

SciencesPo

PLAN D'ACTION 2015-2017

POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Sciences Po s'engage durablement pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'expérience reconnue de Sciences Po en matière d'ouverture et de diversification des publics, l'excellence académique en sciences sociales et la création en 2010 du programme PRESAGE (Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre), sont **des atouts indéniables et fortement mobilisateurs** pour l'institution. La signature en 2013 de la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a montré la volonté de la direction de se saisir du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute sa transversalité – et sa complexité.

L'action de Sciences Po en faveur de l'égalité est structurée par le programme européen EGERA, lancé le 1^{er} janvier 2014 et dont Sciences Po est leader. EGERA vise à promouvoir et réaliser dans 6 institutions de recherche et d'enseignement de l'Union européenne une située en Turquie des changements structurels en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la prise en compte des enjeux liés au genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Sciences Po est ainsi devenue un terrain de recherche pour les équipes d'EGERA en France, qui établissent un diagnostic fin, reposant sur des études qualitatives et quantitatives précises et souvent novatrices dans leurs thématiques, de l'égalité femmes-hommes dans l'institution. Ce diagnostic validé par les méthodes de la recherche permettra de compléter les données figurant dans le rapport de situation comparée, de mieux comprendre la dynamique et la structure des inégalités, et de mettre en œuvre des mesures efficaces.

Pour ce faire, une **référénte égalité femmes-hommes** a été recrutée en 2014, au sein du secrétariat général. Elle travaille ainsi de façon transversale avec l'ensemble des directions, et en étroite collaboration avec les équipes de PRESAGE et d'EGERA.

Le plan d'action présenté ici est le fruit de nombreux échanges avec les parties prenantes de l'institution. Il déploie des mesures qui s'adressent à **l'ensemble des publics de Sciences Po** : les 12 000 étudiant-es, les 1 000 salarié-es, les 4 000 enseignant-es et les 200 chercheur-es. Il a comme triple objectif de lever l'illusion d'égalité, d'ouvrir le champ des possibles pour toutes et tous, et de partager une culture de l'égalité.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de justice sociale. Elle est aussi un moyen d'accéder plus facilement aux financements européens de la recherche dans le cadre d'Horizon 2020, qui requiert des institutions bénéficiaires de fonds européens d'avoir intégré l'égalité comme un objectif central. En la choisissant comme un axe majeur de la gouvernance et de la responsabilité de Sciences Po, nous contribuerons pleinement à la réalisation des objectifs d'excellence et d'attractivité définis pour l'horizon 2022.

Synthèse du plan d'action

GRANDS OBJECTIFS

I. Améliorer les outils de mesure des inégalités femmes-hommes

1. Créer de nouveaux indicateurs et recueillir des statistiques sexuées
2. Mener et publier des études qualitatives innovantes
3. Engager une démarche de certification

II. Diffuser la culture de l'égalité au sein des environnements de travail

1. Assurer des modalités égalitaires de recrutement, gestion de carrière et rémunération
2. Faciliter l'articulation vie privée / vie professionnelle
3. Favoriser la mixité des métiers et des fonctions
4. Intégrer l'égalité dans la gouvernance et les relations extérieures
5. Lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles

III. Intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche

1. Renforcer les enseignements sur le genre
2. Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre

IV. Informer et former l'ensemble de la communauté

1. Rendre le sujet visible dans et hors de l'institution
2. Sensibiliser aux stéréotypes de genre
3. Déployer un plan de formation
4. Ouvrir les choix d'orientation des étudiant-es
5. Former des professionnel-les averti-es en matière d'égalité

ACTIONS PRIORITAIRES PAR ANNEE

2014

Diagnostic quantitatif et qualitatif

Rédaction et discussion du plan d'action

Définition de la procédure sur le harcèlement sexuel

2015

Formation des personnels

Articulation des temps de vie

Promotion des carrières académiques des femmes

Orientation et insertion professionnelle des étudiant-es

Sensibilisation interne et communication externe

2016

Gestion de carrière des personnels administratifs

Diffusion des recherches sur le genre

Appels d'offre

Labellisation

2017

Bilan

Communication externe

QUELQUES MESURES PHARES, PAR PUBLIC

Personnels administratifs

- Mener une étude sur les inégalités de genre en matière de recrutement, de rémunération, d'évaluation et d'accès aux postes de décision
- Associer les managers à la politique d'égalité
- Proposer des entretiens de parentalité, dans les six mois suivant la naissance
- Elaborer et diffuser une Charte des temps et des usages

Enseignant-es, chercheur-es

- Recruter plus de femmes parmi les enseignant-es vacataires pour compter au moins 40% de personnes de chaque sexe
- Mener une étude sur l'évaluation des enseignant-es par les étudiant-es
- Proposer des formations spécifiques aux doctorant-es et aux jeunes chercheur-es
- Instaurer des entretiens réguliers entre directeur-trice de département ou de laboratoire et enseignant-e chercheur-e, à des moments clés de la carrière

Etudiant-es

- Renforcer et transversaliser les enseignements sur le genre, dans la formation initiale comme dans la formation continue
- Instaurer un parcours de sensibilisation des étudiant-es
- Améliorer la connaissance des disciplines et des métiers
- Proposer des ateliers pratiques de gestion de carrière et d'articulation des temps de vie

Tous publics

- Recueillir des données sexuées pour l'ensemble des publics
- Créer une Cellule de veille sur le harcèlement sexuel et informer les publics sur le harcèlement sexuel et les voies de recours
- Veiller à ce que les salles et bâtiments soient baptisés avec des noms de personnes de chaque sexe
- Lancer une campagne de sensibilisation interne en partenariat avec l'Ecole de la communication

I. Améliorer les outils de mesure des inégalités femmes-hommes

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs de réalisation</i>	<i>Périodes</i>	<i>Publics</i>
1. Créer de nouveaux indicateurs et recueillir des statistiques sexuées			
Recueillir des données sexuées pour tous les publics	Au moins 50% de données sexuées en 2015	A partir de 2014	Tous publics
Construire des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents	Création d'au moins 5 nouveaux indicateurs, dont au 3 pour le RSC / Au moins 50% des données du RSC traduites en pourcentage en 2015, 100% en 2017	A partir de 2014	Tous publics
2. Mener et publier des études qualitatives innovantes			
Sur l'évaluation des enseignant-es par les étudiant-es	Publication de l'étude et diffusion en interne	1er semestre 2014	Enseignant-es, chercheur-es, étudiant-es
Sur la perception du sujet par les membres de la direction	Publication de l'étude et diffusion en interne	1er semestre 2014	Personnels administratifs
Sur la progression des carrières des chercheur-es	Publication de l'étude et diffusion en interne	2014-2015	Chercheur-es
Sur la perception du genre par les étudiant-es étranger-es (projet collectif de master)	Publication de l'étude et diffusion en interne	2014-2015	Etudiant-es
Sur les admissions des filles et des garçons en première année	Publication de l'étude et diffusion en interne	2015-2016	Etudiant-es
Sur la prise de parole des filles et des garçons	Publication de l'étude et diffusion en interne	2015-2016	Etudiant-es
Sur le parcours et les choix de filières des élèves	Publication de l'étude et diffusion en interne	2015-2016	Etudiant-es

Sur le choix d'université pour la 3e année	Publication de l'étude et diffusion en interne	2015-2016	Etudiant-es
Sur les préférences de choix de carrière des filles et garçons et le devenir des élèves un an après la diplomation	Publication de l'étude et diffusion en interne	2015-2016	Etudiant-es
Sur les inégalités de genre en matière de recrutement, de rémunération, d'évaluation et d'accès aux postes de décision	Publication de l'étude et diffusion en interne	2015-2016	Personnels administratifs
3. Engager une démarche de certification			
Demander la labellisation de l'AFNOR (label égalité professionnelle ou label diversité)	Obtention du label avant la clôture d'EGERA	2016	Tous publics

II. Diffuser la culture de l'égalité au sein des environnements de travail

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs de réalisation</i>	<i>Périodes</i>	<i>Publics</i>
1. Assurer des modalités égalitaires de recrutement, gestion de carrière et rémunération			
Associer les managers à la politique d'égalité	Dans les ateliers de co-développement, traitement du sujet au moins 1 fois dans chaque groupe / Au RV des managers, au moins 1 fois par an	A partir de 2014	Personnels administratifs
Mettre en œuvre l'ensemble des principes du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs de la Charte européenne du chercheur	Transparence des procédures de recrutement / Délai suffisant entre la publication des postes et la date limite de candidature / Composition équilibrée des comités de sélection / Information sur les critères de sélection, les perspectives de carrière / Prise en compte de toutes les expériences des candidat-es / Neutralisation des interruptions de carrières / Valorisation de la mobilité	A partir de 2014	Chercheur-es
Instaurer des entretiens entre directeur-trice de département ou de laboratoire et enseignant-e chercheur-e, à des moments-clés de la carrière	Définition des moments-clés de la carrière nécessitant un entretien (au moins 4 entretiens sur la durée de la carrière) / Au moins 30% des personnes répondant aux critères reçues en 2016, et 40% en 2017	A partir de 2015	Enseignant-es, chercheur-es

Elaborer et diffuser une Charte sur l'égalité dans l'évaluation	Aménagement des critères d'évaluation quand cela est pertinent, proposition d'outils pratiques / Envoi individuel aux chercheur-es, enseignant-es et étudiant-es et mise en ligne / Intégration dans une présentation de l'ensemble des textes règlementaires de Sciences Po	Décembre 2015 au plus tard	Personnels, enseignant-es, chercheur-es
Garantir une rémunération identique à l'embauche pour un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents	Suivi de l'application de cette mesure selon les indicateurs co-construits par EGERA / Correction des écarts éventuels	A partir de 2016	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es
Neutraliser les éventuelles différences de sexe dans l'attribution des éléments variables de rémunération	Suivi de l'application de cette mesure selon les indicateurs co-construits par EGERA / Correction des écarts éventuels	A partir de 2016	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es
Proposer systématiquement aux salarié-es demandant un temps partiel une information sur les conséquences sur leur carrière et leur retraite	Nombre d'entretiens menés par an / Liste des sujets abordés	A partir de 2016	Personnels administratifs
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	Suivi de l'application de cette mesure selon les indicateurs co-construits par EGERA / Correction des écarts éventuels	A partir de 2016	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es
Examiner dans une perspective égalitaire les compétences associées aux postes des salarié-es	Examen des compétences figurant sur les fiches de poste selon une grille précise / Le cas échéant, révision des cotations en conséquence	A partir de 2016	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es

2. Faciliter l'articulation vie privée / vie professionnelle			
Systematiser la proposition d'un entretien de retour de congé maternité (dans le cadre de la création des entretiens professionnels)	Nombre de personnes ayant souhaité réaliser un entretien professionnel au retour de congé maternité	A partir de février 2015	Personnels administratifs, chercheur-es
Proposer des entretiens de parentalité, dans les six mois suivant la naissance ou l'adoption	Proposition d'entretien par les managers à au moins 70% des nouveaux parents en 2016, 100% en 2017	A partir de 2015	Personnels administratifs, chercheur-es
Elaborer et diffuser une Charte des temps et des usages	Intégration des thématiques prioritaires dans la Charte (envois des mails en dehors des heures de travail, horaires de réunion, prises en compte des obligations familiales et personnelles, utilisation des outils numériques pour l'organisation du travail) / Envoi individuel aux salarié-es et mise en ligne sur l'intranet / Intégration dans une présentation de l'ensemble des textes réglementaires de Sciences Po	Décembre 2015 au plus tard	Personnels administratifs
Aider les étudiant-es, les chercheur-es et les salarié-es à reprendre leur activité après une interruption de carrière	Au moins 50% des personnes de retour reçues en entretien / Liste des difficultés recensées / Liste des aménagements proposés	A partir de 2016	Etudiant-es, personnels administratifs, chercheur-es

3. Favoriser la mixité des métiers et des fonctions			
Présenter au manager, dans la mesure du possible, des candidatures féminines et masculines sur les métiers identifiés comme non mixtes, et contribuer ainsi à l'amélioration de la mixité des équipes	Sensibilisation des équipes RH / Suivi de l'application de cette mesure selon les indicateurs construits par EGERA	A partir de 2015	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es
Compter au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi les formateur-trices de la DFC d'ici 2017	Examen des modalités de recrutement (réseau, annonces, candidatures spontanées) / Mise à disposition de la DFC de listes d'expertes / Diffusion des offres auprès des réseaux de femmes sectorielles	A partir de 2015	Enseignant-es vacataires
Compter au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi les enseignant-es vacataires d'ici 2017	Examen des modalités de recrutement (réseau, annonces, candidatures spontanées) / Mise à disposition du pôle enseignant-es de listes d'expertes / Diffusion des offres auprès des réseaux de femmes sectorielles	A partir de 2015	Enseignant-es vacataires
Compter au moins une personne de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de sélection	Composition des jurys	A partir de 2015	Enseignant-es, chercheur-es, étudiant-es
Recruter autant de femmes que d'hommes pour la communauté scientifique permanente	Publicité des prochains recrutements académiques parmi les candidates potentielles / Procédure de sélection égalitaire	2015-2017	Enseignant-es, chercheur-es
Identifier des femmes pour les directions des centres de recherche et de départements et les inciter à se présenter	Identification d'au moins une femme à potentiel par organisme, 1 à 2 ans avant le recrutement / Réalisation d'au moins 3 entretiens de préparation par an avec chacune / Proposition d'au moins une formation	A partir de 2015	Enseignant-es, chercheur-es
Identifier des femmes pour le Conseil scientifique et les inciter à se présenter	Choix de modes de scrutin favorisant la parité / Identification de femmes au sein des laboratoires et des départements en amont des élections	A partir de 2015	Chercheur-es

4. Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la gouvernance et les relations extérieures			
Elaborer et diffuser une Charte sur l'égalité dans la gouvernance	Rappel des obligations légales, même non applicables à Sciences Po / Propositions de modes de scrutin plus égalitaires / Envoi aux élu-es et aux membres de la direction et mise en ligne / Intégration dans une présentation de l'ensemble des textes règlementaires de Sciences Po	Décembre 2015 au plus tard	Elu-es, direction
Nommer des femmes au sein du conseil d'administration de la FNSP pour respecter l'objectif fixé par la loi de 40% de personnes de chaque sexe d'ici 2017	Identification de candidates en amont du renouvellement / Appel à candidatures	A partir de 2015	Elu-es, direction
Insérer une clause égalité femmes-hommes dans les appels d'offres	Etablissement du contenu de la clause en lien avec le service achats / Intégration progressive dans les appels d'offres	A partir de 2016	Extérieurs
5. Lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles			
Proposer une permanence d'accueil décentralisée, commune aux universités d'USPC	Fréquence et modalités de la permanence / Nb de personnes reçues, par public / Part de faits qualifiés	A partir de 2015	Tous publics
Mettre à disposition des publics une cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel	Nb de personnes reçues, par public / Part de faits qualifiés	A partir de 2015	Tous publics
Informers les publics sur le harcèlement sexuel et les voies de recours	Modalités de diffusion sur les lieux physiques, sur les sites web institutionnels et sur les réseaux sociaux/ Personnes et organismes relais	A partir de 2015	Tous publics

III. Intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs de réalisation</i>	<i>Périodes</i>	<i>Publics</i>
1. Renforcer les enseignements transversaux et les enseignements spécifiques sur le genre			
Renforcer et transversaliser les enseignements sur le genre dans le cadre du programme PRESAGE	Nb et type de cours proposés, en collège et masters	2014-2017	Etudiant-es, enseignant-es, chercheur-es
Introduire des analyses de genre dans les programmes de formation continue	Audit des programmes de formation continue / En priorité dans le certificat d'administration des sociétés et les modules sur l'évaluation des collaborateurs, les pratiques managériales, la réforme de la protection sociale, les nouvelles politiques familiales dès 2016 / Dans les autres modules à partir de 2017	A partir de 2015	Stagiaires FC
Créer des modules de formation continue portant spécifiquement sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques égalité au sein des entreprises	Contenu du module / Actions de communications menées auprès des cibles / Au moins 1 formation délivrée	A partir de 2015	Stagiaires FC
2. Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre			
Faire connaître les possibilités de financements liés aux projets sur le genre et l'égalité		A partir de 2015	Chercheur-es
Etablir une communauté de recherche sur le genre, rassemblant des chercheur-es issu-es de toutes les disciplines et de toutes les unités de recherche (élargissement de PRESAGE)		A partir de 2016	Chercheur-es
Inclure l'égalité femmes-hommes dans les standards d'excellence de la recherche		A partir de 2016	Chercheur-es
Valoriser les études de genre produites au sein de Sciences Po au sein des Presses de Sciences Po et sur le plan international		A partir de 2016	Chercheur-es

IV. Informer et former l'ensemble de la communauté

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs de réalisation</i>	<i>Périodes</i>	<i>Publics</i>
1. Rendre le sujet visible dans et hors de l'institution			
Présenter la mission à l'ensemble des publics	Présentation aux instances / Information directe d'au moins 20% des salarié-es / Information directe d'au moins 30% des étudiant-es / Présentation sur au moins 4 sites ou pages web institutionnels / Au moins un encart dans chaque publication destinée aux nouveaux arrivants	A partir de 2014	Tous publics, extérieurs
Créer des espaces d'accueil et de discussion	Création d'une adresse mail dédiée / Mise en place d'une permanence informelle de discussion	A partir de 2014	Tous publics
Identifier des personnes relais et animer le réseau	Une personne relais par direction et par campus à partir de 2015, plus une par centre de recherche et par département à partir de 2016 / Au moins 2 réunions par an avec au moins 50% des correspondant-es / Nb et types de sollicitations reçues par les correspondant-es / Fréquence et pertinence des remontées d'informations	A partir de 2015	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es
Communiquer en interne sur le sujet	Organisation de conférences et d'expositions / Publications régulières sur le site web, le réseau social Jam et dans le journal interne	A partir de 2015	Tous publics
Concevoir et diffuser une campagne de sensibilisation avec l'Ecole de la communication	Types et nombre de supports / Modes de diffusion	2015	Tous publics
Communiquer à l'extérieur sur l'action de Sciences Po en matière d'égalité femmes-hommes	En 2015, les engagements de la direction, le plan d'action et la campagne de sensibilisation / En 2017, le premier bilan pour la clôture du programme EGERA	2015, 2017	Tous publics, extérieurs
Veiller à ce que les salles et bâtiments soient baptisés avec des noms de personnes de chaque sexe	Liste des salles et bâtiments de l'ensemble des campus après inauguration de l'Artilerie	A partir de 2017	Tous publics, extérieurs

2. Sensibiliser aux stéréotypes de genre			
Sensibiliser les intervenant-es en contact avec les étudiant-es (mentors, formateurs...)	Au moins un temps d'information par an / Sensibilisation d'au moins 50% des intervenant-es en 2015-2016, 70% en 2016-2017	A partir de 2014	Extérieurs / étudiant-es
Sensibiliser les formateurs et formatrices de la DFC	Au moins un temps d'information par an / Sensibilisation d'au moins 50% des formateur-trices en 2015-2016, 70% en 2016-2017	A partir de 2015	Extérieurs / stagiaires DFC
Instaurer un parcours de sensibilisation des étudiant-es	Au moins 2 temps d'information au cours des 5 années de la scolarité / Sensibilisation d'au moins 40% des étudiant-es en 2015-2016, 50% au-delà	A partir de 2015-2016	Etudiant-es
3. Déployer un plan de formation autour des 4 thématiques prioritaires			
Former à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel (pôle santé, DES, DJA, DRH)	Nb de procédures internes (variation inter-annuelle) / Nb de plaintes externes (juridiques) (variation inter-annuelle)	2015	Personnels administratifs, enseignant-es, chercheur-es
Former les top managers	Réduction des résistances institutionnelles et individuelles / Références plus fréquentes dans la comm interne et externe / Soutien à l'action	2015	Personnels administratifs
Former à l'introduction du genre dans la recherche (directeur-trices de laboratoires, responsables de projets de recherches)	Augmentation du nb de projets intégrant une perspective de genre / Dév. du sujet dans les disciplines / Augmentation des coopérations avec PRESAGE / Intégration de l'égalité dans les indicateurs d'excellence pour des financements europ. / Nb et position des femmes dans les équipes	2015	Chercheur-es
Former au renforcement de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des RH (sessions 1 et 2/2) (RH, recruteurs)	A la faveur des travaux menés par EGERA, insertion d'indicateurs jugés pertinents dans le RSC / Amélioration de la qualité de l'information / Nombre et qualité des indicateurs sur l'égalité / Diffusion des informations	2015	Personnels administratifs

4. Ouvrir les choix d'orientation des étudiant-es			
Améliorer la connaissance des disciplines et des métiers	Renforcement des rencontres (étudiant-es de masters auprès des 1A et 2A, professionnel-es auprès des étudiant-es de collège et de master) / Mixité des témoins et des rôles modèles / Encouragement au traitement mixte du thème de l'articulation des temps de vie dans les rencontres	A partir de 2015	Etudiant-es
Développer l'entrepreneuriat féminin grâce à un partenariat entre Sciences Po Entrepreneurs, Stanford Technology Ventures Program et PRESAGE	Nombre de personnes impliquées / Evolution de la part de personnes de chaque sexe dans les start-up incubées	A partir de 2015	Personnel administratif, étudiant-es
Favoriser la diversité des choix sportifs par des événements de promotion des sports	Nb et part d'étudiantes participantes / Evolution des choix sexués d'activités	A partir de 2016-2017	Etudiant-es
5. Former des futur-es professionnel-les et futur-es managers averti-es en matière de genre et d'égalité			
Proposer des ateliers pratiques de gestion de carrière et d'articulation des temps de vie aux étudiant-es	Sujets traités (négociation salariale, recours au réseau, codes du monde du travail, réaction au sexisme...) / Nombre d'ateliers par an / Nombre et part d'étudiant-es participant-es / Suivi des étudiant-es	A partir de 2014-2015	Etudiant-es
Favoriser l'insertion des étudiant-es de masters dans des réseaux d'entreprises via un partenariat avec l'association WoMen Up	Au moins 50 étudiant-es participant-es / Au moins 3 entreprises impliquées	A partir de 2015-2016	Etudiant-es
Proposer des formations spécifiques aux doctorant-es et aux jeunes chercheur-es	Sujets traités (posture et diction, animation de cours, animation de réunion, publications et citations, participation à des jurys, réaction au sexisme...) / Nombre d'ateliers par an / Nombre et part d'étudiant-es participant-es / Suivi des étudiant-es à court et long terme	A partir de 2015-2016	Etudiant-es, enseignant-es, chercheur-es