


PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES 2021 - 2023

**GUSTAVE
ROUSSY**
CANCER CAMPUS
GRAND PARIS



Préambule

Partie I - Contexte

Gustave Roussy en quelques mots
L'engagement de Gustave Roussy pour l'égalité professionnelle

Partie II – Plan d'action

- Axe n°1 : Égalité professionnelle dans le recrutement
- Axe n°2 : Égalité de traitement dans le processus d'évolution professionnelle et les salaires
- Axe n°3 : Équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision
- Axe n°4 : Équilibre travail – vie personnelle et culture organisationnelle
- Axe n°5 : Prévention et Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Axe n°6 : Intégration du genre dans les contenus de recherche

Partie III – Conclusion

Préambule

Succédant au Programme Horizon 2020 qui se terminait fin 2020, le 9^{ème} programme-cadre de l'Union Européenne pour la Recherche et l'Innovation (R&I), « Horizon Europe », a pris effet le 1^{er} janvier 2021 pour la période allant de 2021 à 2027.

Ce programme a pour objectif de renforcer la base scientifique et technologique de l'Union Européenne, notamment en élaborant des solutions pour répondre à des priorités politiques telles que les transitions écologique et numérique. Le programme contribue également à la réalisation des objectifs de développement durable et stimule la compétitivité et la croissance.

Il s'agit de l'initiative phare de l'Union Européenne en matière de soutien à la Recherche et l'Innovation, du concept à la mise sur le marché.

Dans le cadre de ce programme-cadre « Horizon Europe », la Commission européenne a fait de l'élaboration d'un « plan pour l'égalité des genres » (ou « Gender Equality Plan », en anglais), un critère d'éligibilité pour tous les organismes publics, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche des États membres et pays associés souhaitant participer à « Horizon Europe », pour les appels dont les échéances sont en 2022 et au-delà.

Ce plan pour l'égalité des genres 2021-2023 répond aux attentes européennes en termes d'égalité des genres dans la recherche, s'inscrivant tout à la fois dans la continuité de l'accord n°2020-05 portant sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes pour le personnel non praticien et praticien conclu par Gustave Roussy en septembre 2020 pour la période 2021-2023, et les quatre thématiques préconisées par le programme-cadre « Horizon Europe », qui se déclinent en objectifs et actions :

- Le recrutement, l'avancement de carrière et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- L'accès au leadership et à la prise de décisions ;
- La prise en compte de la dimension de genre dans la recherche et dans le transfert de connaissances ;
- La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et agissements sexistes.

Ce plan est la poursuite par Gustave Roussy de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Partie I - Contexte

I.1 Gustave Roussy en quelques mots

L'espoir de guérir le cancer a un nom, Gustave Roussy

Premier centre européen de lutte contre le cancer, **troisième meilleur hôpital de cancérologie au monde** selon le magazine américain *Newsweek*, Gustave Roussy est un institut de soins, de recherche et d'enseignement, qui prend en charge des patients atteints de tout type de cancer, à tout âge de la vie. Son expertise des cancers rares et des tumeurs complexes est internationalement reconnue.

Gustave Roussy réunit excellences médicale, scientifique et technologique au service du traitement des patients. Ses experts de renommée internationale se mobilisent pour mener à bien les quatre missions de l'Institut : la prévention, les soins, la recherche et l'éducation.

Ils portent l'ambition de guérir le cancer au 21^{ème} siècle.

Gustave Roussy, premier centre de lutte contre le cancer en Europe

- Premier par le nombre de patients traités : plus de 46.000 patients vus chaque année,
- Premier par son modèle unique de recherche intégrée : 22 % des patients sont inclus dans des essais cliniques, accédant ainsi à des traitements innovants,
- Premier par le dynamisme et la production scientifique de ses chercheurs : 301 publications dans des revues à fort impact (IF>10), dont 118 dans des revues à très fort impact (IF>30)
- Premier par le nombre de « *highly cited researchers* » au classement *Web of science*, 12 chercheurs de Gustave Roussy y figurent sur 14 en France en oncologie.

Une recherche de haut niveau

L'Institut intègre à la fois des activités de recherche fondamentale, de recherche translationnelle et de recherche clinique, sources d'innovations thérapeutiques et d'avancées diagnostiques. Gustave Roussy axe principalement ses travaux de recherche autour de la médecine personnalisée, de l'immunothérapie et de la réparation de l'ADN, ce qui fait de lui aujourd'hui le 1er centre européen de médecine personnalisée et d'immunothérapie.

Une médecine de pointe au service de l'humain

Les équipes de Gustave Roussy innovent dans la prise en charge pour offrir des soins de haute qualité, de moins en moins invasifs et de plus en plus personnalisés, avec un objectif : optimiser les parcours de soins. En alliant innovation et humanité, où sont pris en compte le soin mais aussi la qualité de vie physique, psychologique et sociale.

L'Institut dispose d'infrastructures de haute technologie : chirurgie robotique, plateaux de chirurgie ambulatoire et de radiologie interventionnelle de pointe, plateau de radiothérapie entièrement revu, trois robots de préparation de chimiothérapie, plateforme de génomique...

Gustave Roussy se situe aujourd'hui au 1^{er} rang européen pour les essais cliniques de phase I avec le Département d'Innovation Thérapeutiques et Essais Précoces, afin de développer et faciliter l'accès des patients aux médicaments innovants dans des délais très courts.

L'enseignement

A travers son pôle enseignement, Gustave Roussy accompagne les acteurs de la lutte contre le cancer et anticipe les futures révolutions de la cancérologie.

Gustave Roussy forme les professionnels aux métiers de la cancérologie de demain, à travers l'École des sciences du cancer, rattachée à l'Université Paris-Saclay.

Gustave Roussy abrite également l'École doctorale de cancérologie, seule école doctorale monothématique en cancérologie de France.

I.2 L'engagement de Gustave Roussy pour l'égalité professionnelle

L'ensemble de la communauté hospitalière et des instances de gouvernance est engagé et aujourd'hui pleinement en phase avec les directives de la Commission européenne.

Ce plan traduit notre ambition commune, à savoir impliquer chacun et chacune, individuellement et collectivement, dans le respect de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Cela fait 10 ans, depuis le 1^{er} accord sur l'égalité professionnelle de 2012 signé avec les partenaires sociaux que Gustave Roussy vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Institut, à lutter contre les discriminations de sexe ou de genre, contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

C'est par la sensibilisation, l'information, l'accompagnement, la pédagogie ou encore la déconstruction des stéréotypes de genre que nous avancerons ensemble sur ces sujets.

Il reste des actions à entreprendre afin que les femmes soient autant représentées que les hommes dans nos instances de gouvernance. Pour cela, Gustave Roussy s'engage à mener de nouvelles actions dans les prochaines années.

Partie II – Plan d'action

Gustave Roussy poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par un plan d'action pour l'égalité des genres (*Gender Equality Plan* ou GEP), basé sur les axes de l'accord d'entreprise n°2020-05 signé en septembre 2020, et une réflexion sur la prise en compte du genre dans la recherche au sein de Gustave Roussy, suivant les recommandations de la Commission européenne à ce sujet.

Construit suite à un état des lieux qualitatif et quantitatif, basé sur les rapports de situation comparée, et les bilans sociaux produit chaque année, ce plan d'action vise à poursuivre et intensifier la politique de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été menée jusqu'à aujourd'hui et fixer des objectifs à atteindre d'ici fin 2023.

Ce plan d'action se compose en six axes principaux :

- 1) Le recrutement
- 2) La carrière et l'égalité de traitement salarial
- 3) Equilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision
- 4) Equilibre travail-vie personnelle et culture organisationnelle
- 5) Mesures contre la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel
- 6) Intégration du genre dans les contenus de recherche

II-1 Axe n°1 : L'égalité professionnelle dans le recrutement

Gustave Roussy s'engage à lutter contre les discriminations, notamment celles liées au genre, et à agir sur la mixité des métiers et ce, dès l'embauche.

✓ Prévenir les risques de discrimination, notamment liées au genre, dans les actions de recrutement

Gustave Roussy garantit que les recrutements sont basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

Le processus de recrutement est donc unique et les critères de sélection appliqués identiques. Aucun critère discriminatoire n'apparaît lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe et ce, quels que soient la nature du contrat de travail ou le type d'emploi proposé.

Des actions de formation à destination de l'ensemble des personnes impliquées dans le processus de recrutement sur tous types de discrimination à l'embauche seront déployées d'ici fin 2023.

✓ **Promouvoir la diversité du genre par nos actions de communication**

Il est rappelé que certains emplois de Gustave Roussy sont réglementés et que la démographie du personnel recruté dépend en grande partie de celle représentée dans les écoles de formation. Dans le cadre de ses actions en direction des étudiants et des jeunes diplômés, Gustave Roussy favorisera la mixité des candidatures en :

- Communiquant sur sa politique en faveur de l'égalité Femmes / Hommes,
- Sensibilisant ses partenaires (IFSI, écoles, Université, ...) à la nécessaire mixité de leurs étudiants.

Gustave Roussy s'engage parallèlement à porter une attention toute particulière aux candidatures des femmes sur des postes où elles sont sous-représentées (brancardiers, services techniques) et inversement pour les hommes.

II-2 Axe n°2 : Égalité de traitement dans le processus d'évolution professionnelle et les salaires

Le dernier accord portant sur l'égalité Femme/Homme signé avec nos partenaires sociaux en septembre 2020 renforce les mesures visant à assurer une égalité d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes au sein de l'institut.

✓ **Neutraliser les effets du congé maternité/congé d'adoption**

Gustave Roussy réaffirme l'engagement pris de ne pas pénaliser l'évolution de carrière des salariées femmes du fait de leur absence pour congé maternité ou adoption et de leur faire bénéficier des primes individuelles associées (Bonification Individuelle de Carrière, Prime de Performance Individuelle pour les femmes cadres et pour les femmes praticiens) à leur retour.

Chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial, bénéficie rétroactivement des parcours professionnels auxquelles ils/elles auraient pu prétendre pendant leur absence.

✓ **Veiller à l'égalité d'accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes**

Gustave Roussy réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnels et d'accès à la formation professionnelle. Ainsi, l'accès à des postes à responsabilité se fait sur la base de critères objectifs applicables tant aux hommes qu'aux femmes.

Gustave Roussy s'engage à traiter les dossiers permettant des augmentations salariales par promotion ou tout autre dispositif conventionnel (telles que 4G, Validation des Acquis Professionnels (VAP), etc.) de salariées absentes pour raison de maternité, dans les 3 mois de la reprise effective de leur poste. Des dates de promotion rétroactives sont appliquées le cas échéant.

Gustave Roussy analyse par ailleurs tous les ans la répartition par sexe des promotions et revalorisations du personnel non médical et s'engage à mettre en place un plan d'action si des écarts sont constatés.

Ainsi, en 2021, la proportion de femmes augmentées correspond à la proportion de femmes dans l'effectif de Gustave Roussy :

Année 2021	Hommes	Femmes
Répartition des salariés par genre	25%	75%
Population concernée par une revalorisation ou promotion sur l'année	24%	76%

Pour le personnel praticien faisant apparaître un déficit de femmes accédant aux postes d'encadrement de chef de comité, de chef de département et d'Hospitalo-Universitaires (MCU-PH et PU-PH), la Direction de Gustave Roussy s'est engagée à encourager les candidatures du personnel praticien féminin et, si besoin, à les accompagner par des actions permettant une étude et un accompagnement de la carrière Hospitalo-Universitaire, en lien avec l'Université le cas échéant.

De nouveaux indicateurs de suivi concernant les postes à fortes responsabilités médicales (chef de comité, de chef de département et d'Hospitalo-Universitaires) seront ainsi développés d'ici 2023.

✓ **Veiller à l'égalité de traitement salarial**

A l'embauche, Gustave Roussy garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de formation, de responsabilité et d'expérience.

Gustave Roussy s'est également engagé à gérer les évolutions de salaire en fonction des compétences mises en œuvre, des responsabilités, des résultats professionnels, de l'ancienneté, des métiers et catégories professionnelles sans distinction de sexe.

Des données chiffrées sont ainsi analysées chaque année lors de la présentation du rapport égalité femme/homme. Aucune situation d'inégalité salariale avérée n'a été mise à jour à travers ces indicateurs. Les salariés et partenaires sociaux savent que le cas échéant, ils peuvent saisir leur référent RH si une situation particulière mérite d'être analysée.

Il est rappelé qu'à Gustave Roussy, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un examen systématique par le référent RH du secteur, en liaison avec le responsable hiérarchique, une fois par an dans le cadre du processus annuel de revue du personnel.

Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation sont engagées. Elles peuvent prendre la forme d'une promotion, l'écart de rémunération pouvant résulter d'un niveau de classification inadapté, ou d'une augmentation individuelle ou venir compléter une révision de situation déjà envisagée pour la même date.

Dès lors qu'une situation est déterminée comme entraînant une régularisation salariale, cette dernière est effectuée dans les 3 mois après découverte d'une situation anormale.

Le nombre de dossiers soumis à étude et donnant lieu à régularisation est suivi chaque année.

II-3 Axe n°3 : L'équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

✓ Poursuivre notre engagement pour l'égalité professionnelle dans les postes à fortes responsabilités

Actuellement, environ 75 % de notre personnel, 57% de nos managers et 37% de nos cadres dirigeants sont des femmes.

Gustave Roussy respecte ses obligations et notamment les objectifs de la loi Rixain et l'atteinte de 30% de femmes parmi les cadres dirigeants au 1^{er} mars 2026. Gustave Roussy s'est d'ailleurs fixé pour objectif d'atteindre les 40% dans les prochaines années.

Au-delà des postes de dirigeants, Gustave Roussy affiche une note de 10 sur 10 à l'indicateur 5 de l'index égalité femme homme qui mesure la représentation des genres dans les 10 plus hautes rémunérations de l'institut. [En savoir plus sur cet index.](#)

Afin de favoriser davantage les parcours des femmes aux plus hautes responsabilités, Gustave Roussy mènera une enquête approfondie pour mieux comprendre les freins au sein du personnel féminin dans la prise de responsabilités ou la valorisation de leur travail et compétences.

✓ Accompagner les femmes dans leur projet professionnel

Pour faire progresser l'égalité des sexes, Gustave Roussy entend continuer à remettre en question les croyances et les attitudes qui entravent le progrès.

Une formation spécifique suivant la modalité de co-développement sur le « leadership au féminin » a, ainsi, été mise en place en 2022. Ce co-développement est dédié à des femmes médecins exerçant des fonctions managériales ou dans le cadre de leur prise de poste managérial (chef de service, chef de comité). Il s'agit de les amener à relever leur potentiel individuel, à travers un collectif de femmes médecins en situation de management, et de contribuer ainsi à renforcer l'exercice du leadership de nos talents féminins.

Ces actions de formation se poursuivront les années à venir afin d'accompagner davantage les femmes en santé (médecins, chercheuses, cadres de santé) dans leurs fonctions managériales ou leur évolution vers d'autres fonctions décisionnelles. La femme en santé pourrait être, en effet, confrontée à des interrogations sur la conciliation de ses ambitions professionnelles avec sa situation personnelle.

La gouvernance de Gustave Roussy propose alors régulièrement des formations managériales, des accompagnements type coaching individuel ou co-développement à destination des managers, en général, et des femmes accédant à des postes à responsabilité, en particulier. Cet accompagnement vise à renforcer leur pouvoir d'agir à travers une meilleure connaissance de soi, la prise de confiance, le développement de leur affirmation et de leur efficacité personnelle, et les amener à mieux se projeter dans un plan de carrière au sein de l'institution.

II-4 Axe n°4 : L'équilibre travail – vie personnelle et culture organisationnelle

De nombreux dispositifs concourent déjà au sein de Gustave Roussy à améliorer l'équilibre entre les temps de vie personnelle et vie professionnelle des salariés (télétravail, temps partiel, accompagnement à la parentalité). Dans ce contexte, il a été décidé de porter nos axes d'amélioration sur la culture organisationnelle et l'intégration accrue de ce besoin dans les pratiques managériales.

✓ Penser l'organisation du travail

Gustave Roussy s'attache au fait que l'organisation du travail soit faite en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings.

Une mesure visant à rappeler aux managers de veiller, autant que possible, à planifier les réunions de travail dans un intervalle quotidien permettant à chacun des collaborateurs de s'organiser et répondre ainsi à ses obligations personnelles a ainsi été instaurée.

Gustave Roussy s'est engagé à rappeler la prise en compte du droit à la déconnexion. Un accord spécifique sur cette question, essentielle dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, a été à nouveau conclu avec les partenaires sociaux en novembre 2021 (accord n°2021-05). Des actions de prévention, de sensibilisation de communication et de formation ont été mises en place à la suite de cet accord, notamment la rédaction d'un Guide sur le Droit à la déconnexion et le bon usage des emails en 2022 ainsi que la réalisation d'une enquête anonyme auprès des salariés

de Gustave Roussy pour comprendre l'impact des nouvelles technologies sur l'équilibre entre leur vie privée et vie professionnelle.

Par cet accord, un salarié est ainsi garanti qu'aucun reproche ne lui sera fait s'il n'a pas répondu à un message qui lui aura été envoyé pendant son temps de repos, dès lorsqu'aucune obligation professionnelle ne pèserait sur ce salarié durant cette période (astreinte, etc...).

✓ **Améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte**

Afin d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, Gustave Roussy s'attache également à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Lorsqu'un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il est accompagné des mesures adéquates permettant ce changement, notamment par l'accès à une formation le cas échéant.

✓ **Accompagner la parentalité**

Gustave Roussy s'est engagé à :

- Rappeler l'existence des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux ;
- Augmenter le financement de place de crèches pour ses collaborateurs.

L'accès à un mode de garde est en effet un enjeu majeur de l'égalité femme/homme. Habituellement, la quasi-totalité des congés parentaux sont pris par les femmes. Lorsqu'ils sont demandés, faute de mode de garde adapté à l'exercice professionnel, ils peuvent ralentir l'évolution professionnelle des femmes. Aussi, Gustave Roussy a décidé de permettre à davantage de salariés d'accéder à des places de crèche. Ainsi le nombre de places de crèche est passé de 60 en 2020 à près de 90 places en 2022.

✓ **Sensibiliser la ligne managériale aux questions relatives à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle**

Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés est l'un des moyens de remédier aux écarts entre les femmes et les hommes. Pour favoriser cet équilibre vie professionnelle et vie personnelle, Gustave Roussy s'engage à travers des mesures transformatrices comme la promotion de la déconnexion numérique, auprès des Managers et de l'ensemble des salariés.

Un guide a été élaboré en ce sens et des actions de sensibilisation sont en cours de déploiement, comme la formation des Managers pour une meilleure application de la déconnexion dans leurs propres pratiques mais aussi, pour une large diffusion au sein de leurs équipes.

Une formation en présentiel est également prévue afin de mieux sensibiliser sur l'usage des outils numériques et les risques liés à leur utilisation. L'objectif est ainsi de faire connaître les bonnes pratiques sur les outils numériques et éviter tous risques psychosociaux pour soi et ses collègues : horaires des emails, rythme d'email, gestion des urgences, règles personnelles, règles pour autrui, etc.

Dans le cadre de cette politique RH, Gustave Roussy propose également dans son catalogue de formations interne, des formations sur la gestion du temps, la gestion du stress, la sophrologie, la méditation en pleine conscience, et d'autres thématiques liées à la qualité de vie au travail afin de donner la possibilité à l'ensemble de nos salariés d'assurer l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour les Managers en particulier, afin de favoriser la conciliation de la performance au travail et le bien-être personnel, en dehors des formations managériales proposées dans le cadre du PAM (Plan d'Accompagnement Managérial), en dehors également de la modalité de co-développement et du coaching individuel que nous proposons, nous programmons régulièrement un « club des Managers » qui est un espace d'échanges et de rencontre entre Managers de tous secteurs autour de thèmes qui les concernent. Un prochain thème animé par un intervenant Coach, à travers une approche de la psychologie positive, portera sur le thème « Mieux se connaître pour mieux manager suivant le modèle PERMA » (Positive emotion : émotions positives, Engagement : engagement, Positive Relationships : relations positives, constructives, Meaning : sens, Accomplishment : accomplissement).

II-5 Axe n°5 : La prévention et le lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Soucieux de prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, Gustave Roussy s'est assuré de la désignation, suite à la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, deux référents harcèlement sexuel, l'un désigné par l'Institut, l'autre par le Comité Sociale et Economique.

Les référents harcèlements sexuels sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils alertent l'employeur sur des situations qui pourraient relever d'agissements sexistes/harcèlement sexuel et participent aux enquêtes menées dans pareille situation.

✓ Prévenir et lutter contre toute forme de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Afin de contribuer à la déconstruction de stéréotypes et biais individuels, des actions de sensibilisation vont être proposées à l'ensemble des salariés sur les questions en lien avec les stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Un podcast ou e-learning sera proposé dès 2023 à l'ensemble des salariés pour s'attaquer à toutes représentations sexistes et accélérer en ce sens, la mise en œuvre d'actions de déconstruction.

Dans le cadre du Club des Managers, une séance sera dédiée à la sensibilisation des acteurs de première ligne à savoir les Managers, en les outillant dans la manière de gérer ce genre de situation, en cas de survenance, au sein de leurs équipes, et diffuser les bonnes pratiques contre toute forme de sexisme et de harcèlement sexuel.

II-6 Axe n°6 : Intégration du genre dans les contenus de recherche

Dans les projets de recherche sur le cancer, des disparités de genre ou ethniques peuvent exister puisque des différences sont observées notamment en termes de prévalence, de pronostic des patients selon le sexe.

Gustave Roussy veille à ce que la dimension du genre et notamment son impact sur la démarche scientifique soit prise en compte lors de la mise en œuvre d'un programme de recherche.

Gustave Roussy veille notamment à la représentativité géographique et socio-économique des populations intégrées dans les essais cliniques. Les projets de recherche de Gustave Roussy prennent en compte l'influence du genre, au même niveau que d'autres déterminants ou facteurs de risque, notamment l'influence de l'âge, du statut socio-économique, des facteurs comportementaux, environnementaux et de la situation géographique. Cela est mis en œuvre conformément aux lignes directrices spécifiées dans la stratégie d'égalité des sexes de la CE 2020-2025 et l'ODD 5 des Nations Unies.

Partie III – Conclusion

Ce plan d'actions pour l'égalité des genres 2021-2023 s'inscrit pleinement dans la volonté de Gustave Roussy de participer activement à l'effort national et européen qui consiste à faire progresser la représentation des femmes dans les effectifs scientifiques.

Il s'agit non seulement de capitaliser sur l'existant mais aussi, d'aller plus loin en déclinant cet engagement à tous les niveaux, dans l'ensemble des activités et avec tous les acteurs. Agir en faveur d'une société plus égalitaire est de la responsabilité de chacune et chacun.

En lien avec l'accord d'entreprise n°2020-05 portant sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, ce plan d'actions sera réévalué lors de la renégociation de cet accord fin 2023.

