

## 1. Contexte

L'Institut de Recherche en Énergie Solaire et Énergies Nouvelles (IRESEN) s'engage à promouvoir l'égalité de genre en garantissant un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable. Ce plan vise à assurer l'égalité des chances pour tous en éliminant toute forme de discrimination dans le recrutement et l'évolution professionnelle. L'égalité de genre est un levier essentiel pour renforcer la diversité des talents et favoriser l'innovation au sein de l'institut.

## 2. Objectifs du Plan

- Assurer l'égalité des chances en matière de recrutement, de formation et d'évolution professionnelle.
- Promouvoir une culture organisationnelle inclusive et respectueuse de la diversité.
- Suivre et analyser les données relatives au genre pour évaluer l'efficacité des actions mises en place.
- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel aux enjeux de l'égalité de genre.

## 3. Actions et Mesures

### 3.1. Recrutement et Carrière

- Rédiger des offres d'emploi inclusives et non genrées.
- Mettre en place des processus de recrutement basés exclusivement sur les compétences et l'expérience.
- Encourager activement les candidatures féminines, notamment pour les postes à responsabilités et les fonctions techniques.
- Assurer la transparence des critères de promotion et d'évolution de carrière.

### 3.2. Environnement de travail

- Sensibiliser régulièrement les collaborateurs à l'égalité de genre et à l'importance d'un environnement de travail respectueux.
- Garantir un cadre de travail exempt de discrimination et de harcèlement.
- Mettre en place un dispositif confidentiel permettant de signaler toute situation discriminatoire ou de harcèlement.

### 3.3. Collecte et Suivi des Données

- Collecter et analyser des données ventilées par genre concernant le personnel et les processus RH.
- Établir des rapports périodiques pour évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité de genre.

### 3.4. Formation et Sensibilisation

- Organiser des sessions de formation sur l'égalité de genre pour l'ensemble du personnel.
- Développer des programmes de sensibilisation visant à déconstruire les stéréotypes de genre.

## 4. Suivi

- Suivi régulier du taux d'engagement des femmes au sein d'IRESEN, permettant d'identifier les éventuelles évolutions et d'adapter les actions si nécessaire.
- Analyse des tendances en matière de recrutement et de progression de carrière afin de s'assurer que les principes d'égalité de genre sont respectés et appliqués.

## 5. Engagement de la Direction

La direction d'IRESEN s'engage à appliquer ce plan de manière proactive et à garantir un cadre professionnel équitable, inclusif et respectueux. Cet engagement s'inscrit dans la volonté de l'institut de valoriser tous les talents et de créer une culture d'entreprise où chacun peut évoluer librement et sans obstacle lié au genre.