

---

# Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes

---

L'Institut d'études avancées de Paris favorise l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne et dans les projets de recherche qu'il accueille. Son plan d'égalité entre les femmes et les hommes porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la culture organisationnelle, sur le leadership et la prise de décision, sur le recrutement et la promotion, et sur la recherche. Ses procédures de gestion et de fonctionnement s'appuient sur l'intelligence collective, la transparence de l'information au sein du personnel, afin de limiter l'émergence de problèmes et de faciliter leur résolution.

## **- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle**

L'Institut offre un accès égal à tous les services de flexibilité et de soutien à la vie professionnelle (télétravail, cofinancement des transports, assurance maladie, congé parental, etc.)

- ✚ Mise en œuvre : règlement intérieur et contrats de travail.

## **- Équilibre entre les hommes et les femmes dans la gestion et la prise de décision**

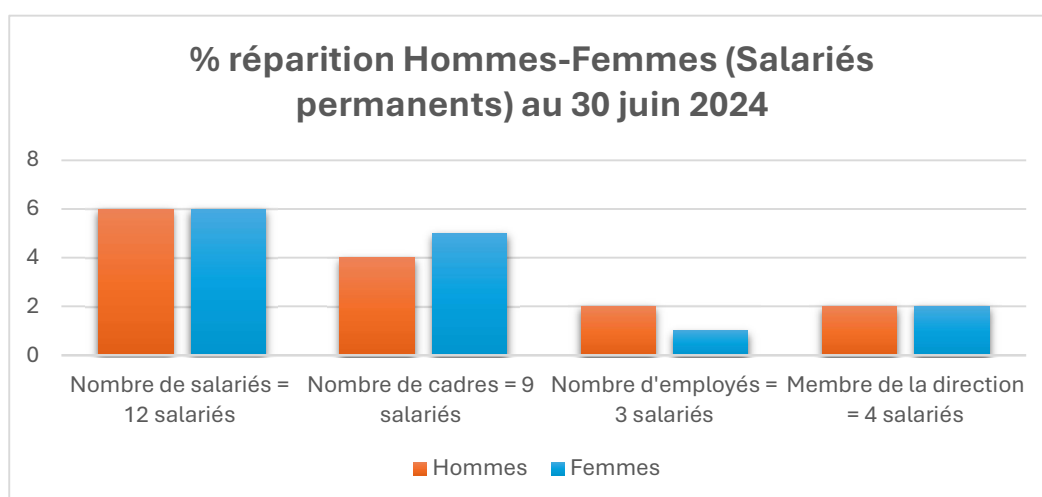
L'objectif est d'atteindre la parité hommes-femmes dans les postes de direction et autres au sein de l'institut et pour les invitations de chercheurs et chercheuses.

- ✚ Mise en œuvre : Prise en compte de la parité dans les processus d'embauche et de promotion.
- ✚ Mesure : Rapport annuel sur le % par sexe du personnel permanent cadre et non-cadre.

## **- Égalité des sexes dans le recrutement et l'évolution de carrière**

L'objectif est de parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes dans les annonces de recrutement et dans les promotions.

- ✚ Mise en œuvre : comités de recrutement équilibrés pour le personnel permanent. Comité de sélection équilibré pour les fellows (comité de rédaction et conseil scientifique).
- ✚ Mesure : Rapport annuel avec % par sexe pour les fellows et les comités. Mesure annuelle du taux de promotion par sexe.



## **- Intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche**

Parité dans la direction des projets propres de l'institut.

Attention portée à ce facteur dans la sélection des projets par des fellows.

Pour les événements organisés : objectif de parité dans l'invitation des orateurs (dans les limites du sujet et de la qualité de la présentation).

- ✚ Mise en œuvre : Instructions à la direction et au conseil scientifique.
- ✚ Mesure : rapport annuel avec % par sexe pour les orateurs invités et pour la gestion des projets propres à l'Institut.

## **- Mesures contre la violence sexiste et sexuelle, y compris le harcèlement sexuel**

L'équipe de direction s'efforcera de maintenir une atmosphère d'égalité et de respect, de prévenir tout comportement répréhensible dans le domaine, et de repérer et de traiter rapidement tout problème. Pour s'assurer que les cas de préoccupation potentiels sont signalés et traités, trois points de contact internes, dont deux au moins sont des femmes, sont désignés et viendront compléter les points de contact externes accessibles à tout citoyen.

- ✚ Mise en œuvre : Actuellement, la présidente du conseil d'administration, la secrétaire générale et la directrice des opérations sont les points de contact pour le signalement des préoccupations relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes et, plus généralement, de toute préoccupation liée aux ressources humaines. Tout signalement donnera lieu à une réunion des trois points de contact avec la direction de l'Institut afin de prendre les mesures qui s'imposent. Le Comité d'éthique et de déontologie de l'Institut sera consulté pour avis. Le sujet sera systématiquement abordé lors des entretiens annuels des employés.
- ✚ Mesure : recensement du nombre d'incidents signalés.

En plus des mesures mises en œuvre et du suivi, une formation systématique du personnel sera mise en place, ainsi qu'une journée de sensibilisation des salariés à l'occasion du 25 janvier, journée nationale de lutte contre le sexisme pour construire une culture de l'égalité, entérinée en 2023 par le Président de la République, à l'appel de plusieurs associations. Une formation en ligne obligatoire (avec validation) est également prévue pour l'ensemble du personnel permanent.