, sans distinction d'origine, de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, de milieu social ou de situation de handicap. Une attention particulière est portée à la représentativité des intervenant·es, à la parité et à l'inclusion dans les formats proposés, ainsi qu'à l'accessibilité des contenus.

→ Passion

L'engagement et l'enthousiasme constituent un moteur collectif. Les salarié·es partagent leur attachement au projet de l'établissement, s'impliquent dans sa dynamique et contribuent activement à son rayonnement.

4 Mesures contre les violences liées aux genres incluant le harcèlement sexuel

Prévention des violences sexistes et sexuelles

Territoire de Sciences met en œuvre un ensemble de dispositifs visant à prévenir et à traiter les violences sexistes et sexuelles, dans le cadre d'une politique interne de protection et de bien-être des salarié·es et du public.

→ Référent harcèlement et suivi des plaintes

Un·e référent·e harcèlement est désigné·e au sein de l'établissement pour accueillir, conseiller et orienter les personnes concernées. Les collaborateurs peuvent également faire usage du cahier des plaintes mis à disposition du CSE, garantissant un suivi structuré et confidentiel des signalements.

→ Affichage et sensibilisation

Des affichages relatifs aux procédures de signalement et aux mesures de prévention sont présents dans l'ensemble des locaux. Des actions de sensibilisation régulières sont organisées, en particulier auprès des managers, afin de renforcer leur vigilance et leur capacité à réagir de manière appropriée face à toute situation de harcèlement ou de discrimination.

Processus interne de signalement et suivi

L'EPCC dispose d'un dispositif interne structuré pour prévenir et traiter tout cas de harcèlement sexuel ou sexiste, garantissant confidentialité, sécurité et accompagnement des personnes concernées.

1. Signalement et accueil des victimes

- Tout collaborateur·rice ou usager·ère peut signaler un comportement inapproprié auprès du/de la **référent·e harcèlement**, de la direction ou via le **cahier des plaintes du CSE**.

- Les signalements sont pris en charge immédiatement et traités de manière confidentielle, sans représailles pour la personne ayant signalé les faits.

2. Soutien et accompagnement

- La victime bénéficie d'un **accompagnement personnalisé**, incluant écoute, orientation vers des ressources internes ou externes et protection face à toute situation de danger ou de pression.
- Un suivi est mis en place pour s'assurer que la situation est résolue et que la victime peut poursuivre son activité professionnelle dans un environnement sûr.

3. Formation et sensibilisation du personnel

- Les équipes, et particulièrement les managers et encadrants, suivent régulièrement des actions de **sensibilisation et de formation** sur la prévention du harcèlement, les bonnes pratiques d'intervention et la prise en charge des victimes.
- L'adhésion au dispositif **ANGELA** renforce cette démarche, en formant le personnel à accueillir toute personne victime de harcèlement dans un cadre sécurisé et bienveillant (voir ci-dessous).

4. Mesures correctives

- Lorsque les faits de harcèlement sont avérés, Territoire de Sciences met en œuvre **des mesures disciplinaires et organisationnelles adaptées**, conformément au règlement interne et à la législation en vigueur.
- Les actions incluent la réorganisation temporaire des missions si nécessaire, le suivi post-signalement et la mise à disposition de ressources pour prévenir toute récurrence.

5. Communication et prévention continue

- Des affichages et informations régulières rappellent les procédures de signalement et les ressources disponibles.
- L'établissement s'engage à promouvoir un **environnement de travail inclusif et respectueux**, en intégrant la prévention du harcèlement dans la culture et les valeurs de l'organisation.

Formations menées entre 2022 et 2025

Entre 2022 et 2025, Territoire de Sciences a mis en œuvre un programme de formation destiné à renforcer les compétences de ses équipes et à promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif.

Les formations dispensées ont porté sur :

- **Management et leadership** : sensibilisation à l'égalité professionnelle, aux pratiques managériales inclusives et à la promotion de la mixité dans les équipes.

- **Gestion des conflits** : formation spécifique pour les agents d'accueil afin de prévenir et gérer les situations délicates avec le public et les collègues de manière équitable et sécurisée.
- **Prévention du harcèlement sexuel et sexiste** : sensibilisation et formation des collaborateurs et managers sur les bonnes pratiques, les procédures internes et les dispositifs de soutien.
- **Formation CSE** : accompagnement des membres du comité social et économique pour assurer leur rôle dans la protection des salariés et le suivi des signalements liés aux discriminations ou violences sexuelles.

Ces actions contribuent à renforcer l'expertise interne et à garantir la capacité de Territoire de Sciences à mettre en œuvre durablement son Plan d'Action pour l'Égalité des Sexes, en soutenant la prévention, la détection et la gestion des situations à risque.

5 Mesures d'égalité et de promotion en direction du grand public

Territoire de sciences est un établissement public dont la mission est de promouvoir la culture scientifique et technique et d'outiller les citoyens et futurs citoyens afin de comprendre les enjeux et les défis liés à la place et à l'impact des sciences et des techniques dans la société, tout en développant leur esprit critique. A travers cette mission, Territoire de sciences prend des mesures afin de promouvoir l'égalité des genres à tous les publics.

Équilibre des genres parmi les interventions proposées

Les chargés de projets de Territoire de sciences, responsables de l'organisation des événements publics et culturels animant les centres de sciences sont sensibilisés à l'égalité des genres. Aussi, une attention particulière est portée à l'équilibre entre la participation d'intervenants hommes et femmes dans les événements organisés par la structure.

Actions de sensibilisation aux inégalités entre hommes et femmes en direction du grand public

Territoire de sciences mène régulièrement des actions de sensibilisation aux inégalités entre les hommes et les femmes dans le domaine scientifique, à destination d'un large public.

Les actions menées entre 2022 et 2026 pour encourager l'accès des jeunes filles aux sciences et encourager une meilleure représentation de la diversité dans le monde scientifiques :

- Organisation annuellement d'un Editathon Femmes et Sciences, un événement collaboratif pour réduire le biais de genre sur l'encyclopédie Wikipédia, en complétant ou en créant des biographies de femmes scientifiques (9 éditions entre 2017 et 2026)
- Participation annuelle au projet Ell'OWeb pour la promotion par la pratique du numérique auprès des jeunes femmes avec l'Association Objectif pour l'Emploi

- Animation d'une communauté autour des Femmes et des sciences sur la plateforme Echosciences Grenoble "[Marie, Rosalind, Jane ... et les sciences](#)"
- Exposition "50 audacieuses. Portraits de scientifiques" en 2023
- Accueil d'une exposition pour les 3-7 ans sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons : "Des elles, des ils" en 2023
- Cycle d'ateliers avec une classe de seconde du Lycée Marie Curie d'Echirolles sur la thématique "Femmes et sciences" en partenariat avec la Maison de l'Image et le lycée Marie-Curie d'Echirolles et soutenu par la DRAC en 2025 et 2026
- Accueil de l'anniversaire des 20 ans de l'association Parité Sciences en 2022
- Accueil d'un stand de l'association Parité Sciences lors du village des sciences "Saint-Laurent en ébullition" en octobre 2025
- Présentation de l'association Parité Sciences aux participants du Comité d'Orientatation Stratégique Territorial de Territoire de Sciences en décembre 2025
- Accueil de deux réunions du collectif "Femmes dans la Tech en Isère" en 2025 et 2026

Entre 2026 et 2028, de nouvelles actions de sensibilisation seront réalisées.

La désignation de référents harcèlement lors d'événement de longue durée

Pour tout événement d'ampleur en terme de durée ou de fréquentation, Territoire de Sciences met en place un référent et une adresse e-mail à disposition du public pour encourager la prise de parole et signaler tout incident.

Exemple : mise en place d'un référent harcèlement identifié par le public pendant un hackathon de quatre jours en mars 2026.

- information des participants de l'existence d'un référent et des "services" apportés
- formation de la personne référente
- partage des coordonnées de la personne référente pour faciliter les prises de contact en amont ou en aval de l'événement

Le dispositif "Ici demandez Angela"

En 2025, Territoire de Science a adhéré au dispositif ANGELA, développé par la Métropole pour lutter contre le harcèlement de rue et, plus largement, les violences sexuelles et sexistes dans l'espace public. Ce dispositif permet à toute personne se sentant harcelée ou importunée dans la rue de demander « Où est Angela ? » pour être accueillie dans un établissement refuge, de manière discrète et sécurisée. La Casemate et Cosmocité sont ainsi labellisés lieux refuges comme d'autres lieux dans la métropole grenobloise.

Le personnel sensibilisé assure alors trois engagements :

1. Accueillir la personne de manière bienveillante et garantir sa sécurité le temps nécessaire.
2. Former régulièrement les équipes à la mise en œuvre du dispositif.
3. Informer le public de l'adhésion de l'établissement via un macaron identifiable et une communication claire.

Ces mesures s'inscrivent dans une démarche globale de prévention, d'accompagnement et de sensibilisation, visant à créer un environnement de travail et d'accueil inclusif, sécurisé et respectueux pour tous et toutes.

6 Plan d'action horizon 2028

D'ici 2028, Territoire de Sciences s'engage à

- Poursuivre la mise en œuvre active de son plan d'égalité des genres et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Rester attentif à l'équilibre de représentation des genres à tous les niveaux d'activité de Territoire de Sciences et à l'égalité de traitement des personnes.
- Désigner un référent égalité au sein de l'équipe, avec un temps identifié dans sa fiche de mission, afin d'assurer la coordination, le suivi et l'évaluation des actions.
- Mobiliser des ressources expertes externes lorsque nécessaire afin de renforcer les compétences internes et d'inscrire la démarche dans une dynamique d'amélioration continue.
- Dédier des moyens spécifiques à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble des équipes, ainsi qu'à la mise en place d'outils de suivi (indicateurs genrés, tableaux de bord, bilans annuels).
- Mettre en place des outils permanents d'écoute destinés aux publics victimes lors d'événements organisés par Territoire de Sciences.