



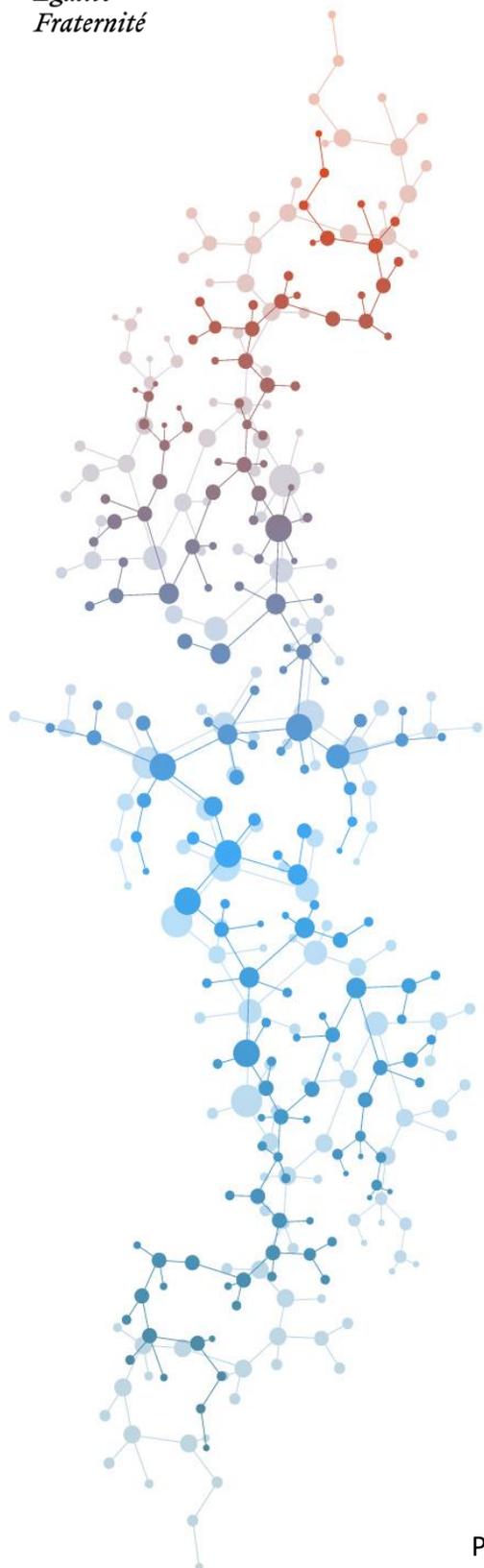
**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Inserm



La science pour la santé _____
_____ **From science to health**



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

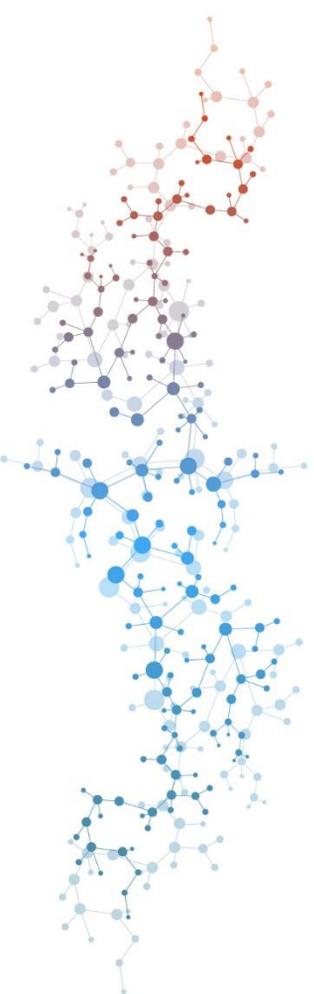
Plan d'actions 2024-2026

« L'analyse des données de situation comparée témoigne d'un déséquilibre à l'Inserm au regard de l'égalité professionnelle avec la présence des phénomènes de parois et de plafond de verre ayant un impact sur les rémunérations et sur le développement des carrières des femmes et des hommes. »

Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'Inserm 2024/2026 s'inscrit dans la continuité du diagnostic établi et des objectifs poursuivis par le précédent plan triennal.

Les tableaux ci-après présentent les 38 actions du plan organisées par axes thématiques et objectifs, assorties d'indicateurs de réalisation et de suivi. Les actions visent la poursuite des réalisations déjà engagées et proposent un approfondissement avec de nouvelles mesures.

L'état d'avancement de la mise en œuvre des actions du plan sera présenté aux instances chaque fin d'année et à l'ensemble de la communauté de l'Inserm depuis l'intranet. D'éventuelles propositions de réajustements pourront émerger au cours de la période pour permettre d'atteindre au mieux les objectifs du plan.



Axe 1

Evaluer, traiter et prévenir les écarts de rémunération

- Produire et diffuser les indicateurs de l'égalité professionnelle
- Analyser et corriger les écarts de rémunération

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

- Développer la mixité des métiers
- Recruter sans biais de genre
- Promouvoir l'égalité des chances
- Favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles
- Développer la visibilité et la notoriété des femmes Inserm

Axe 3

Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle

- Permettre une organisation du travail plus favorable à l'équilibre des temps de vie
- Accompagner les absences de longue durée
- Soutenir la parentalité et les proches aidants

Axe 4

Lutter contre les violences, les harcèlements et les discriminations

- Intégrer les risques dans le système de santé et sécurité au travail
- Sensibiliser à la lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations
- Accompagner les victimes

Axe 1 - Evaluer, traiter et prévenir les écarts de rémunération

Ind.

| | | | |
|--|---|---|---|
| Affiner et analyser le diagnostic de situation comparée | 1 | Produire et publier annuellement les indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre du Rapport Social Unique | R |
| | 2 | Produire et publier annuellement l'index égalité professionnelle ainsi que les indicateurs relatifs à l'égalité des chances et aux actions visant à les réduire | R |
| Analyser et corriger les écarts de rémunération | 3 | Intégrer l'outil DGAFP permettant le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | R |
| | 4 | Diagnostiquer les éléments générateurs des écarts de rémunération : progression de carrière, politique de promotion, cotation des postes, attribution indemnitaire et primes, cumul de rémunérations | E |
| | 5 | Préconiser les mesures nécessaires pour résorber les écarts : lignes directrices de gestion, recommandations auprès des différentes parties prenantes, grilles d'attribution pour les primes fonctionnelles | R |

Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Ind.

| | | | |
|--|----|--|---|
| Développer la mixité des métiers | 6 | Etablir un diagnostic de la mixité des métiers de l'Inserm et fixer des objectifs de rééquilibrage | E |
| | 7 | Améliorer le dispositif des stages d'immersion pour accompagner la mixité et la diversité dans le public des stagiaires | R |
| | 8 | Communiquer sur les parcours professionnels à l'Inserm et les métiers pour lutter contre les stéréotypes de genre (parcours de femmes en informatique, parcours d'hommes gestionnaires RH...) | R |
| Recruter sans biais de genre | 9 | Communiquer sur les postes ouverts au recrutement sans stéréotype de genre (format d'offres d'emploi non discriminant à généraliser) et publier le processus de recrutement sur contrat | R |
| | 10 | Produire et diffuser des données sur les candidatures Femmes/Hommes relatives aux postes ouverts en interne et externe | S |
| | 11 | Sensibiliser les recruteurs aux effets des biais de genre et aux risques de discrimination via des formations ou supports intégrant les principes et les recommandations pour des recrutements sans biais et discriminations | S |
| Promouvoir l'égalité des chances | 12 | Maintenir et afficher les bonnes pratiques garantes des principes de l'égalité des chances avec la fonction de garant dans les comités de sélection | R |
| | 13 | Maintenir de façon systématique l'insertion des notions de biais de genre pouvant impacter le processus de décision dans les formations de management, au recrutement et pour l'évaluation | R |
| | 14 | Faciliter la déclaration des interruptions de carrière et des périodes de temps partiel dans les dossiers pour le recrutement et l'évaluation afin qu'elles soient considérées et appréciées favorablement | R |
| Favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles | 15 | Expérimenter un dispositif de mentorat au féminin | R |
| | 16 | Maintenir l'engagement d'équilibre entre les taux de femmes et d'hommes promus et promouvables | S |
| | 17 | Viser l'équilibre Femmes/Hommes dans le corps des directeurs de recherche en adoptant le principe que la proportion des femmes promues soit au moins égale à celle du vivier des promouvables | S |
| | 18 | Mobiliser les responsables de structures et d'équipes pour inciter les candidatures (concours, promotion, appels à projet) et créer les conditions d'un accompagnement égal et proactif pour le développement des carrières | E |
| | 19 | Analyser les écarts Femmes/Hommes dans les réponses aux appels à projet pour définir des actions visant à les réduire | E |
| | 20 | Déterminer les leviers d'actions pour augmenter le nombre de femmes directrices d'unité de recherche | E |
| Développer la visibilité et la notoriété des femmes Inserm | 21 | Maintenir la parité parmi les personnes citées dans les productions éditoriales et la promotion des expertes Inserm auprès des médias | S |
| | 22 | S'assurer d'un équilibre de représentation parmi les intervenants dans les événements et du respect des recommandations pour l'égalité professionnelle lors de l'organisation d'un évènement | S |
| | 23 | Maintenir la vigilance sur la conformité des productions écrites avec les recommandations pour une communication sans stéréotypes de genre | S |

| Axe 3 - Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle | | | Ind. |
|---|----|---|------|
| Permettre une organisation du travail plus favorable à l'équilibre des temps de vie | 24 | Analyser le niveau d'appropriation de la charte du temps dans les collectifs de travail et d'intégration dans les règlements intérieurs | E |
| | 25 | Développer des formations à la gestion du temps et à l'animation de réunions courtes et efficaces | R/S |
| | 26 | Réaliser des actions de communication pour changer les représentations et diffuser les bonnes pratiques en lien avec les actions du plan de prévention des risques psychosociaux | R |
| Accompagner les absences de longue durée (familiales, médicales.) | 27 | Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement visant à sécuriser les parcours professionnels des agents absents pour une longue durée et de faciliter leur retour | R |
| | 28 | Favoriser la participation à un congrès dans l'année suivant une longue absence au moyen de la dotation courante et par la mise en place de mesures incitatives et d'un suivi des personnels concernés | R |
| Soutenir la parentalité et les proches aidants | 29 | Déployer un plan de communication RH annuel sur le thème de la parentalité et des proches aidants pour évoquer régulièrement les dispositifs de soutien existants | R |
| | 30 | Pérenniser les actions pour la récupération et le reversement des IJSS et la constitution d'une enveloppe annuelle pour le financement de remplacement de congé maternité ou de prolongation de contrat | S |
| | 31 | Mettre en place des mesures d'accompagnement visant à faciliter les déplacements professionnels et la participation aux événements professionnels (revue des congrès accueillants, dépenses de garde et de transports pour les enfants en bas âge...) | R |
| | 32 | Généraliser la pratique de l'aménagement d'espaces de repos même ponctuels pour accueillir les jeunes parents, les mère allaitantes et les femmes enceintes | R |

| Axe 4 - Lutter contre les violences, les harcèlements et les discriminations | | | Ind. |
|---|----|--|------|
| Intégrer les risques dans le système de santé et sécurité au travail | 33 | Intégrer ces risques dans le plan national pour la prévention des risques psychosociaux | R |
| | 34 | Pérenniser le dispositif de signalement et de traitement des situations et son accessibilité | S |
| Sensibiliser à la lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations | 35 | Informers sur le harcèlement moral, le management brutal ou inapproprié, leurs formes, leurs techniques, leurs conséquences sur les victimes et les collectifs de travail et sur les mesures de prévention | R |
| | 36 | Former les managers à la gestion des conflits et au risque juridique du harcèlement moral | R/S |
| | 37 | Mener les actions de communication et de formation aux VSS des personnes ressources et déployer la diffusion des vidéos de sensibilisation aux VSS | R |
| Accompagner les victimes | 38 | Maintenir le partenariat avec la FN-CIDFF pour pérenniser le recours aux prestations de soutien psychologique et de conseils juridiques | R |

Indicateurs de réalisation et de suivi des actions

| | |
|---|--|
| R | réalisation |
| S | production et diffusion d'indicateurs de suivi |
| E | enquête |