

**Conseil d'administration
du mardi 16 mars 2021**

Délibération n°14/2021

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Membres en exercice : 35
Membres présents : 19
Membres représentés : 11

Vu l'article 80 de la loi du 6 août 2019,
Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020,
Vu l'avis du Comité Technique de Sorbonne Université du 08 mars 2021,

**LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
ONT ADOPTÉ PAR 21 VOIX POUR, 4 VOIX CONTRE ET 5 ABSTENTIONS (30 VOTANTS)
LE PLAN D'ACTION PLURIANNUEL ÉGALITÉ FEMME-HOMME
TEL QUE PRÉSENTÉ EN ANNEXE;**

Le Président de Sorbonne Université


Jean CHAMBAZ



Plan d'action 2021 - 2023

**pour l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes à Sorbonne Université**

MARS 2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 16 MARS 2021

Plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Sorbonne Université

Dès sa création, Sorbonne Université s'est dotée d'outils pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes : elle a adopté une Charte de l'Égalité et a créé une Mission Égalité. En outre chaque faculté est dotée d'une mission ou de responsables égalité. La mission universitaire est en charge de coordonner les actions des missions facultaires et de porter la politique de Sorbonne Université sur l'égalité : promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'égalité de traitement entre les étudiantes et les étudiants, et, par conséquent, lutter contre les discriminations et violences liées au genre.

Sorbonne Université s'appuie sur plusieurs dispositifs qui contribuent, directement ou indirectement, à soutenir cette politique :

- Une cellule externalisée d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles ;
- Un réseau des référentes et référents égalité qui œuvre au sein de chaque composante des trois facultés ;
- Un guide à l'usage des comités de sélection pour un recrutement sans discriminations ;
- Un dispositif de Primes d'Investissement Uniques (PIU) ;
- Un cadre des décharges d'enseignement ;
- Des prestations sociales et dispositifs pour favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Un plan d'action dédié à la stratégie de ressources humaines de l'établissement en faveur des chercheurs et des chercheuses (HRS4R).

La mise en œuvre des engagements de Sorbonne Université s'inscrit dans un contexte législatif qui entérine l'obligation pour les établissements publics d'agir activement pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment :

- l'article 80 de la loi du 6 août 2019
- le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

qui prévoient la création d'un dispositif de signalement et traitement des victimes ou témoins de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, et la réalisation d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant des mesures visant à :

1. Évaluer, 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, grades et emplois ;
3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce document présente les éléments saillants du diagnostic et le plan d'action 2021-2023 dont souhaite se doter Sorbonne Université pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les éléments détaillés du diagnostic sont consultables sur le lien suivant :

<https://dropsu.sorbonne-universite.fr/s/sciNR9gFotNa99b>

Il est demandé aux membres du conseil d'administration d'adopter le plan d'action 2021-2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes à Sorbonne Université.

Méthodologie d'élaboration du plan d'action

Pour la réalisation de son diagnostic, Sorbonne Université s'est appuyée sur le cabinet Adoc-Métis, qui a travaillé en étroite collaboration avec la mission Égalité et la DGSA Relations Sociales. Un comité de pilotage stratégique et un comité de suivi opérationnel ont été constitués.

Le travail s'est décliné en 3 volets :

- Une phase de diagnostic afin d'analyser les données existantes, en particulier celles du bilan social et de synthétiser l'ensemble des actions en cours ou prévues aux niveaux universitaire et facultaire. Ce diagnostic a servi de base à la rédaction de l'avant-projet qui a été adopté par les instances en fin d'année 2020.
- Une phase d'approfondissement du diagnostic et d'identification des actions par une consultation de la communauté de Sorbonne Université : questionnaire en ligne (5015 réponses), 15 focus-groupes (dont 2 dédiés aux élus) et 21 entretiens individuels.
- Une phase de rédaction du plan d'action avec les acteurs et actrices qui seront en charge de sa mise en œuvre pour proposer des actions à la fois ambitieuses, opérationnelles et réalistes.

Éléments de diagnostic et objectifs du plan

L'analyse des données quantitatives, des réponses au questionnaire, des retours des focus-groupe et des entretiens a permis d'identifier :

- Les points forts déjà existants (bilan social sexué, existence d'un pré-diagnostic sous forme de présentation de statistiques sexuées dans le bilan social¹) ;
- Les points d'amélioration (harmonisation des données entre les différentes facultés dans le cadre d'une fusion récente, manque de données sexuées sur certains aspects, granularité des données pour permettre une analyse plus fine) ;
- Les objectifs à développer dans le plan d'action.

De l'analyse du bilan social on retrouve à Sorbonne Université les effets de phénomènes qui sont à l'œuvre dans le reste de la société et ont un impact sur les rémunérations et sur les carrières des femmes et des hommes :

- Une ségrégation horizontale (aussi appelée "parois de verre") : les femmes sont globalement plus présentes dans les fonctions supports, qui sont souvent moins rémunérées, et moins présentes parmi les personnels d'enseignement et de recherche.
- Une ségrégation verticale ("plafond de verre" et "plancher collant") : quelle que soient les fonctions, les femmes sont surreprésentées en bas de la hiérarchie et sous-représentées dans le haut de la hiérarchie et les fonctions de direction.

Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le bilan social montre aussi l'existence de parois de verre et d'un écart de rémunération en faveur des hommes :

- Les femmes sont globalement plus présentes (61,6%) parmi l'ensemble des BIATSS titulaires, (particulièrement dans services administratifs, communication, RH, etc) où la rémunération nette mensuelle médiane est de 1999 €. En revanche, elles constituent 40% des personnels d'enseignement et de recherche titulaires où la rémunération nette mensuelle médiane est de 3514€.
- Sur l'ensemble de la catégorie des enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et chercheuses titulaires, la rémunération nette mensuelle médiane montre une différence significative de 261 € en faveur des hommes.

¹ Des statistiques sexuées sont présentées tout au long du Bilan Social. Elles sont soulignées dans la partie 2 "Emplois" du bilan social, paragraphe "synthèse" p.11-12.

- Chez les BIATSS titulaires, on observe des disparités selon les filières : la rémunération médiane nette des hommes est supérieure à celle des femmes sur l'ensemble des AENES (de 133 €) et ITRF (de 28 €), alors que sur l'ensemble de la filière BIB, la rémunération médiane nette des femmes est supérieure de 124 € à celle des hommes.

Les données du bilan social de 2018 montrent aussi des disparités entre femmes et hommes sur le recours au temps partiel et les régimes indemnitaires :

- Le bilan social et le questionnaire montrent qu'il existe un recours au temps partiel plus important chez les femmes.
- 26,49% du total de la PIR (Prime d'Investissement Recherche destinée aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses) est versé à des femmes alors qu'elles représentent 45,30% des maîtres et maîtresses de conférences et 28,30% des professeurs et professeures des universités.
- Sur la population ayant répondu au questionnaire, les femmes sont plus nombreuses parmi celles et ceux déclarant ne pas connaître du tout ou peu le mécanisme d'attribution des primes (34% contre 29% d'hommes).

Sur cet axe, le plan d'action se fixe donc pour objectifs :

- De systématiser la détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- De comprendre l'impact de la part indemnitaire et du temps partiel sur les écarts de rémunération;
- De résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Axe 2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Plafond et parois de verre se reflètent aussi sur la mixité de métiers et la progression des carrières des chercheurs et chercheuses, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, enseignantes et enseignants.

- Le bilan social permet d'observer un équilibre global au niveau des MCF regroupés (45,3% de femmes), enseignantes et enseignants des 1er et 2nd degrés (50 et 58% de femmes), MCUPH (47,3% de femmes) et chefs et cheffes de clinique (55,3% de femmes).
- Cet équilibre global ne se retrouve pas dans les corps les plus élevés, où la part des femmes diminue drastiquement. Elle n'est plus que de 28,3% dans le corps PR regroupé et de 24,6% dans le corps PUPH. Ce phénomène se reproduit dans toutes les familles disciplinaires : la déperdition est de 19,9 points en lettres et sciences humaines, avec un bassin de recrutement bien féminisé (55,5% de MCF). La déperdition entre MCF et PR est de 21,6 points en santé et 7,4 points dans la famille "Sciences et Ingénierie.

En ce qui concerne les BIATSS, les données du bilan social font apparaître une situation paritaire ou féminisée.

- La filière ITRF a une représentation équilibrée des femmes et des hommes (51,4% de femmes) et les autres filières sont marquées par une forte féminisation (60% de femmes ou plus).
- Chez les AENES on observe une stabilité de la part des femmes en catégorie C (88,40%), B (84%) et A (85%), avec un décrochage pour les A+ (68,40)
- Chez les ITRF, la part des femmes est relativement stable : 57,20% en catégorie C, 59,30% en catégorie B, 56,70% en catégorie A et 51,40% en catégorie A+.
- La filière BIB fait exception avec un taux de féminisations de 47,10% en catégorie C et de 80,90% et de 77,30% en catégorie A et A+.

Le bilan social permet également d'avoir des données globales sur la population des doctorantes et doctorants et sur la population étudiante.

- La population des doctorantes et doctorants est relativement équilibrée au niveau global (49,3% de femmes), mais le détail des conditions de travail de cette catégorie reste mal connu du fait de la diversité des statuts possibles pour les doctorantes et doctorants.

- Les étudiantes et étudiants représentent une population équilibrée au niveau global avec une part des femmes de 47% pour l'année universitaire 2019-2020. Les étudiantes sont plus nombreuses en faculté des Lettres et faculté de Médecine (près de 70%) et moins nombreuses en faculté des Sciences et Ingénierie (environ 30%). La part des femmes reste constante jusqu'au master dans toutes les disciplines.

Les réponses au questionnaire apportent des données qualitatives permettant une première analyse sur la perception de la progression de la carrière et des études au sein de la communauté de Sorbonne Université.

- À la question « Pensez-vous que les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité de traitement dans le cadre de leurs études ? », une part significative des étudiantes (52% en faculté des Lettres, 37% en faculté des Sciences et Ingénierie et 50% en faculté de Médecine) a répondu que ce n'était pas le cas et mentionne des biais de genre dans l'orientation, dans l'accès aux stages, aux contrats doctoraux et aux formations ou concours sélectifs (grandes écoles, agrégation, etc.)
- Une question similaire sur la carrière a été posée aux personnels : dans toutes les catégories, les femmes sont plus nombreuses à estimer qu'il existe un déséquilibre de carrière entre les femmes et les hommes. La proportion de répondantes à se prononcer en ce sens est particulièrement élevée parmi les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (86% en faculté des Lettres, 75% en Sciences et Ingénierie et 67% en faculté de Médecine). Un frein fréquemment évoqué par les répondantes est la difficulté de conciliation entre les temps de vie dans ces métiers.

Sur cet axe le plan d'action se fixe donc pour objectifs :

- D'accroître l'attractivité des métiers de la recherche auprès des plus jeunes en luttant contre les stéréotypes de genre ;
- De faire évoluer l'offre de formation pour la rendre plus inclusive et favoriser la mixité dans les disciplines en déséquilibre ;
- De lutter contre le phénomène du Leaky-pipeline dès le début et tout au long de la carrière ;
- D'étudier les données de promotions des EC afin d'envisager des mesures pour réduire l'effet de plafond de verre ;
- De lutter contre les discriminations et ralentissements de carrière liés à la parentalité et au temps partiel ;
- De mieux connaître les statuts des doctorantes et doctorants par faculté afin d'identifier d'éventuels biais de genre ;
- D'augmenter le recours aux dispositifs existants pour limiter le dilemme entre poursuite d'étude et responsabilités familiales ;
- De faire évoluer l'offre de formation pour la rendre plus inclusive et favoriser la mixité dans les disciplines en déséquilibre ;
- De faciliter la continuité des études en luttant contre la précarité menstruelle.

Axe 3 – Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Pour étudier la façon dont la communauté de Sorbonne Université organise l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, il est nécessaire d'aller au-delà des données du bilan social. Les premières données qualitatives issues du questionnaire montrent une différence de ressenti entre femmes et hommes et ainsi qu'entre BIATTS et EC.

- À la question « Avez-vous le sentiment de travailler dans un environnement apte à maintenir l'équilibre entre les temps de vie » la moyenne de réponses « Oui » est :
 - largement supérieure à 50% pour les catégories des BIATSS (77%) ;
 - autour de 50% pour les catégories des chercheurs et chercheuses (54%), des enseignants et enseignantes (48%) et des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (48%) ;
 - à 100% pour les jeunes chercheurs et chercheuses.
- Pour toutes les catégories, la proportion de femmes à répondre « Non » à cette question est systématiquement plus élevée que la proportion d'hommes.

- Le maintien d'un équilibre entre les temps de vie est la raison principale évoquée par les répondantes pour le recours au temps partiel.

Sur cet axe le plan d'action se fixe donc pour objectifs :

- De créer les conditions qui permettent un équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales (éviter les choix « par défaut » dans l'organisation du travail, développer la connaissance de la charte des usages numériques) ;
- De développer les modalités d'aide aux responsabilités familiales à destination de l'ensemble des personnels.

Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Sorbonne Université s'est dotée d'outils de prévention, d'écoute et de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles (mémo, ISG, référents). Le questionnaire a permis une première analyse de la connaissance de ces dispositifs et de la confiance qu'ils suscitent au sein de la communauté de Sorbonne Université. Le questionnaire montre :

- Une connaissance encore limitée des dispositifs de signalement en cas de discrimination, harcèlement ou violences sexuelles ou sexistes, en particulier chez les étudiantes et étudiants et les jeunes chercheurs et chercheuses (42% des personnels, 19% des étudiantes et étudiants, jeunes chercheurs et jeunes chercheuses ont répondu connaître des dispositifs de signalement).
- Une confiance encore limitée en la capacité de l'établissement à traiter efficacement les affaires, due notamment au manque d'information sur le suivi des signalements.
- Une difficulté des victimes ou témoins à caractériser des actes : 8,9% des personnels, 8,2% des jeunes chercheurs et chercheuses et 5% des étudiantes et étudiants répondent par exemple « Peut-être, mais je ne sais pas comment la nommer » à propos d'agissements sexistes voire d'agression sexuelle : blagues sexistes, remarques vestimentaires adressées uniquement aux femmes, main aux fesses.

Sur cet axe le plan d'action se fixe donc pour objectifs :

- De garantir un cadre de travail respectueux des femmes et des hommes ;
- De former la communauté de Sorbonne Université pour lui permettre de savoir identifier les limites et les comportements inadaptés et l'informer des dispositifs de soutien et de prise en charge existants ;
- De faciliter les signalements et leur accompagnement et de renforcer la confiance dans les dispositifs ;
- De favoriser l'autonomie et la protection des victimes de violences conjugales.

Plan d'action 2021-2023

Sorbonne Université a choisi d'inscrire son plan d'action sur une durée de trois ans. Le tableau présente 32 actions organisées par axes thématiques, assorties d'indicateurs d'évaluation et de suivi. Chaque année un rapport sur l'état d'avancement du plan sera présenté aux instances. Ce bilan pourra s'accompagner d'éventuelles propositions de réajustements pour permettre d'atteindre au mieux les objectifs du plan.

| THÈME DE L'ACTION | N° | ACTIONS PROPOSÉES | OBJECTIFS | CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE | | | INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES |
|--|----|---|---|------------------------------|------|------|--|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 1. GOUVERNANCE ET PILOTAGE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE | | | | | | | |
| a. Rôle et mission des différents acteurs et actrices de la politique égalité (structuration et moyens de mise en oeuvre du plan d'action) | 1 | <p>Structurer durablement la mission égalité entre les femmes et les hommes de Sorbonne Université :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doter la mission égalité d'un poste permanent de cheffe ou chef de projet (suivi des activités, recherche de financements, sensibilisation de la communauté) - Doter la mission d'outils de communication afin de sensibiliser l'ensemble des communautés de SU | Pérenniser les actions du plan égalité et assurer la passation d'informations | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Recrutement permanent à la mission égalité : <i>Fait / En cours / Pas fait</i> - Refonte de la page intranet de la mission Egalité : <i>Fait / Pas fait</i> - Appréciation par la mission des outils dont elle dispose : <i>Adéquats / Intermédiaires / Insuffisants et champ libre</i> |
| | 2 | <p>Mettre en place un comité de pilotage chargé du suivi opérationnel du plan d'action sous la coordination de la mission égalité</p> | Assurer le passage de la rédaction du plan d'action à sa mise en oeuvre | x | | | <ul style="list-style-type: none"> - Nomination : <i>Faite / Pas faite</i> - Mise en place du comité de pilotage : <i>Fait / Pas fait</i> - Fréquence des réunions du comité de pilotage. |
| | 3 | <p>Produire, analyser les données existantes et les diffuser auprès de la communauté de Sorbonne Université :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire des données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans le cadre du Rapport Social Unique et les confronter aux données nationales et européennes - Créer un observatoire de l'égalité dimensionné Sorbonne Université : <ul style="list-style-type: none"> - Analyser les données existantes et faire des recommandations - Solliciter des études qualitatives sur les questions d'égalité et de genre pour faire évoluer le plan égalité - Accroître l'effort de recherche sur le genre et l'égalité - Évaluer avec l'administration, la possibilité de créer un outil d'interrogation des données F/H à destination de la communauté de SU dans le cadre des travaux de préparation de l'entrepôt de données | Affiner le diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Production des données quantitatives et qualitatives nécessaires au pilotage du plan d'action : <i>Adéquats / Intermédiaires / Insuffisants</i> - Création de l'observatoire : <i>Fait / Pas fait</i> - Compte-rendu annuel des activités de recherche sur le genre et l'égalité à SU : <i>Fait / En cours / Pas fait</i> - Nombre de bourses doctorales données aux études de genre - Création de l'outil d'interrogation : <i>Fait / En cours / Pas fait</i> |

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|---|---|
| | 4 | <p>Faire vivre la charte égalité à Sorbonne Université :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer la communauté sur l'existence de la charte égalité - Faire connaître les structures qui la mettent en œuvre. | Disséminer les bonnes pratiques en matière d'égalité femmes - hommes | x | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Refonte de la page intranet de la mission égalité : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> - Création et diffusion de supports de communication : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> |
| | 5 | <p>S'engager pour une communication non sexiste, non discriminante, non stéréotypée à Sorbonne Université :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des formations à l'écriture égalitaire - Créer un guide des bonnes pratiques de communication - Permettre l'utilisation du nom de naissance comme nom d'usage - Permettre l'utilisation du prénom choisi dans les correspondances internes à l'université, même en l'absence d'acte d'état civil - Mettre à jour progressivement les documents de l'université dans le respect de la réglementation administrative (interdiction du "mademoiselle"...) | Inscrire dans les images et dans la langue les valeurs égalitaires de Sorbonne Université | x | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnels ayant été formés par l'établissement à l'écriture égalitaire - Création du guide des bonnes pratiques de communication : <i>Faite/En cours/Pas faite</i> - Étude de faisabilité pour utilisation du prénom choisi : <i>Faite/En cours/Pas faite</i> - Nombre de supports institutionnels rédigés en écriture égalitaire - Nombre de formulaires administratifs modifiés |
| b. Portage politique, dialogue social et association des agentes et agents | 6 | <p>Impliquer les composantes et services dans la réalisation des objectifs du plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer sur les enjeux et objectifs du plan auprès des UFR, services, unités, associations étudiantes... - Mettre en place des groupes de travail et d'échange de bonnes pratiques entre UFR-unités autour de la mise en oeuvre des actions du plan égalité | Bénéficier des expertises et du retour de terrain des services dans une perspective d'amélioration continue du plan d'action | x | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une page web dédiée : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> - Existence d'un lien vers la page web dédiée au plan d'action sur la page de la mission égalité : <i>Oui / Non</i> - Publication annuelle des actualités du plan d'action : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> - Nombre de groupes de travail créés - Appréciation qualitative par la mission égalité du déploiement des groupes de travail : <i>Champ libre</i> |
| | 7 | <p>S'appuyer sur les représentantes et représentants des personnels en présentant aux conseils un bilan annuel du plan d'action dans le cadre du Rapport Social Unique</p> | | | x | | Présentation du bilan annuel aux instances : <i>Faite / Pas faite</i> |

2. ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

| | | | | | | | |
|---|----|--|---|--|---|---|---|
| a. Identification et analyse des écarts de rémunération | 8 | Déployer l'outil de la DGAFP permettant le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | Systématiser la détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | | x | | - Déploiement de l'outil de calcul des écarts de rémunérations : <i>Fait / En cours / Pas fait</i> - Analyse MOFF (Forces – Faiblesses - Opportunités - Menaces) à un an : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> |
| | 9 | Étendre l'analyse des données sexuées de paye aux contractuelles et contractuels dans le cadre de la base de données du Rapport Social Unique et dans le respect du secret statistique : - Faire une analyse au niveau des différentes facultés - Analyser les conditions de rémunération des doctorantes et doctorants - Analyser les différences de rémunérations des post-doctorantes et post-doctorants | Systématiser la détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | | x | x | - Analyse qualitative préservant l'anonymat sur conditions de recrutement et type de postes des enseignantes et enseignants contractuels : <i>Faite / Faite partiellement – en cours / Pas faite</i> - Tableau de données des doctorantes et doctorants contractuels par faculté (ED, employeur, source de revenus) : <i>Fait / Fait partiellement - en cours / Pas fait</i> - Tableau de données des post-doctorantes et post-doctorants, ATER docteurs et docteurs par faculté (durée du contrat, intitulé du poste, rémunération) : <i>Fait / Fait partiellement - en cours / Pas fait</i> |
| | 10 | Étudier la corrélation entre montant des primes et taux de féminisation de l'activité en établissant un bilan indemnitaire sexué dans le cadre de la base de données du Rapport Social Unique | Comprendre l'impact de la part indemnitaire sur les différences de rémunération | | x | x | Réalisation de l'étude : <i>Faite / Faite partiellement - en cours / Pas faite</i> |
| b. Mesures de traitement des écarts de rémunération | 11 | Prendre des mesures pour favoriser la résorption des écarts de rémunération en fonction du diagnostic, selon la typologie de l'outil d'analyse et le guide d'interprétation des indicateurs d'écarts de rémunération de la DGAFP | Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | | | x | Liste des mesures prises : <i>Faite / Faite partiellement - en cours / Pas faite</i> |

3. GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|----|--|---|---|---|---|--|
| a. Mixité des métiers et des profils | 12 | <p>Organiser des actions et évènements de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes genrés dans les métiers de l'ESRI, dont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer une offre de stage de classe de 3ème à destination des collèves franciliens - Organiser des interventions dans les lycées et collèves - Participer aux journées thématiques femmes et sciences : fête de la science, journées internationales... - Accompagner les "Ambassadeurs et Ambassadrices" de Sorbonne Université | Accroître l'attractivité sans stéréotypes de genre des métiers de la recherche auprès des plus jeunes | x | | | <ul style="list-style-type: none"> - Propositions de stage de classe de 3ème : <i>Faites / Pas faites</i> - Nombre d'interventions (en lycée, dans le cadre d'évènements, etc) - Bilan qualitatif (type de supports construits, type d'interventions, publics ciblés) |
| | 13 | <p>Sensibiliser aux stéréotypes de genre, à l'inclusion et la diversité dans les formations initiales et continues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser des conférences et séminaires de sensibilisation aux stéréotypes - Proposer des ressources aux enseignantes et enseignants souhaitant rendre le contenu de leurs cours plus inclusifs (mention des scientifiques femmes effacées par l'effet Matilda, corpus de textes d'autrices, etc.) - Développer l'offre de formations transverses pour les doctorantes et doctorants (stéréotypes et biais de genre, violences sexistes et sexuelles, etc) - Sensibiliser les départements de formation et UFR en charge de la sélection des étudiantes et étudiants en Licence et Master | Faire évoluer l'offre de formation pour la rendre plus inclusive | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formations et d'action de sensibilisation menées - Création d'une page intranet dédiée aux ressources et alimentée par la mission égalité : <i>Faite/ En cours/ Pas faite</i> - Nombre de doctorantes et doctorants formés |

| | | | | | | | |
|---|----|--|---|--|---|---|---|
| | 14 | <p>S'appuyer sur les résultats de la recherche pour faire évoluer les formations initiales et continues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesurer l'érosion du nombre de femmes dans l'avancement des études : produire des données genrées sur la population étudiante par niveau et par discipline - Analyser les causes de l'érosion du nombre de femmes dans l'avancement des études : questionnaires, études sociologiques etc. - Evaluer l'impact des doubles cursus sciences-humanité sur la mixité - Etudier les causes de l'attractivité ou non des formations scientifiques | Lutter contre le phénomène du Leaky-pipeline et favoriser l'orientation des étudiantes vers les disciplines en déséquilibre | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Recensement des études existantes sur la population étudiante de SU (orientation, poursuite d'études, etc.) : <i>Fait / Fait partiellement - en cours / Pas fait</i> - Présence de données sexuées : <i>Oui / Partiellement - en cours / Non</i> - Etude de faisabilité des recherches proposées : <i>Faite / Faite partiellement - en cours / Pas faite</i> |
| b. Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles | 15 | <p>Produire les données :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire annuellement un bilan genré de la répartition des personnels avec, dans la mesure du possible, une analyse par facultés, statuts et métiers - Publier les données genrées de promotion : bassin de promouvables, personnes proposées et personnes promues - Etudier la part des femmes dans les collaborations, demandes de financement, directions de projet, participations à des comités de pilotage, etc. - Evaluer un éventuel décalage entre femmes et hommes dans les demandes de CRCT et/ou délégation et décharges horaires - Rechercher une éventuelle corrélation entre la parentalité / le recours au temps partiel et la progression de carrière des femmes et des hommes | Améliorer la connaissance quantitative des progressions de carrière | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Présence d'indicateurs genrés dans le Rapport Social Unique : <i>Oui / Non</i> - Données genrées des demandes de CRCT, délégations et décharges par faculté : <i>Oui / Partiellement - en cours / Non et analyse</i> - Étude de faisabilité (part des femmes dans les collaborations) : <i>Faite / Faite partiellement - en cours / Pas faite;</i> - Nuage de points : <i>Fait / Pas Fait</i> - Bilan de carrière à 1, 3 et 5 ans après retour de congé maternité/paternité, puis comparaison des bilans entre les femmes et les hommes (analyse quantitative, suivi de cohorte) : <i>Fait / Pas Fait</i> |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|--|--|
| 16 | <p>Mettre en œuvre des mesures de réduction de l'impact du temps partiel et de la parentalité sur les carrières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer un « pack absence » : <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les retours de congés (notamment parentaux) : garantir les mêmes enseignements et responsabilités, décharges d'enseignement et financement recherche - Créer des groupes de travail entre composantes et services centraux permettant des échanges sur les bonnes pratiques pour la prise en charge des activités de la personne durant son congé maternité - Veiller à ce que la parentalité n'entraîne pas d'exclusion des collaborations et projets de recherche - Intégrer dans les lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels le fait que les périodes de temps partiel doivent être considérées comme un élément d'explication et non de dévaluation des dossiers - Sensibiliser les encadrantes et encadrants chargés de rédiger les rapports d'aptitude pour les BIATSS et les membres chargés de rendre un avis sur les propositions de classement des personnels | Lutter contre les discriminations et ralentissements de carrière liés à la parentalité et au temps partiel | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Création du pack absence : <i>Fait / Fait partiellement - en cours / Pas fait</i> - Présentation des lignes directrices de gestion aux instances : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> - Nombre d'encadrantes et encadrants sensibilisés |
| 17 | <p>Former contre les biais inconscients dans les recrutements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les présidentes et présidents des comités de sélection dans le cadre de la campagne annuelle de recrutement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs - Sensibiliser les jurys de recrutement (Jurys d'ED, comités de sélection, jurys de concours) - Evaluer la prise en main du document "Sensibilisation des comités de sélection en matière d'égalité entre les hommes et les femmes" et le diffuser auprès des directeurs et directrices d'UFR, des présidentes et présidents de CDS et des jurys de recrutement | Lutter contre les biais et discriminations inconscientes dans le cadre des recrutements | | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes sensibilisées Annuellement - Bilan de satisfaction des sensibilisations - Mise en ligne du document de sensibilisation accompagné d'un questionnaire d'auto-évaluation : <i>Faite / En cours / Pas faite</i> |
| 18 | <p>Publier un guide des idées reçues, carrière, temps partiel etc. évoquant les dispositifs de soutien et options existantes ainsi que les impacts des choix sur la carrière</p> | Réduire l'effet de plafond de verre | | x | | <p>Publication du guide : <i>Faite / Faite partiellement - en cours / Pas fait</i></p> |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|--|
| 19 | <p>Organiser des dispositifs de soutien de carrière et de lutte contre "l'auto-censure":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un dispositif de mentorat pour soutenir l'évolution de carrière - Augmenter la visibilité des femmes dans les collaborations, demandes de financement, direction de projet, etc. - Former les "encadrantes et encadrants" aux biais de genre et à leur impact sur la carrière et la rémunération - Former à la prise de parole dans les réunions et à l'assertivité - Etudier la possibilité d'un crédit "temps de travail" : modulation pluriannuelle des services d'enseignement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs afin de pouvoir solliciter un congé sabbatique auprès de leur UFR | Réduire l'effet de plafond de verre | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une base de donnée du mentorat : <i>Oui / Partiellement - en cours / Non</i> - Bilan des dispositifs de soutien mis en place - Nombre de personnes formées par type de formation et d'UFR |
| 20 | <p>Traiter l'impact des responsabilités sur les carrières et promotions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire un bilan genré de la répartition des responsabilités (par faculté) - Etudier la répartition genrée des responsabilités non visibles au sein des services/unités - Sur la base de l'analyse : mettre en place des mesures correctives des inégalités | Réduire l'effet de plafond de verre | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Existence de données genrées de la répartition des responsabilités (par faculté) : <i>Oui / Partiellement - en cours / Non</i> - Enquête terrain pour lister les "responsabilités non-visibles" par typologie : <i>Faite / Partiellement faite – en cours / Pas faite</i> - Liste des mesures correctives prises |
| 21 | <p>Faire une analyse genrée des types de statuts des doctorantes et doctorants</p> | Détecter d'éventuelles discriminations ou biais de genre impactant les conditions de travail des doctorantes et doctorants | | x | x | <p>État de l'analyse : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite;</i></p> |

| | | | | | | | |
|--|----|---|---|--|---|---|---|
| c. Continuité des parcours scolaires des étudiantes et étudiants | 22 | <p>Favoriser le recours aux dispositifs en cas de grossesse et de parentalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer un guide pour informer les étudiantes et étudiants des dispositifs de soutien - Mettre en place des groupes de travail et d'échanges de bonnes pratiques dans les composantes (aménagement des cours et le contrôle des connaissances, l'accompagnement pour le retour aux études etc.) - Veiller à ce que la parentalité n'entraîne pas d'exclusion dans les travaux pratiques, cours et stages - Rechercher une éventuelle corrélation entre la parentalité et la progression des études des femmes et des hommes | Augmenter le recours aux dispositifs existants pour limiter le dilemme entre poursuite des études et responsabilités familiales | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Publication du guide d'information sur les dispositifs de soutien : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Nombre de groupes de travail créés - Appréciation qualitative du déploiement des groupes de travail par la mission égalité : <i>champ libre</i> - Recherche de corrélation : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> |
| | 23 | <p>Lutter contre la précarité menstruelle des étudiantes sur l'ensemble des sites</p> | Permettre l'assiduité en luttant contre la précarité menstruelle | | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Distributions de protections périodiques gratuites : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> |

4. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|----|--|--|--|---|---|---|
| a. Organisation du temps de travail | 24 | <p>Favoriser une meilleure organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer sur les différentes formes d'organisation du travail possibles à Sorbonne Université - Mettre en place un entretien d'intégration au sein des composantes pour informer sur l'organisation du travail (possibilité d'aménager les emplois du temps pour les EC) - Sensibiliser et favoriser l'application de la "Charte des usages numériques" via une fiche pratique - Développer des formations à la gestion du temps et à l'animation de réunions courtes et efficaces | Éviter les choix "par défaut" dans l'organisation du travail et rendre concrète l'application de la charte des usages numériques | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Communications sur les différentes formes d'organisation du travail (par genre et par catégorie) : <i>Faites / Partiellement - en cours / Non</i> - Nombre d'entretiens réalisés - Réalisation et publication des différentes Fiches pratiques : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Nombre de personnels formés |
| | 25 | <p>Rédiger et diffuser une fiche / guide "Famille et vie professionnelle à SU" qui résume l'ensemble des dispositifs existants à destination de l'ensemble des personnels</p> | Augmenter le recours aux dispositifs existants pour limiter le dilemme entre responsabilités professionnelles et familiales | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation et publication de la fiche : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Nombre de consultations sur l'intranet |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|----|--|---|--|---|---|--|--|
| b. Soutien à la parentalité | 26 | <p>Développer les modalités d'aide aux responsabilités familiales à destination de l'ensemble des personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le nombre de berceaux de la crèche de Sorbonne Université (Campus Pierre et Marie Curie) - Etudier la faisabilité de dispositifs ponctuels de garde d'enfant ou aide à domicile (personnes dépendantes) pour les conférences/missions - Envisager de nouveaux partenariats avec la Ville de Paris et l'APHP. | <p> limiter le dilemme entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales</p> | | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de berceaux - Étude de faisabilité des dispositifs/ partenariats : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> |
| | | | | | | | | |

5. PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE DES AGISSEMENTS SEXISTES

| | | | | | | | | |
|---|----|---|--|--|---|---|---|--|
| a. Mesures de prévention des VSS, harcèlements et discriminations : actions, formations et sensibilisations | 27 | <p>Sensibiliser à la lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédiger une charte d'engagement et un guide des bonnes pratiques : relations entre doctorantes et doctorants et encadrantes et encadrants, corps enseignant et communauté étudiante, lieux neutres... - Mener des campagnes régulières de sensibilisation : <i>mettre à jour et diffuser le mémo VSS, campagnes d'affichages sur les campus, interventions et présentations dans les amphis...</i> - Déployer des formations et développer les formats pour tenir compte des spécificités de travail et toucher un maximum de publics : <i>module e-learning de sensibilisation pour les personnels et les usagers, formations des associations étudiantes, formations à destination des personnels</i> | <p>Garantir un cadre de travail approprié Savoir identifier les limites et les comportements inadaptés et informer sur les dispositifs existants</p> | | x | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction de la charte d'engagement et du guide des bonnes pratiques : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Diffusion de la charte et du guide : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Existence du catalogue de formation : <i>Oui / Partiellement - en cours / Non</i> - Nombre de campagnes de sensibilisation menées annuellement - Nombre de personnels formées annuellement |
| | 28 | <p>Déployer et faire le suivi des dispositifs de signalement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place le portail de signalement, d'orientation et de traitement de situations d'harcèlement, de discrimination, de violence sexuelle ou sexiste ou de souffrance au travail - Diffuser les données quantitatives, qualitatives et anonymes de suivi de l'ISG et du portail de signalement | <p>Faciliter les signalements et leur accompagnement ; crédibiliser les dispositifs</p> | | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du portail : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Nombre de signalements de VSS via le portail - Diffusion des données pluriannuelles de l'ISG et du portail de signalement : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> |

| | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|----------|----------|----------|--|
| <p>b. Accompagnement et soutien des victimes</p> | <p>29</p> | <p>Structurer le suivi interne des signalements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordonner le suivi des situations et la réponse institutionnelle aux signalantes et signalants, témoins comme victimes - Cartographier les points de contact pour les étudiantes et étudiants - Former les acteurs et actrices d'écoute à l'orientation rapide des victimes et témoins - Professionnaliser la prise en charge des signalements de VSS - Accompagner l'orientation des victimes vers la cellule d'écoute externalisée - Organiser le reporting des actions de l'ISG auprès des instances et de l'observatoire de l'égalitésexistes ou de souffrance au travail - Développer la coordination avec le SUMPPS sur le circuit de prise en charge des victimes. | <p>Faciliter les signalements et leur accompagnement ; crédibiliser les dispositifs</p> | <p>x</p> | <p>x</p> | <p>x</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mise au point d'un protocole de suivi de situation et de sa transmission : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Cartographie des points de contact pour le signalement pour les étudiantes et étudiants: <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Nombre de personnes formées annuellement - Nombre de recours à la cellule externalisée par an - Reporting annuel de l'ISG : <i>Fait / Partiellement fait - en cours / Pas fait</i> |
| <p>c. Prise en compte de l'impact des violences conjugales sur le travail et création d'un environnement de travail propice à la libération de la parole des victimes</p> | <p>30</p> | <p>Utiliser les opportunités dans le cadre des rotations du futur parc de logement sur le (ou les) campus, (Pierre et Marie Curie au bâtiment Cuvier en premier lieu) pour accueillir des situations d'urgence immédiates pour violence évaluées par l'assistante sociale dans l'attente d'un logement durable par le biais des logements du contingent ministériel ou de tout autre dispositif.</p> | <p>Favoriser l'autonomie et la protection des victimes de violences conjugales</p> | | | <p>x</p> | <p>Nombre de logements d'urgence mis à disposition</p> |
| | <p>31</p> | <p>Sensibiliser et orienter vers des dispositifs de soutien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire la liste des dispositifs de soutien - Inclure les signaux de la violence conjugale et leur impact sur le travail dans les formations sur les violences sexistes et sexuelles | <p>Equiper les personnels des outils de repérage et d'accompagnement des victimes</p> | <p>x</p> | <p>x</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - Liste des dispositifs de soutien : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Nombre de personnes formées annuellement |

| | | | | | | | |
|--|----|---|---|--|---|---|---|
| | 32 | <p>Informez les personnels de leurs droits lors du recrutement et, particulièrement en cas de signalement de violences conjugales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappeler la possibilité de verser la rémunération sur un compte personnel - Sensibiliser à l'usage de l'adresse mail personnelle ou professionnelle pour la dématérialisation des bulletins de paie ENSAP, afin de développer et protéger l'autonomie financière - Conserver une vigilance particulière à transmettre exclusivement les documents ou informations individuelles à l'agent ou l'agente sur sa demande | Favoriser l'autonomie et la protection des victimes de violences conjugales | | x | x | <ul style="list-style-type: none"> - Liste des droits et dispositifs : <i>Faite / Partiellement faite - en cours / Pas faite</i> - Développement des supports de communication : <i>Fait / Partiellement fait – en cours / Pas fait</i> |
|--|----|---|---|--|---|---|---|

