

**Conseil d'administration  
du mardi 02 juillet 2024**

**Délibération n°24/204**

**RAPPORT SUR L'EXÉCUTION DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023**

Membres en exercice : 36

Membres présents : 23

Membres représentés : 6

Vu l'article 80 de la loi du 6 août 2019 ;

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 ;

Vu la délibération N°14/2021 du Conseil d'Administration de Sorbonne Université du 16 mars 2021 ;

Vu l'avis du Comité Social d'Administration de Sorbonne Université du 17 juin 2024 ;

**LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
ONT APPROUVÉ PAR 26 VOIX POUR ET 3 ABSTENTIONS (29 VOTANTS)  
LE RAPPORT SUR L'EXÉCUTION DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023  
TEL QUE PRÉSENTÉ EN ANNEXE ;**

La Présidente de Sorbonne Université

Nathalie DRACH-TEMAM



## **Note concernant le bilan du plan d'action 2021-2023 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Sorbonne Université fait respecter les droits de l'ensemble des membres de sa communauté en s'assurant que les relations professionnelles et pédagogiques se déroulent dans le respect et de la dignité de chacun et de chacune. L'établissement applique également le principe d'égalité, en excluant toute forme de discrimination et de violence.

Sorbonne Université est une université jeune, qui est née de la fusion des deux universités avec des expériences très différentes en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Donc, une priorité a été la création d'une culture commune autour de ces thèmes, à différents niveaux et avec moyens différents.

Le 16 mars 2021 le Conseil d'Administration a adopté un plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan, qui répondait à une obligation légale (loi du 6/8/2019, décret n° 2020-256 du 13/3/2020), avait pour but de promouvoir l'égalité professionnelle entre les personnels, quel que soit le genre dans lequel ils se reconnaissent, ainsi que l'égalité de traitement entre les étudiantes et les étudiants, et lutter contre toutes les discriminations liées au genre. Organisé sur trois ans, il a joué un important rôle structurant de la politique d'égalité à Sorbonne Université.

Sorbonne Université a fait le choix d'un plan qui concerne toute la communauté de Sorbonne Université, les personnels SU et hébergés (EC, chercheurs et chercheuses, enseignantes et enseignants, BIATSS, IT, post-doctorantes et post-doctorants, doctorantes et doctorants etc.) et la communauté étudiante.

Les axes du plan 2021 – 2023 étaient

1. gouvernance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle
2. évaluation, prévention, traitement des écarts de rémunération
3. garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
4. articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale
5. prévention et traitement des situations de violences sexistes et sexuelles

et avaient trois grands objectifs la création d'une culture de l'égalité commune à toute sa communauté, l'égalité dans les carrières et les rémunérations et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

### **Créer une politique commune de l'égalité entre les femmes et les hommes à SU**

L'enjeu majeur dans ce contexte était d'arriver à toucher et mobiliser toute la communauté de Sorbonne Université. Un tel objectif demandait la création de liens efficaces avec les services en charge de mettre en œuvre des nouvelles pratiques (services RH, communication, formations et vie étudiante, juridiques, services de santé étudiante etc.), d'une part, et la communauté de SU (réseau des référentes et référents dans les composantes et services) de l'autre.

Les actions prioritaires se sont concentrées sur les objectifs suivants :

- Mise en place une communication sans stéréotypes.
- Sensibilisation et formations à différents niveaux et pour publics différents
- Formations sur l'égalité femmes/hommes pour différents publics de personnels

### Mise en place une communication sans stéréotypes

Les actions concernent autant la communication institutionnelle que la production de documents officiels. Ceci s'est concrétisé de la manière suivante :

- Adoption de l'écriture égalitaire dans les documents officiels de l'université.
- Pour accompagner les collègues dans cette démarche nous avons produit un e-learning sur l'écriture égalitaire
- Formation "Communication Publique Égalitaire" pour les services communication de SU
- Possibilité d'utiliser prénom/nom d'usage dans les documents ne produisant pas des droits : fait pour les étudiantes et étudiants et en cours pour les personnels. Aussi en cours d'étude il y a l'élimination de la civilité sur les documents.

### Sensibilisation et formations à différents niveaux et pour publics différents

Beaucoup d'efforts ont été consacrés aux activités de sensibilisation des différents publics de Sorbonne Université. Cela est fondamental pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne partie de la culture commune. Les actions réalisées sont :

- page web de la mission égalité
- 40 théâtre-forums par an pour les personnels et la communauté étudiante
- 4 temps forts généralisés à toute l'université : Rentrée, Mois du Genre (novembre), de l'Égalité (mars) et de la Diversité (mai)
- Projections/débats, spectacle théâtrales, conférences, stands
- Interventions lors du Welcome Day et journées des nouveaux et nouvelles entrants
- Rentrée de l'égalité
- Action vers les écoles : stages de 3<sup>eme</sup>, speed-dating avec des scientifiques femmes dans les collèges et lycées, Fête de la Science

### Mise en place un catalogue des formations sur l'égalité femmes/hommes pour différents publics de personnels

Au-delà de la sensibilisation, des formations visant des publics spécifiques sont nécessaires pour donner les outils nécessaires aux personnes qui, par leur rôle, sont particulièrement concernées par ces sujets. À cette fin, un catalogue des formations sur l'égalité femmes/hommes a été mis au point et les formations seront disponibles en début 2025.

### Égalité dans les carrières et les rémunérations

On retrouve à Sorbonne université les deux grands problèmes qui influencent les rémunérations et les carrières des femmes et des hommes, à savoir le plafond de verre (la sous-représentation des femmes dans le haut de la hiérarchie et les fonctions de direction) et la paroi de verre (sur-représentation des femmes dans les fonctions supports, souvent moins rémunérées). Pour lutter contre ces problèmes, dans les limites imposées par la loi, le plan d'action a entamé des actions, que l'on compte approfondir dans le prochain plan

- Production de données genrées
- Sensibilisation des membres des comités de sélection, jurys de concours et personnes en charge des recrutements pour contrer les biais.
- Action de soutien aux carrières de femmes

### Production de données genrées

Avoir des données genrées est essentiel pour avoir une politique pro-active en faveur de l'égalité femmes/hommes. Pendant le plan 2021-2023 nous avons réalisé

- L'intégration des données « égalité » dans le RSU
- L'implémentation de l'outil de mesure des écarts de rémunération de la DGAFP
- La production d'un index égalité

La production des données est le point faible parmi les réalisations du plan. Pour le prochain plan il est prévu de créer un groupe de travail transversale, incluant EC et membre de la DAP et DGSA, pour piloter et réaliser les études sur les données

### Sensibilisation des membres des comités de sélection, jurys de concours et personnes en charge des recrutements pour contrer les biais

Les passages cruciaux où se produit une réduction importante du nombre de femmes sont les recrutements pour des postes permanents et les promotions. Inconsciemment, femmes et hommes sont évalués avec des critères différents. Il est important d'agir lors de moments charnières. Parmi les actions déjà réalisées

- guide et film avec le Théâtre de la Ville
- création d'un/une référente parité dans les CS
- statistiques genrées dans les PV

### Action de soutien aux carrières de femmes

Le cadre légal français ne permet pas d'ouvrir des postes ou des promotions spécifiques pour les femmes, comme font l'Allemagne ou l'Angleterre. Pour l'instant nous avons mis en place un mentorat pour les doctorantes et doctorant depuis 2022: ouvert à toute l'ASU, accueille environs 40 binômes par an et s'appuie sur le réseau des Alumni.

La parentalité reste un obstacle majeur pour les femmes en termes d'évolution de carrière. Sorbonne Université a déjà mis en place plusieurs mesures d'aide à la parentalité, qui restent assez méconnues. Nous avons produit un guide, qui sera prêt pour la rentrée, pour informer sur les aides possibles et faciliter les démarches.

### Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

La lutte contre les VSS fait partie de la charte d'égalité de Sorbonne Université adoptée en novembre 2019 et est le cinquième axe du plan d'action pour l'égalité professionnelle. Même avant l'adoption du plan d'action, Sorbonne Université avait fait une convention avec l'ISG (Institut en Santé Génésique) pour la création d'une **cellule d'écoute externe** d'accompagnement des violences sexuelles et sexistes. Le dispositif est gratuit et anonyme et permet aux victimes et témoins de VSS de bénéficier d'un accompagnement médical, psychologique et juridique. Il est ouvert à tous les personnels de Sorbonne Université et à la communauté étudiante.

La plupart des efforts lors du premier plan d'action ont porté sur la structuration du suivi des VSS à SU. Ceci a mené à

- un poste 100% dédié aux VSS à la mission égalité
- un poste , en cours de recrutement, à la DAJI

- une cellule inter-facultaire de suivi des signalements VSS, pilotée par la DAJI. Elle rassemble les signalements et veille à ce le traitement des cas soit uniforme et efficace sur les trois facultés. Elle a aussi le pouvoir de suggérer d'autres mesures (ex : enquête administrative).
- des outils à destination des services pour améliorer et systématiser le traitement des cas de VSS.
- un mémo sur l'accompagnement des situations de VSS ; il est disponible dans tous les lieux de vie étudiant et sur la [page dédiée du site internet](#). Le mémo donne des clés sur le sujet des VSS, il explique comment reconnaître et identifier les différents types de violences sexistes et sexuelles, détaille les sanctions que l'université peut mettre en place et surtout donne une liste de contacts-clé, dans l'optique d'un accompagnement ou d'un soutien matériel comme médical, à destination des étudiants comme des personnels.

Pour pouvoir lutter avec succès contre les VSS la sensibilisation et la formation des personnels et de la communauté étudiante sont absolument nécessaires. Lors des trois ans du plan d'action nous avons réalisé les actions suivantes

- mise en ligne du module "VSS: stop!" pour la Licence et lettre d'information destinée aux ECS
- formation obligatoire pour les responsables d'associations
- plusieurs dizaines de théâtres-forums par an y compris aux violences dans le couple
- campagne Orange Day en novembre 2023.
- campagne « Tolérance Zéro » sous forme d'affiches et flyers. Ceux-ci sont disponibles dans tous les lieux de vie étudiante des différents campus

et nous avons commencé la création de

- un portail de signalement des VSS à destination des étudiantes et étudiants est en cours de développement, à l'image du portail à destination des personnels qui est quant à lui déjà en place.
- un module d'e-learning autour des VSS à destination des étudiantes et étudiants est en projet et sera développé sur l'année universitaire 2022/2023.

## **Bilan final détaillé**

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

## COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) DU 17 JUIN 2024

### *Bilan final détaillé du plan d'action 2021 – 2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Sorbonne Université*

La mise en œuvre des engagements de Sorbonne Université en matière d'égalité 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 réalisation d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant des mesures visant à :
  - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
  - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
  - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
  - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

C'est dans ce cadre que le Conseil d'Administration de Sorbonne Université a adopté le plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle le 16 mars 2021.

Conformément aux engagements pris, un bilan annuel est présenté aux instances, afin de les informer de l'état d'avancement des actions durant l'année écoulée. Tenant compte des remontées des agentes et agents mobilisés dans la mise en œuvre opérationnelle des actions et pour permettre d'atteindre au mieux les objectifs du plan, ce bilan intègre quelques réajustements de délai.

#### **Enjeux du plan d'action :**

- Assurer la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action,
- Identifier les services et les composantes concernées par les actions à mener,
- Associer la communauté au plan d'action,
- S'assurer de la bonne connaissance du plan d'action au niveau de toutes les facultés et des services.

#### **Contexte de l'année 2023 – début 2024 :**

Une nouvelle Chargée de projets Égalité est arrivée en mars 2023 ainsi qu'une nouvelle Chargée de suivi des signalements de VSS en juin 2023. Une employée étudiante a également rejoint la Mission Égalité. La mobilisation de certains services en effectifs réduits sur leurs activités ainsi que sur les projets d'établissement ont nécessité de revoir la temporalité du déploiement de certaines actions avec les services concernés. Ainsi, certaines actions ont dû être décalées (cf. tableau d'avancement du plan d'action). La Mission Égalité a également été très mobilisée depuis la rentrée 2023 sur plusieurs actions de sensibilisation et sur la construction du nouveau plan d'action égalité 2024-2026, de manière collaborative : missions facultaires « égalité et lutte contre les discriminations », référentes et référents égalité, organisations syndicales, mission des EC etc.

#### **Actions réalisées entre 2021 et 2023 (bilan 2023 en violet) :**

##### Axe 1 : Gouvernance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle

- Production de documents pour permettre l'utilisation de noms et prénoms d'usage pour la communauté étudiante :
  - Formulaire et page explicative diffusés sur le [Guide étudiant en ligne](#) et sur le site de la Mission Égalité
  - Note explicative et note technique (Apogée) à destination des scolarités

- Demande d'information et relance auprès du prestataire lié au SIRH pour intégrer la possibilité de l'utilisation de noms et prénoms d'usage pour les personnels
- Traduction en anglais de la page de la Mission Égalité du site internet (en cours)
- Valorisation des parcours et travaux de collègues femmes dans les actions de communication
- Début d'élaboration d'un plan de formation égalité et lutte contre les discriminations suite aux retours de la communauté universitaire (formation encadrants, accueil de la parole pour les VSS etc.)
- **Communication**
  - Valorisation au cours de l'année des actions réalisées auprès de la communauté (interviews, articles...) : exemple un article sur l'Orange Day
  - Organisation d'une formation sur la communication publique égalitaire sans stéréotypes
- **Noms et prénoms d'usage (personnels et communauté étudiante)**
  - Communauté étudiante : diffusion dans les *welcome packs* étudiants d'un flyer explicatif et diffusion à destination de toutes les scolarités des documents produits (formulaire de demande et note explicative)
  - Personnels : étude de faisabilité pour l'utilisation des noms et prénoms d'usage au sein du SIRH

#### Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Implémentation de l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP
- Travail sur les données de paie de SU et sur la comptabilité avec l'outil (2018-2021, titulaires)
- Production du premier RSU de Sorbonne Université avec des données générées sur l'ensemble des items
- Production de données détaillées par section CNU pour les EC
- Production d'une liste des études possibles dans le cadre du plan d'action
- **Production et publication de l'index égalité de Sorbonne Université**

#### Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

- Extension à toute l'Université des temps forts (Mois du [Genre](#), de l'[Égalité](#), de la [Diversité](#)) avec des théâtres-forum, des projections-débats, des pièces théâtrales etc. (Actions de sensibilisation (égalité, stéréotypes de genre, lutte contre les VSS etc.)
- Actions liées à la Fête de la Science (Quizz « femmes et minéraux », ciné-débats)
- Actions liées aux rentrées des étudiantes et étudiants « Welcome Day » (happening, stand)
- Diffusion d'un [court-métrage](#) de sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les comités de sélection
- Diffusion d'un [guide](#) pour les comités de sélection des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs avec un lien vers le test « [Project Implicit](#) » de Harvard
- Soirées débat et pièces théâtrales en collaboration avec l'Initiative Genre « Philomel »
- Offre de stages de 3ème à Sorbonne Université (objectif de parité et d'égalité des chances)
- **Bilan de la répartition générée des promotions**

#### Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Construction en cours d'un guide « famille et vie professionnelle à SU » pour recenser les mesures de soutien à la parentalité
- **Places doublées à hauteur de 40 places en crèche collective sur le Campus Pierre et Marie Curie**

#### Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Restitution d'un audit externe sur les pratiques actuelles en cas de signalement des violences sexistes et sexuelles (VSS) pour la communauté étudiante réalisé par un cabinet spécialisé : co-financement du MESRI
- Lettre de mission (vice-présidente Formation et vie étudiante) pour la mise en place d'un processus unifié de traitement des signalements de VSS sous la responsabilité de la DAJI et premiers travaux pour sa réalisation
- **Recrutement d'une chargée de suivi des signalements VSS**
- Campagne d'affichage et distribution de flyers sur les campus « Tolérance Zéro » sur la cellule externalisée d'écoute et de prise en charge des victimes de VSS : *welcome packs* étudiants et les mallettes d'accueil des nouveaux personnels recrutés, affichages et distribution de flyers sur tous les campus de Sorbonne Université.



- Traduction du mémo [en anglais](#) Sorbonne Université sur les violences sexistes et sexuelles
- Diffusion de [l'e-learning sur l'écriture égalitaire](#)
- [Formations VSS pour les personnels](#), sections disciplinaires, associations étudiantes.
- Organisation de deux journées de mobilisation contre les violences faites aux femmes à l'occasion de l'Orange Day (Journée internationale du 25 novembre) avec 500 participantes et participants dans divers services au sein des trois facultés
- Sensibilisation au consentement lors des Mois et lors des journées vie affective et santé sexuelle avec le SSE
- Mise en place d'une cellule interne de suivi des traitements de signalements de VSS
- Offre de formation sur les VSS : mise en place d'un module e-learning
  - Conception et mise en place des formations du plan (délais marchés publics)
  - Création du module e-learning sur les VSS (co-financement obtenu par le MESRI)
  - Adaptation des formations VSS aux différents publics

### **Comité de suivi du plan égalité :**

Le comité de suivi, composé de représentantes et représentants des facultés et des services centraux impliqués dans la mise en œuvre des actions, est chargé de piloter et garantir le déploiement opérationnel des actions. Il s'est réuni le 21 novembre 2022, 13 avril 2023 et le 24 mai 2024.

#### Les objectifs du comité de suivi :

- Partager et relayer les objectifs du plan au sein de la communauté,
- Garantir la déclinaison opérationnelle du plan d'action par les services et composantes,
- S'assurer du bon déroulement des actions engagées dans les délais prévus,
- Faire remonter les retours du terrain afin de proposer d'éventuels ajustements.

### **Bilan global 2021-2023**

Sur les 32 actions proposées pour le plan égalité 2021-2023, 23 actions ont débuté : parmi elles, 10 actions ont été réalisées entièrement, 8 sont en cours d'achèvement et 5 ont été réalisées partiellement. Parmi les actions réalisées partiellement ou non réalisées : 13 actions seront à redéfinir pour le plan égalité 2024-2026.

Le bilan 2021-2023 en quelques chiffres :

- 23 actions réalisées ou en cours sur 32
- 40 théâtres forums par an
- 500 personnes minimum sensibilisées à chaque grand évènement : Welcome Day, Orange Day (Mois du Genre) etc.
- 4 temps forts généralisés à toute l'université : Rentrée (Welcome Day), Mois du Genre (novembre), Mois de l'Égalité (mars) et Mois de la Diversité (mai)
- 14 000 vues sur Youtube pour le film « Les biais implicites à l'œuvre » concernant les jurys de sélection
- Précarité menstruelle : 26 distributeurs sur 14 campus, 11 journées Sang Tabou par an (distributions gratuites de coupes et culottes menstruelles par le SSE)
- 1 Conseillère Égalité auprès de la Présidence
- 2 postes à 100%: égalité femmes-hommes et VSS
- 1 emploi étudiant
- 6 chargées/chargés de mission ou de projets égalité dans les facultés (2 par faculté)
- Une quarantaine de référentes et référents égalité et lutte contre les discriminations au sein des facultés
- Actions transversales mobilisant de nombreux services : services RH, formations et vie étudiante, juridiques, services de santé étudiante etc.

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

N°	ACTIONS PROPOSÉES	OBJECTIFS	CALENDRIER			INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES	ETAT DE L'ACTION (MARS 2024)
			2021	2022	2023		
<b>AXE 1. GOUVERNANCE ET PILOTAGE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b>							
<b>1. a) Rôle et mission des différents acteurs et actrices de la politique égalité (structuration et moyens de mise en œuvre du plan d'action)</b>							
1	<p><b>Structurer durablement la mission égalité entre les femmes et les hommes de Sorbonne Université :</b></p> <p>Doter la mission égalité d'un poste permanent de cheffe ou chef de projet (<i>suivi des activités, recherche de financements, sensibilisation de la communauté...</i>) : <b>fait</b></p> <p>Doter la mission d'outils de communication afin de sensibiliser l'ensemble des communautés de SU : <b>fait</b></p>	Pérenniser les actions du plan égalité et assurer la passation d'informations	x	x		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recrutement permanent à la mission égalité : <b>Fait</b> / En cours / Pas fait</li> <li>- Refonte de la page intranet de la mission Égalité : <b>Fait</b> / <b>En cours</b> / Pas fait</li> <li>- Appréciation par la mission des outils dont elle dispose : Adéquats / <b>Intermédiaires</b> / Insuffisants et champ libre</li> </ul>	<p style="text-align: center; color: green;"><b>ACTION REALISEE</b></p> <p><b>Recrutement permanent</b> : une chargée de projets Égalité est en poste à la mission égalité sur toute la durée du plan d'action, désormais sur financement MSE (masse salariale d'Etat)</p> <p><b>Communication</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La refonte de la page web de la mission égalité (en cours de traduction) a été priorisée sur la refonte de la page intranet pour une meilleure visibilité : <a href="https://www.sorbonne-universite.fr/universite/nos-engagements/la-mission-egalite">https://www.sorbonne-universite.fr/universite/nos-engagements/la-mission-egalite</a></li> <li>- Mémo sur les VSS traduit en anglais</li> <li>- Affichages et flyers sur les campus des trois facultés : campagne "tolérance zéro"</li> <li>- Valorisation des parcours et travaux de collègues femmes dans les actions de communication</li> <li>- Création en cours d'une Vidéothèque égalité sur Moodle</li> <li>- Développement de e-learning : 'écriture égalitaire (lancé en 2022) et lutte contre les VSS (en cours)</li> <li>- Ateliers de médiation : Théâtre-forum, ateliers immersifs et participatifs</li> </ul>
2	<p><b>Mettre en place un comité de pilotage chargé du suivi opérationnel du plan d'action sous la coordination de la mission égalité : fait</b></p>	Assurer le passage de la rédaction du plan d'action à sa mise en œuvre	x			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nomination : <b>Faite</b> / Pas faite</li> <li>- Mise en place du comité de pilotage : <b>Fait</b> / Pas fait</li> <li>- Fréquence des réunions du comité de pilotage : <b>2 fois par an</b></li> </ul>	<p style="text-align: center; color: green;"><b>ACTION REALISEE</b></p> <p>Un <b>comité de suivi</b> chargé du déploiement opérationnel des actions a été constitué. Il est composé de représentants des facultés et des services centraux impliqués dans la mise en œuvre des actions et se réunit environ tous les 6 mois.</p>
3	<p><b>Produire, analyser les données existantes et les diffuser auprès de la communauté de Sorbonne Université :</b></p> <p>Produire des données sur la situation comparée des hommes et des femmes dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU) et les confronter aux données nationales et européennes : <b>en cours</b></p> <p>Créer un observatoire de l'égalité dimensionné Sorbonne Université : <b>pas fait</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser les données existantes et faire des recommandations,</li> <li>• Solliciter des études qualitatives sur les questions d'égalité et de genre pour faire évoluer le plan égalité,</li> <li>• Accroître l'effort de recherche sur le genre et l'égalité.</li> </ul> <p>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 : <b>pas fait</b></p>	Affiner le diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes		x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production des données quantitatives et qualitatives nécessaires au pilotage du plan d'action : Adéquats / intermédiaires / <b>insuffisants, à affiner et prioriser en 2023</b></li> <li>- Création de l'observatoire : <b>Fait / pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Compte rendu annuel des activités de recherche sur le genre et l'égalité à SU : <b>Fait</b> / en cours / <b>pas fait</b></li> <li>- Nombre de bourses doctorales données aux études de genre : <b>6 (deux chaque année)</b></li> <li>- Création de l'outil d'interrogation : <b>Fait</b> / en cours / <b>pas fait</b></li> </ul>	<p style="text-align: center; color: orange;"><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (25%) - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b></p> <p><b>Production des données dans le cadre du RSU</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Production du premier RSU de Sorbonne Université avec des données genrées sur l'ensemble des items</li> <li>- Production de données détaillées par section CNU pour les EC</li> <li>- Les données seront ensuite à comparer avec le rapport du ministère (chiffres clés MESRI,...) après la sortie du rapport 2022.</li> <li>- Production d'une liste des études possibles dans le cadre du plan d'action</li> </ul> <p><b>Recherche sur le genre et l'égalité</b> dans le cadre de Philomel - l'Initiative Genre de Sorbonne Université : <a href="https://philomel.hypotheses.org/category/etu-doc">https://philomel.hypotheses.org/category/etu-doc</a></p> <p><b>Observatoire de l'égalité et outil d'interrogation des données</b> : à rediscuter pour le prochain plan d'action. Nécessite des ressources.</p>
4	<p><b>Faire vivre la charte égalité à Sorbonne Université :</b></p> <p>Informar la communauté sur l'existence de la charte égalité : <b>fait</b></p> <p>Faire connaître les structures qui la mettent en œuvre : <b>fait partiellement</b></p>	Disséminer les bonnes pratiques en matière d'égalité femmes - hommes	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refonte de la page intranet de la mission égalité : <b>Faite</b> / <b>En cours</b> / Pas faite</li> <li>- Création et diffusion de supports de communication : <b>Faite</b> / En cours / pas faite</li> </ul>	<p style="text-align: center; color: green;"><b>ACTION REALISEE</b></p> <p><b>Information sur l'existence de la charte égalité</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation sur la page web de la mission égalité sur le site de Sorbonne Université et sur les ENT facultaires</li> <li>- Présentation lors des événements de la mission égalité</li> <li>- Rappel à chaque Mois (3 fois par an)</li> </ul> <p><b>Création de supports de communication et valorisation des structures qui la mettent en œuvre</b> : traitée dans le cadre du GT1 - communication.</p>
5	<p><b>S'engager pour une communication non sexiste, non discriminante, non stéréotypée à Sorbonne Université :</b></p> <p>Mettre en place des formations à l'écriture égalitaire : <b>fait</b></p> <p>Créer un guide des bonnes pratiques de communication : <b>pas fait</b></p> <p>Permettre l'utilisation du nom de naissance comme nom d'usage : <b>fait</b></p> <p>Permettre l'utilisation du prénom choisi dans les correspondances internes à l'université, même en l'absence d'acte d'état civil : <b>fait</b></p> <p>Mettre à jour progressivement les documents de l'université dans le respect de la réglementation administrative (interdiction du "mademoiselle"...): <b>fait partiellement</b></p>	Inscrire dans les images et dans la langue les valeurs égalitaires de Sorbonne Université	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnels ayant été formés par l'établissement à l'écriture égalitaire : <b>132 personnes</b></li> <li>- Création du guide des bonnes pratiques de communication : <b>Faite</b> / En cours / <b>Pas faite</b></li> <li>- Étude de faisabilité pour l'utilisation du prénom choisi : <b>Faite</b> / En cours / pas faite</li> <li>- Nombre de supports institutionnels rédigés en écriture égalitaire : <b>N/A</b></li> <li>- Nombre de formulaires administratifs modifiés <b>N/A</b></li> </ul>	<p style="text-align: center; color: orange;"><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (80%) – EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b></p> <p><b>Organisation d'une formation sur la communication publique égalitaire sans stéréotypes</b></p> <p><b>Écriture égalitaire</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une rubrique " Lutter contre les stéréotypes de genre" sur le site de Sorbonne Université</li> <li>- Formation des référents communication (facultés et services centraux)</li> <li>- Lancement d'un e-learning sur l'écriture égalitaire, accessible sur le Moodle des personnels : <a href="https://moodle.sorbonne-universite.fr/course/view.php?id=3">https://moodle.sorbonne-universite.fr/course/view.php?id=3</a></li> </ul> <p><b>Guide de bonnes pratiques de communication</b> : traité dans le cadre du GT1 - communication.</p> <p><b>Noms/prénoms d'usage et interdiction de la mention "mademoiselle", dans les formulaires et courriers administratifs</b> : traité dans le cadre du GT2 - noms et prénoms d'usage. Désormais possible pour la</p>

											communauté étudiante. Faisable dans le SIRH pour les personnels. Pour les personnels il faut prévoir plusieurs notes (technique et de sensibilisation).
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

**1. b) Portage politique, dialogue social et association des agentes et agents**

6	<p><b>Impliquer les composantes et services dans la réalisation des objectifs du plan d'action :</b></p> <p>Communiquer sur les enjeux et objectifs du plan auprès des UFR, services, unités, associations étudiantes... : <b>fait partiellement</b></p> <p>Mettre en place des groupes de travail et d'échange de bonnes pratiques entre UFR unités autour de la mise en œuvre des actions du plan égalité : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	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"> <li>- Création d'une page web dédiée : <b>Faite</b> / En cours / pas faite</li> <li>- Existence d'un lien vers la page web dédiée au plan d'action sur la page de la mission égalité : <b>Oui</b> / non</li> <li>- Publication annuelle des actualités du plan d'action : Faite / En cours / <b>pas faite (seulement au CSA et CA)</b></li> <li>- Nombre de groupes de travail créés : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Appréciation qualitative par la mission égalité du déploiement des groupes de travail : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (25%) - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b>	
7	<p><b>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 - fait</b></p>				X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du bilan annuel aux instances : <b>Faite</b> / pas faite</li> </ul>	<b>ACTION REALISEE</b>  Bilan annuel du plan d'action : Présentation en CT en mai 2022 et au CA en juin 2022, puis en CSA à compter de 2023

**AXE 2. ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION**

**2. a) Identification et analyse des écarts de rémunération**

8	<p><b>Déployer l'outil de la DGAFP permettant le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : fait</b></p>	Systématiser la détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes				X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déploiement de l'outil de calcul des écarts de rémunérations : <b>Fait</b> / En cours / Pas fait</li> <li>- Analyse MOFF (Forces – Faiblesses - Opportunités - Menaces) à un an : Faite / En cours / <b>Pas faite, indicateur non pertinent</b></li> </ul>	<b>ACTION REALISEE</b>  Déploiement de l'outil de la DGAFP : a été traité dans le cadre du GT3a - écarts de rémunérations. L'outil a été intégré et permet d'avoir des données brutes. Il a permis le calcul de l'index égalité.
9	<p><b>Étendre l'analyse des données sexuées de paie aux contractuelles et contractuels dans le cadre de la base de données du Rapport Social Unique et dans le respect du secret statistique :</b></p> <p>Faire une analyse au niveau des différentes facultés : <b>pas fait</b></p> <p>Analyser les conditions de rémunération des doctorantes et doctorants : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Analyser les différences de rémunérations des post-doctorantes et post-doctorants : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	Systématiser la détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes				X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse qualitative préservant l'anonymat sur conditions de recrutement et type de postes des enseignantes et enseignants contractuels : Faite / Faite partiellement / en cours / <b>Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Tableau de données des doctorantes et doctorants contractuels par faculté (ED, employeur, source de revenus) : Fait / Fait partiellement / en cours / <b>Pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Tableau de données des post-doctorantes et post-doctorants, ATER docteurs et docteuses par faculté (durée du contrat, intitulé du poste, rémunération) : Fait / Fait partiellement / en cours / <b>Pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<b>ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b>  Analyse des données : reporté avec besoins de ressources supplémentaires au sein du GT3b - données, en lien avec la mission égalité
10	<p><b>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 : pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	Comprendre l'impact de la part indemnitaire sur les différences de rémunération				X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de l'étude : Faite / Faite partiellement - en cours / <b>Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<b>ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b>  Analyse des données : reporté avec besoins de ressources supplémentaires au sein du GT3b - données, en lien avec la mission égalité.

**2. b) Mesures de traitement des écarts de rémunération**

11	<p><b>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 : pas fait, à voir pour le prochain plan d'action</b></p>	Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes					X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des mesures prises : Faite / Faite partiellement / en cours / <b>Pas faite, à voir pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<b>ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b>  Mesures de résorption des écarts de rémunération reporté avec besoins de ressources supplémentaires au sein du GT3b - données, en lien avec la mission égalité.
----	--	--	--	--	--	--	---	---	--

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

3. a) Mixité des métiers et des profils

12	<p><b>Organiser des actions et événements de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes genrés dans les métiers de l'ESRI, dont notamment :</b></p> <p>Proposer une offre de stage de classe de 3ème à destination des collèges franciliens : <b>fait (à poursuivre)</b></p> <p>Organiser des interventions dans les lycées et collèges : <b>fait (à poursuivre)</b></p> <p>Participer aux journées thématiques femmes et sciences : fête de la science, journées internationales... : <b>fait (à poursuivre)</b></p> <p>Accompagner les "Ambassadeurs et Ambassadrices" de Sorbonne Université : <b>pas fait</b></p>	<p>Accroître l'attractivité sans stéréotypes de genre des métiers de la recherche auprès des plus jeunes</p>	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propositions de stage de classe de 3ème : <b>Faites</b> / en cours / Pas faites</li> <li>- Nombre d'interventions (en lycée, dans le cadre d'événements, etc) : <b>3 interventions minimum</b> (autres interventions de la communauté difficile à chiffrer)</li> <li>- Bilan qualitatif (type de supports construits, type d'interventions, publics ciblés) : <i>intervention en présentiel dans des collèges / lycées / fête de la science (jeu de pistes femmes en minéralogie, activités récurrentes), spectacle de théâtre en mathématiques, journée femmes chimistes, pièce de théâtre.</i></li> </ul>	<p><b>ACTION REALISEE</b></p> <p><b>Offre de stages de 3ème :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un GT interfacultaire a finalisé une offre de stages de 3ème paritaire avec l'accueil de 30 stagiaires en 2022</li> </ul> <p><b>Actions de sensibilisation et journées thématiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projection-débat sur le documentaire "Picture a scientist" pendant la fête de la science</li> <li>- Événements à l'occasion des journées internationales (25 novembre, 11 février, 8 mars) - Trois interventions en collège et lycée en 2022</li> </ul>
13	<p><b>Sensibiliser aux stéréotypes de genre, à l'inclusion et la diversité dans les formations initiales et continues :</b></p> <p>Organiser des conférences et séminaires de sensibilisation aux stéréotypes : <b>pas fait</b></p> <p>Proposer des ressources aux enseignantes et enseignants souhaitant rendre le contenu de leurs cours plus inclusifs (<i>mention des scientifiques femmes effacées par l'effet Matilda, corpus de textes d'autrices, etc.</i>) : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Développer l'offre de formations transverses pour les doctorantes et doctorants (<i>stéréotypes et biais de genre, violences sexistes et sexuelles, etc.</i>) : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Sensibiliser les départements de formation et UFR en charge de la sélection des étudiantes et étudiants en Licence et Master : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	<p>Faire évoluer l'offre de formation pour la rendre plus inclusive</p>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formations et d'action de sensibilisation menées : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Création d'une page intranet dédiée aux ressources et alimentée par la mission égalité : <b>Faite/ En cours / Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Nombre de doctorantes et doctorants formés : <b>0 (une priorité a été donnée aux formations sur les VSS. Les stéréotypes de genre seront traités ensuite)</b></li> </ul>	<p><b>ACTION NON REALISEE - EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b></p>
14	<p><b>S'appuyer sur les résultats de la recherche pour faire évoluer les formations initiales et continues :</b></p> <p>Mesurer l'érosion du nombre de femmes dans l'avancement des études (<i>produire des données genrées sur la population étudiante par niveau et par discipline</i>) : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action (Etude DAP + DFTLV)</b></p> <p>Analyser les causes de l'érosion du nombre de femmes dans l'avancement des études (<i>questionnaires, études sociologiques etc.</i>) : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Évaluer l'impact des doubles cursus sciences-humanité sur la mixité : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action (Etude DAP + DFTLV)</b></p> <p>Étudier les causes de l'attractivité ou non des formations scientifiques : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	<p>Lutter contre le phénomène du Leaky-pipeline et favoriser l'orientation des étudiantes vers les disciplines en déséquilibre</p>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recensement des études existantes sur la population étudiante de SU (orientation, poursuite d'études, etc.) : <b>Fait / Fait partiellement / en cours / Pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Présence de données sexuées : <b>Oui / Partiellement / en cours / Non</b></li> <li>- Étude de faisabilité des recherches proposées : <b>Faite / Faite partiellement / en cours / Pas faite</b></li> </ul>	<p><b>ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b></p> <p>Le GT3 RSU a évalué la faisabilité des recherches proposées. Les possibilités sont les suivantes : une approche par la démographie étudiante avec la DFTLV et une autre approche qualitative dont les ressources sont à évaluer (prestataire ou interne encadré par la Mission Égalité ou la DAP). Les actions non finalisées seront rediscutées pour le prochain plan d'action.</p>

3. b) Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

15	<p><b>Produire des données :</b></p> <p>Produire annuellement un bilan genré de la répartition des personnels avec, dans la mesure du possible, une analyse par facultés, statuts et métiers : <b>fait à l'échelle de SU</b></p> <p>Publier les données genrées de promotion : bassin de promouvables, personnes proposées et personnes promues : <b>fait</b></p> <p>Étudier la part des femmes dans les collaborations, demandes de financement, directions de projet, participations à des comités de pilotage, etc. : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action (étude DAP, métiers)</b></p> <p>Évaluer un éventuel décalage entre femmes et hommes dans les demandes de CRCT et/ou délégation et décharges horaires : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action (étude locale, bureaux de gestion)</b></p>	<p>Améliorer la connaissance quantitative des progressions de carrière</p>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présence d'indicateurs genrés dans le Rapport Social Unique : <b>Oui / Non</b></li> <li>- Données genrées des demandes de CRCT, délégations et décharges par faculté : <b>Oui / Partiellement - en cours / Non, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Étude de faisabilité (part des femmes dans les collaborations) : <b>Faite / Faite partiellement / en cours / Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- Nuage de points : <b>Fait / Pas Fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>- 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) : <b>Fait / Pas Fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<p><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (40%) - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b></p> <p><b>Etat des lieux RSU :</b> fait</p> <p><b>Faisabilité de chaque étude :</b> fait</p> <p><b>Analyse des données :</b> reporté avec besoins de ressources supplémentaires au sein du GT3b - données, en lien avec la mission égalité. De plus certaines analyses existent déjà au niveau national (par exemple le lien entre parentalité et carrières).</p>
----	--	--	---	---	--	---	--

	Rechercher une éventuelle corrélation entre la parentalité / le recours au temps partiel et la progression de carrière des femmes et des hommes : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action (étude DAP et DPORH)</b>						
16	<p><b>Mettre en œuvre des mesures de réduction de l'impact du temps partiel et de la parentalité sur les carrières :</b></p> <p>Créer un « pack absence » : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner les retours de congés (notamment parentaux) : Garantir les mêmes enseignements et responsabilités, décharges d'enseignement et financement recherche,</li> <li>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,</li> <li>Veiller à ce que la parentalité n'entraîne pas d'exclusion des collaborations et projets de recherche.</li> </ul> <p>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 : <b>fait</b></p> <p>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 : <b>fait</b></p>	Lutter contre les discriminations et ralentissements de carrière liés à la parentalité et au temps partiel	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création du pack absence : Fait / Fait partiellement / en cours / <b>Pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>Présentation des lignes directrices de gestion aux instances : <b>Faite</b> / En cours / Pas faite</li> <li>Nombre d'encadrantes et encadrants sensibilisés : <b>33 a minima</b> (données non disponibles concernant l'impact des mémos et guides produits)</li> </ul>	<p><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (50%) - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b></p> <p><b>Pack absence</b> : à redéfinir dans le prochain plan 2024-2026</p> <p><b>Présentation des lignes directrices de gestion aux instances</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Délibération LDG promotions BIATSS n°05/2021 du CA du 02/02/2021</li> <li>Délibération n°27-2022 du CA du 15/03/2022 relative à la promotion interne au corps de professeur : LDG ministérielle ayant notamment pour objectif que ce dispositif puisse améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs et qu'elles puissent ainsi être mieux représentées dans ces voies de promotion interne que par la voie des concours</li> </ul> <p><b>Formations des encadrantes et encadrants</b> : La formation existante sur les rapports d'aptitude a intégré ce point à compter de mi - 2022</p>
17	<p><b>Former contre les biais inconscients dans les recrutements :</b></p> <p>Sensibiliser les présidentes et présidents des comités de sélection dans le cadre de la campagne annuelle de recrutement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs : <b>fait</b></p> <p>Sensibiliser les jurys de recrutement (<i>Jurys d'ED, comités de sélection, jurys de concours</i>) : <b>fait partiellement par les présidentes et présidents de jurys</b></p> <p>Évaluer 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 : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	Lutter contre les biais et discriminations inconscientes dans le cadre des recrutements		X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de personnes sensibilisées : <b>12 620 vues sur YouTube</b></li> <li>Bilan de satisfaction des sensibilisations : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>Mise en ligne du document de sensibilisation accompagné d'un questionnaire d'autoévaluation : <b>Faite / En cours / Pas faite</b></li> </ul>	<p><b>ACTION REALISEE</b></p> <p><b>Sensibilisation des comités de sélection et jurys de recrutement</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Production et diffusion d'un court-métrage à destination des comités de sélection sur les biais inconscients de recrutement : <a href="https://www.sorbonne-universite.fr/actualites/les-stereotypes-de-genre-agissent-tous-les-niveaux">https://www.sorbonne-universite.fr/actualites/les-stereotypes-de-genre-agissent-tous-les-niveaux</a>. Le film a été montré à l'ensemble des présidents et présidentes de comités de sélection participant à la réunion d'information du 7 mars en présence du vice-président RH. Il a également été diffusé à l'ensemble de la communauté de Sorbonne Université le 8 mars 2022.</li> <li>A compter de 2023, les présidentes et présidents de comités de sélection sont chargés de sa diffusion en début de comité. La vidéo sera diffusée en début de chaque comité.</li> <li>Le guide des comités de sélection a été enrichi d'une annexe dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <a href="https://intranet.sorbonne-universite.fr/fr/ressources-humaines/encadrement-et-animationdes-collectifs-de-travail/ressources-documentaires/guide-comites-de-selection.html?searchkeywords=sensibilisation+des+comites+de+selection">https://intranet.sorbonne-universite.fr/fr/ressources-humaines/encadrement-et-animationdes-collectifs-de-travail/ressources-documentaires/guide-comites-de-selection.html?searchkeywords=sensibilisation+des+comites+de+selection</a></li> </ul> <p><b>Questionnaire d'auto-évaluation et bilan de satisfaction des sensibilisations</b> : report en 2023</p>
18	<p><b>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</b> : <b>en cours</b></p>	Réduire l'effet de plafond de verre		X	X	<p>Publication du guide : <b>Faite (projection)</b> / Faite partiellement / en cours / Pas fait</p>	<p><b>ACTION EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b></p> <p><b>Rédaction du guide</b> : traité dans le cadre du GT6 - guide vie personnelle et professionnelle à SU</p>
19	<p><b>Organiser des dispositifs de soutien de carrière et de lutte contre " l'auto-censure " :</b></p> <p>Mettre en place un dispositif de mentorat pour soutenir l'évolution de carrière : <b>fait (doctorat)</b></p> <p>Augmenter la visibilité des femmes dans les collaborations, demandes de financement, direction de projet, etc. : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Former les "encadrantes et encadrants" aux biais de genre et à leur impact sur la carrière et la rémunération : <b>en cours</b></p> <p>Former à la prise de parole dans les réunions et à l'assertivité : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Étudier 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 : <b>Fait</b></p>	Réduire l'effet de plafond de verre		X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence d'une base de données du mentorat : Oui / Partiellement / <b>en cours</b> / Non</li> <li>Bilan des dispositifs de soutien mis en place : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> <li>Nombre de personnes formées par type de formation et d'UFR : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<p><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (50%) - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b></p> <p><b>Création d'un dispositif de mentorat</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le projet a été lancé en 2022, avec 36 doctorantes et doctorants participants</li> <li>un poste a été publié pour mener à bien ce projet</li> </ul> <p><b>Visibilité des femmes dans les collaborations</b> : à rediscuter dans le prochain plan d'action</p> <p><b>Formations</b> : traité dans le cadre du GT5 – Formations. Un plan de formation a été formulée.</p> <p><b>Crédit temps de travail</b> : fait. Voir délibération CA du 18 février 2022 modifiant la délibération n°31/2021 du 25 mai 2021 relative aux services d'enseignement et congés sabbatiques</p>
20	<p><b>Traiter l'impact des responsabilités sur les carrières et promotions :</b></p> <p>Produire un bilan genré de la répartition des responsabilités (<i>par faculté</i>) : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Étudier la répartition genrée des responsabilités non visibles au sein des services/unités : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Sur la base de l'analyse, mettre en place des mesures correctives des inégalités : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	Réduire l'effet de plafond de verre	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence de données genrées de la répartition des responsabilités (par faculté) : Oui / Partiellement - en cours / <b>Non</b></li> <li>Enquête terrain pour lister les "responsabilités non-visibles" par typologie : Faite / Partiellement faite / en cours / <b>Pas faite</b></li> <li>Liste des mesures correctives prises : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<p><b>ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b></p>	

21	Faire une analyse genrée des types de statuts des doctorantes et doctorants : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b>	Détecter d'éventuelles discriminations ou biais de genre impactant les conditions de travail des doctorantes et doctorants		x	x	- État de l'analyse : Faite / Partiellement faite / en cours / <b>Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b>	<b>ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026</b> Données genrées contractuels vs non contractuels à demander au Collège Doctoral.
<b>3. c) Continuité des parcours scolaires des étudiantes et étudiants</b>							
22	<b>Grossesse et parentalité :</b> Créer un guide pour informer les étudiantes et étudiants des dispositifs de soutien : <b>en cours</b> 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.) : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b> Veiller à ce que la parentalité n'entraîne pas d'exclusion dans les travaux pratiques, cours et stages : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b> Rechercher une éventuelle corrélation entre la parentalité et la progression des études des femmes et des hommes : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b>	Augmenter le recours aux dispositifs existants pour limiter le dilemme entre poursuite des études et responsabilités familiales		x	x	- Publication du guide d'information sur les dispositifs de soutien : Faite / Partiellement faite / <b>en cours</b> / Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action - Nombre de groupes de travail créés : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b> - Appréciation qualitative du déploiement des groupes de travail par la mission égalité : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b> - Recherche de corrélation : Faite / Partiellement faite / en cours / <b>Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b>	<b>ACTION EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b> Guide parentalité en cours de construction pour les étudiantes et étudiants. Mettre en perspective avec les études déjà existantes au niveau national.
23	<b>Lutter contre la précarité menstruelle des étudiantes sur l'ensemble des sites : fait</b>	Permettre l'assiduité en luttant contre la précarité menstruelle	x	x	x	- Distributions de protections périodiques gratuites : <b>Faite</b> / Partiellement faite / en cours / Pas faite	<b>ACTION REALISEE</b> <b>Lutte contre la précarité menstruelle :</b> - Installation et approvisionnement de distributeurs de protections périodiques gratuites en libre-service sur campus des trois facultés : <a href="https://guideetudiant.sorbonne-universite.fr/aides-et-sante/distributeurs-de-protections-periodiques-sur-vos-campus">https://guideetudiant.sorbonne-universite.fr/aides-et-sante/distributeurs-de-protections-periodiques-sur-vos-campus</a> - Campagne d'affichage "changeons les règles" sur les campus de Sorbonne Université
<b>AXE 4. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE, LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b>							
<b>4. a) Organisation du temps de travail</b>							
24	<b>Favoriser une meilleure organisation du temps de travail pour l'ensemble des personnels :</b> Communiquer sur les différentes formes d'organisation du travail possibles à Sorbonne Université : <b>fait</b> 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) : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b> Sensibiliser et favoriser l'application de la "Charte des usages numériques" via une fiche pratique : <b>en cours</b> Développer des formations à la gestion du temps et à l'animation de réunions courtes et efficaces : <b>fait</b>	Éviter les choix "par défaut" dans l'organisation du travail et rendre concrète l'application de la charte des usages numériques		x	x	- Communications sur les différentes formes d'organisation du travail (par genre et par catégorie) : <b>Faites</b> / Partiellement / en cours / Non - Nombre d'entretiens réalisés : <b>N/A</b> - Réalisation et publication des différentes Fiches pratiques : Faite / Partiellement faite / en cours / <b>Pas faite</b> - Nombre de personnels formés (Gestion du temps : 21 ; Animation de réunions courtes et efficaces : 11)	<b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (80%) - EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b> <b>Communication sur l'organisation du temps de travail et charte des usages numériques :</b> intranet et feuille de temps <b>Charte des usages numériques :</b> matinée d'intégration. <b>Formations :</b> mis en place en 2023. (Gestion du temps : 21 ; Animation de réunions courtes et efficaces : 11)
<b>4. b) Soutien à la parentalité</b>							
25	<b>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 : en cours</b>	Augmenter le recours aux dispositifs existants pour limiter le dilemme entre responsabilités professionnelles et familiales		x	x	- Réalisation et publication de la fiche : Faite / Partiellement faite / <b>en cours</b> / Pas faite - Nombre de consultations sur l'intranet : <b>N/A</b>	<b>ACTION EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b> <b>Guide sur les dispositifs de soutien à la parentalité existants à SU :</b> traité dans le cadre du GT6 - guide vie personnelle et professionnelle à SU. D'autres ressources en interne seront évaluées pour débiter la production d'un guide « famille et vie professionnelle à SU » pour recenser les mesures de soutien à la parentalité.

26	<p><b>Développer les modalités d'aide aux responsabilités familiales à destination de l'ensemble des personnels :</b></p> <p>Augmenter le nombre de berceaux de la crèche de Sorbonne Université (Campus Pierre et Marie Curie) : <b>fait</b></p> <p>Étudier la faisabilité de dispositifs ponctuels de garde d'enfant ou aide à domicile (personnes dépendantes) pour les conférences/missions : <b>pas fait, rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p> <p>Envisager de nouveaux partenariats avec la Ville de Paris et l'APHP : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	<p>Limiter le dilemme entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales</p>				<p>- Nombre total de berceaux : <b>40 (20 initialement)</b></p> <p>- Étude de faisabilité des dispositifs/ partenariats : Faite / Partiellement faite - en cours / <b>Pas faite, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	<p><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (50%) - EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b></p> <p><b>Places en crèche collective doublées à 40 berceaux.</b></p> <p><b>Développement des modalités de garde :</b> à rediscuter pour le prochain plan d'action.</p>
----	--	--	--	--	--	--	---

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

**5.a) Mesures de prévention des VSS, harcèlements et discriminations (actions, formations et sensibilisations)**

27	<p><b>Sensibiliser à la lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations :</b></p> <p>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... : <b>pas fait</b></p> <p>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> : <b>fait (à poursuivre)</b></p> <p>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> : <b>fait (à poursuivre)</b></p>	<p>Garantir un cadre de travail approprié</p> <p>Savoir identifier les limites et les comportements inadaptés et informer sur les dispositifs existants</p>				<p>- Rédaction de la charte d'engagement et du guide des bonnes pratiques : Faite / Partiellement faite / en cours / <b>Pas faite, prévue en 2023</b></p> <p>- Diffusion de la charte et du guide : Faite / Partiellement faite / en cours / <b>Pas faite</b></p> <p>- Existence du catalogue de formation : <b>Oui</b> / Partiellement / en cours / Non</p> <p>- Nombre de campagnes de sensibilisation menées annuellement : <b>5 en 2021, 7 en 2022-2023 (3 Mois Genre, Egalité, Diversité, Fête de la Science, Rentrées, campagne tolérance Zéro, représentations de théâtre-forum)</b></p> <p>- Nombre de personnels formés annuellement : <b>Personnels : 112 en 2021, 50 en 2022, 49 en 2023</b></p> <p>- <b>Communauté étudiante (dont associations) : 250 personnes</b></p>	<p><b>ACTION REALISEE PARTIELLEMENT (80%) - EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b></p> <p><b>Rédaction d'une charte d'engagement et guide de bonnes pratiques :</b> traité en 2023 dans le cadre du GT4 - lutte contre les VSS, en lien avec le collège doctoral</p> <p><b>Sensibilisation à la lutte contre les VSS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une rubrique dédiée au VSS sur le site internet de Sorbonne Université, traduite en anglais : <a href="https://www.sorbonneuniversite.fr/universite/nos-engagements/la-mission-egalite/lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes">https://www.sorbonneuniversite.fr/universite/nos-engagements/la-mission-egalite/lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes</a></li> <li>- Création d'un mémo sur VSS et traduction en anglais</li> <li>- Campagne "tolérance zéro" : affichage et distribution de flyers</li> <li>- Vidéothèque égalité : en cours de mise en place</li> <li>- E-learning sur la lutte contre VSS : projet en cours</li> <li>- Ateliers de médiation (théâtre-forum, ateliers de la rentrée de l'égalité...)</li> </ul> <p><b>Formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation des associations étudiantes,</li> <li>- Formations tout public,</li> <li>- Représentations de théâtre-forum à destination des personnels et de la communauté étudiante,</li> <li>- Développement d'un e-learning sur les VSS : en cours</li> </ul>
----	--	---	--	--	--	--	---

**5.b) Accompagnement et soutien des victimes**

28	<p><b>Déployer et faire le suivi des dispositifs de signalement :</b></p> <p>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 : <b>fait (pour les personnels)</b></p> <p>Diffuser les données quantitatives, qualitatives et anonymes de suivi de l'ISG et du portail de signalement : <b>fait (à poursuivre)</b></p>	<p>Faciliter les signalements et leur accompagnement; crédibiliser les dispositifs</p>				<p>- Mise en place du portail : <b>Faite</b> / Partiellement faite / en cours / Pas faite</p> <p>- Nombre de signalements de VSS via le portail : <b>11</b></p> <p>- Diffusion des données pluriannuelles de l'ISG et du portail de signalement : <b>Faite</b> / Partiellement faite - en cours / Pas faite</p>	<p><b>ACTION REALISEE</b></p> <p><b>Portail de signalement :</b> mis en place à compter d'avril 2021 pour les personnels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour accompagner le lancement du portail, plusieurs dispositifs de sensibilisation ont été mis en place Vidéo à destination de l'ensemble des personnels,</li> <li>- e-learning à destination des encadrantes et encadrants,</li> <li>- campagne d'affichage et de flyers dans les espaces de travail et remis dans le cadre des journées d'accueil.</li> </ul> <p><b>Bilan ISG :</b> Bilan 2020 présenté au CHSCT le 17 mai 2021 et bilan 2021 prévu en juillet 2022</p>
29	<p><b>Structurer le suivi interne des signalements :</b></p> <p>Coordonner le suivi des situations et la réponse institutionnelle aux signalantes et signalants, témoins comme victimes : <b>en cours</b></p> <p>Cartographier les points de contact pour les étudiantes et étudiants : <b>en cours</b></p> <p>Former les acteurs et actrices d'écoute à l'orientation rapide des victimes et témoins : <b>en cours</b></p> <p>Professionaliser la prise en charge des signalements de VSS : <b>en cours</b></p> <p>Accompagner l'orientation des victimes vers la cellule d'écoute externalisée : <b>en cours</b></p> <p>Organiser le reporting des actions de l'ISG auprès des instances et de l'observatoire de l'égalité sur les violences sexistes et sexuelles ou de souffrance au travail : <b>fait (à poursuivre)</b></p> <p>Développer la coordination avec le SUMPPS sur le circuit de prise en charge des victimes : <b>en cours</b></p>	<p>Faciliter les signalements et leur accompagnement; crédibiliser les dispositifs</p>				<p>- Mise au point d'un protocole de suivi de situation et de sa transmission : Faite / Partiellement faite / <b>en cours</b> / Pas faite</p> <p>- Cartographie des points de contact pour le signalement pour les étudiantes et étudiants : Faite / Partiellement faite / <b>en cours</b> / Pas faite</p> <p>- Nombre de personnes formées annuellement : <b>environ 5</b></p> <p>- Nombre de recours à la cellule externalisée par an : <b>4 en 2020, 7 en 2021, 12 en 2022, 10 en 2023</b></p> <p>- Reporting annuel de l'ISG : <b>Fait</b> / Partiellement fait / en cours / Pas fait</p>	<p><b>ACTION EN COURS, A POURSUIVRE EN 2024-2026</b></p> <p><b>Structuration du suivi interne des signalements :</b> Traitée en 2022 et 2023 dans le cadre du GT7 - VSS et GT5 - formation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Restitution d'un audit externe sur les pratiques actuelles en cas de signalement de VSS (communauté étudiante) réalisé par un cabinet spécialisé : co-financement du MESRI</li> <li>- Lettre de mission (vice-présidente Formation et vie étudiante) pour la mise en place d'un processus unifié de traitement des signalements de VSS sous la responsabilité de la DAJI</li> <li>- Recrutement d'une chargée de suivi des signalements VSS</li> <li>- Premiers travaux sur la constitution de la cellule</li> <li>- Financement obtenu pour renforcer le dispositif interne, dans le cadre de l'appel à projet VSS 2021 du MESRI : <a href="https://intranet.sorbonne-universite.fr/fr/l-universite/l-universite-s-engage/mission-pour-l-egalite/renforcement-desdispositifs-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html">https://intranet.sorbonne-universite.fr/fr/l-universite/l-universite-s-engage/mission-pour-l-egalite/renforcement-desdispositifs-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles.html</a></li> </ul>

5.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

30	<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 : <b>pas fait, à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></p>	Favoriser l'autonomie et la protection des victimes de violences conjugales			x	- Nombre de logements d'urgence mis à disposition	ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026
31	<p><b>Sensibiliser et orienter vers des dispositifs de soutien</b> Faire la liste des dispositifs de soutien : <b>fait (Orange Day)</b> Inclure les signaux de la violence conjugale et leur impact sur le travail dans les formations sur les violences sexistes et sexuelles : <b>pas fait, prévu pour le prochain plan d'action</b></p>	Equiper les personnels des outils de repérage et d'accompagnement des victimes	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des dispositifs de soutien : <b>Faite/ Partiellement faite - en cours</b></li> <li>Nombre de personnes formées annuellement : <b>à rediscuter pour le prochain plan d'action</b></li> </ul>	<p><b>ACTION REALISEE</b></p> <p>Fiches Orange Day en anglais et français : <a href="https://dropsu.sorbonne-universite.fr/s/JRodRjTrwL38q4j">https://dropsu.sorbonne-universite.fr/s/JRodRjTrwL38q4j</a> et sur cette <a href="#">page internet de la Mission Egalité</a>.</p>
32	<p><b>Informers les personnels de leurs droits lors du recrutement et, particulièrement en cas de signalement de violences conjugales :</b> Rappeler la possibilité de verser la rémunération sur un compte personnel : <b>pas fait</b> 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 : <b>pas fait</b> Conserver une vigilance particulière à transmettre exclusivement les documents ou informations individuelles à l'agent ou l'agente sur sa demande : <b>en cours</b></p>	Favoriser l'autonomie et la protection des victimes de violences conjugales		x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des droits et dispositifs : <b>Faite / Partiellement faite / en cours / Pas faite</b></li> <li>Développement des supports de communication : <b>Fait / Partiellement fait / en cours / Pas fait</b></li> </ul>	ACTION NON REALISEE - A REDEFINIR POUR 2024-2026



