

## PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'IRSN

### UN ENGAGEMENT HISTORIQUE



Depuis sa création, l'IRSN a œuvré en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes en intégrant ce sujet à sa politique sociale dont les résultats sont suivis à partir du bilan social et du rapport de situation comparé.

A partir de 2007, l'IRSN s'est engagé dans une politique négociée avec les organisations syndicales pour définir des objectifs ciblés de progression en matière d'égalité femmes-hommes, revus tous les 3 ans par accord collectif. Les indicateurs de suivi et de réalisation associés à ces objectifs sont examinés chaque année au sein de la commission égalité professionnelle et diversité du comité social et économique.

En 2019, à l'occasion des désignations par la direction et le comité social et économique des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'IRSN a mis en place sur son site intranet une communication spécifique sur le sujet et sur la définition de ces infractions.



### LES AXES DE PROGRESSION

En signant l'accord égalité professionnelle femmes-hommes du 9 juin 2021, les partenaires sociaux de l'IRSN ont réaffirmé leur attention au maintien d'un équilibre femmes-hommes dans les différentes filières métiers, notamment dans la filière ingénieur-chercheur, et ont fixé des objectifs de progression pour la période 2021- 2023 dans les domaines suivants :

### La promotion professionnelle

Il s'agit du 1er domaine dans lequel l'IRSN souhaite progresser. En effet, même si la proportion des femmes a sensiblement augmenté dans la filière ingénieurs/chercheurs ces dernières années, il reste des efforts à faire, particulièrement dans la ligne managériale et la filière expert où le taux de féminisation doit augmenter de 6,6% par an jusqu'à fin 2023. 5 actions ont été définies pour favoriser l'équilibre de la proportion femmes-hommes dans l'ensemble des niveaux de la classification. En complément, une action spécifique vise à encourager les femmes à s'orienter vers des fonctions managériales.

### Les conditions de travail

En complément, l'IRSN a défini 4 actions pour lutter contre les stéréotypes de genre et les facteurs d'auto-censure de certaines femmes dans leur évolution de carrière. Ces actions reposent sur un suivi de la perception du sujet de l'égalité professionnelle à l'Institut, la formation, notamment des managers, une communication incitant les hommes à bénéficier du dispositif conventionnel familial et l'organisation de conférences annuelles visant à déconstruire les stéréotypes de genre et les biais inconscients.



### UNE AMBITION À PLUS LONG TERME

Avec son bon score global de 88/100 obtenu sur trois années consécutives à [l'index égalité hommes/femmes](#) créée en 2019, l'IRSN ambitionne de faire progresser ce score pour se rapprocher encore de la note maximale. Pour y parvenir, l'IRSN devra intégrer plus de femmes dans ses instances de gouvernance.

### L'articulation vie personnelle-vie professionnelle

2 actions visent à favoriser l'utilisation des dispositifs permettant de concilier parentalité et activité professionnelle, ainsi que la reprise d'activité professionnelle à l'issue des congés liés à la parentalité. L'IRSN souhaite mieux faire connaître ces dispositifs à ses collaborateurs et particulièrement auprès des hommes, notamment avec l'allongement du congé paternité.



### La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans ce domaine, les écarts de rémunération au sein des mêmes niveaux de classification sont relativement faibles à l'IRSN. 2 actions ont pour objectif de maintenir un écart de rémunération minimal par niveau et d'assurer une égalité de rémunération pour les femmes bénéficiant d'un congé maternité.



### DES ÉQUIPES IMPLIQUÉES

La direction déléguée au capital humain pilote le plan d'action égalité, en suit les indicateurs afin d'en garantir le déploiement et communique régulièrement auprès des collaborateurs pour promouvoir l'égalité professionnelle à l'IRSN et mobiliser tous les acteurs concernés.