

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Pour les années 2021 à 2023

Table des matières

PREAMBULE	3
THEME 1 - DEVELOPPER UNE CULTURE ET UNE GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	5
➤ Axe 1.1 – Stratégie générale.....	5
➤ Axe 1.2 – Gouvernance	7
THEME 2 - PLACER LES QUESTIONS D'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES	8
➤ Axe 2.1 – Recrutement.....	8
➤ Axe 2.2 – Rémunération.....	8
➤ Axe 2.3 – Formation & qualification	9
➤ Axe 2.4 – Promotion professionnelle.....	10
THEME 3 - PROTEGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET FAVORISER LEUR ARTICULATION AVEC LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	11
➤ Axe 3.1 – Sécurité, santé et conditions de travail.....	11
➤ Axe 3.2 – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	12
THEME 4 - DONNER UNE DIMENSION EGALITAIRE A LA STRATEGIE DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE.....	13

PREAMBULE

Note : Dans le document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes.

1. Contexte d'élaboration du plan d'action

Le Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle s'inscrit dans le cadre national fixé par la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, venue ajouter un article 6 septies à la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article prévoit que « pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs [...] élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique [...];
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise œuvre des plans d'action prévoit une consultation du comité technique, puis du comité social d'administration après les élections de 2022, et une approbation de l'organe délibérant, avant transmission au ministère de tutelle.

Par ailleurs, le plan doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou, à défaut, par tout autre moyen.

2. Périmètre et objet du plan d'action

Le présent plan d'action a pour objet de présenter les premiers axes de développement d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle au Collège de France pour les années 2021 à 2023, en cohérence avec la période couverte par le contrat pluriannuel avec l'Etat.

Il prend en compte le dispositif législatif et réglementaire national ainsi que les recommandations européennes et bonnes pratiques développées en Europe et ailleurs.

En accord avec les constats des chercheurs, le Collège de France souhaite mener une réflexion globale et transversale sur les politiques d'égalité. Il propose ainsi de mettre en place des actions qui visent l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences et les discriminations, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, à l'intersection avec les politiques de qualité de vie au travail et de télétravail, et en lien avec les valeurs de la fonction publique (équité, laïcité, ...).

Ce plan s'articule autour de quatre thématiques, comportant chacune plusieurs objectifs, déclinés en actions cohérentes et systémiques qui s'inscrivent dans la durée.

1. Développer une culture et une gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
2. Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de ressources humaines
3. Protéger les conditions de travail et favoriser leur articulation avec la vie personnelle et familiale
4. Donner une dimension égalitaire à la stratégie de recherche scientifique

Ce plan vise à doter l'établissement et les membres de sa communauté d'une culture partagée sur le sujet.

La réalisation des objectifs concerne aussi bien la gouvernance de l'établissement que l'ensemble des personnels, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche.

Ce document a vocation à évoluer en s'appuyant sur le dialogue social, alimenté par des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes, déjà nombreux dans le bilan social de l'année 2019. C'est parce qu'il est un outil majeur pour atteindre l'égalité professionnelle que le présent plan d'action assoit l'état de situation comparée parmi ses priorités à mettre en œuvre. Le diagnostic partagé des données et

des actions démarrées par le présent plan permettront une appropriation des enjeux liés à l'égalité professionnelle tant au niveau de l'administration que des organisations syndicales et ainsi d'affiner les objectifs de progrès.

3. Références

- Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789
- L'article L.712-2 du Code de l'Education, stipule notamment que le président de l'université « installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les hommes et les femmes" ».
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi dite « loi Roudy » du 13 juillet 1983 (n° 83-635) sur l'égalité professionnelle
- Loi dite « loi Génisson » du 9 mai 2001 (n° 2001-397) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique
- Loi dite « loi Fioraso » du 22 juillet 2013 (n° 2013-660) relative à l'enseignement supérieur et la recherche
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012
- Circulaire MESR du 30 avril 2012 (n° 009 -2012) sur les congés légaux des personnels enseignants-chercheurs et autres personnels enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur (maternité parentale, paternité...)
- Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- Charte Egalité entre les femmes et les hommes de l'ESR-CPU

THEME 1 - DEVELOPPER UNE CULTURE ET UNE GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

➤ Axe 1.1 – Stratégie générale

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Coordonner la politique d'égalité professionnelle	1.1.1 Nommer un référent et lui donner les moyens de mener sa mission	Arrêté de nomination Lettre de mission Communication de ses coordonnées à la communauté (Intranet, livret d'accueil, affichage obligatoire)		En application et à compléter
		Participation du référent à des réseaux extérieurs sur l'égalité Femmes-Hommes - Membre du réseau égalité de l'ESR - Membre de la Conférence permanente des chargés de mission Égalité, diversité et mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED)		En application et à compléter
		Association du référent aux réunions des groupes de travail sur des thèmes tels que le télétravail, les risques psychosociaux		En application et à systématiser
	1.1.2 Mettre en place des relais internes	Former les assistants de prévention à la problématique du harcèlement		A approfondir/professionnaliser

Affirmer l'engagement de l'établissement	1.1.3 S'approprier la Charte Egalité entre les femmes et les hommes de l'ESR	Signer la Charte Publication sur le site Intranet et diffusion au sein des instances		Instances 2021
	1.1.4 Promouvoir un langage institutionnel reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes	S'approprier le guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes en signant la convention d'engagement Publication du guide sur le site Intranet et diffusion au sein des instances Réflexion sur une charte interne		Instances 2021
	1.1.5 Développer et approfondir la connaissance statistique de l'égalité professionnelle femmes-hommes et organiser la discussion	Consultation des instances sur l'état de situation comparée des femmes et des hommes comportant et analysant des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action.		Au moment de la consultation des instances sur le rapport social unique annuel en 2021
		Appropriation des principaux indicateurs et indices conçus et validés par les institutions de référence européennes (Commission européenne, Eurostat, EIGE) ou nationales (CNRS, Association <i>femmes et mathématiques</i> ,...)		Au moment de la consultation des instances sur le rapport social unique annuel en 2021
1.1.6 Prendre en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les demandes de financement et la mise en œuvre des projets	Rédaction d'une fiche méthodologique sur l'intégration de la dimension d'égalité femmes-hommes dans les demandes de financement et la mise en œuvre des projets		Dès que possible	

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier	
		Livrables	Indicateurs chiffrés		
Sensibiliser la communauté	1.1.7	Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes	Création d'un onglet sur l'intranet Mise à disposition de ressources documentaires auprès du référent et de la médecine du travail		Mars-Juin 2021 En application et à compléter
	1.1.8	Encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes	Ateliers prévus dans le plan de développement des compétences	- Nombre d'individus, ventilés par sexe, ciblés et atteints par des actions de sensibilisation ou de formation	En application et à poursuivre
	1.1.9	Donner une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal	Réunion des nouveaux entrants Livret d'accueil Ateliers prévus dans le plan de développement des compétences		A partir de la rentrée universitaire 2021
Communiquer en faveur de l'égalité des sexes	1.1.10	Valoriser les modèles de réussite féminins	Interviews sur le site Intranet ou le site Internet		En application au moment de la Journée internationale de la Femme et à poursuivre
	1.1.11	Organiser ou soutenir l'organisation d'une manifestation annuelle autour des questions d'égalité des sexes		- Nombre de manifestations soutenues	En fonction de l'évolution de la situation sanitaire
Confirmer l'engagement citoyen de l'établissement	1.1.12	Soutenir des actions en faveur de la mixité et de l'égalité	Poursuite des partenariats en faveur de la lutte contre les stéréotypes	- Nombre d'actions soutenues	Jusqu'en 2023

➤ Axe 1.2 – Gouvernance

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
S'assurer que les membres des instances et les encadrants s'approprient les enjeux liés à l'égalité Femmes-Hommes	1.2.1 Etendre la présentation du Plan d'action à une sensibilisation aux questions d'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes de genre	Session de sensibilisation		Lors du bilan intermédiaire du Plan aux instances de 2022
	1.2.2 Intégrer l'égalité femmes/hommes dans le parcours de formation managériale	Prévoir une disposition dans ce sens dans le cahier des charges des formations		Séminaires des encadrants de 2022
Tendre vers la parité dans toutes les instances et dans tous leurs « collègues »	1.2.3 Veiller ce que le calendrier des instances soit compatible avec les rythmes de travail des personnels élus	Fixer le calendrier des instances pour l'année, dans la mesure du possible		Instances de 2021
	1.2.4 Favoriser la représentation paritaire des femmes et des hommes au conseil d'établissement	Modification du RI		Pour une entrée en vigueur aux prochaines élections

THEME 2 - PLACER LES QUESTIONS D'EGALITE PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

➤ Axe 2.1 – Recrutement

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes	2.1.1 Formuler les appels à candidature, y compris les appels d'offres des UMR, de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de média de diffusion - Nombre de candidatures reçues par sexe 	En application et à centraliser à la DRH
	2.1.2 Diversifier les modes de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés			A développer Point d'étape fin 2021
Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection	2.1.3 Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser	Mise en place de grille d'évaluation et de fiches d'information préconisant une analyse poussée des Curriculum Vitae des candidates afin de mieux comprendre les raisons des ruptures dans les déroulements des carrières, le cas échéant, afin que celles-ci ne puissent pas constituer des freins systématiques à l'embauche	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de femmes et d'hommes dans les candidats sélectionnés en proportion de candidatures reçues par sexe - Part des comités de sélection pluriel sur le nombre total de recrutement - Part de femmes et d'hommes dans les « instances » de sélection 	En application pour les jurys de concours A développer pour les autres recrutements
	2.1.4 Constituer systématiquement des comités de sélection pluriels			A systématiser dès 2021
	2.1.5 Mettre en place le principe d'audition paritaire			

➤ Axe 2.2 – Rémunération

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Prévenir et traiter les écarts de rémunération	2.2.1 Identifier et analyser les éventuels écarts de rémunération	Résultat chiffré des analyses y compris sur des situations particulières : rémunérations des agents trois ans après leur retour de congé lié à la parentalité, rémunérations des agentes trois ans après leur retour de maternité ...		2023
	2.2.2 Sensibiliser les décisionnaires	Prise en compte de cette question dans la formation à la conduite d'un entretien professionnel destinée aux encadrants		2021

➤ Axe 2.3 – Formation & qualification

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations	2.3.1 Veiller à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation		<ul style="list-style-type: none"> - Part de femmes ou d'hommes participant aux formations - Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle - Proportion des personnels de chaque sexe à temps partiel dans les formations 	En application et à développer en 2021
	2.3.2 Veiller à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques			
	2.3.3 Développer l'accès à la formation à distance			
	2.3.4 Rendre prioritaire l'accès à la formation des personnels y recourant le moins			
	2.3.5 Formaliser les besoins en formation des personnels lors d'un moment clé tel que l'entretien professionnel annuel			
Veiller à ce que l'offre de formations ne contribue pas à renforcer les stéréotypes de genre	2.3.6 Choisir de préférence des formateurs eux-mêmes formés aux techniques et pratiques d'expression non discriminante	Prévoir une disposition dans ce sens dans le cahier des charges des formations		2021
		Prévoir une disposition dans ce sens dans la charte du formateur (interne)		
Renforcer la qualification des agents dans les métiers non mixtes et peu qualifiés	2.3.7 Favoriser le départ en formation qualifiante et/ou l'accès à la VAE par la mise en place d'un accompagnement individualisé		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents des deux sexes ayant obtenu une qualification supérieure 	En application et à poursuivre

➤ Axe 2.4 – Promotion professionnelle

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Encourager l'égal accès aux opportunités de promotion	2.4.1 Mener une réflexion sur les raisons susceptibles de limiter les promotions et avancements des femmes	Analyse de l'impact du temps incomplet sur les trajectoires professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Durée moyenne par sexe entre deux promotions - Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu une promotion 	2023, en fonction de l'évolution des moyens humains internes
	2.4.2 Former les responsables en charge de l'évaluation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux stéréotypes sexistes pouvant biaiser leur évaluation	Prise en compte de cette dimension dans les formations au management	- Nombre de responsables formés	Plan de développement des compétences 2021

THEME 3 - PROTEGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET FAVORISER LEUR ARTICULATION AVEC LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

➤ Axe 3.1 – Sécurité, santé et conditions de travail

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	3.1.1 Diffuser largement auprès de l'ensemble du personnel les informations sur les droits des personnes victimes de violences sexistes ou sexuelles, de harcèlement, d'une part, et sur l'aide qu'elles peuvent recevoir, d'autre part	<ul style="list-style-type: none"> - Affichage obligatoire et DU - Plan QVT - RI (définitions et rappel loi) - Intranet 		En application partielle et à développer 2021
	3.1.2 Informer sur l'ajout de l'état de grossesse parmi les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics	<i>Il convient de préciser que l'ensemble des personnes sur le site sont concernées, quel que soit leur statut (CDI, CDD, stagiaire, apprenti, médecin, ...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant), l'obligation de résultat en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des agents présents sur le site.</i>		
	3.1.3 Former les membres du CHSCT, les encadrants et la médecine du travail à la prévention du harcèlement	Session de formation		En application partielle et à développer
	3.1.4 Travailler sur le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes		Nombre de signalements	D'ici 2023
Améliorer les conditions de travail de tous les agents	3.1.5 Lancer des enquêtes sur la qualité de vie au travail en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel	Groupe de travail QVT sur la base des résultats d'enquête		2022-2023 après formation de personnel
	3.1.6 Etudier l'impact des conditions de travail pour chaque sexe		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'arrêts de travail par sexe, selon les métiers - Nombre d'accidents de travail par sexe, selon les métiers - Nombre de maladies professionnelles par sexe, selon les métiers 	

➤ Axe 3.2 – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Favoriser l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel	3.2.1 Mieux informer les personnels et les encadrants sur les droits et devoirs de chacun en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel, des droits des femmes enceintes	Information sur l'Intranet		Dans le cadre de la refonte de l'intranet prévue pour fin 2021
	3.2.2 Veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels, y compris les enseignants-chercheurs et chercheurs, en raison de congés de maternité, de congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et de congés d'adoption (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapés,...).	Information, et si besoin formation, des encadrants Entretiens systématiques pour les personnels prévoyant de partir en congé maternité/parental/d'adoption, mis en place avec leur supérieur avant et après le congé, ainsi que des dispositifs de formation si besoin, afin d'accompagner le retour des congés liés à la parentalité. Ces entretiens viennent compléter l'entretien avec le médecin de travail.	Nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents ayant pris un congé paternité - Nombre de jours de congés de paternité pris - Nombre d'agents ayant pris un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, ou mis en disponibilité, pour des raisons liées à la famille - Nombre d'agents ayant accédé au temps partiel - Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un travail à temps plein - Nombre de demande de temps partiel - Nombre de refus du passage à temps partiel de la part de l'employeur et les motifs associés - Nombre d'agents à temps partiel ayant bénéficié d'une évolution professionnelle 	A mettre en place d'ici 2022
	3.2.3. Mettre en place un suivi particulier des agents en télétravail, à temps partiel, à temps non complet ou incomplet en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.	Information, et si besoin formation, des encadrants		
	3.2.4 Intégrer dans le protocole de temps de travail des éléments destinés à favoriser cette articulation	Insertion dans protocole temps de travail et protocole télétravail les notions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - droit à la déconnexion - respecter la vie privée et l'équilibre des temps de vie - pour les sollicitations professionnelles, respecter les horaires, les week-ends, les congés, les temps partiels... - ne pas débiter les réunions avant 9h ou après 18h, en évitant les plages horaires de déjeuner, sauf cas d'urgence ou situation exceptionnelle - favoriser le partage de dossiers 		2021
	3.2.5 Faciliter le travail des agents en télétravail	Développer des systèmes de visio-conférence permettant la participation des personnes en télétravail		2021-2022

THEME 4 - DONNER UNE DIMENSION EGALITAIRE A LA STRATEGIE DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Objectif	Action	Indicateurs de mise en œuvre		Calendrier
		Livrables	Indicateurs chiffrés	
Instaurer des mesures incitatives dans le domaine de la recherche	4.1 Inciter à la parité dans les invitations de conférenciers étrangers		- Part des femmes dans les invitations de conférenciers	2023
	4.2 Entreprendre la démarche vers le Label européen HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)	Etablir un plan d'action		D'ici 2023
	4.3 Développer et approfondir la connaissance statistique de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la production scientifique, dans les résultats des appels à projet (porteurs et autres scientifiques impliqués)	Données chiffrées		Auto-évaluation 2022-2023
	4.4 Intégrer la dimension égalitaire dans les projets de recherche	Sensibilisation des chercheurs à la prise en compte de cette dimension dans leurs projets de recherche		Au plus tard pour l'auto-évaluation 2022-2023
		Information des chercheurs de la prise en compte de cette dimension dans les appels à projets des financeurs		
	4.5 Prendre en compte la dimension égalitaire dans la rédaction des AAP des équipes de recherche et sensibiliser leurs jurys de sélection à cette dimension	Prise en compte de cette dimension dans les règlements des prix du Collège de France		Au fur et à mesure du renouvellement des équipes
	4.6 Relayer les campagnes de promotion des femmes dans le monde des sciences et de la technologie	Information sur l'Intranet (exemples : Prix Irène Joliot-Curie, Programme Jeunes Talents France L'Oréal-UNESCO, ...)		En application et à poursuivre
4.7 Préconiser une représentation proportionnelle dans les conseils de laboratoire	Règlements des laboratoires		Prochains renouvellements des conseils de laboratoire	