
Plan d'actions 2021-2025 pour l'équité entre les femmes et les hommes à l'Institut du Cerveau

Avant-propos

Le Plan d'action fera l'objet d'un suivi annuel en fin d'année calendaire consolidé sous forme de rapport de synthèse par le Gender Equity Committee (GEC) en lien avec les directions et services concernés de l'Institut du Cerveau (ICM) et d'une révision avant la fin de la période de sa mise en œuvre.

Il est coordonné avec les activités déjà mises en œuvre par la Direction des Ressources Humaines (DRH), notamment sur la qualité de vie au travail, la conciliation vie de travail/vie privée et le harcèlement (cf. autres objectifs pour l'équité F/H).

Objectif parité : Moins de 10% d'écart à la parité. Pour les indicateurs chiffrables, une progression devra être observée et quantifiée tous les ans. Le non-respect de la trajectoire devra être justifié par chaque comité pour publication dans le rapport annuel.

L'analyse de la situation de départ entre 2017 et 2020 a permis, au-delà de mesurer les évolutions, d'identifier des indicateurs manquants ou incomplets. L'année 2021 servira ainsi de base de référence pour tous les indicateurs et permettra de coordonner les acteurs concernés ainsi que de préparer les actions. Au besoin, les objectifs, les actions et/ou leur calendrier de mise en œuvre pourront être ajustés après l'analyse du rapport de synthèse portant sur 2021.

Rappel : Le Gender Equity Committee (GEC) agit pour l'équité entre les femmes et les hommes dans les carrières en aidant à identifier des candidates pour recrutements dans des postes à responsabilité, jurys, nouvelles équipes et s'assure de l'équité tout au long de la procédure du recrutement.

Objectif n°1 : Équilibre à tous les niveaux de la hiérarchie

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
1.1	<p>Indicateur : Proportion femmes/hommes selon les différentes catégories de personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Doc (par domaine) – Post doc (par domaine) – Chercheurs statutaires (par domaine) – Chef.fe.s d'équipes – ITA/scientifiques (équipes et plateformes) – ITA/fonctions supports – Directions de services – Responsabilité de pôles 	DRH	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%.
1.2	<p>Indicateur : Proportion de femmes/hommes dans les comités consultatifs et décisionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> – COPIL – CODIR – CA – Conseil des équipes – Conseil de laboratoire – CSE – SAB – Cometh – Comité d'animation scientifique 	Secrétaire Général (SG) et responsables des comités	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%.
1.3	Indicateurs pour l'ensemble de l'Institut du Cerveau du nombre de candidats F/H soutenus aux concours/nominations à un poste permanent, par année, sur les 5 dernières années	Direction des Affaires Médicales et Scientifiques (DAMS) / DRH	Données au 31/12	Objectif parité (compte tenu de la représentativité du vivier).
1.4	Statistiques H/F des recrutements de nouveaux chefs d'équipes, responsables opérationnels de plateformes et directeurs des fonctions support	DAMS / Direction Générale	Données au 31/12	Objectif parité.

Objectif n°1 : Équilibre à tous les niveaux de la hiérarchie - partie 2

n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
1.1	Encourager les femmes PI à la direction d'équipe	Direction Générale	Quinquennal	Suivi des actions. Coordonner avec le renouvellement HCERES.
1.2	Etablir une procédure claire de consultation systématique du Gender Equity Committee pour les recrutements de nouvelles équipes	Comité de Pilotage (CoPil) / DAMS	2022	Procédure mise en place. Coordonner avec le Directeur Général et le Directeur Scientifique. Ajouts d'indicateurs non-biaisés dans la grille d'évaluation.
1.3	Etablir une procédure claire de consultation systématique du Gender Equity Committee pour le recrutement des nouveaux directeurs et directrices de fonctions support	Comité de Direction (CoDir) / SG / DRH	2022	Procédure à mettre en place. Coordonner avec le Directeur Général et la Secrétaire Générale. Sensibilisation au biais de genre.
1.4	Proposer un temps d'échange avec le Scientific Advisory Board	Gender Equity Committee (GEC) / Scientific Advisory Board (SAB) / DAMS	2022	Sensibilisation du SAB aux biais de genre (et indicateurs moins biaisés) : - Note sur les biais de genre en amont - Présentation au début des auditions

Objectif n°2 : Écarts de rémunération

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
2.1	Indicateurs salariaux selon le genre pour les personnels publics : - Rémunération moyenne / Échelons - Primes - 10 plus hautes rémunérations	DRH / GEC	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%. Identification de leviers d'action.
2.2	Indicateurs salariaux selon le genre pour le personnel pour le personnel privé, employé par la Fondation ICM : - Rémunération moyenne - Augmentations attribuées - 10 plus hautes rémunérations	DRH	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%.
2.3	Nombre de congés maternités selon les catégories de personnel Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	DRH	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%.
2.4	Focus spécifique sur les post docs : salaire moyen F/H par domaine et selon l'expérience	DRH	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%.
2.5	Partager la ventilation détaillée du quotient égalité	DRH	Données au 31/12	Objectif parité. Augmentation annuelle de 5%.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
2.1	Mettre en place un Fonds de soutien aux congés d'accueil à l'enfant pour tous les CDD	DRH / GEC	2022	Procédure à mettre en place en 2022. Prise en charge de 100% des situations.

Objectif n°3 : Reconnaissance des femmes de l'Institut dans la recherche (promotions, récompenses, médiatisation)

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
3.1	Mesurer la répartition F/H parmi les candidats de l'Institut du Cerveau et lauréats de financements externes : <ul style="list-style-type: none"> – Récompenses – Prix scientifiques 	DAMS	Données au 31/12	Objectif parité (au moins compte tenu de la représentativité du vivier). Identifier les leviers pour favoriser la parité.
3.2	Mesurer la répartition F/H parmi les candidats de l'Institut du Cerveau et lauréats de subventions externes : <ul style="list-style-type: none"> – ANR – ERC – Autres 	DAMS	Données au 31/12	Objectif parité (au moins compte tenu de la représentativité du vivier). Identifier les leviers pour favoriser la parité.
3.3	Mesurer la répartition F/H des candidatures vs. attributions des financements internes à l'Institut du Cerveau <ul style="list-style-type: none"> – BBT – Call R&D – Workshop grant – Carnot training – Carnot Maturation – Carnot Tools 	DAMS / Direction des Applications de la Recherche (DAR)	Données au 31/12	Objectif parité des taux de succès.
3.4	Proportion de femmes dans les news de l'Institut du Cerveau publiées sur le site et sur les réseaux sociaux	Direction Communication	Données au 31/12	Objectif parité à partir de 2022.
3.5	Proportion de femmes intervenant dans les conférences scientifiques organisées par l'Institut du Cerveau (exemples ci-dessous, liste évolutive): <ul style="list-style-type: none"> – Monday Conferences – Conférence Prestige – Déjeuners des neurosciences – Internal seminars – Séminaire des équipes – Workshops financés par l'Institut du Cerveau 	DAMS	Données au 31/12	Objectif parité. Progression annuelle de 5%. Procédure pour la définition du label "Prestige".

Objectif n°3 : Reconnaissance des femmes de l'Institut dans la recherche (promotions, récompenses, médiatisation) - partie 2

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
3.6	<p>Proportion de femmes intervenant dans les conférences grand public de l'Institut du Cerveau (exemples ci-dessous, liste évolutive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Semaine du cerveau – Fête de la science – Brain cast – Open brain bar – ... 	Direction Communication	Données au 31/12	Objectif parité, à partir de 2022.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
3.1	<p>Identification et proposition de critères d'évaluation internes non biaisés et diversifiés d'évaluation de la recherche.</p> <p>Mise en place dans les comités décisionnels de l'Institut du Cerveau.</p>	GEC / DAMS	2025	Mise en place et suivi des indicateurs d'ici 2025 (SAB/ renouvellement HCERES).

Objectif n°4 : Visibilité des femmes dans les sciences et dans la société

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
4.1	Proportion de femmes dans les conférences sciences, art et culture organisées par l'Institut du Cerveau	Y. Agid + Direction Communication	Données au 31/12	Objectif parité à partir de 2023.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
4.1	Renforcer les actions et la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers scientifiques, à destination d'un public scolaire, étudiant et grand public	Direction Communication	2022	Nombre d'interventions.

Objectif n°5 : Formations spécifiques aux enjeux d'équité et de lutte contre biais de genre

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
5.1	Nombre de personnels de l'Institut du Cerveau ayant suivi une formation interne (enjeux équité et/ou leadership), ventilée par genre et position hiérarchique	DRH	Données au 31/12	Objectif : 15 personnels de l'Institut du Cerveau formés annuellement.
5.2	Nombre de personnels de l'Institut du Cerveau ayant suivi des formations organisées par des tiers (e.g. par les tutelles) aux discriminations et biais de genre, ventilée par genre et position hiérarchique	DRH	Données au 31/12	Augmentation annuelle de 5%. 100% formés en 2025.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
5.1	Mise en place d'une formation evidence-based de sensibilisation aux biais (formation interne Open Brain School)	GEC / DAMS	2023	
5.2	Rendre la formation sur les enjeux d'équité obligatoire pour les personnes ayant des responsabilités de management (conscience des biais, lutte contre les biais implicites, bonnes pratiques)	DRH	2021	
5.3	Formation sur le leadership pour les chercheuses juniors	DRH / GEC	2021	

Objectif n°6 : Diffusion de la connaissance scientifique et de sensibilisation du grand public

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
6.1	Nombre de personnes participant aux séminaires scientifiques et grand public sur les stéréotypes de genres du GEC	GEC	Données au 31/12	Progression biannuelle du nombre de participants de 10%.
6.2	Nombre d'interventions extérieures effectuées par le GEC	GEC	Données au 31/12	Suivi du nombre d'interventions.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
6.1	Organisation de séminaires scientifiques et grand public sur les stéréotypes de genres	GEC	Biannuels à partir de 2022	
6.2	Construction d'une formation aux biais de genre avec l'Open Brain School (vulgarisée en fonction des publics)	GEC / DAMS	2023	

Objectif n°7 : Sexe et/ou genre dans les travaux scientifiques et cliniques

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
7.1	% d'applications prenant en compte la dimension sexe/genre	DAMS	Données au 31/12	Objectifs : la totalité ces applications concernées par la dimension sexe/genre.
7.2	% d'essais cliniques prenant en compte la dimension sexe/genre	Centre d'Investigation Clinique (CIC) / Cellule Support RIPH (Recherche Impliquant la Personne Humaine)		Objectifs : la totalité des essais cliniques concernés par la dimension sexe/genre.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
7.1	Rendre obligatoire la prise en compte du sexe et/ou genre dans les travaux scientifiques pour les financements internes.	GEC / DAMS	2023	
7.2	Mise en place du suivi lors de dépôts de projets de financements (externes et internes)	DAMS / Direction Communication / DAR		
7.3	Sensibilisation des investigateurs	GEC / CIC	2022	

Autres objectifs pour l'équité F/H

n°	Indicateurs / métriques	Ressources	Calendrier	Cible/ jalons
0.1	Nombre de signalements de harcèlement (moral et/ou sexuel) déclarés dans l'année selon le statut et à travers tous les employeurs / tutelles	DRH	Données au 31/12	Suivi du nombre absolu de signalements. Augmentation du taux de résolution.
0.2	Sensibilisation aux problématiques de harcèlement, sur les connaissances et moyens de réaction en cas de confrontation à ces situations	DRH	Données au 31/12	Nombre d'actions de sensibilisation. Nombre de participants.
0.3	Taux de participation des managers aux formations sur les violences et harcèlements (moral et/ou sexuel)	DRH	Données au 31/12	Objectifs : 100% des managers formés à 3 ans. Progression annuelle de 30%.
n°	Action	Ressources	Calendrier	Cible / jalons
0.1	Création d'une page dédiée à l'équité entre les femmes et les hommes sur le site internet à visée grand public et monde académique	GEC / Direction Communication	2022	
0.2	Mettre à disposition du personnel de l'Institut du Cerveau des textes légaux concernant la parité	DRH	2022	
0.3	Lutter contre le harcèlement : sensibilisation, formation, prise en charge et accompagnement.	DRH	2022	Coordonner la communication et les actions avec les référentes en matière de prévention de harcèlement.
0.4	Renforcer le dispositif de signalement à destination des titulaires et non-titulaires pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et discriminations	DRH	2023	
0.5	Systématiser les entretiens pré- et post-congés d'accueil d'un enfant ou parental	DRH	2023	2021 : congé maternité
0.6	Introduire des indicateurs sur les violences et harcèlements dans l'enquête tri-annuelle QVT	Pôle Organisation, Management de la Qualité et des Risques (ROQ)	À la prochaine enquête (actuellement tri-annuelle)	Rajout de nouvelles questions dans l'enquête. Suivi.



Hôpital Pitié-Salpêtrière — 47, bd de l'Hôpital — 75013 Paris

www.institutducerveau-icm.org

