

**Éric LABAYE**

*Président*

Palaiseau, le 04 novembre 2022

Objet : Lettre d'engagement GEP IP Paris

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité pour IP Paris qui, tout en s'appuyant sur les lignes directrices des politiques RH européennes et françaises dans le domaine de la recherche, adapte son engagement aux besoins et contexte de l'institut :

- 24% des enseignants-chercheurs sont des femmes au 31 décembre 2021 (la cible est de 40% d'ici 2026)
- 39% de femmes siègent dans les instances de gouvernance (la cible est plus de 40% en 2026)
- 20% de femmes sont responsables de départements disciplinaires

Les causes des inégalités de genres étant multifactorielles, IP Paris s'engage à apporter des solutions multiples à travers des objectifs clairs et mesurables structurés autour de 4 principes fondamentaux :

- Garantir un égal accès aux différents postes, à la formation et aux évolutions de carrière, notamment pour des fonctions managériales ;
- Prévenir les risques de discrimination dans le recrutement et apporter des solutions aux écarts de rémunération ;
- Favoriser et promouvoir la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle tout en sensibilisant la ligne managériale aux questions relatives à cet équilibre ;
- Lutter contre le harcèlement et toute forme d'agissement sexiste, de violence sexiste et/ou sexuelle.

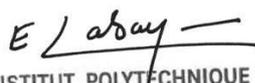
IP Paris s'est ainsi doté de ressources dédiées et d'expertises en matière d'égalité des genres pour mettre en œuvre un plan d'action élaboré à partir d'échanges en interne, de l'analyse de l'existant et des besoins. La mise en œuvre et le suivi de ces actions sont pilotés par les directeurs référents « égalité Femmes-Hommes » d'IP Paris. Deux référents « égalité Femmes-Hommes » ont été nommés : un pour le personnel et un pour les étudiants. Ces derniers veillent à ce que tous les membres du personnel de l'IP Paris soient activement impliqués dans les actions du plan d'égalité de genre.

L'ambition de l'établissement est d'impliquer individuellement et collectivement l'ensemble du personnel et des étudiants dans la politique globale d'égalité entre les femmes et les hommes.

Un accompagnement à travers des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur l'égalité de genre est mis en place dans l'établissement et sera progressivement renforcé. Ces activités engagent l'ensemble de l'organisation, notamment les agents et les décideurs, et inclut des activités de communication et une pédagogie axée sur des sujets spécifiques et/ou qui s'adresse à des groupes spécifiques.

IP Paris s'engage à collecter et à traiter toutes données utiles au suivi de la mise en œuvre du plan d'égalité de genres qui vise également à :

- Promouvoir l'égalité des genres à travers la transformation durable de la culture organisationnelle ;
- Favoriser l'augmentation du nombre et de la part des femmes dans les postes de direction et de prise de décision ;
- Garantir une égalité des chances aux femmes et aux hommes, dans la sélection et l'évolution de carrière ;
- Intégrer l'égalité de genre au contenu de l'enseignement et de la recherche en garantissant la prise en compte de cette dimension dans les priorités ;
- Envisager des mesures et politiques institutionnelles clairement définies contre tout agissement sexiste et violence sexuelle, d'abord par la prévention et par le soutien aux victimes et témoins de tels actes.



INSTITUT POLYTECHNIQUE DE PARIS  
Président  
Route de Saclay  
91128 PALAISEAU Cedex  
SIRET : 130 025 620 00019

**Éric LABAYE**  
*Président*

Palaiseau, November 4<sup>th</sup> 2022

Object : Commitment letter GEP IP Paris

Professional equality between women and men is a priority for IP Paris which, while relying on the guidelines of European and French HR policies in the field of research, adapts its commitment to the needs and context of the institute:

- 24% of faculties are women (figures of December 31<sup>st</sup> 2021 ; the target is 40% by 2026)
- 35% of women are in governance bodies (the target is to have over 40% by 2026)
- 20% of department heads are women

As the causes of gender inequality are multifactorial, IP Paris is committed to providing multiple solutions through clear and measurable objectives structured around 4 fundamental principles.

- Guarantee equal access to different positions, training and career development, particularly for managerial positions;
- Preventing the risk of discrimination in recruitment and providing solutions to pay gaps;
- Encourage and promote the reconciliation of personal and professional life, while raising awareness among managers of issues relating to this balance;
- Fighting against harassment and all forms of sexist behaviour, gender-based and/or sexual violence.

IP Paris has thus equipped itself with dedicated resources and expertise in gender equality to implement an action plan based on internal discussions and an analysis of the existing situation and needs.

The implementation and monitoring of these actions are steered by IP Paris' "gender equality" managers. Two "gender equality" referents have been appointed: one for the staff and one for the students. The latter will ensure that all IP Paris staff members are actively involved in the actions of the gender equality plan.

The institution's ambition is to involve all staff and students individually and collectively in the overall gender equality policy.

Support through awareness-raising, information and training activities on gender equality has been set up in the institution and will be progressively reinforced. These activities involve the entire organization, including staff and decision-makers, and include communication activities and pedagogy focused on specific topics and/or aimed at specific groups.

IP Paris undertakes to collect and process all data useful for monitoring the implementation of the gender equality plan which also aims to :

- Promote gender equality through the sustainable transformation of the organizational culture;
- To increase the number and proportion of women in management and decision-making positions;
- Ensure equal opportunities for women and men in selection and career development;
- Integrate gender equality into the content of teaching and research, ensuring that this dimension is taken into account in the priorities;
- Considering clearly defined institutional measures and policies against gender-based violence and sexual violence, primarily through prevention and support for victims and witnesses of such acts.

  
INSTITUT POLYTECHNIQUE DE PARIS  
Président  
Route de Saclay  
91128 PALAISEAU Cedex  
SIRET : 130 025 620 00019