

**Conseil d'administration
du 19 novembre 2019**

Délibération n°65/2019

**CHARTRE DE SORBONNE UNIVERSITÉ
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Membres en exercice : 36
Membres présents : 20
Membres représentés : 10

- Vu l'avis du Comité Technique du 12 novembre 2019 ;
- Vu l'avis du Conseil Académique du 14 novembre 2019 ;

**LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
ONT ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ (30 VOTANTS)
LA CHARTRE DE SORBONNE UNIVERSITÉ POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
TELLE QU'ANNEXÉE.**

Le Président de Sorbonne Université



Conseil d'administration du 19 décembre 2019

Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes de Sorbonne Université

L'établissement s'engage à :

I- Politique générale de l'établissement

- 1-1 Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'engage également à veiller au respect mutuel entre les sexes et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations (homophobie, transphobie, etc.).
- 1-2 Rédiger les documents administratifs et des textes où figurent le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épiciènes, et ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.
- 1-3 Publier annuellement un état des lieux statistique genré sur tous les aspects de la vie de l'établissement et organiser la discussion sur ces données.
- 1-4 Organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
- 1-5 Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, annuellement pour tous et toutes.
- 1-6 Mettre en place une cellule d'écoute et de traitement des violences sexistes et sexuelles.
- 1-7 Mettre en place des formations annuelles à destination des personnes en poste à responsabilité, des membres de la cellule d'écoute et de traitement des violences sexistes et sexuelles, des nouveaux personnels et des étudiantes et étudiants entrant dans l'établissement, ainsi qu'à toute autre personne souhaitant y avoir accès.
- 1-8 Attribuer des noms de femmes dont les travaux sont reconnus aux nouveaux lieux et à ceux qui ne sont pas encore nommés.

II- Mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements

- 2-1 Nommer une personne référente Egalité identifiée au sein de l'établissement et de chacune des Facultés, qui seront chargées de la mise en œuvre de la charte.
- 2-2 Définir la mission de la personne référente Egalité au sein de l'établissement et de chacune des Facultés dans une lettre de mission et leur donner les moyens de mettre en œuvre la politique définie, qui donnera lieu à une communication a minima annuelle devant les instances élues de l'établissement et des Facultés et à une évaluation lors de l'examen du projet de contrat quinquennal.

III- Etudiantes et étudiants

- 3-1 Proposer une sensibilisation annuelle à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'entrée dans les formations.
- 3-2 Systématiser la production de données par « sexe » concernant l'inscription, les conditions d'études, la réussite, l'insertion professionnelle dans les différentes formations.
- 3-3 Promouvoir des mesures d'encouragement en amont et tout au long des cursus pour que l'ensemble des filières de chacune des Facultés ait une composition d'étudiantes et d'étudiants équilibrée ; veiller notamment à une représentation équilibrée des deux sexes dans les recrutements au niveau doctoral.
- 3-4 Prévoir un aménagement des modalités d'études et de contrôle des connaissances en cas de grossesse ; s'efforcer de veiller à ce que la période de maternité ne comporte pas, dans la mesure du possible, d'exclusion dans les travaux pratiques, les collaborations et projets de recherche. Le cas échéant, fournir des moyens pour accompagner le retour aux études et activités de recherche.

- 3-5 Veiller à ne pas pénaliser le déroulement du cursus des étudiantes et des étudiants en raison d'obligations familiales ; œuvrer à la mise en place de dispositifs d'accueil et de garde pour les enfants en bas âge (de type crèche).
- 3-6 Dans les formations, mettre en place des outils de lutte contre les stéréotypes liés au genre et à l'orientation sexuelle pour orienter les étudiantes comme les étudiants dans leurs choix professionnels et les accompagner vers le marché de l'emploi, y compris vers les métiers de la recherche.
- 3-7 Informer les étudiantes et les étudiants, notamment celles ou ceux qui seraient victimes ou témoins de violences sexuelles ou sexistes, sur leurs droits et sur l'aide qu'elles et ils peuvent recevoir.
- 3-8 Informer clairement les étudiantes et étudiants sur les moyens de saisir la cellule d'écoute et de traitement des violences sexuelles ou sexistes.
- 3-9 Œuvrer à la mise en pratique du prénom et nom d'usage, de manière générale et notamment dans le cas des personnes transgenres.

IV- Membres du personnel

- 4-1 Favoriser la représentation équilibrée des femmes et des hommes et tendre vers la parité dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories ; sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les préjugés lors des recrutements, de l'avancement de carrière et dans les formations.
- 4-2 Encourager les membres du personnel de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité entre les sexes. Mettre en place des mesures pour lutter contre les freins à l'égalité dans la progression des carrières.
- 4-3 Informer les membres du personnel concernés, ainsi que les directions des composantes et services, des droits des femmes et des hommes en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, de droit au travail à temps partiel.
- 4-4 Prendre en compte les conséquences de la maternité et de la paternité pour le déroulement des carrières des membres du personnel ; veiller à ce que la période de maternité ne comporte pas d'exclusion dans les équipes, collaboration et projets de recherche. Fournir des moyens pour accompagner le retour à l'activité scientifique.
- 4-5 Veiller à ne pas pénaliser la carrière et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des membres du personnel en raison de la parentalité ; œuvrer à la mise en place de dispositifs d'accueil et de garde pour les enfants en bas âge (de type crèche) ; veiller à programmer les réunions, examens, etc. à des horaires compatibles avec la gestion des enfants et les périodes de vacances scolaires.
- 4-6 Informer les membres du personnel, notamment celles et ceux qui seraient victimes ou témoins de violences sexuelles ou sexistes sur leurs droits et sur l'aide qu'elles et ils peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.
- 4-7 Informer clairement les personnels sur les moyens de saisir la cellule d'écoute et de traitement des violences sexuelles ou sexistes.
- 4-8 Œuvrer à la mise en pratique du prénom et nom d'usage, de manière générale et notamment dans le cas des personnes transgenres.

V- Enseignement et recherche

- 5-1 Encourager la recherche au niveau national et européen sur les questions de différences et d'égalité entre les sexes et promouvoir les études de genre ; promouvoir des réseaux de recherche sur le genre en Master et en Doctorat ; flécher des financements de l'université en direction des recherches sur le genre ; encourager en interne les projets (colloques, projets de recherche etc.) qui présentent un équilibre entre les femmes et les hommes.
- 5-2 Développer dans les formations les enseignements portant sur les questions d'égalité et intégrant la dimension du genre ; inciter à travailler sur des œuvres et travaux de femmes ; tout sujet de cours ou de séminaire concernant les relations de genre et de sexualité, y compris les violences sexuelles, pourra être traité en prenant soin de prévenir les personnes de la nature des contenus étudiés.

- 5-3 Introduire le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formation des enseignantes et enseignants.
- 5-4 Veiller à ce que les femmes soient visibles dans les collaborations, demandes de financement, directions de projets, participations à des comités de pilotage etc.

VI - Organisation de la vie collective

- 6-1 Veiller à une répartition équilibrée des tâches dans la vie des laboratoires et des services.
- 6-2 Veiller à une répartition équitable des rôles de responsabilité.
- 6-3 Informer les directrices et directeurs de composantes et de services sur les moyens de saisir la cellule d'écoute et de traitement des violences sexuelles ou sexistes, sur leurs responsabilités et sur leur devoir de vigilance.
- 6-4 Veiller à faire cours, à tenir un séminaire ou à recevoir les étudiantes et les étudiants dans des lieux publics neutres (excluant le domicile personnel).
- 6-5 Veiller à faire régner une atmosphère de respect et de tolérance.
- 6-6 Sensibiliser aux situations qui pourraient générer des violences sexuelles ou sexistes : promiscuité lors des missions sur le terrain, du travail de nuit ou le week-end, etc.
- 6-7 Veiller à ne pas pénaliser dans l'évaluation des activités de recherche (et pas seulement dans les responsabilités administratives) la surcharge de représentation dans des comités et commissions à laquelle sont soumises certaines femmes du fait de la pénurie de collègues femmes disponibles pour assumer ces rôles.

VII- Politique d'attractivité en amont

- 7-1 Intervenir régulièrement dans les lycées et collèges de leur bassin géographique de recrutement par des présentations spécifiques ou dans des forums, pour faire auprès des publics où ils sont minoritaires, la promotion des filières d'études où la parité n'existe pas.
- 7-2 Veiller à ce que les documents de communication de l'établissement s'affranchissent des stéréotypes.