

2024-2026

*Plan d'action
pour l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes*

Sommaire

Sommaire.....	2
Préambule.....	3
Rappel	4
I. La gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	5
II. L'organisation du plan d'action.....	6
Les 7 axes thématiques du plan d'action.....	6
Le public concerné par le plan d'action.....	6
La méthodologie du plan d'action	7
III. Le plan d'action de la politique d'égalité professionnelle	8

Préambule

L'égalité formelle des droits ne garantit pas l'égalité réelle. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes, tout particulièrement, peine à s'imposer en dépit des efforts accompagnés par les politiques publiques de ces dernières années. Notre société tout entière reste pétrie de réflexes sexistes et de stéréotypes liés au genre, véhiculés par la famille, l'école, le monde associatif ou encore celui du travail. Ces réflexes et stéréotypes minorent, orientent, tendent à invisibiliser les femmes et les assigner à résidence. Les violences sexuelles et sexistes, ou encore le harcèlement, n'épargnent ainsi aucun milieu.

Pour reprendre les mots de la sociologue Clémence Perronnet, le problème n'est pas tant que les femmes s'autocensurent, c'est qu'elles sont censurées. S'ensuivent des disparités dans la nature même de l'emploi, l'accès aux postes à responsabilité, le niveau de rémunération à poste identique ou encore la progression de carrière. Dans le domaine académique, s'ensuit également une sous-représentation très marquée des femmes dans les filières fortement mathématisées. Cette faible représentation alimente un cercle vicieux, avec ce sentiment que peuvent éprouver les femmes de ne pas être à leur place si elles s'engagent dans ce type d'études ou de carrières.

Le plan d'action qui est présenté ici est une priorité politique pour l'établissement. Conçu en lien direct avec la gouvernance, il est le fruit d'un travail de longue haleine, de la part de collègues animé·es du désir de progresser dans l'égalité entre les femmes et les hommes, et investi·es pour relever le défi d'une ENS plus juste, plus inclusive. Je souhaite les en remercier chaleureusement.



Emmanuel Trizac,
Président de l'ENS de Lyon

Rappel

La **loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi prescrit à l'ensemble des employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

En 2021, un premier plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'ENS de Lyon avait été construit selon le cadre d'action défini par le plan national commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESR) publié le 8 mars 2021.

Ce plan d'action a permis d'inscrire durablement l'engagement de l'École normale supérieure de Lyon en faveur de l'égalité professionnelle au cœur des politiques des ressources humaines. Prenant fin en 2023, ce plan d'action a été renouvelé pour la période 2024-2026, au regard des nouveaux enjeux identifiés, afin d'aller plus loin sur les actions mises en œuvre et pour élargir les publics concernés. Le nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle intègre désormais les enjeux de la qualité de vie étudiante ainsi que ceux de la santé, de la qualité de vie et des conditions de travail, dimensions qui concernent tout autant les personnels administratifs, les personnels de l'enseignement et de la recherche, les doctorant·es et les étudiant·es - dont une partie a le statut de fonctionnaires stagiaires.

I. La gouvernance de la politique d'égalité professionnelle



Le comité de direction

Assure le rôle de comité de pilotage, définit les orientations stratégiques et valide les propositions formulées par le comité de projet. Des personnes expertes telles que la DRH, la DAJI, et d'autres peuvent être associées.



Le comité de projet

Effectue des propositions sur les différents domaines sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. Il contribue à l'évaluation des actions engagées et leur efficacité, et propose des mesures d'ajustement.

L'École normale supérieure de Lyon a constitué un comité de projet début 2024, composé de 17 membres :

- **Le vice-président stratégie**, représentant le comité de direction
- **La directrice générale des services (DGS)**
- **La directrice des ressources humaines (DRH)**
- **La chargée de mission égalité et non-discrimination**
- **Les deux référent-es égalité**
- **La directrice de la communication**, supplée par une chargée de communication
- **La référente violences** nommée à la F3SCT
- **Deux représentant-es d'élus-es étudiant-es**
- **Deux représentantes du personnel** désignées par une organisation syndicale (CGT)
- **Deux personnels des métiers administratifs et techniques (BIATSS)** représentant la vice-présidence aux études (VPE) et la vice-présidence recherche (VPR)
- **Deux enseignantes-chercheuses**

II. L'organisation du plan d'action

Les 7 axes thématiques du plan d'action



En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce plan d'action pour l'égalité professionnelle comprend les 4 axes thématiques obligatoires, complétés par 3 axes perçus comme indispensables pour mener **une politique d'égalité professionnelle d'envergure auprès de tous les publics** d'un établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les 7 axes du Plan d'action pour l'égalité professionnelle de l'ENS de Lyon pour la période 2024-2026 sont :

1. La gouvernance, le pilotage et le suivi de la politique d'égalité professionnelle.
2. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
3. La garantie de l'égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles.
4. L'articulation des temps de vie privée / vie professionnelle et l'accompagnement à la parentalité.
5. La qualité de vie au travail, les conditions de travail et la santé au travail sous l'angle du genre.
6. Les enjeux d'égalité dans la qualité de vie étudiante.
7. La prévention et le traitement des signalements pour faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies.

Le public concerné par le plan d'action

Les personnels (BIATSS et enseignant-es-chercheur-euses) sont bien évidemment directement concerné-es par ce plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Cette année, le plan intègre deux nouveaux axes (5 et 6) afin d'aller plus loin sur son périmètre d'action et pour toucher les usager-es de l'établissement. La particularité des écoles normales supérieures, formant en partie des élèves fonctionnaires stagiaires, justifie d'autant plus la prise en compte des étudiant-es dans ce plan d'action. Les doctorant-es sont, pour leur part, pris-es en compte dans tous les axes, dans le cadre d'actions précises pour répondre aux enjeux spécifiques qui les concernent en tant que personnels et/ou usager-es.

La méthodologie du plan d'action

Après constitution du comité de projet, début 2024, ses membres ont été formé·es aux enjeux de l'égalité professionnelle dans la fonction publique puis se sont réparti·es en 5 groupes de travail thématiques entre juin et septembre 2024. À partir du bilan du précédent plan d'action, il s'agissait d'identifier les enjeux prioritaires, les nouveaux axes thématiques et les leviers d'action pouvant être mobilisés, en lien avec les autres engagements portés par l'école.

De ces échanges, un plan d'action a été élaboré selon la structure suivante :

- **Détermination** des objectifs à atteindre.
- **Définition** des actions à réaliser pour chaque objectif.
- **Appréciation** de la priorité de chaque action (priorité 1 ou 2).
- **Identification** des services mobilisés dans la mise en œuvre de l'action grâce à la méthode « RACI » permettant d'identifier :
 - R : les personnes qui réalisent l'action,
 - A : celles qui l'approuvent,
 - C : celles qui sont consultées pour la mettre en œuvre,
 - I : les personnes à informer de cette action.
- **Allocation** des moyens et outils à mobiliser.
- **Détermination** des indicateurs de suivi et d'évaluation.
- **Planification** de ces actions par un calendrier de mise en œuvre.

III. Le plan d'action de la politique d'égalité professionnelle

AXE 1										
GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
1.1	Renforcer la politique de l'ENS de Lyon en matière d'égalité de genre, de lutte contre les discriminations et de développement des recherches sur ces thématiques	1.1.1	Renforcer le portage politique pour favoriser une culture commune de l'égalité à l'école	1	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : Service de la communication I : Toute l'école	Identification de la Mission égalité (ex : organigramme) Doter la Mission égalité de moyens humains et financiers (ex : un local, budget identifié, ...) Envisager des actions incitatives pour engager davantage les personnels (ex : AG dédiée)	Nombre d'actions réalisées sur la politique de l'école en matière d'égalité	x	x	x
		1.1.2	Rédiger une Charte d'engagement de l'ENS de Lyon en matière d'égalité de genre et la communiquer aux différentes parties prenantes pour les engager au même titre que l'école - personnels ; vacataires ; élèves ; (post)doctorant-es ; prestataires extérieurs ; associations ; partenaires, etc.	1	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : Service de la communication I : Toute l'école et ses partenaires	En lien avec la charte OTMR de l'HRS4R et avec le Schéma directeur de la vie étudiante de la ComUE / du CROUS de Lyon Envisager une procédure engageante (ex : signature de la Charte à l'arrivée dans l'école) ?	Publication et diffusion de la charte		x	x
		1.1.3	Constituer une Commission de prévention des discriminations, du harcèlement, des VSS et des LGBT+phobies	1	R : Présidence A : Mission égalité C : Instances (CEVE, F3SCT) ; Comité de projet du PAE I : Toute l'école	Feuille de route pour la Commission Lettre de mission pour les membres Doter la Commission d'un budget	Nombre et qualité des membres de la Commission de prévention		x	x
		1.1.4	Apporter soutien accru aux projets de recherche intégrant la dimension du sexe et/ou du genre dans l'objet de recherche, dans le cadre du Fonds recherche de l'ENS de Lyon (cette dimension étant induite dans l'intitulé « Responsabilité sociale » de la démarche DD&RS déjà valorisée dans le Fonds R.)	2	R : VPR A : Présidence C : Mission égalité ; Comité de projet du PAE ; Instances I : Toute l'école	Mise à jour de la procédure et des critères d'attribution du Fonds recherche par type de projet Sensibilisation des membres de la commission d'attribution aux enjeux d'égalité et du genre dans la recherche Action liée aux critères du Programme Horizon Europe .	Nombre de dossiers intégrant cette dimension déposés chaque année Nombre de dossiers intégrant cette dimension soutenus chaque année		x	x

		1.1.5	Assurer concertation, cohérence et continuité entre les actions réalisées dans le cadre du label DD&RS , du label HRS4R et du Plan d'action pour l'égalité professionnelle	2	R : Mission égalité ; Mission Transition écologique ; Chargée de mission HRS4R A : Présidence C : VPR ; DRH ; Comité de projet du PAE. I : Toute l'école	Définition concertée des modalités de collaboration (calendrier de réunions ; partage de ressources ; suivi des actions) Espace de travail partagé	Comptes-rendus de réunions et relevés de décision Nombre d'actions réalisées conjointement		x	x
		1.1.6	Poursuivre l'engagement de l'ENS dans les différents réseaux des mission égalité de l'ESR (CPED ; ComUE UDL et Rectorat de Lyon ; correspondant-es égalité du CNRS ; ...)	1	R : Mission égalité A : Présidence C : DAJI I : Toute l'école	Budget pour renouveler l'adhésion à la CPED chaque année Mise à disposition des locaux de l'ENS pour l'organisation d'événements communs à d'autres établissements de l'ESR	Nombre d'actions réalisées avec ce réseau	x	x	x
		1.1.7	Réaliser et partager un rapport annuel sur les activités de la Mission égalité	1	R : Chargée de mission égalité A : Présidence C : Référént-es égalité ; Comité de projet du PAE I : Instances ; partenaires	Budget pour traduction en anglais Plan de communication pour diffusion / valorisation	Rapport d'activité disponible sur le site internet de l'école	x	x	x
		1.2	Faire des actions de communication un levier pour l'égalité professionnelle	1.2.1	R : Présidence ; Service de la communication A : Comité de projet du PAE C : Mission égalité I : Toute l'école	Veille et partage de bonnes pratiques pour une écriture et une communication dites « inclusives » Organisation de formations dédiées	Signature d'une convention d'engagement avec le Haut conseil à l'égalité F/H Conception d'un guide interne ou partage du guide du HCE		x	x
		1.2.2		1	R : Service de la communication A : Comité de projet du PAE C : Mission égalité ; Commission de prévention I : Toute l'école	Moyens humains et financiers pour diversifier les supports (portraits photos de personnels et d'élèves de l'ENS, etc.)	Nombre d'actions réalisées		x	x
		1.2.3		2	R : Chargée de mission égalité A : Comité de projet du PAE C : Service de la communication ; DUNES I : toute l'école	Moyens humains et financiers pour travailler l'arborescence des pages et pour assurer la traduction en anglais	Visibilité du portage politique pouvant être évaluée par le classement de l'ENS dans Impact Ranking de Times Higher Education	x	x	x
		1.2.4		2	R : Service de la communication ; DUNES ; chargée de mission égalité A : Comité de projet du PAE C : Commission de prévention I : Toute l'école	Ressources humaines : un-e référent-e communication d'un poste pérenne + 1 personne en stage ou en alternance Espace collaboratif de partage des ressources	Cahier des charges et plan de communication formalisés			x

1.3	Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les responsabilités et dans la mise en valeur des activités scientifiques	1.3.1	Favoriser les mesures de promotion en « cascade » (pour lutter contre le tuyau percé) auprès des bénéficiaires des différents fonds ou dispositifs attribués par les instances de l'école et dans le cadre de jurys locaux (recrutement, avancement)	1	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : DRH I : Toute l'école	Sensibilisation des instances sur les enjeux et sur les mesures dites « en cascade » (le fait de promouvoir un pourcentage égal ou supérieur au pourcentage de femmes promouvables). Mise à disposition d'indicateurs : taux de femmes parmi les personnes qui font une demande et parmi celles qui en bénéficient. Adapter les textes au regard de ces enjeux et de cette action.	Évolution du taux de femmes parmi les bénéficiaires Mise à jour des procédures et textes internes		x	x
		1.3.2	Assurer une représentation féminine suffisante dans les comités des conférences et parmi les conférencier·eres invité·es et les bénéficiaires , notamment dans le cadre du Fonds Recherche (entre autres : demande de financement pour l'organisation d'une manifestation scientifique d'envergure internationale)	1	R : VPR ; VPE A : Comité de projet du PAE C : Instances I : Toute l'école	Mise à disposition d'indicateurs par discipline : taux de femmes et d'hommes Définition du taux de représentation « suffisant » de chacun des sexes dans chaque discipline Veille et partage de bonnes pratiques / ressources Rédaction ou mise à jour des procédures d'attribution (ex : Fonds Recherche) ou d'organisation d'événements pour intégrer ce critère	Suivi du taux de femmes et d'hommes pour chaque conférence accueillie à / organisée par l'ENS de Lyon	x	x	x
		1.3.3	Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de responsabilité au sein de l'école	1	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : CAPIL I : Toute l'école	Mise à disposition des données sexuées par niveau de responsabilité (cf enquête sur les niveaux de responsabilité et tâches occupées par les enseignant·es-chercheur·euses) Mise à jour des textes associés (ex : appel aux candidatures lors d'élection) pour afficher cet engagement	Données disponibles dans le RSU (ex : nombre de femmes parmi les représentant·es du personnel). Évolution du taux de femmes occupant une responsabilité dans l'école au regard de la composition initiale de la population		x	x
		1.3.4	Veiller à l'équilibre des représentations symboliques des femmes et des hommes à l'ENS de Lyon	2	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : DGS ; Instances I : Toute l'école	Cartographie des espaces et des objets concernés (ex : bustes au RDC du bâtiment Buisson ; tableaux en salle des conseils à Descartes ; nom des amphithéâtres et salles ; etc.)	Résultats de la cartographie et nombre d'actions « correctives » mises en place			x

AXE 2		ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION								
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
2.1	Diagnostiquer les écarts de rémunérations	2.1.1	Concevoir un tableau de bord pour recenser les données relatives aux rémunérations et aux primes, ainsi que les indicateurs d'analyse pertinents (temps de travail, fonction, etc.)	1	R : CAPIL ; DRH A : Comité de projet du PAE C : Chargée de mission égalité ; Instances (CSA) I : Instances (CA, CSA, CS)	Espace de travail collaboratif pour concevoir et renseigner le tableau de bord Benchmark et veille pour identifier les indicateurs d'analyse clés	Nombre d'indicateurs identifiés		x	x
		2.1.2	Réaliser une annexe au rapport social unique (RSU) sur l'égalité professionnelle	1	R : Chargée de mission égalité A : DRH C : Comité de projet du PAE ; Instances (CSA) I : Instances ; toute l'école		Livrable réalisé : l'annexe du RSU + nombre d'indicateurs choisis		x	x
		2.1.3	Diagnostiquer les écarts dans l'accès aux primes des personnels BIATSS et enseignant-es-chercheur-euses	1	R : CAPIL ; DRH A : Comité de projet du PAE C : Chargée de mission égalité I : Instances (CA, CSA, CS)		Tableau de bord Rapports d'analyse		x	x
		2.1.4	Inform er chacun des départements, laboratoires et services des écarts de rémunération de leurs équipes	2	R : VPR ; VPE ; DGS A : DRH ; Mission égalité C : Instances (CA, CSA, CS) I : Tous les personnels	Veille pour réaliser ou partager des guides existants en matière d'égalité de rémunération	Type de livrables réalisés et nombre de communications. Ex : note d'information et bonnes pratiques en matière d'égalité de rémunération		x	x
2.2	Résorber les écarts de rémunérations observés	2.2.1	Soumettre des préconisations pour revaloriser les fonctions à prédominance féminine dans l'attribution des primes (RIPEC, RIFSEEP, etc.)	1	R : Présidence ; Comité de projet du PAE A : DRH ; Mission égalité C : Instances (CA, CSA, CS) I : Tous les personnels	À réaliser : cartographie des fonctions ; liste des primes ; état des lieux de la répartition F/H dans les différentes fonctions. Veille sur des pratiques et moyens de revalorisation des métiers à prédominance féminine.	Etat des lieux, rapport d'analyse et préconisations réalisés.		x	x

2.2	Résorber les écarts de rémunérations observés	2.2.2	Sensibiliser les personnes mobilisées dans l'attribution des primes aux biais de genre et aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (membres élu·es et nommé·es de toutes les instances, CODIR, DD, DU, ...)	1	R : DRH A : Mission égalité C : I : Tous les personnels	Budget alloué au Plan de formation des personnels Outil de sensibilisation aux biais de genre (test d'associations implicites) Fournir un récapitulatif du nombre de candidat·es sur les cinq dernières années et du nombre effectif de bénéficiaires femmes et hommes.	Nombre de personnes sensibilisées		x	x
		2.2.3	Étendre la période de référence de 18 mois pour les agent·es ayant eu un congé maternité, parental ou d'adoption lors du dépôt de la candidature à la C3 du RIPEC	1	R : DRH A : Mission égalité C : I : le CAR ; tous les personnels	Note d'information à réaliser pour les agent·es au moment de l'ouverture de la campagne. Note d'information à destination du CAR.	Taux de personnes ayant ajouté ces 18 mois dans leur candidature sur le nombre de personnes concernées		x	x

AXE 3		GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET ÉCHELONS								
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
3.1	Diagnostiquer les écarts dans l'avancement de carrière et l'accès aux promotions des femmes et des hommes	3.1.1	Concevoir un tableau de bord pour recueillir les données relatives aux carrières ainsi que les indicateurs d'analyse pertinents	1	R : CAPIL ; DRH A : Comité de projet du PAE C : Chargée de mission égalité I : Instances (CA, CSA, CS)	Espace de travail collaboratif pour concevoir et renseigner le tableau de bord	Nombre d'indicateurs identifiés		x	x
		3.1.2	Mener une analyse genrée dans l'avancement et l'accès aux promotions par métier, selon le temps de travail, ainsi qu'au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption	1	R : Chargée de mission égalité A : DRH C : Comité de projet du PAE I : Instances ; toute l'école	Benchmark et veille pour identifier les indicateurs d'analyse clés	Livrable réalisé : rapport d'analyse + nombre d'indicateurs choisis		x	x
		3.1.3	Réaliser une enquête sur les responsabilités et les activités académiques des enseignant-es-chercheur-euses depuis 10 ans	1	R : Groupe de travail dédié dans le cadre du PAE A : Comité de projet du PAE C : VPR ; VPE ; DD et DU I : toute l'école	Groupe de travail dédié au sein du Comité de projet et budget éventuel pour accueillir une personne en stage. Espace de travail collaboratif et outils techniques pour mener l'enquête. Veille sur la méthodologie d'enquête et les indicateurs quantitatifs et qualitatifs à recueillir.	Rapport d'enquête		x	x
3.2	Sensibiliser l'ensemble de la communauté aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ESR	3.2.1	Organiser des conférences sur le caractère structurel des inégalités professionnelles et sur les carrières des femmes dans l'ESR	2	R : Mission égalité A : Comité de projet du PAE C : VPR ; VPE ; DU et DD ; Service de la communication I : Toute l'école	Définition d'un programme et d'un calendrier Budget dédié	Nombre d'événements organisés Nombre de participant-es		x	x
		3.2.2	Sensibiliser les personnes impliquées dans l'étude des dossiers de demande d'avancement (les « expert-es ») aux enjeux et aux facteurs d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes	1	R : DRH A : Mission égalité C : I : Tous les personnels	Budget alloué au plan de formation des personnels. Outil de sensibilisation aux biais de genre (test d'associations implicites) Fournir un récapitulatif du nombre de candidat-es sur les cinq dernières années et du nombre effectif de bénéficiaires femmes et hommes	Nombre de personnes sensibilisées		x	x

3.2	Sensibiliser l'ensemble de la communauté aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ESR	3.2.3	Mettre en place un protocole de sensibilisation aux biais de genre dans le recrutement , notamment dans le cadre des comités de sélection	1	R : Mission égalité ; DUNES A : Présidence C : DRH ; Comité de projet du PAE I : toute l'école	Budget alloué au plan de formation des personnels. Espace numérique dédié.	Nombre de personnes sensibilisées		x	x
		3.2.4	Repenser les procédures de recrutement des comités de sélection pour prévenir les biais de genre (ex : ne pas faire patienter ensemble les femmes et les hommes dans des disciplines très masculinisées)	1	R : Présidence A : Chargée de mission égalité C : DRH ; Comité de projet du PAE I : toute l'école	Mis en place d'un groupe de travail dédié. Sollicitation d'expert·es (ex : Isabelle Régner) Veille et mise à disposition d'outils : guide des COS (DRH/VPR) ; test d'associations implicites ; nomination d'un.e référent.e égalité par COS	Procédure formalisée et communiquée			x
3.3	Favoriser la promotion et l'évolution professionnelle de toutes et tous	3.3.1	Valoriser les parcours des personnels de l'ENS de Lyon dans une perspective de mixité professionnelle afin de favoriser la projection et l'évolution de toutes et tous vers tous les métiers	2	R : Service de la communication A : Comité de projet du PAE C : Présidence ; DGS I : Toute l'école	Moyens humains et matériels pour réaliser des portraits sous différents formats et pour les valoriser.	Nombre et type de supports créés (Portraits, Podcasts, « Vis ma vie » : immersion ; Journée « métiers » ; Rencontres étudiant.es, diplômé.es, doctorant.es et personnels ; speed dating des Cordées de la réussite, ...)	x	x	x
		3.3.2	Formuler des préconisations pour valoriser les formations suivies par les personnels BIATSS et enseignant·es-chercheur·euses lors de l'étude d'un dossier de demande d'avancement	1	R : DRH A : Comité de projet du PAE C : Instances (CSA et CA) I : tous les personnels fonctionnaires	Réalisation d'un tableau de bord pour recueillir des données sexuées sur le suivi des formations. Recensement des différentes procédures de promotion avec leurs étapes. Engager des réflexions sur le temps disponible pour se former.	Nombre et type de préconisations identifiées		x	x
		3.3.3	Encourager les mobilités internes des personnels BIATSS	2	R : DRH ; Service de la communication A : Comité de projet du PAE C : I : Tous les personnels	Veille sur les bonnes pratiques et les leviers en matière de mixité et d'égalité professionnelle dans la fonction publique Supports de communication Accompagnement individuel	Nombre d'accompagnements et de mobilités réalisés Indicateurs relatifs à la mixité des fonctions / services / domaines	x	x	x

		3.3.4	Modifier les fiches de poste des agents qui reprennent à temps partiel , à leur retour de congé maternité, parental ou d'adoption	1	R : DRH A : Comité de projet du PAE C : Toutes les directions de services I : Tous les personnels	Elaborer une procédure. Temps dédié entre l'agent-e et son / sa responsable pour élaborer la fiche de poste	Taux de personnes touchées chaque année sur le nombre de personnes concernées		x	x
3.4	Inciter et soutenir les candidatures des enseignantes-chercheuses tout au long de leur carrière	3.4.1	Réaliser une cartographie des personnes titulaires de l'HDR et de celles qui (co)encadrent une thèse à l'ENS	1	R : DRH A : Comité de projet du PAE C : CAPIL ; DD et DU I : toute l'école	Moyens humains et outils pour réaliser cette cartographie (ex : faire renseigner une fiche d'information par chaque DD et DU)	Nombre de personnes identifiées		x	x
		3.4.2	Proposer des temps d'échanges et un accompagnement des enseignant-es-chercheur-euses sur les périodes charnières de leur carrière (HDR, ANR, ERC, CRCT, Délégation, ...)	1	R : VPR ; VPE A : Comité de projet du PAE C : DRH I : l'ensemble des personnels enseignant-es-chercheur-euses	Définition d'une procédure et des modalités d'accompagnement, en lien avec HRS4R Partage de bonnes pratiques en labo	Nombre d'actions mise en œuvre Nombre de personnes touchées	x	x	x
		3.4.3	Renforcer l'information sur les droits au CRCT suite à un congé maternité, parental ou d'adoption auprès des candidat-es et des instances	1	R : DRH ; VPR ; VPE A : Comité de projet du PAE C : Service de la communication I : l'ensemble des personnels enseignant-es-chercheur-euses	Définition d'un plan de communication	Nombre et type de communications réalisées Nombre de personnes déposant une demande	x	x	x
		3.4.4	Mettre en place un droit au CPP suite à un congé maternité, parental ou d'adoption	1	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : I : l'ensemble des personnels enseignant-es-chercheur-euses et les instances		Vote de la décision par le CA		x	x
		3.4.5	Mettre en œuvre les actions relatives au suivi et à l'évolution de carrière des enseignant-es-chercheur-euses prévues dans le Plan d'action HRS4R .	1	R : VPR A : Présidence C : Comité de projet du PAE ; DRH ; instances I : toute l'école	Espace de travail collaboratif pour suivre la mise en œuvre des actions du plan HRS4R concernées par les enjeux d'égalité professionnelle	Nombre et type d'actions mises en œuvre	x	x	x

3.4	Inciter et soutenir les candidatures des enseignantes-chercheuses tout au long de leur carrière	3.4.6	Mettre en place des actions de mentorat pour les doctorantes et les post-doctorantes avec / au sein des laboratoires	1	R : Référent-es mentorat HRS4R A : VPR ; Comité de projet du PAE C : Mission égalité ; DRH ; élu-es doctorant-es I : toute l'école	Temps de rencontre entre les référent-es, la chargée de mission HRS4R et la mission égalité Espace de travail collaboratif et de partage de pratiques Edition d'un guide sur le mentorat et formation des mentor-es (mentorat ; enjeux d'égalité professionnelle) Tableau de bord de suivi des binômes, par discipline	Nombre de mentorats mis en place	x	x	x
		3.4.7	S'accorder pour préserver les services d'enseignement et les responsabilités des enseignant-es-chercheur-euses avant leur départ en congé maternité, parental ou d'adoption ou avant tout départ en CRCT	1	R : DD ; VPE A : Comité de projet du PAE C : I : l'ensemble des personnels enseignant-es-chercheur-euses	Fiche d'information pratique à destination des DD	Nombre de personnes touchées		x	x

AXE 4		ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE – ACCOMPAGNEMENT À LA PARENTALITÉ								
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
4.1	Faire du télétravail un levier pour l'égalité professionnelle	4.1.1	Sensibiliser le Groupe de suivi Télétravail aux facteurs d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre du télétravail	1	R : Chargée de mission égalité A : Comité de projet du PAE C : DGS I : Instances (CSA)	Mise à disposition de ressources pour enrichir les réflexions du groupe de suivi	Nombre de réunions Relevés de décisions en lien avec l'égalité professionnelle	x	x	x
		4.1.2	Augmenter le nombre de jours de télétravail flottant disponibles par an, par agent-e	1	R : DGS A : Groupe de suivi du télétravail C : Comité de projet du PAE ; Instances (CSA) I : Tous les personnels éligibles au télétravail	Veille sur la politique d'autres établissements en la matière Mise à jour du protocole / de la convention de télétravail Questionnaire envoyé aux personnels éligibles au télétravail	Nombre de jours de télétravail flottant pris chaque année par les agent-es, selon le sexe et le statut Nombre de personnes ayant souhaité plus de jours de télétravail flottant		x	x
		4.1.3	Sensibiliser et former les personnels (agent-es et encadrant-es) sur le cadre, les conditions de télétravail en incitant à plus de souplesse dans l'appréciation des demandes de télétravail	1	R : Présidence ; DGS A : Comité de projet du PAE C : Groupe de suivi du télétravail ; Instances (CSA) I : Tous les personnels éligibles au télétravail	Espace de ressources et temps de rencontres dédiés (ex : café RH, webinaire, etc.) aux enjeux d'égalité professionnelle dans le télétravail Mise à jour du protocole de télétravail. Par exemple, au sujet du délai des jours flottants : « faire la demande une semaine avant, sauf situation exceptionnelle et accord de l'encadrant-e »	Nombre d'actions mises en œuvre		x	x
		4.1.4	Organiser des rencontres entre personnels pour échanger sur les modalités du télétravail, partager des bonnes pratiques et faire remonter les éventuelles difficultés ou interrogations, au regard des enjeux d'égalité professionnelle	2	R : Présidence ; DGS A : Comité de projet du PAE C : Groupe de suivi du télétravail I : Tous les personnels éligibles au télétravail	Modalités d'organisation et d'animation de ces rencontres Outils permettant de recueillir les besoins, difficultés et bonnes pratiques échangés	Nombre de rencontres organisées et retours recueillis dans une perspective d'amélioration du dispositif		x	x

		4.1.5	Créer une charte du droit à la déconnexion	1	R : DRH A : Présidence C : Groupe de suivi du télétravail ; SPST ; Instances (CSA ; F3SCT) I : Tous les personnels	Benchmark Modalités et formes de communication de la charte	Réalisation et diffusion de la charte		x	
		4.1.6	Ajouter les informations sur le dispositif de signalement interne et les contacts utiles en matière de VSS au travail et de violences conjugales dans la convention de télétravail	1	R : Mission égalité A : DRH C : Commission de prévention I : Tous les personnels bénéficiant du télétravail ; Groupe de suivi de télétravail	Création d'un encart dédié dans la Convention	Mise à jour et diffusion de la convention		x	
4.2	Améliorer la communication sur tous les dispositifs relatifs à la parentalité et encourager leur usage	4.2.1	Faciliter l'accès aux informations sur le congé paternité, le congé parental, le temps de travail et les autres dispositifs relatifs à la parentalité.	1	R : DRH A : Comité de projet du PAE C : service de la communication I : toute l'école	Mise à jour de documents internes, tels que le livret d'accueil ; les page intranets ; le protocole ARTT ; etc.	Pages intranet et documentation pratique faciles d'accès et à jour		x	
		4.2.2	Mettre en avant ces dispositifs à la rentrée (étudiant-es et doctorant-es), lors de l'accueil des nouveaux personnels et tout au long de l'année par des actions dédiées (Lettre d'info RH ; café RH ; webinaire ; rencontres sur l'égalité professionnelle ; ...)	1	R : Service de la communication ; DRH ; VPE ; VPR ; DAI A : Comité de projet du PAE C : Mission égalité ; service de santé étudiante ; médecine de prévention I : Toute l'école	Recensement et transmission de l'information à toutes les parties prenantes pour diffusion élargie.	Nombre de communications réalisées sur le sujet		x	x
		4.2.3	Mettre en place des entretiens de carrière avant / après un congé maternité, parental ou d'adoption de façon à retravailler la fiche de poste si nécessaire ou à maintenir les responsabilités et heures d'enseignements des enseignant-es-chercheur-euses	1	R : Toutes les directions de service, d'unité et de départements et DRH A : DRH C : Comité de projet du PAE I : Tous les personnels et doctorant-es	Mise en place d'un tableau de bord pour assurer le suivi du nombre de personnes concernées et du nombre d'entretiens, par entité et par année Formalisation d'une procédure d'accompagnement par la DRH et/ou de fiches d'information et de conseils destinés aux responsables amené-es à réaliser ces entretiens	Nombre d'entretiens pré / post congé réalisés par an et par entité		x	x

4.2	Améliorer la communication sur tous les dispositifs relatifs à la parentalité et encourager leur usage	4.2.4	Proposer une formation et un accompagnement RH aux responsables de service, aux directions des départements et des unités sur les enjeux d'égalité professionnelle et de conciliation des temps	1	R : DRH ; Chargée de mission égalité A : Comité de projet du PAE C : Correspondant.es égalité des laboratoires I : Tous les personnels	Budget alloué au plan de formation des personnels axe « partager une culture commune de l'égalité »	Nombre de personnes sensibilisées / accompagnées		x	x
		4.2.5	Concevoir un guide de la parentalité au travail	2	R : Comité de projet du PAE A : DRH C : Instances (F3SCT) ; SPST I : Toute l'école	Veille et recueil de bonnes pratiques Espace de travail collaboratif Moyens alloués à l'édition, la traduction en anglais et la distribution du guide dans l'école	Livrable réalisé et mode de diffusion			x
4.3	Garantir un environnement adapté et des conditions propices pour tirer son lait	4.3.1	Mettre en place des salles d'allaitement à usage spécifique, équipées et de proximité ; accessibles par les étudiant-es, les doctorant-es, les membres du personnel et des personnes invitées	1	R : SPST A : Comité de projet du PAE C : Mission égalité ; médecine de prévention ; instances (F3SCT) I : toute l'école et les partenaires	Améliorer l'installation et l'équipement des salles de repos par des moyens dédiés (frigo ; fauteuil confortable ; point d'eau). Définir des modalités d'octroi et d'occupation des salles avec un planning défini avec les bénéficiaires en cas d'utilisation par plusieurs personnes.	Nombre de salles mises à disposition		x	x
		4.3.2	Associer les responsables de services et de formation pour transmettre l'information de l'existence et de l'organisation de ces espaces d'allaitement, en les sensibilisant à l'aménagement des heures de travail ou de cours que cela requiert	1	R : Présidence ; DGS ; VPE A : Comité de projet du PAE C : SPST ; instances (F3SCT) I : Toute l'école	Note d'information sur les modalités de demande, d'accès à une salle d'allaitement et d'aménagement des heures à transmettre aux responsables pour relais auprès de leurs agent-es / des étudiant-es	Edition d'une note d'information		x	x
		4.3.3	Communiquer régulièrement et largement sur ces dispositifs	1	R : Service de la communication ; Médecine de prévention ; Service de santé étudiante A : Comité de projet du PAE C : SPST ; instances (F3SCT) I : Toute l'école	Définir un plan de communication. Modalités de communications identifiées : intranet ; guide de la parentalité ; information par les responsables d'équipe, la DRH, la médecine de prévention, etc.	Nombre et type de communications réalisées		x	x

AXE 5 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ AU TRAVAIL SOUS L'ANGLE DU GENRE										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
5.1	Faire de la politique QVCT un levier pour l'égalité professionnelle	5.1.1	Associer la mission égalité à l'élaboration du cahier des charges de mise en place du baromètre social	1	R : DRH A : Comité de projet du PAE C : CAPIL ; Instances (F3SCT) I : Toute l'école	Constitution d'un groupe de travail, de son périmètre d'action et d'un planning de réunions. Espace de travail collaboratif	Indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle retenus dans le cahier des charges		x	x
		5.1.2	Intégrer la mission égalité dans le comité de projet QVCT	1	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : I : Toute l'école	Veille « genre et QVCT » : études, rapports, guides et bonnes pratiques	Nombre de mesures identifiées par le comité QVCT favorisant l'égalité professionnelle		x	x
		5.1.3	Mettre en place, chaque année, la semaine de la qualité de vie et de la santé au travail	2	R : DRH ; SPST A : Comité de projet du PAE C : Mission égalité ; service de la communication ; Instances (F3SCT) I : Toute l'école	Moyens humains et financiers pour organiser cette semaine chaque année	Nombre d'actions organisées et de participant·es		x	x
		5.1.4	Structurer l'action sociale par la constitution d'un groupe de travail dédié	1	R : DRH A : Comité de projet du PAE C : Assistante sociale ; Mission égalité ; Instances (CSA) ; association ENSEMBLE I : Toute l'école	Identifier les pratiques en matière d'action sociale et formaliser des procédures (demandes, circuits, communication) et les besoins financiers pour développer l'offre d'action sociale	Recensement réalisé et relevés de décisions		x	x
5.2	Prendre en compte les enjeux de la santé au travail comme levier pour l'égalité professionnelle	5.2.1	Mettre en place un groupe de travail pour instaurer des congés relatifs aux enjeux de santé gynécologique (maladies chroniques, IVG, IMG, interruption spontanée de grossesse, ...)	1	R : DRH ; Chargée de mission égalité A : Présidence C : VPE ; DAJI ; Service de santé étudiante ; Médecine de prévention I : Toute l'école	Etat des lieux sur les procédures actuelles des services de la VPE et de la DRH pour les adapter aux enjeux de santé gynécologiques	Nombre de réunions et relevés de décisions	x	x	

5.2	Prendre en compte les enjeux de la santé au travail comme levier pour l'égalité professionnelle	5.2.2	Mettre en place un congé menstruel pour les étudiant-es et les personnels	1	R : VPE ; DRH A : Présidence C : Chargée de mission égalité ; DAJI ; Instances (F3SCT) I : Toute l'école	Réalisation d'une procédure propre à chaque public et d'un plan de communication à ce sujet.	Vote de la décision		x	
		5.2.3	Communiquer sur les dispositifs d'autorisation d'absence dans le cadre de rdv médicaux (grossesse, post-partum, IMG, pathologies d'ordre gynécologique, etc.)	1	R : DRH ; médecine de prévention ; SSE A : Comité de projet du PAE C : I : Toute l'école	Actualisation du protocole ARTT Plan de communication et formats envisagés (intranet, fiche d'information, affiches, rdv, ...)	Nombre et types de communication réalisées	X	X	x
		5.2.4	Intégrer les enjeux « Genre et santé » dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	1	R : SPST ; Mission égalité A : Comité de projet du PAE C : Instances (F3SCT) I : Assistant-es de prévention	Veille sur les enjeux de la prise en compte du genre dans la santé au travail et le DUERP. Information auprès de l'école.	DUERP mis à jour et communiqué		X	x
		5.2.5	Former les acteurs et actrices de la prévention et de la santé à ces enjeux pour qu'elles et ils deviennent des relais vers les services compétents et les personnes expertes	1	R : DRH A : Chargée de mission égalité C : SPST ; Instances (CSA ; F3SCT) I : toute l'école	Budget alloué au Plan de formation des personnels Intégrer un nouvel axe au Plan de formation tenant compte des enjeux de la santé au travail, de la santé des femmes, des personnes menstruées, des personnes trans et de l'impact des violences conjugales sur le travail.	Nombre de formations organisées Nombre de personnes formées		X	x
		5.2.6	Mettre en place des distributeurs de protections périodiques (dans les WC et vestiaires) pour toutes et tous, dans une démarche éco-responsable	2	R : Présidence A : Comité de projet du PAE C : Mission transition écologique ; VPE ; DGS I : Toute l'école	Définition d'une procédure (installation et remplissage des distributeurs, cartographie des distributeurs, du type de protections, choix du fournisseur, etc.) Budget dédié	Nombre de distributeurs installés et nombre de protections distribuées chaque année		x	x

AXE 6		ENJEUX D'ÉGALITÉ DANS LA QUALITÉ DE VIE ÉTUDIANTE								
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
6.1	Garantir l'égalité dans les conditions de recrutement, l'accueil et l'intégration des élèves, des étudiant-es et des doctorant-es	6.1.1	Former les jurys de recrutement et les commissions d'attribution aux enjeux de non-discrimination (concours et attribution des CDSN)	1	R : VPE ; VPR A : Chargée de mission égalité C : DRH (formation des personnels) ; Commission de prévention I : toute l'école	Budget formation Espace de travail partagé pour recenser les personnes à former / formées	Nombre de formations organisées Nombre de personnes formées		x	x
		6.1.2	Mettre à jour le règlement intérieur pour inscrire ces engagements de lutte contre les discriminations et présenter les contacts utiles	1	R : Présidence A : DAJI C : Mission égalité I : toute l'école		Nouveau règlement adopté en CA, publié sur le site et communiqué à l'école	x		
		6.1.3	Communiquer sur les engagements de l'ENS et sur les dispositifs existants (prénom d'usage, dispositif de signalement, RSST)	1	R : Communication ; VPE ; VPR A : Mission égalité C : Commission de prévention I : toute l'école	Budget pour traduction en anglais et pour frais de reprographie	Nombre et types de communications réalisées (Dossier d'inscription Livrets d'accueil Sites internet et intranet Plateforme des études)	x	x	x
		6.1.4	Organiser des temps de sensibilisation (en français et en anglais) à chaque rentrée universitaire auprès des étudiant-es, des doctorant-es et des personnels, avec une incitation forte des enseignant-es-chercheur-euses à participer	1	R : VPE ; VPR ; DRH ; DAI A : Mission égalité C : Commission de prévention ; élu-es étudiant-es et doctorant-es ; associations étudiantes I : toute l'école	Faire le lien avec le principe « supervision et tâches de gestion » du référentiel HRS4R. L'indicateur côté HRS4R sera plutôt : nombre de C ou EC ayant participé à la sensibilisation.	Nombre d'interventions Nombre de personnes touchées	x	x	x
		6.1.5	Sensibiliser la direction des résidences à ces enjeux pour faciliter l'expression des besoins des étudiant-es dans l'attribution des logements (ex : choix d'une coloc mixte / non mixte) et pour faire remonter les difficultés (ex : contacts utiles en cas de besoin)	1	R : Direction des résidences A : VPE ; Mission égalité C : élu-es étudiant-es I : toute l'école		Mise à jour du questionnaire de demande de logement et du bail pour intégrer ces informations Affichage dans le logement		x	x

6.2	Favoriser les actions en faveur de la mixité de genre des filières	6.2.1	Intégrer cet enjeu dans les actions menées dans le cadre des Cordées de la réussite et de l'Observatoire des diversités inter-ENS	1	R : Référent Diversité et Vie Etudiante de l'ENS de Lyon A : Mission égalité C : comité de projet du PAE I : toute l'école	Moyens alloués aux Cordées de la réussite Partage d'informations et de données sexuées au titre des missions de l'Observatoire des diversités	Nombre d'actions réalisées Nombre d'élèves touché-es	x	x	x
		6.2.2	Assurer un suivi des actions engagées dans le cadre du décret Rixain de décembre 2023 (cf article 1 du décret)	1	R : Présidence A : VPE C : Mission égalité ; comité de projet du PAE I : toute l'école	Outils de recueil des données	Diagnostic réalisé à partir des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes Nombre d'actions mises en œuvre pour réduire les inégalités	x	x	x
		6.2.3	Créer des bourses d'études pour les étudiantes en mathématiques et en informatique	1	R : Présidence A : DAJI ; VPE ; Mission égalité C : Instances I : toute l'école	Budget dédié Rédaction d'une procédure d'attribution	Nombre de bourses allouées chaque année		x	x
		6.2.4	Valoriser l'engagement des étudiant-es et des doctorant-es mobilisé-es dans le cadre d'événements institutionnels relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle (ex : journées Femmes et sciences), en lien avec les départements et les laboratoires.	1	R : VPE A : Présidence C : élu-es étudiant-es et doctorant-es ; Comité de projet du PAE I : toute l'école	Réflexion sur le type et les modalités de valorisation	Type de valorisation Nombre de personnes concernées			x
		6.2.5	Concevoir un tableau de bord sur les missions et lieux de stages et sur l'insertion professionnelle de nos diplômé-es afin d'identifier les enjeux en matière de mixité des filières et d'égalité professionnelle.	2	R : VPE ; CAPIL A : Comité de projet du PAE C : Directions des départements, Mission égalité I : toute l'école	S'inspirer de l'enquête Insertion pour assurer une continuité	Nombre d'indicateurs identifiés et types de données recensées Eventuel livrable réalisé (diagnostic, publications, enquêtes, ...)		x	x

6.3	Intégrer les enjeux d'égalité dans les dispositifs d'accompagnement des étudiant-es et des doctorant-es	6.3.1	Réaliser un nouveau modèle de convention de stage afin d'intégrer les engagements de l'ENS de Lyon et les contacts utiles en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et les VSS et communiquer à ce sujet	1	R : VPE A : Mission égalité C : Cellule Action ; DAJI ; Instances I : Toute l'école ; autres établissements délivrant une convention de stage pour l'ENS ; lieux de stage	Benchmark : modèles de conventions de stage inclusives avec contacts de signalement utiles	Nombre et types d'informations publiées (conventions, intranet : ENStage, ...)	x	x	
		6.3.2	Mener une réflexion sur les enjeux d'égalité dans le cadre des mobilités : travailler sur les conditions de départ de nos étudiant-es.	2	R : DAI A : Mission égalité ; Mission handicap C : Commission de prévention I : toute l'école	Benchmark : pratiques d'autres établissements (en France et chez nos partenaires internationaux)	Type de réflexions et d'actions engagées (ex : rapport sur les conditions à réunir pour un départ à l'étranger)		x	x
		6.3.3	Veiller à la prise en compte des enjeux d'égalité dans l'encadrement de la recherche et lors des déplacements sur un terrain de recherche	1	R : VPE ; VPR A : Mission égalité ; Commission de prévention C : Comité de projet du PAE, Cellule Action, Instances I : toute l'école	Budget pour former les EC dès l'encadrement de mémoire + sensibilisation des étudiant-es. Partage de ressources et de bonnes pratiques en la matière Cf actions 4.3.1 et 4.3.6 : formalisation de procédures tenant compte de la prévention des discriminations, du harcèlement et des VSS	Type et nombre d'actions mises en œuvre	x	x	x
6.4	Intégrer les enjeux « Genre et santé » dans les actions relatives à la santé étudiante	6.4.1	Former les membres du service de santé étudiante aux enjeux « Genre et santé » afin de renforcer l'accompagnement des personnes concernées par des maladies chroniques (ex : endométriose), des parcours de transition médicale, hormonale, etc.	2	R : Présidence ; SPST A : DRH ; Mission égalité C : Commission de prévention I : toute l'école	Budget alloué au Plan de formation des personnels	Nombre de formations organisées Nombre de personnes formées		x	x
		6.4.2	Dédier au moins un poste d' étudiant-e relais santé sur les enjeux « Genre et santé » (contraception ; prévention des risques sexuels et des VSS ; accès aux soins et aux informations sur les règles et maladies associées, etc.)	1	R : SSE A : Mission égalité C : Commission de prévention ; Cellule Action I : toute l'école	Budget pour indemniser et former cet-te étudiant-e Budget pour mettre en place des actions de prévention En lien avec le Schéma directeur de la vie étudiante de la ComUE / du CROUS de Lyon	Nombre d'actions organisées Nombre de personnes touchées par les actions de prévention organisées par l'étudiant-e relais santé		x	x

6.4	Intégrer les enjeux « Genre et santé » dans les actions relatives à la santé étudiante	6.4.3	Accompagner les étudiant-es dans l'accès à la contraception	1	R : SSE A : VPE ; Commission de prévention C : étudiant-es, instances, associations étudiantes I : tou-tes les étudiant-es	Benchmark de pratiques d'établissements En lien avec le Schéma directeur de la vie étudiante de la ComUE / du CROUS de Lyon Budget dédié Partenariat éventuels (ex : Planning familial, CIDFF)	Type et nombre d'actions organisées		x	x
		6.4.4	Mettre en place des actions pour lutter contre le tabou sur les règles et les maladies chroniques relatives (ex : endométriose)	1	R : SSE ; Commission de prévention A : Comité de projet du PAE C : étudiant-es, associations étudiantes, instances I : toute l'école	Benchmark de pratiques d'établissements Budget dédié Partenariat éventuels	Type et nombre d'actions organisées		x	x
6.5	Inciter et valoriser l'engagement étudiant en matière de lutte contre les discriminations et de prévention des VSS	6.5.1	Formaliser une charte pour / avec les associations étudiantes les engageant à se tourner vers la Mission égalité à chaque renouvellement de bureau	2	R : VPE A : Mission égalité C : Fédération des associations ; élu-es étudiant-es ; Commission de prévention I : associations étudiantes	Benchmark	Charte rédigée Nombre de signataires			x
		6.5.2	Mettre en place une base de données des membres des bureaux et CA des associations pour engager une réflexion sur la parité	1	R : VPE A : Mission égalité C : associations étudiantes I : instances	Cf indicateurs du Décret Rixain (dec. 2023) Tableau de bord	Type de traitements et de diagnostics réalisés sur les données recueillies Actions de correction mises en œuvre		x	x
		6.5.3	Proposer une formation sur ces enjeux aux membres des bureaux, à chaque renouvellement, ainsi qu'aux délégué-es de promo	1	R : VPE A : Mission égalité C : Commission de prévention ; Fédération des associations I : toute l'école	Temps octroyé aux membres des bureaux et aux délégué-es pour suivre ces formations	Nombre de formations organisées Nombre de personnes formées selon le statut dans le bureau		x	x

6.5	Inciter et valoriser l'engagement étudiant en matière de lutte contre les discriminations et de prévention des VSS	6.5.4	Créer une obligation de protocole safe pour tout événement organisé à l'ENS (ex : soirée étudiante)	1	R : VPE A : Mission égalité C : SSE ; associations étudiantes ; élu-es étudiant-es ; SPST I : toute l'école	Benchmark Formalisation d'un protocole et des conditions d'obligation	Nombre d'événements organisés en accord avec ce protocole		x	x
		6.5.5	Accompagner et soutenir les initiatives étudiantes dans le cadre d'actions de sensibilisation aux enjeux d'égalité	1	R : Présidence A : Mission égalité C : associations étudiantes ; élu-es étudiant-es ; VPE ; Service de la communication I : toute l'école	Temps de formation à la demande En lien avec le Schéma directeur de la vie étudiante de la ComUE / du CROUS de Lyon	Nombre d'actions mises en œuvre dans le cadre d'une collaboration associations étudiantes / ENS	x	x	x
		6.5.6	Créer des crédit ECTS dédiés à la lutte contre les discriminations et la prévention des VSS pour les élu-es étudiant-es et membres d'associations engagé-es	1	R : VPE A : Présidence C : Comité de projet du PAE I : tou-tes les étudiant-es	Benchmark Modèle d'autres types d'engagements valorisés par des crédits ECTS à l'ENS. <i>Ex : 4 crédits ECTS accordés dans le cadre du label de cours « Égalité » (cf. action 6.6.2)</i>	Nombre de personnes concernées par an	x	x	x
6.6	Intégrer le sexe et le genre dans la formation et la recherche	6.6.1	Proposer, chaque semestre, un cours sur les enjeux de non-discrimination, d'égalité, d'études de genre dans le cadre des CPNS et pour les étudiant-es en PLR	1	R : VPE A : Présidence C : DU ; DD ; Chaire de professeur-e junior-e « Genre » ; Mission égalité I : toute l'école	Document de cadrage : objectifs, public cible, modalités de mise en œuvre, calendrier des cours	Nombre de personnes touchées		x	x
		6.6.2	Créer un label thématique de cours « Genre » ou « Égalité » sur le modèle du label « transition écologique »	1	R : VPE A : Mission égalité C : DD dont Sciences sociales ; chaire de professeure junior « genre » ; CHELS I : tou-tes les étudiant-es	Modalité de mise en œuvre ; calendrier, programme et type de valorisation (30 cours étiquetés « égalité » ; « genre » ou « lutte contre les discriminations » sur les 4 années du diplôme)	Nombre de personnes inscrites dans ce parcours, dans le cadre de leurs études		x	x
		6.6.3	Diffuser et valoriser les bourses de soutien aux recherches (mémoires de Master et thèses) portant sur les thématiques du genre et/ou les discriminations	2	R : VPR ; VPE A : Comité de projet du PAE C : Service de la communication ; mission égalité I : toute l'école	Recensement des bourses (Effigies, CPED, Défenseur des droits, etc.) et définition des modalités de communication	Nombre et types de communications réalisées sur ces bourses	x	x	x
		6.6.4	Valoriser les recherches (mémoires, thèses) et les stages réalisés sur les thématiques du genre par nos étudiant-es, doctorant-es mais aussi les recherches de nos laboratoires	2	R : Communication A : Comité de projet du PAE C : VPR ; VPE ; DU ; DD I : toute l'école	Plan de communication sur les parcours d'étudiant-es et de doctorant-es (portraits, interviews, podcasts, événements grands publics du type « Ma thèse en 180 sec »,...)	Nombre de parcours mis en valeur Modalités et types de communication / valorisation		x	x

AXE 7		LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT MORAL, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LES LGBT+PHOBIES								
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	PRIORITÉ	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE (RACI)	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2024	2025	2026
7.1	Renforcer et pérenniser les actions de prévention	7.1.1	Réunir régulièrement la Commission de prévention	1	R : chargée de mission égalité A : chargée de mission égalité C : Comité de projet du PAE I : Comité de projet du PAE ; CODIR ; Instances (CEVE, F3SCT) ; toute l'école	Feuille de route Espace de travail collaboratif Élaboration d'un plan de communication	Calendrier des réunions de la Commission de Prévention. Comptes-rendus de la Commission de prévention. Nombre d'actions de prévention réalisées et nombre de personnes touchées.		x	x
		7.1.2	Mettre en place une procédure de prévention aux VSS pour toute conférence scientifique dont l'ENS de Lyon est partie prenante	1	R : VPR A : Commission de prévention C : Comité de projet du PAE ; Conseil scientifique I : CS ; DU ; F3SCT ; toute l'école	Moyens de communication et de reprographie	Nombre et type de livrables. Niveau de connaissance de la procédure par les dépositaires d'un projet. Nombre de projets déposés au CS ayant intégré la procédure.		x	
		7.1.3	Mettre en place une procédure de prévention et de signalement pour les missions professionnelles, les déplacements sur les terrains de recherche et les stages	1	R : VPR ; VPE A : Commission de prévention C : Cellule Action I : CS ; F3SCT ; CEVE ; DU et DD ; toute l'école	Moyens de communication et de reprographie	Niveau de connaissance de la procédure		x	
		7.1.4	Mettre à jour les documents et formulaires internes avec un usage non discriminant de la langue . Veiller à tenir compte de la diversité des familles	1	R : DGS A : DRH C : chargée de mission égalité I : toute l'école	Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État	Nombre de documents et de formulaires mis à jour	x	x	x

7.1	Renforcer et pérenniser les actions de prévention	7.1.5	Faciliter le recours au prénom d'usage dès la phase de candidature et jusqu'au doctorat	1	R : VPE VPR A : chargée de mission égalité C : DSI I : services de la VPE ; candidat-es et étudiant-es ; ED ; DD et DU	Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026)	Procédure formalisée et communiquée aux parties prenantes	x	x	x
		7.1.6	Associer systématiquement la mission égalité à la définition des besoins pour l'achat ou le renouvellement d'un logiciel ou lors de la création de tout autre outil / formulaire qui implique de recueillir l'identité des personnes afin de prendre en compte le prénom d'usage, la diversité des familles et d'éviter les marques de civilité M / Mme	2	R : Présidence ; DGS A : mission égalité C : DSI ; DAJI I : tous les services de l'école	Inclure ce critère dans le cahier des charges	Nombre de logiciels et d'outils non conformes, à faire évoluer		x	x
7.2	Améliorer la connaissance, le fonctionnement et l'articulation des dispositifs de prévention et de signalement internes	7.2.1	Réunir l'ensemble des référent-es (laïcité, antisémitisme, lutte contre le racisme et les discriminations, VSS, handicap, ouverture sociale des grandes écoles / Cordées de la réussite, ...) et les acteurs/actrices des divers dispositifs (RSST, DGI, RPS, et autres dispositifs réglementaires) au moins 2 fois par an	2	R : Présidence A : Commission de prévention C : DAJI, DRH, SPST, Médecine de prévention, psychologue du travail, F3SCT I : toute l'école	Feuille de route et document de cadrage sur l'articulation de ces différentes missions Espace de travail collaboratif	CR des réunions et relevés de décision		x	x
		7.2.2	Mener des enquêtes de victimation pour faire un état des lieux des faits de discriminations, de harcèlement moral et de VSS	1	R : Présidence A : Chargée de mission égalité C : Cellule Action, Commission de prévention, CAPIL, F3SCT I : toute l'école	Ressources humaines : un-e référent-e pérenne + soutien ponctuel d'une personne en stage Rapport d'enquête « Evidence » de l'ONDES sur la mise en place d'enquêtes de victimisation et guide du MESR	Modalités de passation. Taux de participation. Publication des résultats de l'enquête.		x	x
		7.2.3	Réaliser une enquête sociologique sur le dispositif de signalement mis en place en 2021 pour améliorer son fonctionnement	1	R : Présidence A : Chargée de mission égalité C : Cellule Action, Commission de prévention, Comité de projet du PAE, Instances (CSA et F3SCT) I : toute l'école	Budget et bureau pour l'accueil d'un-e stagiaire (M2) ou en PLR	Rapport de stage. Préconisations du groupe de travail (Axe 4 du PAE). Relevés de décision.		x	

7.3		7.2.4	Mettre en place une procédure pour prendre en charge les signalements avec une stratégie dite « DARVO » (Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender)	1	R : Présidence A : Chargée de mission égalité C : Cellule Action, Commission de prévention, psychologue du travail I : Cellule Action, acteurs impliqués dans les dispositifs de signalement, instances (F3SCT)	Benchmark d'autres dispositifs de signalement	Document de procédure avec acteurs clés et étapes de suivi du signalement	x	x	
		7.2.5	Adapter le fonctionnement du dispositif de signalement aux enjeux de prise en charge des violences conjugales et intrafamiliales	1	R : Présidence A : Mission égalité C : Cellule Action, assistante sociale, Médecine de prévention, SSE, DGS, DRH, DAJI, SPST, Instances (F3SCT), Vie étudiante et <i>alumni</i> (résidences). I : toute l'école	Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et Guide de la DGAFP « Violences conjugales et intrafamiliales : comprendre, alerter, accompagner »	Nombre de formations suivies sur le sujet par les membres des dispositifs de signalement. Nombre et type de communications réalisées à ce sujet. Document de procédure formalisé avec toutes les parties prenantes.	x	x	
		7.2.6	Rédiger et mettre à disposition des personnels une fiche d'information sur la protection fonctionnelle et sur les modalités de demande auprès de la DAJI (délais, aide pour réaliser une telle demande, critères d'attribution)	1	R : DAJI A : Cellule Action C : F3SCT ; Commission de prévention I : toute l'école	Benchmark auprès d'autres établissements Benchmark. Ex : modèle type de demande de l'AVFT	Note d'information (cadre réglementaire, procédure de demande, délais et contacts) Modèle type de demande		x	
	(In)former les membres de la communauté de l'ENS de Lyon et ses partenaires de façon régulière	7.3.1	Organiser des actions d'information et de sensibilisation tout au long de l'année (notamment dans le cadre des journées Interfaces pour les étudiant-es)	1	R : Présidence ; Communication ; VPE ; VPR ; Chargée de mission égalité A : Commission de prévention C : DRH ; Communication ; F3SCT I : toute l'école	Budget dédié. Communiquer, auprès des personnels BIATSS, sur l'autorisation de participer à ces événements pendant leur temps de travail (comme pour les formations)	Nombre d'actions. Nombre de personnes touchées.	x	x	x
		7.3.2	Poursuivre la formation de chaque service de l'école : « Les engagements de l'ENS en faveur de l'égalité »	1	R : Mission égalité A : DRH C : Commission de prévention ; Comité de projet du PAE I : tous les services		Nombre de formations organisées Nombre de personnes formées	x	x	x
		7.3.3	Développer l'offre de formation portant sur le harcèlement moral au travail	1	R : DRH A : Commission de prévention C : F3SCT ; Cellule Action I : toute l'école	Budget alloué au Plan de formation des personnels	Nombre de formations proposées. Nombre de personnes formées.	x	x	x

		7.3.4	Former les personnels mobilisés dans l'accueil des étudiant·es et des doctorant·es à la prise en compte des transidentités dans l'ESR	1	R : VPE ; VPR A : DRH et chargée de mission égalité C : Commission de prévention ; F3SCT I : toute l'école	Budget alloué dans le cadre du Plan de formation des personnels. Temps de formation inclus dans l'organisation des services.	Nombre de formations organisées. Nombre de personnes formées.	x	x	x
		7.3.5	Enrichir le plan de formation des personnels aux enjeux d'accueil de tou·tes les étudiant·es au regard de l'ensemble des critères de discrimination (nationalité, sexe, genre, handicap, état de santé, origine sociale, ethnique, etc.)	2	R : DRH A : Groupe de travail « Lutte contre les discriminations » C : Commission de prévention ; Comité de projet du PAE I : tous les personnels	Budget du Plan de formation des personnels	Nombre de formations organisées Nombre de personnes formées		x	x
		7.3.6	Ajouter une condition de formation à l' encadrement doctoral et aux enjeux d'égalité dans le parcours d'obtention d'une HDR à l'ENSL et d'encadrement d'un CDSN	1	R : VPR et VPE A : Présidence C : Mission égalité ; Commission de prévention ; instances (CS, F3SCT) I : DU ; DD ; enseignant·es-chercheur·es ; ED	Budget alloué à cette formation. Espace de travail collaboratif pour recenser les personnes concernées et suivre le nombre de personnes formées.	Document de cadrage, en lien avec HRS4R. Type et nombre de communications réalisées à ce sujet. Nombre de formations organisées et nombre de personnes formées.	x	x	x
		7.3.7	Former les acteurs et actrices mobilisé·es dans les dispositifs de signalement à la stratégie « DARVO » pouvant aboutir à la saisine desdits dispositifs par les personnes mises en cause	1	R : DRH A : Chargée de mission égalité C : Cellule Action ; Commission de prévention I : F3SCT	Budget alloué au Plan de formation des personnels Mobilisation des missions égalité du réseau animé par la ComUE UDL	Nombre de formations proposées. Nombre de personnes formées.		x	x
		7.3.8	Former les membres des dispositifs de signalement aux premiers secours en santé mentale	1	R : DRH A : Chargée de mission égalité C : SPST I : F3SCT	Budget alloué au Plan de formation des personnels	Nombre de formations proposées. Nombre de personnes formées.	x	x	x
		7.3.9	Identifier des relais dans chaque service, département et laboratoire	2	R : Présidence ; VPR ; VPE ; DGS ; BDL A : Chargée de mission égalité C : Instances (CEVE, F3SCT) ; Commission de prévention ; DU et DD I : toute l'école	Formalisation de la politique de l'établissement pour encourager les candidatures Fiche « action » type ou guide sur le rôle de « relais » ou d'« allié·e ». MAJ lettre de mission des assistant·es de prévention.	Nombre de personnes relais Type et nombre de communications réalisées à ce sujet	x	x	x

7.4	Intégrer les enjeux d'accompagnement « post signalement » dans les procédures	7.4.1	Mettre en place des actions d'accompagnement du collectif pendant le traitement d'un signalement et après la clôture du dossier (ex : en cas de retour de la personne mise en cause)	1	R : Présidence ; VPE ; VPR ; DGS A : Cellule Action C : SPST ; psychologue du travail ; médecine de prévention et SSE I : F3SCT	Cf livrable de la CPED : Accompagner les suites d'une sanction et la réintégration dans l'établissement	Suivi des signalements (RSU)	x	x	x
		7.4.2	Faciliter la mise en place d'actions d'accompagnement individuel pour toutes les parties prenantes (signalant-es, mis-es en cause, écoutant-es, Cellule Action)	1	R : Présidence A : Cellule Action C : SPST ; psychologue du travail ; médecine de prévention et SSE I : F3SCT			x	x	x

* Papier issu des forêts européennes

**DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES**
Novembre 2024

15 parvis René-Descartes
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00
Fax +33 (0)4 37 37 60 60
www.ens-lyon.fr