



Plan d'égalité des genres 2022-2024





Table des matières

Pro	éambule		4
1	Introd	luction	5
2	Conte	exte	6
3	Princ	ipaux objectifs	.12
	3.1	Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients	.12
	3.1.1 nouve	Présenter le GEP institutionnel à l'ensemble du personnel et le fournir au personnel ellement recruté dès leur arrivée	.12
	3.1.2 perso	Déployer des sessions de formation obligatoires sur les biais inconscients pour tout le nnel	.13
	3.1.3 perso	Organiser des événements dédiés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pour l'ensemble du nnel	.13
	3.1.4	Mettre en place une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion	.13
	3.2 conséqu	Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture de l'organisation en ence	.14
	3.2.1 du tra	Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme une meilleure approche avail	
	3.2.2	Promouvoir des dispositifs pour faciliter la parentalité	.14
	3.2.3 Mieux communiquer les règles de prolongation des contrats de travail CDD et des postes de responsable d'équipe (G5, U5) en cas d'interruption de carrière		
	3.2.4	Intégrer les questions de genre dans les procédures et règlements internes	.15
	3.3	Améliorer l'équilibre entre les genres dans les postes de gouvernance	.15
	3.3.1	Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance	.15
	3.4	Améliorer l'égalité des genres dans le recrutement et la : progression de carrière	.16
	3.4.1	Suivi interne de données et des indicateurs liés au genre	.16
	3.4.2	Soutenir la promotion de carrière des femmes	.16
	3.5	Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'innovation.	.17
	3.5.1	Organisation d'une communauté de pratique (CdP)	.17
	3.5.2	Tendre vers la parité parmi les membres des comités d'évaluation et promotion	.17
	3.5.3	Intégrer la dimension du genre dans la conception des projets de recherche et innovation	.18
	3.6	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	.18
	3.6.1 sexue	Mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques pour combattre les violences sexistes de les, y compris le harcèlement sexuel	et .18
Сс	nclusion	1	.19

Préambule



L'Institut Pasteur s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec le soutien du Conseil d'administration et du Comité de direction, j'ai souhaité faire de cette cause une priorité de notre plan stratégique qui est aujourd'hui pleinement en phase avec les directives de la Commission européenne.

Je me réjouis en effet de l'instauration du plan d'égalité professionnelle de l'Institut Pasteur qui est devenu cette année un critère d'éligibilité pour les équipes de recherche qui répondront à des appels à projet européens du programme Horizon Europe.

Depuis 2019, dans le cadre du projet « Femmes et Sciences » que j'ai fortement soutenu, de nombreuses actions ont été mises en œuvre grâce à l'implication des équipes pasteuriennes et au dynamisme d'un groupe de travail pluridisciplinaire engagé dans ce projet.

Dans le prolongement de ces actions et pour répondre aux ambitions de l'Institut, j'ai sollicité en 2020 le lancement d'une grande enquête auprès de la population scientifique pour recueillir les perceptions et les opinions des femmes et hommes en science sur les questions d'égalité des genres afin d'identifier notamment les freins au développement des carrières des femmes scientifiques.

L'ensemble de ces travaux ont grandement nourri le plan d'égalité professionnelle qui constitue une nouvelle étape de l'engagement de l'Institut Pasteur dans sa politique en faveur de l'égalité, de diversité et de l'inclusion. Cette politique est essentielle afin de garantir à l'ensemble des collaborateurs, femmes et hommes, des perspectives d'évolution de carrière attractives tout en répondant aux enjeux de santé publique.

La diversité est l'affaire de toutes et tous. Nous la célébrons, nous la soutenons et nous nous épanouissons grâce à elle, dans l'intérêt de notre communauté pasteurienne et de la qualité de notre recherche.

Stewart Cole Directeur général

1 Introduction

Le Plan d'Égalité des Genres (GEP) de l'Institut Pasteur vise à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'Institut et à valoriser les contributions individuelles et collectives à l'application de la recherche en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre.



Dans cette optique majeure, après une phase minutieuse d'évaluation et d'analyse, une série d'objectifs précis ont été identifiés et un ensemble

d'actions cohérentes ont été détaillées et seront mises en œuvre ces deux prochaines années (2022-2023).

Plusieurs étapes préliminaires réalisées ces 12 derniers mois ont permis de rédiger ce GEP.

Une équipe pasteurienne pluridisplinaire dédiée a été constituée, avec le renfort de deux consultantes externes de la Fondazione Giacomo Brodolini :

- Direction des ressources humaines : Odile Hermabessière
- Service de développement des carrières : Mariana Mesel-Lemoine, Hajar Guedira, Marion Guessoum
- Direction des carrières et de l'évaluation scientifique : Patrick Trieu-Cuot, Alain Israël, Françoise Dromer
- Comités d'évaluation scientifique : Nadia Izadi-Pruneyre, James Di Santo, Carla Saleh
- Directeur de département : Eduardo Rocha
- Responsables d'entités de recherche : Caroline Demangel, Simonetta Gribaldo, Andres Alcover, Mélanie Hamon
- Cheffe de groupe : Catherine Werts
- Chercheurs: Roxane Simeone, Nicolas Dray
- Post-doctorants : Sarah Merkling, Alexis Matamoro Vidal, Claire Maudet-Crépin
- Ingénieure de recherche : Rachel Torchet
- CSE: Thierry Planchenault
- Fondazione Giacomo Brodolini : Barbara De Micheli et Marta Capesciotti



Un audit préliminaire d'évaluation de données quantitatives et qualitatives sur le genre a été réalisé afin de décrire le contexte en la matière. Une enquête permettant de recueillir les perceptions et les opinions des cadres scientifiques de l'Institut Pasteur vis-à-vis de l'égalité des sexes a été menée. Une série de réunions du groupe de travail susmentionné a été organisée pour discuter des conclusions préliminaires de l'audit sur le genre, identifier les interconnexions avec les initiatives en place axées sur la promotion des femmes et

déterminer conjointement les priorités des actions du GEP.

Le GEP est voué à intégrer plusieurs niveaux d'actions et à favoriser une approche systémique de la promotion de l'égalité professionnelle dans l'organisation.

Afin d'accroître la potentialité du GEP, et au regard de l'importance de créer un large consensus soutenant sa mise en œuvre, le GEP s'accompagnera, dès son lancement, d'un plan de communication détaillé.

En ce sens, le GEP peut être considéré comme un travail collectif, dont la phase préliminaire a déjà enclenché un processus d'évolution vers une organisation plus sensible au genre et plus inclusive.

Le GEP a été officiellement approuvé par Stewart Cole, Directeur général, fin décembre 2021. Il sera renouvelé fin 2023, avec une évaluation à mi-parcours, en fin d'année 2022.

POINTS CLES

Le GEP est un document public

Le GEP est un document officiel, approuvé par la Direction Générale et disponible publiquement sur le site Internet de l'Institut Pasteur. L'objectif du GEP est de reconnaître l'engagement de l'Institut Pasteur en faveur de l'égalité professionnelle.

Des ressources dédiées ont été engagées dans la mise en œuvre du GEP

La Direction Générale de l'Institut Pasteur nomme un ou une responsable de la coordination des activités liées à la mise en œuvre du GEP et, tous les deux ans, deux membres du personnel seront nommés en tant que référents égalité, chargés de garantir l'égalité des chances lors du recrutement et de la promotion. Le responsable de l'égalité veillera à ce que tous les membres du personnel de l'Institut Pasteur soient activement impliqués dans les actions du GEP.

Des processus de collecte de données désagrégées par sexe et de suivi sont en place

L'Institut Pasteur soutient une collecte de données claire et transparente dans tous les processus liés au recrutement du personnel interne et aux équipes de recherche financées. Certaines données, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de l'Union européenne, peuvent ne pas être publiées.

Formation et renforcement des capacités

L'Institut Pasteur promeut et organise des événements de formation et de renforcement des compétences pour tous sur les domaines couverts par le GEP. L'ensemble du personnel est impliqué dans la mise en œuvre du GEP. La direction de l'Institut Pasteur s'engage à promouvoir des actions de sensibilisation à l'égalité et aux biais inconscients auprès des membres du personnel et à proposer des formations spécifiques.

2 Contexte



Fondation privée reconnue d'utilité publique, créée en 1887 par Louis Pasteur, l'Institut Pasteur¹ est aujourd'hui un centre de recherche biomédicale de renommée mondiale.

Il a pour mission de contribuer à la prévention et au traitement des maladies, en priorité infectieuses, en France et à l'étranger, au travers des activités suivantes :

- Développement et réalisation de travaux de recherche dans tous les domaines des sciences biologiques susceptibles de contribuer, directement ou indirectement, à des progrès en santé humaine, en particulier dans le domaine des maladies infectieuses
- Enseignement et formation dans les domaines de recherche ci-dessus
- Conduite et soutien d'actions de santé publique
- Développement de l'innovation et transfert de connaissances aux fins d'applications visant à prévenir ou traiter des maladies, notamment infectieuses, parasitaires et immunologiques, ou, plus largement, à améliorer la santé

Les principaux atouts de l'Institut Pasteur résident dans la remarquable qualité de son personnel, l'excellence de ses recherches et de ses infrastructures et le potentiel colossal du Pasteur Network, un réseau qui compte 33 institutions membres et 23 000 employés. Les Pasteuriens sont 2 802 à travailler au siège parisien, dont 59 % de femmes. L'Institut Pasteur est, en France, un acteur clé de la stratégie nationale de recherche et d'innovation (R&I), en partenariat avec les principaux

https://www.pasteur.fr/fr

organismes de recherche et universités du pays. Par ailleurs, le campus parisien fait figure de pionnier en améliorant les conditions de travail et favorisant l'innovation à Paris, ce qui créera un cercle vertueux à effet domino sur les autres institutions membres du réseau international.

Le 21e siècle se confronte à des défis majeurs, comme l'émergence de nouvelles épidémies, l'augmentation de l'incidence des cancers, les progrès technologiques, le réchauffement climatique et la mondialisation. Tous ces défis influent considérablement sur la santé humaine, tant à l'échelle locale que mondiale, et impactent également les méthodes et les connaissances scientifiques. Il devient évident que la réponse à ces besoins de recherche et d'organisation est à trouver dans des politiques spécifiques et transformatrices, impliquant la sensibilité au genre et à l'inclusion.



L'Institut Pasteur a inscrit dans son plan stratégique 2019-2023 la priorité 3 « Mieux travailler ensemble et responsabiliser chacun pour favoriser un environnement de travail attractif et collaboratif » et reconnaît, parmi les nombreux objectifs qu'il doit poursuivre, l'urgence suivante : « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et plus particulièrement une meilleure représentation des femmes parmi les cadres scientifiques ».

La France figure au 4^e rang des États membres de l'Union européenne en ce qui concerne l'indice d'égalité de genre², avec un score de 75,5 points sur 100. Néanmoins, comptant pour un peu plus d'un tiers (35,9 %) des membres des conseils d'administration en 2017 et 2019, les femmes restent encore sous-représentées aux postes décisionnels et de direction de la recherche³.

Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), partenaire de l'Institut Pasteur, a confirmé que l'égalité de genre devait guider chaque politique appliquée au siège, ainsi que dans toutes les unités d'une organisation. Même si sa dernière note à l'indice d'égalité de genre – publiée en 2020 conformément à la législation française – est de 93 sur 100, notamment en termes d'augmentations, de promotions et de rattrapages de salaire en cas de maternité, l'Institut Pasteur, à l'instar de tout autre organisme de recherche en France et ailleurs, n'échappe pas au problème de sous-représentation des femmes parmi les cadres scientifiques. Si l'égalité de genre a été atteinte s'agissant des doctorants, les chercheuses de l'Institut Pasteur connaissent une progression de carrière nettement plus lente que celle de leurs homologues masculins. L'écart se creuse dès le grade de chargé de recherche, où seulement 45 % sont des femmes, avec un âge médian de 49 ans contre 42 ans pour les hommes. Au grade de directeur de recherche, elles ne sont plus que 28 %, et 25 % seulement sont des responsables d'unités.

En décembre 2021, l'Institut a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité de genre en obtenant le label « HR Excellence in Research » décerné par la Commission européenne, qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue du recrutement et des conditions de travail des chercheurs. Cette démarche, appelée « stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs » (HRS4R), implique l'adoption des 40 principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le



recrutement des chercheurs (C&C)⁴. Elle relève de la priorité 3 du plan stratégique : en s'engageant dans cette démarche de labellisation, l'Institut Pasteur œuvre à la construction de l'Espace européen de la recherche (EER), qui vise à instaurer une politique européenne de la recherche cohérente et concertée, fondée sur l'excellence scientifique, la compétitivité, l'innovation et la coopération.

Plan d'égalité des genres – Institut Pasteur – janvier 2022

² L'indice d'égalité de genre est un instrument développé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) permettant de mesurer les progrès et les revers en matière d'égalité de genre dans l'Union européenne. Les premières données ont été recueillies en 2013, et le dernier article, axé sur la santé et les effets de la COVID-19, a été publié en 2021. Cet indice comprend désormais 31 indicateurs dans six domaines fondamentaux (travail, argent, savoir, temps, pouvoir et santé) et deux domaines supplémentaires (violences à l'égard des femmes et inégalités croisées). Pour plus d'informations et comparer les résultats de différents pays, visitez le site https://eige.europa.eu/fr/in-brief.

 ³ Fiche France (chiffres 2021)
⁴ EURAXESS (2005). Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Visitez le site :

https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers

La démarche a permis l'identification de 5 grandes thématiques :

- Éthique de la recherche
- Interactions science / société
- Recrutement et employabilité
- · Conditions de travail
- Management de la recherche et formation



Le groupe de travail pluridisciplinaire « Femmes et science » a proposé d'instaurer des mesures d'équilibre entre les sexes, visant notamment à remédier aux biais de sélection à chaque étape de la carrière des chercheuses.

En juin 2021, ce groupe de travail a organisé le « Mois de sensibilisation à l'égalité professionnelle » afin d'attirer l'attention sur les biais de genre inconscients, de déconstruire l'image masculine de

la science et de promouvoir une recherche sensible aux questions de genre.

Enfin, au travers de ce Plan d'Égalité des Genres (GEP), l'Institut Pasteur entend s'attaquer aux inégalités et déséquilibres entre les genres en R&I en élaborant et en menant différentes actions qui favorisent des changements organisationnels, culturels et structurels durables. Pour lutter contre les inégalités, il convient d'adopter une approche inclusive qui tienne compte des interactions entre les inégalités de genres et d'autres formes de discrimination fondées, par exemple, sur l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'origine sociale.

La première étape a consisté à mener un audit interne pour recueillir des données désagrégées par sexe, examiner les pratiques existantes et ainsi cartographier les inégalités femmes-hommes et leurs causes potentielles. À cette fin, une enquête en ligne sur les questions d'égalité des genres à l'Institut Pasteur a été réalisée visant à évaluer les perceptions et opinions des cadres scientifiques dans 4 domaines :

- Problématiques générales
- Ressources humaines et organisation interne
- Prise de décision
- Recherche

L'enquête a été lancé auprès d'environ 1500 cadres scientifiques (salariés, OREX, CDD, CDI). Parmi les 723 répondants, 60 % étaient des femmes.

Cette enquête révèle, avant tout, que les cadres scientifiques reconnaissent pertinemment être conscients de l'existence de stéréotypes de genre (Figure 1). Ils sont, d'ailleurs, favorables à une formation spécifique pour lutter contre les biais de genre inconscients (Figure 2). En outre, plus de la moitié des participantes pensent que le fait d'être une femme a nui à leur carrière professionnelle (Figure 3).

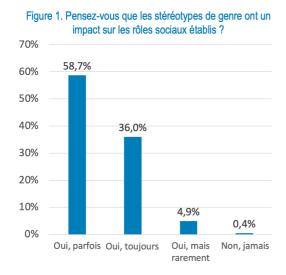


Figure 2. Des préjugés inconscients peuvent influencer la composition des instances de direction/de décision. Pensez-vous qu'une action de formation/sensibilisation spécifique axée sur ces préjugés améliorerait la situation au sein de l'Institut Pasteur ?

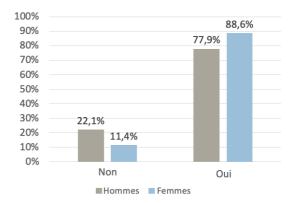
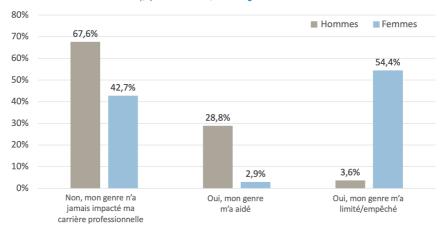


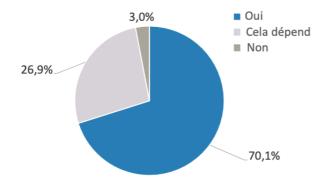
Figure 3. Pensez-vous que votre genre a eu une incidence sur votre carrière (que ce soit au sein ou en dehors de l'Institut Pasteur), qu'il vous ait aidé, limité ou gêné ?



Les cadres scientifiques admettent également que la mise en œuvre d'action de sensibilisation pourrait être appliquées pour s'attaquer aux déséquilibres entre les genres et accroître le bien-être (Figure 4) et considèrent donc qu'il est important que l'Institut Pasteur développe une politique d'égalité des genres en interne (Figure 5). Ce constat est certainement renforcé par le manque de communication de la Direction, auprès des employés, sur les efforts consentis jusqu'à présent (Figure 6).

Figure 4. Pensez-vous que la mise en œuvre d'actions de sensibilisation aux questions de genre et d'égalité de genre serait utile à l'Institut Pasteur et au bien-être de ses salarié(e)s ?

Figure 5. Considérez-vous qu'il est important que l'Institut Pasteur développe une politique d'égalité des genres ?



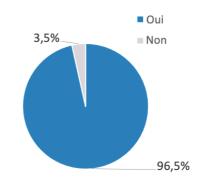
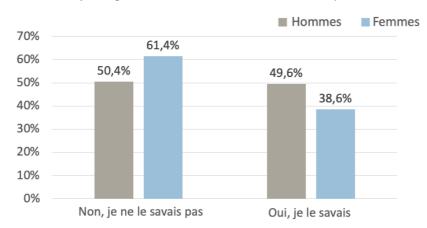


Figure 6. Savez-vous que l'Institut Pasteur a intensifié ses efforts pour une représentation équilibrée des genres au sein des instances de direction/de décision (CA, Direction, DD, CS, COMESP) en augmentant le nombre de femmes dans sa composition ?



Bien que les cadres scientifiques jugent essentiel que l'Institut Pasteur encourage activement la progression de carrière des femmes (Figure 7), ils ne sont pas convaincus (les hommes moins que les femmes) que le genre doit être pris en compte dans les processus de recrutement (Figure 8), même s'ils sont conscients de la nécessité de collecter des données désagrégées par sexe (Figure 9), ce qui va dans le sens de la mise en œuvre du GEP.

Figure 7. Considérez-vous qu'il est important de mener des actions au sein de l'Institut Pasteur pour que les femmes soient activement encouragées à poursuivre une carrière de responsable dans la recherche ?

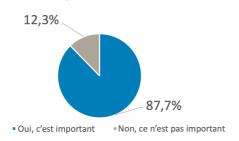


Figure 8. Pensez-vous que l'Institut Pasteur devrait tenir compte du genre lors du recrutement ?

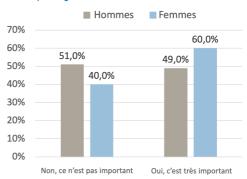
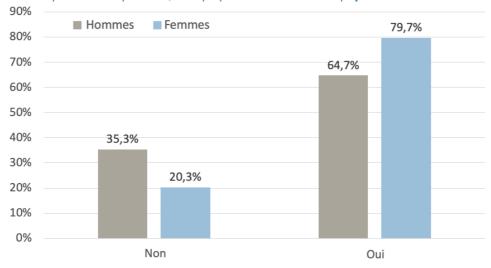
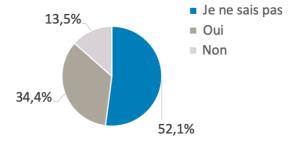


Figure 9. Pensez-vous qu'il soit important pour l'Institut Pasteur de collecter systématiquement des données désagrégées par sexe pour les demandes de subventions et de postes, les recrutements et les promotions du personnel, ainsi que pour les financements de projets de recherche?



Enfin, les cadres scientifiques ne sont pas conscients de l'existence d'écarts de salaire entre les hommes et les femmes (Figure 10), ce que confirme la difficulté globale de recueillir des informations sur un phénomène généralement peu transparent, notamment pour des raisons de confidentialité, et dont le processus de définition est souvent obscur.

Figure 10. Considérez-vous qu'il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'Institut Pasteur ?



En fait, l'enquête comptait plus d'hommes que de femmes chefs d'équipe ou occupant des postes à responsabilité (Figure 11) et la progression de carrière d'une femme jusqu'au poste de responsable d'équipe est plus lente. En effet, alors que les cadres scientifiques hommes deviennent chefs d'équipe en début de carrière, les femmes, elles, doivent attendre leur fin de carrière (Figures 12 et 13).

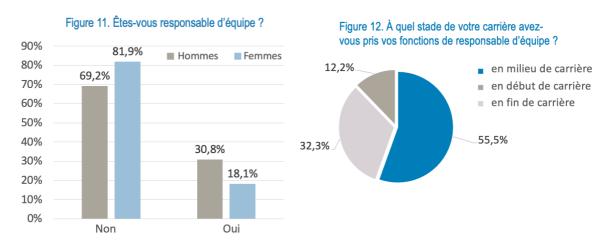
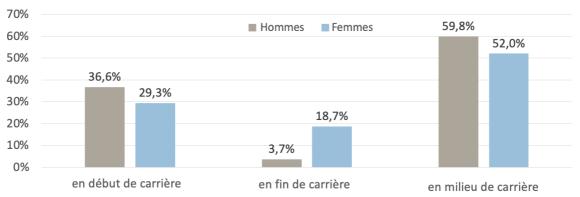


Figure 13. À quel stade de votre carrière avez-vous pris vos fonctions de responsable d'équipe ? (par genre)



Des éléments notables concernant le souhait des participantes et les obstacles qu'elles rencontrent pour intégrer les instances dirigeantes de l'Institut Pasteur sont également apparus dans leurs réponses à la question « Accepteriez-vous de rejoindre l'une des instances de direction/de décision de l'Institut Pasteur ? ».

Oui, parce que : « Je pense qu'en apportant mes idées, je peux contribuer à améliorer l'organisation du travail au sein de l'Institut Pasteur. Je crois être efficace lorsqu'il s'agit de trouver des compromis et de rassembler autour d'une mission commune. Je considère avoir de bonnes aptitudes au leadership ; je suis très organisée et centrée sur mon objectif lorsque l'on me confie des responsabilités et que des personnes comptent sur moi. Je pense, par ailleurs, me distinguer de la plupart de ceux qui se voient proposer un poste de direction par défaut. Cependant, je doute que l'on m'offre l'opportunité d'occuper un tel poste car je ne corresponds pas à l'image préconçue d'un responsable ou d'un chef. »

Non, parce que : « Je ne dispose que de trop peu d'informations sur ce qu'implique la fonction de membre d'une instance dirigeante de l'Institut Pasteur pour pouvoir véritablement répondre. »

L'attitude politique / activiste vis-à-vis des modèles de rôles est contrebalancée par l'autocensure, la peur de quitter la recherche sur le terrain et un manque général de connaissances sur les missions associées.

3 Principaux objectifs

Sur la base de l'expérience acquise tout au long de la mise en place du projet Femmes et Science, fortement soutenu par le plan stratégique 2019-2023 de l'Institut Pasteur, et conformément aux nouvelles exigences du programme-cadre Horizon Europe⁵ pour la recherche et l'innovation, six objectifs spécifiques ont été identifiés dans les domaines recommandés par l'Europe :

- 1) Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients.
- 2) Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et faire évoluer les pratiques.
- 3) Améliorer l'équilibre entre les genres dans les postes de gouvernance.
- 4) Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière.
- 5) Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension du genre dans la recherche et l'innovation.
- 6) Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour mettre en place une politique d'égalité des genres dans la recherche et l'innovation, deux niveaux d'approche sont nécessaires : d'une part aider les directions et les chercheurs à remédier à toute inégalité entre les genres, et d'autre part soutenir les changements structurels en faveur de l'égalité des genres.

L'Institut Pasteur a pour objectif de supprimer les obstacles existants à l'égalité des genres et plus particulièrement à l'équité, la diversité et l'inclusion, et notamment les facteurs qui limitent la parité et la progression des individus.

Toutes les actions sont présentées en fonction des six domaines susmentionnés qui sont interconnectés.

3.1 Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

3.1.1 Présenter le GEP institutionnel à l'ensemble du personnel et le fournir au personnel nouvellement recruté dès leur arrivée

Pourquoi : il est fondamental que tout le personnel de l'Institut Pasteur ainsi que les nouveaux collaborateurs recrutés soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont une priorité institutionnelle

Objectifs : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination au sein de l'organisation.

Comment : en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel. En fournissant une copie du GEP au personnel nouvellement recruté tout comme le code d'éthique au moment du début du contrat. Présentation du GEP durant la journée d'accueil des membres du personnel nouvellement recrutés.

Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP.

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté de l'Institut Pasteur de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

⁵ Horizon Europe : https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

3.1.2 Déployer des sessions de formation obligatoires sur les biais inconscients pour tout le personnel

Pourquoi : combler l'écart existant sur les questions de biais inconscients au sein de l'organisation.

Objectifs : accroître la sensibilisation générale à l'égalité des genres et aux biais inconscients dans l'organisation. Favoriser une culture d'un nouveau style de leadership inclusif qui exclut la discrimination, les préjugés et permet aux employés de se sentir valorisés pour leur contribution.

Comment : en organisant des sessions de formation obligatoires sur les biais inconscients pour tous les membres du personnel dispensées par des experts en la matière. En s'inspirant des différentes formations existantes proposées par d'autres organisations. En renforçant les compétences managériales pour gérer efficacement un groupe hétérogène de personnes, tout en respectant leurs singularités de manière empathique et sans préjugés.

Indicateurs : nombre de membres du personnel formés.

Résultats : meilleure prise compte de la diversité par tous les collaborateurs.

3.1.3 Organiser des événements dédiés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pour l'ensemble du personnel

Pourquoi : intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la culture de l'organisation.

Objectifs : promouvoir des discussions sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les départements scientifiques et administratifs.



Comment : en organisant chaque année des événements dédiés à l'instar du « Mois de sensibilisation à l'égalité professionnelle » organisé en 2021. En proposant des conférences théâtralisées et des formations sur ces thèmes pour tous les membres du personnel.

Indicateurs : nombre d'événements organisés et de participants à ces événements.

Résultats : développement des échanges et de la sensibilisation sur la diversité, l'équité et l'inclusion et promotion des actions menées.

3.1.4 Mettre en place une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion

Pourquoi : montrer l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la culture de l'organisation et promouvoir cette approche en interne et externe.

Objectifs : centraliser et donner de la visibilité à toutes les actions, outils, directives et contenus sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Faciliter la création d'une communauté qui soutiendra l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'Institut Pasteur.

Comment : en développant une page web dédiée sur le site de l'institut accessible avec toutes les informations nécessaires concernant la diversité, l'équité et l'inclusion (politique, référents, outils, lignes directrices, événements). En identifiant des collaborateurs chargés de mettre régulièrement à jour la page web avec de nouveaux contenus et de soutenir et animer les débats sur le sujet.

Indicateurs : nombre de visiteurs de la page web, documents téléchargés, vidéos visionnées. Nombre de contenus mis à jour et nouveautés publiées.

Résultats : valorisation continue de la démarche en interne, et visibilité externe.

3.2 Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture de l'organisation en conséquence

3.2.1 Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme une meilleure approche du travail

Pourquoi : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Objectifs : communiquer la procédure interne concernant le télétravail pour permettre à tous les collaborateurs éligibles d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion.

Comment : en lançant des actions de communication sur l'accord de télétravail. En organisant des réunions et des séminaires uniquement à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h30-17h30). En organisant des conférences soulignant les avantages du maintien d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail. Nombre de conférences organisées sur ce thème.

Résultats : amélioration de l'organisation du travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.2.2 Promouvoir des dispositifs pour faciliter la parentalité

Pourquoi : favoriser une meilleure répartition des interruptions de carrière entre les mères et les pères. Offrir des temps de pause et des aménagements dédiés sur le lieu de travail pour favoriser le bien-être des mères qui choisissent d'allaiter leurs enfants.

Objectifs : accroître l'équité entre les genres sur le lieu de travail. Disposer d'aménagements de base pour les mères allaitantes sur le campus de l'Institut Pasteur.

Comment : en proposant des entretiens de soutien à la parentalité. En créant un document sur la parentalité. En aménageant du temps de travail pour les mères allaitantes ainsi que des locaux pratiques dédiés avec un réfrigérateur, des deux côtés du campus pour que les mères allaitantes puissent tirer leur lait dans un espace privé chaque fois qu'elles en ont besoin.



Indicateurs : nombre de pères prenant un congé de paternité. Nombre de mères utilisant les salles d'allaitement.

Résultats : dispositifs de congés paternité mieux connus et plébiscités (grâce aux actions de communication mises en œuvre). Faciliter la continuité de l'allaitement après le congé maternité pour les mères qui le choisissent.

3.2.3 Mieux communiquer les règles de prolongation des contrats de travail CDD et des postes de responsable d'équipe (G5, U5) en cas d'interruption de carrière

Pourquoi : il est important que tous les membres du personnel soient informés de la possibilité de bénéficier de la prolongation des contrats CDD (contrat à durée déterminée) et des postes de responsable d'équipe (G5, U5) en cas d'interruption de carrière (congé de maternité, de paternité, etc.).

Objectifs : affirmer le soutien de l'Institut auprès des personnels qui vivent des interruptions de carrière. Permettre à l'ensemble des personnels d'avoir connaissance du dispositif existant pour pouvoir le mobiliser au besoin.

Comment : en lançant des actions de communication sur la procédure existante régissant la prolongation des contrats CDD et des postes de responsable d'équipe en cas d'interruption de carrière.

Indicateurs : nombre de communications sur le sujet.

Résultats : réduction de l'impact de l'interruption et allongement possible des contrats permettant de finaliser des travaux de recherche initiés.

3.2.4 Intégrer les questions de genre dans les procédures et règlements internes

Pourquoi : les procédures internes sont des documents opérationnels qui décrivent le modus operandi de l'Institut Pasteur, en fonction des différents rôles. Des procédures claires et actualisées favorisent la transparence et la responsabilité.

Objectifs: apporter une reconnaissance institutionnelle du principe de non-discrimination.

Comment : en effectuant une analyse minutieuse des procédures internes. Code d'éthique et procédures de recrutement révisés.

Indicateurs : nombre de procédures pertinentes modifiées pour inclure les questions d'égalité des sexes.

Résultats : valorisation de la volonté de l'Institut Pasteur de promouvoir l'égalité des genres, et incitation supplémentaire aux bonnes pratiques.

3.3 Améliorer l'équilibre entre les genres dans les postes de gouvernance

3.3.1 Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance

Pourquoi : pour parvenir à l'égalité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, il est essentiel d'identifier, d'encourager et de diffuser les bonnes pratiques et d'en faciliter l'appropriation. L'accès aux postes à responsabilité est encore aujourd'hui déséquilibré entre les femmes et les hommes et en particulier au sein des organes de gouvernance. Or, il est constaté qu'une plus grande égalité entre les genres augmente la productivité de la recherche et le vivier de talents au sein d'une organisation.



Objectifs: combler l'écart entre les genres dans les organes de gouvernance. Développer une culture d'entreprise visant à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion. Encourager les initiatives volontaires comme la création des groupes de discussions thématiques « Employee Resource Group » (ERG).

Comment : en créant un guide des bonnes pratiques avec des recommandations pour sensibiliser les comités de sélection aux recrutements non biaisés. Et en assurant une représentation quasiment équivalente ou paritaire de chaque genre dans les organes de gouvernance. En organisant des sessions de formation obligatoire sur les biais inconscients pour les membres des comités de sélection. En nommant des référents égalité dans les comités de sélection. En récompensant les départements ayant de bonnes pratiques en termes d'équité, de diversité et d'inclusion par un label de certification « Gender Equality Friendly ». En organisant des conférences soulignant les avantages de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. En encourageant la diffusion de l'expérience des ERG qui ont déjà été créés à l'Institut Pasteur.

Indicateurs : nombre de femmes occupant des postes dans les organes de gouvernance. Nombre de départements ayant reçu le label « Gender Equality Friendly ». Nombre de référents nommés.

Résultats : à terme, avoir plus de femmes dans des postes à responsabilité.

3.4 Améliorer l'égalité des genres dans le recrutement et la : progression de carrière

3.4.1 Suivi interne de données et des indicateurs liés au genre

Pourquoi : la collecte de données désagrégées par sexe permettrait d'évaluer les impacts quantitatifs qui découlent de la mise en œuvre de différentes actions et à favoriser la progression de carrière de chaque salarié.

Objectifs : suivre la répartition des genres pour différentes actions (ex. recrutement, promotion, financement, publication, etc.) dans les différentes catégories de personnel et adopter des mesures correctives si nécessaires. Souligner l'engagement de l'Institut à recruter/promouvoir plus de femmes.

Comment : en mettant en place une base de données qui synthétise des données désagrégées sur toutes les catégories de personnel. Ce document sera géré par la Direction des ressources humaines et la Direction scientifique.

Indicateurs : mise à jour et suivi annuel des indicateurs fournis par la base de données.

Résultats : support complémentaire pour proposer des actions correctrices.

3.4.2 Soutenir la promotion de carrière des femmes

Pourquoi : pour accroître la diversité et développer un plus grand vivier de talents au sein de l'Institut Pasteur car les femmes peuvent rencontrer plus de difficultés dans leur progression de carrière. Bien que la situation évolue, il est nécessaire de soutenir les femmes encore davantage à progresser dans les grades de leur filière métier.

Objectifs : combler l'écart entre les genres dans la progression de carrière en offrant un accès égal aux hommes et aux femmes à la promotion. Donner aux femmes les moyens de progresser dans leur carrière.



Comment : en s'assurant d'un minimum de candidatures féminines dans les demandes de promotion en particulier pour les cadres scientifiques et de critères d'évaluation/promotion fixés non-biaisés et transparents. En désignant des référents « égalité » dans les organes d'évaluation. En mettant en place un programme spécifique de formation destinée aux femmes. En proposant aux femmes un accompagnement spécifique pour les demandes de promotion. En développant un réseau professionnel féminin au travers du programme de mentorat de l'Institut Pasteur. En lançant des entretiens en interne pour comprendre les freins existants pour postuler aux demandes de promotion.

Indicateurs : nombre de candidatures féminines dans les demandes de promotion. Existence de critères non-biaisés et transparents en matière de promotion. Nombre de référents désignés. Nombre de femmes ayant participé au programme de formation dédié. Nombre de femmes ayant été accompagnées pour le dossier de promotion. Nombre des femmes mentorées. Nombre de personnes interviewées sur les freins aux demandes de promotion.

Résultats : augmentation du nombre de femmes postulant à une promotion, y compris les femmes avec des enfants à charge. Augmentation de la diversité au sein de l'Institut Pasteur.

3.5 Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'innovation

3.5.1 Organisation d'une communauté de pratique (CdP)

Pourquoi : sur un sujet aussi crucial que l'égalité des genres, en particulier dans la recherche, la création d'une CdP est nécessaire pour réunir le personnel scientifique et administratif afin de réfléchir collectivement à des objectifs spécifiques, d'échanger des idées et d'identifier les besoins et les défis à relever. Le travail d'une CdP peut conduire à l'élaboration de stratégies et d'actions en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, à de nouvelles formes de coopération et à l'échange d'une pluralité de perspectives.

Objectifs : mettre en place une communauté de pratique pour partager des expériences, développer des connaissances, renforcer les savoir-faire.

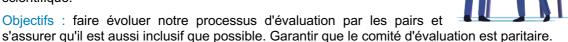
Comment : en travaillant sur différents sujets, pour établir des relations, apprendre, développer les meilleures pratiques et identifier les domaines d'actions avec le soutien du coordinateur/coordinatrice de l'égalité.

Indicateurs: nombre d'événements (en ligne/en présentiel) organisés avec la CdP.

Résultats : favoriser la collaboration et promouvoir des bonnes pratiques pour inciter à une mise en œuvre plus étendue, qui contribue à une meilleure appropriation de la culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

3.5.2 Tendre vers la parité parmi les membres des comités d'évaluation et promotion

Pourquoi : malgré les efforts accrus pour améliorer l'égalité des genres dans le monde académique, les biais inconscients affectent encore de nombreux domaines de la recherche. Au cours des deux dernières décennies, des études ont démontré que la discrimination à l'égard des femmes persiste lors du recrutement, ce qui a comme conséquence la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité scientifique.



Comment : en adoptant une charte qui stipule que tous les comités d'évaluation doivent être paritaires. Les membres des commissions d'évaluation suivent une formation sur les biais inconscients adaptée afin de les sensibiliser à l'impact de ces préjugés sur la prise de décision et à la manière de les gérer lors des réunions d'évaluation.

Indicateurs : instauration d'une charte contenant des informations sur la prise en compte de l'égalité des genres dans la recherche et la composition équilibrée d'une équipe de recherche. Nombre de membres de comités d'évaluation formés.

Résultats : comités d'évaluation paritaires bénéficiant de recommandations claires pour les évaluateurs.

3.5.3 Intégrer la dimension du genre dans la conception des projets de recherche et innovation

Pourquoi : l'intégration de questionnements sur les différences entre les sexes dans la conception d'un projet de recherche en biologie peut être source d'innovations et conduire à des recherches de qualité, utiles à l'ensemble de la population. Toutefois, ils sont souvent négligés tant dans la mise en œuvre des études, que dans les rapports scientifiques, ainsi que dans la communication scientifique en général. Par conséquent, les résultats de certains projets de recherche peuvent être limités et incomplets, réduisant leurs applications dans la pratique clinique, notamment pour les femmes.

Objectifs: sensibiliser aux différences de sexe et de genre dans la recherche. Tous les professionnels impliqués dans la recherche doivent en être conscients et prendre en compte, dès la phase de conception de la recherche, des différences biologiques de sexe, et comprendre comment elles affectent les mesures de prévention, les signes cliniques et l'approche thérapeutique.

Comment : en introduisant une référence spécifique au « genre dans les activités de recherche » et à « l'analyse du sexe/genre » dans la conception du projet de recherche. En organisant une formation spécifique pour les scientifiques. Sensibilisation au domaine des innovations en matière de genre.

Indicateurs : nombre de formations organisées et nombre de participants impliqués, évaluation des questions de genre incluses dans les activités de recherche. Nombre de projet de recherche prenant en considération la diversité des sexes.

Résultats : sensibilisation accrue aux différences de sexe et de genre dans la recherche, environnement de recherche plus innovant et inclusif.

3.6 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

3.6.1 Mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques pour combattre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement sexuel

Pourquoi : les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.



Objectifs : expliquer et diffuser les principes définis par la loi française et appliqués au sein de l'Institut Pasteur.

Comment : en proposant une formation de sensibilisation obligatoire à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif, ainsi que sur les outils actuellement mis en place et les personnes référentes à contacter au besoin. En diffusant sur le site web la procédure de signalement pour les victimes et les témoins. En offrant un soutien psychologique aux victimes.

Indicateurs : nombre de signalements et de mesures prises. Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le sujet.

Résultats : renforcer la possibilité de signalement et le droit d'exprimer sa souffrance et son désaccord. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles au sein de l'institut.

Conclusion

Le GEP s'inscrit pleinement dans une approche réflexive qui induit un changement institutionnel, tel que défini par le projet européen Target⁶.

L'Institut Pasteur considère le GEP comme un processus d'amélioration continue qui sera conjugué à d'autres initiatives institutionnelles. Nous adopterons ainsi cette approche réflexive qui part du principe que le processus d'évolution vers une organisation plus inclusive fait l'objet d'un suivi constant. Ce suivi implique également une approche participative, via des discussions sur les



développements et améliorations à mener, en petits groupes ou communautés de pratiques au sein de l'Institut Pasteur.

Les réflexions menées sur le sujet d'égalité des genres se sont révélées essentielles pour étoffer les connaissances collectives sur ce sujet et dépasser les résistances qui peuvent émerger lorsque des changements culturels et organisationnels sont mis en œuvre comme ceux proposés par le GEP.

Dans cette optique, une première évaluation intermédiaire du GEP sera effectuée après un an afin de s'assurer, à l'aide des indicateurs identifiés, que les objectifs ont été atteints et d'identifier des améliorations possibles. Ce premier suivi permettra de déterminer les changements potentiels à adopter dans les actions entreprises pour que celles-ci soient plus performantes et qu'elles permettent d'atteindre les objectifs fixés. Il fournira également les éléments nécessaires à la révision du plan pour la période suivante.

⁶ www.gendertarget.eu

Institut Pasteur 25-28 Rue du Dr Roux, 75015 Paris 01 45 68 80 00

