

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

Délibération n°25/2024

**PLAN D'ACTION 2024-2026 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

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

**LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
ONT ADOPTÉ PAR 25 VOIX POUR ET 4 ABSTENTIONS (29 VOTANTS)
LE PLAN D'ACTION 2024-2026 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES TEL QUE PRÉSENTÉ EN ANNEXE ;**

La Présidente de Sorbonne Université

Nathalie DRACH-TEMAM





**SORBONNE
UNIVERSITÉ**

Mission

Égalité

Plan d'action 2024-2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Sorbonne Université

Tous et toutes engagés pour l'égalité à Sorbonne Université !



Editorial

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes fait part dans son rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France d'un constat inquiétant concernant le monde professionnel : « seulement 20% de la population estime que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique ». L'université n'échappe pas à ce constat et le rapport social unique de Sorbonne Université fait état des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces écarts sont principalement le fait d'une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés, et les causes de ce déséquilibre sont connues pour la plupart : persistance des stéréotypes qui structurent les représentations, répartition genrée des rôles dans la vie personnelle et la vie professionnelle, existence de faits de violences sexistes et sexuelles et de discriminations. S'attaquer à ces causes doit être au cœur de nos préoccupations d'employeur responsable et inclusif.

Depuis de nombreuses années, notre université est très engagée sur les questions d'égalité professionnelle entre les personnels, quel que soit le genre dans lequel ils se reconnaissent, ainsi que pour l'égalité de traitement entre les étudiantes et les étudiants, et la lutte contre toutes les discriminations liées au genre. Afin de mieux concrétiser ses engagements, l'université s'est dotée d'une mission égalité pour se donner les moyens d'agir en matière d'égalité des sexes. Le premier plan d'action pour l'égalité s'achève sur le constat que Sorbonne Université s'est engagée dans de nombreuses actions, parmi lesquelles on peut citer la plateforme de signalement en ligne pour le recueil des faits de violences sexistes, sexuelles et discriminations (VSS). De nombreuses actions de sensibilisation et de formation ont été proposées (formations sur les biais induits par les stéréotypes de genre dans les recrutements, théâtre forum, etc.) et l'ensemble des présidences des comités de sélection sont sensibilisées aux biais implicites par l'intermédiaire d'un court métrage développé en partenariat avec le Théâtre de la Ville. Le réseau de référentes et référents égalité-diversité des composantes permet de relayer et de déployer au plus près de la communauté la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

La mission égalité a coordonné la rédaction du nouveau plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conçu à partir de l'état des lieux des inégalités professionnelles à l'université, le plan 2024-2026 définit cinq axes de travail, pour améliorer la qualité de vie au travail et la situation professionnelle des femmes dans les déroulés de carrière, et favoriser la mixité des filières, en lien avec les orientations ministérielles :

- Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle ;
- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale ;
- Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Le nouveau plan 2024-2026 décline des objectifs et des actions, nouvelles ou dans la continuité de celles du plan précédent. Ce plan d'actions a vocation à être enrichi au fur et à mesure des actions réalisées et à être prolongé dans la durée.

La politique de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de chacun et chacune nécessite l'engagement de tous et toutes, en particulier à l'Université, creuset des générations futures. Au-delà d'une obligation réglementaire, ce plan va permettre à Sorbonne Université de franchir une nouvelle étape dans sa politique en faveur de ses personnels et de ses étudiantes et étudiants.

Pascal Frey

Vice-président ressources humaines, financières et numériques

Introduction

Méthodologie et remerciements

Le plan d'action 2024-2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Sorbonne Université a été construit de manière participative lors de plusieurs moments d'échanges avec les missions égalité facultaires, les référentes et référents égalité, les organisations syndicales ainsi que les services et directions concernées. La Mission Égalité remercie chaleureusement l'ensemble des participantes et participants pour leurs précieuses contributions.

Ce plan 2024-2026 fait suite au premier plan égalité 2021-2023 et à la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée en 2019. 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.

Le plan d'action de Sorbonne Université définit cinq axes de travail, en lien avec les orientations ministérielles :

- 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.

Axe 1 : Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle

Concernant le pilotage de la politique d'égalité, le précédent plan d'action égalité a notamment permis la mise en place de deux postes à temps plein au sein de la Mission Égalité, la création d'un module e-learning sur l'écriture égalitaire ainsi que l'utilisation du prénom et de la civilité choisie pour la communauté étudiante. Le précédent plan a également permis la généralisation à toute l'université de quatre temps forts de sensibilisation (la rentrée, le Mois du Genre en novembre, le Mois de l'Égalité en mars et le Mois de la Diversité en mai) ainsi qu'une valorisation du parcours des femmes dans la communication (portraits).

Lors de temps d'échanges, les acteurs et actrices de terrain ont fait remonter en particulier l'importance du développement d'une culture commune de l'égalité avec un portage visible par la gouvernance et les directions, une plus grande communication autour des actions de la Mission Égalité ainsi que l'importance de renforcer et structurer le réseau de proximité sur l'égalité à travers les référentes et référents égalité.

Les bonnes pratiques au sein des réseaux auxquels Sorbonne Université participe, autant au niveau national (la CPED, Conférence Permanente des Chargés de mission Égalité et Diversité) qu'europpéen (League of European Research Universities), ainsi que le GEAR (Gender Equality in Academia and Research tool) recommandent également de mobiliser fortement les gouvernances et les cadres dirigeants, de co-construire et communiquer en impactant toute la communauté.

L'axe 1 aura donc pour objectifs de :

- Renforcer la politique commune de l'égalité à Sorbonne Université
- Poursuivre la structuration de la Mission Égalité
- Structurer le réseau égalité en proximité et mieux le faire connaître au sein de la communauté universitaire

Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Le précédent plan d'action égalité a permis une première évaluation des écarts de rémunération avec l'implémentation de l'outil interministériel de mesure des écarts de rémunération de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique). Cet outil a permis la production d'un index égalité avec une note de 84/100 pour Sorbonne Université.

Cette note ne doit néanmoins pas masquer les disparités, notamment l'écart global chez les titulaires en équivalent temps plein : 14,9% en faveur des hommes. Les études déjà produites au niveau national (MESR et DGAFP) indique que cet écart est principalement dû à la ségrégation des corps (les femmes sont surreprésentées dans les fonctions les moins bien rémunérées et sous-représentées dans les fonctions les mieux rémunérées), aux primes ainsi qu'au temps partiel. A noter : la dernière étude du MESR fait apparaître qu'au sein de chaque corps, les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes (MESR, 2024, p.45).

Cet axe du plan d'action s'inscrit également dans le label HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*), délivré à Sorbonne Université par la Commission Européenne le 7 juillet 2021, et visant à améliorer les pratiques en matière de conditions de travail, de recrutement et d'éthique, selon les 40 principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement.

Les besoins remontés lors de la construction du plan concernant les écarts de rémunération ont principalement porté sur la nécessité d'avoir une meilleure connaissance de l'état détaillé des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par corps, incluant l'impact des primes ainsi qu'une intensification de la sensibilisation sur les facteurs de ralentissement des carrières des femmes.

L'effet de ségrégation des corps étant important, l'impact de l'axe 3 "Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois" est donc essentiel pour agir sur la rémunération. L'axe 2 aura donc pour objectif de mieux mesurer les écarts de rémunération ainsi que d'intensifier la sensibilisation afin de lutter contre les autres causes d'écarts de rémunération (par exemple les primes et rémunérations accessoires).

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

Au niveau national, on compte en 2022, 56% d'étudiantes, 53% d'Ingénieures d'Etudes (IGE), 40% d'Ingénieures de Recherche (IGR), 45% de doctorantes, 45% de Maitresses de Conférence (MCF), 31% de Professeures d'Université (PR) et 19% de présidentes d'universités (MESR, 2024). Sorbonne Université n'échappe pas à ce phénomène du "tuyau percé" : en 2022, les femmes représentent 61,9% des étudiantes, 49,4% des doctorantes, 45% des MCF, 32% des PR (RSU et RAPET 2022, Sorbonne Université). A titre d'exemple, les femmes représentent 14% des PR en mathématiques fondamentales, 13% des PR en astronomie et astrophysique, 33% des PR en biologie, 54% des PR en sciences du langage et 29% des PUPH en santé à Sorbonne Université.

A cette ségrégation verticale, s'ajoute une ségrégation horizontale, liée à une faible mixité dans plusieurs filières (on rappelle que le Conseil économique social et environnemental (CESE) considère qu'un métier est dit "mixte" lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs ou entre 45% et 65% pour l'INSEE). La part des étudiantes à SU est de 73,2 % en santé, 69 % en lettres et 43,8 % en sciences et ingénierie, avec de fortes disparités en fonction des domaines précis.

On observe tout de même une augmentation du pourcentage de professeures entre 2020 (30,2%) et 2022 (32%) à Sorbonne Université. Le précédent plan d'action a permis de sensibiliser sur les stéréotypes de genre (production d'un guide pour les comités de sélection et création d'un film "Les biais implicites à l'œuvre"). En effet, les comités de sélection non sensibilisés, ayant le moins connaissance de leurs propres biais implicites, ont tendance à moins promouvoir les femmes (Isabelle REGNIER, 2019).

L'axe 3 aura donc pour objectifs de :

- Recruter sans biais de genre afin d'assurer une mixité des personnels
- Accélérer les progressions de carrière pour rééquilibrer la répartition femmes/hommes
- Sensibiliser et développer des outils pour les enseignantes et enseignants pour la mixité dans les filières

Axe 4 : Articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale

Neuf agents publics sur dix sont parents (Ministère de la Transformation et de la fonction publiques, 2023). En France, dans les secteurs public et privé, les études montrent que l'arrivée d'un enfant implique une "child penalty" (pénalité liée à la naissance d'un enfant) avec une baisse de la rémunération des mères d'en moyenne 40% la première année et de 30 % sur les cinq années suivant la naissance. On observe peu d'effets perceptibles sur les rémunérations des pères, et dans certains cas, on observe un avantage salarial (Meurs et Pora, 2019). Si ces écarts sont largement liés à la baisse du temps de travail, ils comportent souvent un ralentissement de la carrière et de la rémunération des femmes en équivalent temps plein, même dans le secteur public (Défenseur des Droits, 2015). De plus, en 2020, parmi les personnes en emploi âgées de 25 à 49 ans, 25 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 6 % des hommes. Pour les femmes, le recours au temps partiel s'accroît fortement avec le nombre d'enfants, en particulier lorsqu'ils ont moins de 3 ans (INSEE, 2022).

Concernant la parentalité, le précédent plan a notamment permis d'initier un recueil des besoins chez les personnels de Sorbonne Université en situation de parentalité et l'élaboration d'un guide de la parentalité prévu pour la rentrée 2024. Les besoins remontés par la communauté pour une meilleure articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale sont les suivants : un meilleur accès à l'information concernant la parentalité et les droits associés, le remplacement des congés maternité et des horaires permettant une meilleure conciliation des temps de vie (par exemple privilégier les réunions avant 17h).

Un autre aspect lié à la vie personnelle concerne l'impact de problèmes de santé (endométriose, règles douloureuses, ménopause etc.) sur l'égalité économique et professionnelle (précarité menstruelle, jours de carence, congés posés). Au regard du caractère tabou de ce sujet (en France, 70% des personnes considèrent que les règles sont un sujet tabou au travail) et du nombre de personnes concernées (l'endométriose, touche 1 personne menstruée sur 10), la CPED recommande de prendre en compte ces aspects dans un objectif d'égalité (voir guide de la CPED).

L'axe 4, dans la lignée du dernier rapport "Qualité de Vie au Travail" (QVT) de Sorbonne Université, aura donc pour objectif de permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle autour des questions de parentalité et de santé.

Axe 5 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

Le précédent plan d'action égalité a permis la création d'une cellule de suivi des signalements de VSS, d'une adresse mail unique de signalement (signalement-vss@sorbonne-universite.fr) et d'un poste 100% dédié aux VSS. L'accent a été mis sur la sensibilisation et la formation des personnels et de la communauté étudiante aux VSS (voir module en ligne "VSS: stop!", la formation obligatoire pour les responsables d'associations et des dizaines de théâtres-forums par an) y compris sur les violences dans le couple (exemple : campagne Orange Day en novembre 2023). En effet, depuis avril 2023, la France a ratifié officiellement la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), reconnaissant le rôle de l'employeur pour prévenir les violences y compris les violences conjugales. Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018 prévoit aussi qu'une « *attention particulière doit également être réservée aux agents victimes de violences conjugales* ».

Les besoins remontés par la communauté sont les suivants : poursuivre la sensibilisation autour des VSS et du consentement, rendre la formation obligatoire pour les encadrantes et encadrants hiérarchiques et fonctionnels ainsi que pour les personnels en charge de l'instruction des signalements, une formation à l'accueil de la parole et une clarification des portes d'entrée ainsi que des procédures.

L'axe 5 aura donc pour objectifs de :

- Développer une culture commune autour des VSS et du consentement
- Renforcer la prise en charge des signalements de VSS

Sommaire

Axe 1 : Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle	7
Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	8
Axe 3 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	9
Axe 4 : Articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale	11
Axe 5 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes	12

Axe 1 : Gouvernance, pilotage et culture de l'égalité professionnelle					
Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
Renforcer la politique commune de l'égalité à Sorbonne Université	Construire un plan de communication égalité impactant pour tous les publics de l'université	<ul style="list-style-type: none"> Plan de communication annuel autour des axes du plan d'action et des grandes actions/temps forts portés par les cadres dirigeants et la gouvernance Description des outils visuels produits (ex: vidéo, supports etc.) Description des outils réutilisables par la communauté (ex : chiffres, études etc.) Journée de l'égalité dans les laboratoires et services Communication par la vice-présidence RH et la DGS concernant l'écriture égalitaire Nombre de personnes en charge de la communication formées à la communication sans stéréotype Documents officiels respectant l'écriture égalitaire, sans mention de la civilité 	2024-2025	Mission Égalité	Direction de la Communication ; missions égalité facultaires ; services de communication facultaires ; services RH ; services de Vie Étudiante ; chargées/chargés de communication ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
	Construire et diffuser un plan de formation Égalité et lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> Plan de formation incluant notamment : stéréotypes de genre, handicap, lutte contre le racisme, le sexisme, les VSS, la haine anti-LGBT, sensibilisation aux transidentités etc. Diffusion du plan de formation Type de formations suivies Nombre de personnes formées 	2025	Service de la Formation Professionnelle	Mission Égalité (dont missions égalité facultaires) ; DRH facultaires ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
	Conditionner les financements d'évènements à la présence d'expertes dans une proportion atteignant ou dépassant celle de la discipline	<ul style="list-style-type: none"> Communication de la gouvernance auprès des UFR et services Nombre de services et composantes conditionnant leur soutien financier au respect de ce critère Ensemble des services et composantes ayant conditionné leur soutien financier au respect de ce critère 	2025	Mission Egalité	Direction de la Recherche et de l'Innovation, UFR, Direction de la Communication, Direction des relations science culture et société, ou tout service susceptible de soutenir financièrement des évènements
Poursuivre la structuration de la Mission Égalité	Consolider les ressources de la Mission Égalité et soutenir les projets de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> 1 poste chargée de projets lutte contre les VSS à pérenniser 1 poste référent communication (égalités) 1 poste CVEC ou PIA CDD (sensibilisation, événementiel) Lancement d'un programme de soutien aux projets de la communauté Nombre de projets soutenus et description 	2025-2026	Mission Egalité	Service de la gestion RH, logistique et financière
	Produire des indicateurs et des données pour le pilotage de la politique égalité	<ul style="list-style-type: none"> Chargé/chargée de mission (EC) nommée en tant que pilote avec lettre de mission Description des études prioritaires, ressources internes et externes 	2025-2026	Chargé/chargée de mission données pour l'égalité	Direction de l'aide au pilotage ; Direction des projets et outils RH
Structurer le réseau égalité en proximité et mieux le faire connaître au sein de la communauté universitaire	Valoriser et visibiliser le réseau des référentes et référents égalité à l'échelle de Sorbonne Université	<ul style="list-style-type: none"> Cartographie des référentes et référents égalité Description de la diffusion de la cartographie Groupe de travail des référentes et référents égalité Création d'un espace en ligne collaboratif contenant les outils à destination des référentes et référents Nombre de référentes et référents BIATSS ou EC ayant une lettre de mission ; une décharge ; une prime Intégrer le rôle de référente et référent égalité dans le référentiel des ETS 	2024-2026	Mission Egalité	Mission Égalité (dont missions égalité facultaires) ; UFR ; référentes et référents égalité ; services RH
	Coopérer avec les autres tutelles concernant le réseau des référentes et référents égalité	<ul style="list-style-type: none"> Liste des référentes et référents égalité des co-tutelles Organisation d'actions communes 	2024	Mission Egalité	Co-tutelles (CNRS, INSERM, APHP etc.) ; missions égalité facultaires

Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
<p>Lutter contre les écarts de rémunération</p>	<p>Produire et diffuser un état des écarts de rémunération, entre les femmes et les hommes, incluant la distribution des primes par corps</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Note concernant la distribution des rémunérations pour chaque corps, avec la part du traitement indiciaire et des primes et indemnités • Communication de cette note sur le site internet (accompagnant l'index égalité) et auprès des commissions de primes EC et BIATSS • Production des données générées sur la répartition des primes (exemple : distribution de jetons, composante 2 et 3 de la RIPEC) • Publication des données et analyse • Production de données générées concernant les brevets et la répartition des parts de coefficients ainsi que les primes liées aux ERC ou distinctions 	2025-2026	Chargé/chargée de mission données pour l'égalité	Mission Égalité ; Direction de l'aide au pilotage ; Direction de la Communication ; Direction du statut, des instances et du dialogue social ; Direction des projets et outils RH ; Direction de l'aide au pilotage
	<p>Assurer l'équité dans la distribution des primes et rémunérations accessoires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nomination de référentes/référents "égalité des chances et inclusivité" dans les commissions de primes • Annexe avec des données générées à remplir lors des commissions de primes • Sensibilisation des commissions de primes à l'impact des congés maternité et parentaux sur la production scientifique ainsi que les autres facteurs d'inégalités de genre • Note de service à destination des encadrantes et encadrants précisant qu'il n'y a pas de modulation du régime indemnitaire (ex: PII ou CIA) en fonction du temps de présence des personnels en congés maternité, paternité et adoption • Augmentation du pourcentage de femmes touchant des rémunérations accessoires liées aux brevets ou à d'autres types de distinction (ERC, médailles) 	2024-2025	Direction des projets et outils RH	Services RH ; Direction du statut, des instances et du dialogue social ; Direction de l'aide au pilotage ;
	<p>Sensibiliser les services RH aux facteurs d'inégalités de genre dans les écarts de rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Description de l'outil de sensibilisation créé • Description de la diffusion de l'outil • Retours qualitatifs concernant l'appropriation de l'outil 	2025	Mission Egalité	Mission égalité facultaires ; Services RH ; Direction du statut, des instances et du dialogue social ;

Axe 3 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois (1/2)					
Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
Recruter sans biais de genre afin d'assurer une mixité des personnels	Sensibiliser les membres des comités de sélection, jurys de concours et personnes en charge des recrutements pour contrer les biais	<ul style="list-style-type: none"> Réunion entre la vice-présidence RH et les présidentes et présidents de comité de sélection ainsi qu'avec les facultés Lettre de la vice-présidence RH mentionnant : le guide de sensibilisation, le film "Les biais implicites à l'œuvre", les indicateurs genrés par section CNU, impact des congés maternité, parentaux et des enfants en bas-âge sur la production scientifique Étude de faisabilité pour conditionner l'accès des dossiers au visionnage du film et à la réalisation du test Harvard sur les biais implicites Intégration dans le procès verbal du nom de la personne référente "égalité des chances et inclusivité" et des données genrées aux différentes étapes de sélection Données genrées des recrutements par section CNU 	2024	Mission Égalité	Facultés ; présidentes et présidents de comité de sélection ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
Accélérer les progressions de carrière pour rééquilibrer la répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilité	Rééquilibrer les promotions des enseignantes chercheuses	<ul style="list-style-type: none"> Courrier adressé par la vice-présidence RH aux responsables d'unités et responsables d'équipes, mentionnant les stéréotypes de genre et l'impact des congés maternité et parentaux sur la production scientifique Nombre de promues proportionnel au pourcentage de femmes promouvables (MCF hors classe, PU P2 P1 etc.) État des lieux des écarts femmes-hommes dans les réponses aux appels à projets (ERC, responsables de projets en partenaire, coordinatrices de projets etc.) : pourcentage et montant des financements en fonction du genre 	2024	Mission Égalité	Facultés ; responsables d'unités (DU) et responsables d'équipes ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
	Sensibiliser les encadrantes et encadrants aux facteurs d'inégalités de genre dans la progression de carrière	<ul style="list-style-type: none"> Note à destination des encadrantes et encadrants pour expliquer le principe de non-discrimination en cas de congés ou temps partiel sur l'avancée des carrières ainsi que les autres facteurs de ralentissement de carrière des femmes Pourcentage de femmes et d'hommes promues après un congé liées à la parentalité si permis par le SIRH Proportion d'agents H/F ayant eu un congé maternité ou prenant un temps partiel lié à la parentalité, promus dans une proportion égale ou supérieure à celle des promouvables : si permis par le SIRH 	2025	Direction du statut, des instances et du dialogue social	Direction des projets et outils RH
	Mettre en place un programme de mentorat pour soutenir les femmes (BIATSS et EC) dans l'accession à des postes à responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat pilote avec des associations nationales comme l'AFDESRI (Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation) Présentation en UFR du programme Nombre de femmes ayant bénéficié du mentorat Retours qualitatifs de la part des mentors et mentorées 	2025	Mission Egalité	Associations nationales (exemples : AFDESRI (Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation) ; Femmes et sciences etc.)
	Favoriser une meilleure représentation des femmes dans les instances et postes à responsabilités à l'université et au sein des unités	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de femmes dans les instances de l'université égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnels de l'université Pourcentage de femmes dans les postes de direction à l'université égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnels de l'université Pourcentage de femmes dans les instances des unités égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnels de l'unité Pourcentage de femmes et d'hommes par type de responsabilités 	2025-2026	Chargé/chargée de mission données pour l'égalité	Facultés ; DAJI (Direction des Affaires juridiques et institutionnels) ; Direction du statut, des instances et du dialogue social ; DRH facultaires

Axe 3 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois (2/2)

Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
Sensibiliser et développer des outils pour les enseignantes et enseignants	Proposer des ressources et des outils aux EC pour rendre les pratiques d'enseignement plus inclusives	<ul style="list-style-type: none"> État des lieux des attentes de la communauté étudiante et des EC ; Données genrées accès licence, master, doctorant ; Description des outils développés (ex checklist ; formation etc.) Collaboration avec des expertes et experts scientifiques sur les problématiques d'inégalités femmes-hommes 	2025-2026	Mission Egalité	Référentes et référents égalité ; mission des EC ; Philomel
	Partager des outils de sensibilisation pour les actions extérieures	<ul style="list-style-type: none"> Groupe de travail avec la Direction des relations Science Culture et Société concernant la structuration des actions extérieures sur l'égalité Outils de communication pour les enseignantes et enseignants (ex: diaporama, fiche info chiffres, etc.) et intégration d'une sensibilisation dans les catalogues d'offre de formation Diffusion d'outils déjà existants (ex livret, livres, BD, jeux) pour les élèves et les familles (lors des portes ouvertes, visites des ambassadeurs dans les lycées, salons de l'éducation etc.) 	2025-2026	Mission Egalité	Direction des relations Science Culture et Société
	Proposer avec la Maison pour la Science, une offre de formation sur les stéréotypes de genre dans l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Groupe de travail avec la Maison pour la Science Description de l'offre de formation créée 	2025	Mission Egalité	Maison pour la Science ; Philomel

Axe 4 : Articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale					
Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle	Créer une charte des temps pour favoriser les pratiques conciliant vie professionnelle et vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> Charte des temps (exemple : horaires des réunions, moments conviviaux etc.) Mise à jour du règlement intérieur de Sorbonne Université faisant référence à cette charte Description de la stratégie de diffusion Description des retours d'appropriation et de mise en oeuvre de la charte 	2025	Mission Egalité	Facultés ; Direction du statut, des instances et du dialogue social ; Direction de la protection sociale, coordination médico-sociale et risques professionnels ; Direction de la Communication ; DRH facultaires
	Proposer un article type conjoint avec les tutelles pour la prise en compte de l'égalité dans le règlement intérieur des laboratoires	<ul style="list-style-type: none"> Note aux DU Pourcentage de laboratoires ayant réactualisé leur charte / règlement intérieur 	2025	Mission Egalité	Missions Égalité facultaires ; DAJI (Direction des Affaires juridiques et institutionnels) ; Directeurs et directrices d'Unité ; UFR ; Co-tutelles (CNRS, INSERM, APHP etc.) ; DRH facultaires ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
	Accompagner les congés maternité et s'assurer que les agentes (EC et BIATSS) retrouvent leurs missions et responsabilités au retour de congé maternité	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une cellule de remplacement des congés maternité Nombre de congés maternité remplacés à l'aide de la cellule Nombre d'EC retrouvant leurs responsabilités et enseignements au retour du congé maternité Typologie des aides au retour de congé maternité (exemple décharge 64H, points compensatoires, par grossesse pour les primes ou promotions, modalités d'utilisation d'un CRCT) Nombre de BIATSS retrouvant leur poste et responsabilités au retour du congé maternité 	2025	DGSA RH, finances et fonctions support	Services RH facultaires ; Responsables administratives des unités et des composantes ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
	Développer des outils de soutien autour de la parentalité/famille	<ul style="list-style-type: none"> Publication d'un guide de la parentalité Note interne et soutien financier concernant la mise en place de salles d'allaitement Élaboration de mesures de soutien concernant la garde d'enfant (ex: partenariats avec les mairies ; système de garde ponctuelle lors des missions ou des conférences) Action de sensibilisation sur le congé paternité Nombre de jours demandés en moyenne pour le congé paternité Communication sur le don de congés pour les aidants Étude de faisabilité pour des mesures à destination des familles monoparentales 	2024-2025	Mission Egalité	Direction du statut, des instances et du dialogue social ; Direction de la Communication ; Direction de la protection sociale, coordination médico-sociale et risques professionnels ; Direction de la formation tout au long de la vie
	Sensibiliser et adapter l'organisation du travail et des études en cas d'endométriose, règles douloureuses, ménopause etc.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et description d'actions communes avec la Médecine de Prévention Nombre et description d'actions communes avec le SSE Nombre de distributeurs pour la communauté étudiante et pour les personnels Carte interactive recensant les distributeurs Description de la stratégie de diffusion de cette carte interactive (ex : QR code affiche) Description des aménagements au travail (exemple : télétravail, horaires de travail, autorisations spéciales d'absence ou autorisations d'absence) Description des aménagements en études (exemple : Régime spécifique d'Études ou congé menstruel) 	2024-2026	Mission Égalité	Direction de la Médecine de Prévention ; Service de Santé Étudiante (SSE) ; Service de Vie Étudiante ; Bibliothèques ; DRH facultaires ; Direction de la formation tout au long de la vie ; directions des formations et de la vie étudiante ; Service social et du handicap ; Direction du statut, des instances et du dialogue social

Axe 5 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes (1/2)					
Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
Développer une culture commune autour des VSS et du consentement	Sensibiliser la communauté étudiante et les personnels autour des VSS et du consentement	<ul style="list-style-type: none"> Module e-learning finalisé pour les personnels Diffusion du module e-learning et nombre de personnes formées Description et nombre de sensibilisations pour la communauté étudiante Description et nombre de sensibilisations pour les personnels Campagne de communication sur le consentement 	2024	Mission Égalité	Direction de la Médecine de Prévention ; Service de Santé Étudiante (SSE) ; Service de Vie Étudiante ; Bibliothèques ; DRH eyt services RH facultaires ; Service social et du handicap
	Expérimenter le suivi obligatoire du module en ligne "VSS: stop !" en licence	<ul style="list-style-type: none"> Annonce par la gouvernance et les facultés Groupe de travail avec les départements de formation Nombre d'étudiantes et étudiants en licence, certifiés 	2025-2026	Direction de la Formation tout au long de la vie	Services de Vie Étudiante ; directions des formations et de la vie étudiante ; département de formation ; mission des EC ; référentes et référents égalité
	Intégrer dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) "l'évaluation de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe"	<ul style="list-style-type: none"> Groupe de réflexion Mise à jour du DUERP Nombre d'Assistants et Assistantes de Prévention formés 	2025	DGSA RH, finances et fonctions support	Direction de la Médecine de Prévention ; Réseau des Assistantes et Assistants de Prévention ; Mission Égalité ; Direction du statut, des instances et du dialogue social
	Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation autour des violences dans le couple et leurs impacts	<ul style="list-style-type: none"> Description des événements de sensibilisation (ex: Orange Day, stand Welcome Day etc.) Description des outils diffusés (ex: fiches) Nombre de sessions de formation organisées Nombre d'agentes et agents formés (exemple : encadrantes et encadrants, les professionnels de santé et d'écoute) Étude de faisabilité pour mobiliser le nouveau parc de logements pour accueillir des situations d'urgence immédiates en cas de violences 	2025	Mission Égalité	Direction de la Médecine de Prévention ; Service de Santé Étudiante (SSE) ; Service de la Formation Professionnelle ; Services de Vie Étudiante ; Bibliothèques ; DRH facultaires ; Direction de la protection sociale

Axe 5 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes (2/2)

Objectif	Actions	Indicateurs (avec valeurs cibles)	Année	Pilote	En collaboration avec
Renforcer la prise en charge des signalements de VSS	Former les référentes et référents à l'accueil de la parole et la réorientation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes formés à l'accueil de la parole (dont nombre de référentes et référents) • Création d'une fiche de bonnes pratiques pour l'accueil de la parole et la réaction face à une situation de VSS (tout public) • Communication sur les outils de soutien à l'accueil de la parole et à la réorientation 	2024-2025	Service de la Formation Professionnelle	Missions égalité facultaires ; référentes et référents égalité ; groupe de travail de lutte contre les VSS
	Rendre obligatoire la formation VSS pour les encadrantes et encadrants hiérarchiques et fonctionnels et les personnels en charge de l'instruction	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de certificats du module e-learning (pré-requis) • Nombre de personnes encadrantes formés en présentiel (cible : 100% d'ici 2026) • Nombre de certificat de formation sur les VSS fournis par d'autres tutelles • Nombre de formations communes avec le CNRS • Création d'un dispositif de supervision pour les personnels en charge de l'instruction • Nombre de personnels en charge de l'instruction formés • Nombre des membres de commissions d'enquête formés • Nombre de membres de section disciplinaire formés 	2025	Mission Egalité	Missions égalité facultaires ; DRH facultaires ; directions formation et vie étudiante ; Collège Doctoral ; directeurs et directrices d'unité ; UFR ; directeurs, directrices et responsables de services ; gouvernance ; membre de la cellule VSS ; services instructeurs des signalements de VSS
	Structurer la prise en charge des signalements de VSS et créer des outils communs	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une adresse mail unique de signalement • Mise à jour du mémo VSS • Cartographie des portes d'entrée d'accueil de la parole et de signalement • Ateliers d'échanges de pratiques entre les agentes et agents autour du suivi des situations de VSS • Procédures communes à tous les services instructeurs • Fiches de communication à destination des victimes, des témoins et des mises en cause • Procédures coordonnées avec les autres tutelles (ex : CNRS, INSERM, APHP etc.) • Publication d'un bilan des indicateurs de signalements des VSS à Sorbonne Université • Convention avec le parquet 	2024-2026	Mission Egalité	DAJI (Direction des Affaires juridiques et institutionnels) ; Missions égalité facultaires ; groupe de travail de lutte contre les VSS ; référentes et référents égalité ; Collège Doctoral ; directeurs et directrices d'unité ; UFR ; directeurs, directrices et responsables de services ; gouvernance ; membre de la cellule VSS ; services instructeurs des signalements de VSS ; Service Social et du Handicap ; Médecine de Prévention ; SSE ; DFTLV et directions formation et vie étudiante ; DRH facultaires
	Développer une plateforme de signalement pour la communauté étudiante	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail • Création de la plateforme 	2025-2026	Mission Egalité	Direction du Système d'Information (DSI) ; DFTLV ; missions égalités facultaires ; directions formation et vie étudiante facultaires ; SSE