

# GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

## Présentation

La Fondation Sciences mathématiques de Paris (FSMP) est un réseau d'excellence qui fédère les principaux laboratoires de mathématiques et d'informatique fondamentale de Paris centre et nord. C'est la plus grande concentration de mathématiciens au monde, regroupant une communauté de plus de 1800 mathématiciens et mathématiciennes. Au niveau pédagogique, la FSMP s'appuie sur le réseau de formations en mathématiques le plus riche au monde, regroupant les formations des plus grands institutions universitaires parisiennes. Son spectre scientifique englobe toutes les mathématiques, des plus fondamentales aux plus appliquées, incluant l'informatique fondamentale. La FSMP

- propose et finance des programmes au service de la recherche et de la formation en mathématiques et en informatique fondamentale,
- organise des événements scientifiques,
- œuvre à la diffusion des mathématiques auprès des médias, du grand public, du monde économique et industriel.

Les problématiques liées au genre sont présentes à tous les niveaux de l'activité de la FSMP, avec notamment :

- Équilibre de genre dans les postes de direction et de décision : attention à la question de la parité dans les instances de décisions de la FSMP, dans les différentes instances d'évaluation de la FSMP (conseil scientifiques, comités de sélection), mais aussi parmi les orateurs et oratrices lors de nos événements
- Égalité de genre dans les recrutements et la progression de carrière : attention à la question de la parité dans les candidat·e·s sélectionné·e·s sur tous nos différents programmes (allant des étudiant·e·s de master aux chaires professorales senior), et prise en compte des biais lors des décisions de recrutement.
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : prise en compte des contraintes familiales/personnelles lors de l'organisation de nos programmes.
- Intégration de la question du genre dans les contenus de recherche et d'enseignement : attention à la question de la parité dans nos programmes, notamment lors d'événements à destination des jeunes mathématicien·ne·s.
- management interne.

La direction de la FSMP ainsi que son équipe, est depuis longtemps attentive à la problématique de genre. Le but de ce document est de transformer cette bienveillance implicite

en un plan d'action explicite pour les années à venir selon des objectifs et engagements clairs et publics.

## Direction, gouvernance

La **direction** de la FSMP est constituée de cinq personnes : actuellement (en 2022) un directeur administratif et financier, et quatre personnalités scientifiques dont trois choisies parmi la communauté mathématique parisienne (dont le directeur ou la directrice de la FSMP) qui sont renouvelées tous les 4 ans. En 2022, la directrice et une directrice adjointe sont des femmes.

La direction de la FSMP s'assurera que la question du genre soit prise en compte dans tous les aspects du travail de l'équipe, dans une approche globale incluant tous les objectifs listés dans ce document, mais allant au-delà.

### Actions :

→ la FSMP veillera à ce que lors des renouvellements successifs, une attention particulière soit portée sur la parité de l'équipe de direction.

→ **la direction de la FSMP aura la responsabilité de prendre en compte les questions de genre** dans toutes les actions de la fondation, et de **mettre en place ce GEP**. L'un-e des membres de la **direction adjointe sera désigné-e comme responsable des questions liées au genre** et en charge de ce suivi.

→ un item spécifique « questions de genre » sera **ajouté à toutes les réunions d'équipe hebdomadaires** de la FSMP, afin de s'assurer de l'avancée du GEP, mais aussi que ces problématiques auront été **prises en compte dans chacun des points à l'ordre du jour**.

L'instance scientifique principale de la FSMP est son **Conseil Scientifique**, formé de personnalités extérieures au périmètre de la FSMP. Il est notamment en charge du recrutement des chercheurs et chercheuses post-doc et des chaires professorales junior et senior.

La FSMP s'appuie également sur un **Comité de Pilotage** composé de scientifiques de son réseau, et d'autres comités constitués ad hoc pour d'autres programmes, notamment lors du jury de sélection des étudiants de master PGSM.

### Actions :

→ **une règle de parité d'au moins 30 % de chaque genre dans la constitution du Conseil Scientifique** sera mise en place pour les prochains renouvellements.

→ **le Comité de Pilotage de la FSMP** (l'équipe de direction de la FSMP, et environ huit chercheurs et chercheuses représentant les laboratoires) va mettre en place une règle

progressive de parité lors de ses prochains renouvellements, avec l'objectif de s'approcher **d'au moins 30 % de chaque genre en 2025**.

→ le comité de recrutement des étudiants de master PGSM est présidé par deux membres de la FSMP (en 2022, à parité) et **ce binôme restera paritaire** lors des renouvellements futurs.

→ enfin, la FSMP appliquera une **règle de parité d'au moins 30 % sur tous les groupes d'expert·e·s extérieur·e·s** appelé·e·s sur nos différents programmes (notamment sur les programme cofund doctoraux et postdoctoraux).

#### **Suivi :**

→ Un **compte-rendu annuel** de toutes les actions menées, signé par la direction de la FSMP, sera rendu public sur le site de la fondation.

## **Biais de recrutements**

#### **Action :**

Deux des trois principales actions de recrutement de la FSMP sont les chaires professorales et le programme postdoctoral, dont la sélection est assurée par le Conseil Scientifique. Une attention particulière sera portée aux candidatures féminines, afin d'éviter tout biais de recrutement. Notamment

→ avant chaque réunion du Conseil Scientifique, **un·e membre de la direction de la FSMP sera désigné·e comme référent·e parité**. Lors de la réunion du Conseil Scientifique, cette personne **aura pour tâche de veiller aux équilibres Femme/Homme**, notamment en proposant à chaque étape du classement des statistiques aux membres du jury, et en **relevant les situations relevant de biais identifiés**.

→ une **page spécifique sur le site de la FSMP** sera dédiée aux questions de biais de recrutement, en proposant notamment des **liens vers des vidéo de sensibilisation aux biais de genre dans les évaluations par comités de sélection**. Le lien vers cette page sera transmis aux membres du Comité Scientifique avant chacune de ses réunions, qui seront incité·e·s à les visionner.

→ les critères quantitatifs tels que les **arrêts pour congés maternité** seront explicitement pris en compte selon les règles appliquées pour les projets européens HorizonEurope (avec notamment par exemple une prise en compte de **18 mois par congé maternité** à partir du début de la thèse, et ce dès le début de l'évaluation du dossier).

#### **Suivi :**

→ Un **compte-rendu annuel** de toutes les actions menées, signé par la direction de la FSMP, sera rendu public sur le site de la fondation.

## Suivi statistique

La FSMP effectue depuis toujours des statistiques par genre sur tous ses programmes.

### Actions et suivi :

La FSMP retiendra pour chacune de ses actions de recrutement les statistiques pertinentes notamment :

- nombre et proportion de candidates éligibles
- nombre et proportion de candidates en liste principale, et complémentaire
- nombre et proportion de candidates effectivement recrutées.

→ ces **statistiques, annualisées et éventuellement agrégées pour préserver les questions d'anonymat, seront disponibles sur le site de la FSMP** et intégrées au rapport annuel de suivi de plan.

## Actions et conférences organisées, actions spécifiques

La FSMP organise de nombreuses actions à destination des jeunes mathématiciennes, de la licence au postdoctorat. Elle est partenaire de journées telles que la Journée Parité.

### Actions :

→ Lors des événements organisés par la FSMP, et notamment « Horizon Maths » et « Mathématiques en Mouvement », une attention sera portée à la parité dans le choix des orateurs et oratrices.

→ Lors des journées d'accueil de nos lauréat·e·s (masters PGSM, doctorant·e·s, postdocs), **une intervention sur la question des problématiques de genre dans les mathématiques** sera systématiquement proposée. Y sera présentée la question des biais ainsi que les **procédures d'alerte** en cas de discrimination ou de harcèlement (voir ci-dessous).

### Suivi :

→ Un **compte-rendu annuel** de toutes les actions menées, signé par la direction de la FSMP, sera rendu public sur le site de la fondation.

## Management interne

- La FSMP accordera une attention particulière aux demandes d'aménagement du temps de travail de ses salarié·e·s en lien avec la parentalité.
- Par ailleurs, une attention particulière sera donnée à la question des biais de genre dans la progression de carrière des salarié·e·s de la FSMP.
- Le retour de congé maternité ou de congé parental sera pris en considération avec une attention toute particulière afin de faciliter la reprise de poste, en tenant compte de l'évolution de l'équipe durant ces absences mais également des attentes et contraintes des intéressé·e·s de retour de congé.

## Discriminations, harcèlement

### Actions :

La question de discriminations, du harcèlement, notamment sexiste et sexuel, sera abordée dans les réunions d'accueil de tous les étudiant·e·s ou postdoctorant·e·s recruté·e·s via nos programmes.

- Un **guide succinct**, regroupant notamment en français et en anglais les informations de **contacts nécessaires pour obtenir de l'aide**, et les conduites possibles pour les victimes et/ou témoins sera préparé par la FSMP avec l'aide des laboratoires partenaires, sous la forme d'une page web, et mis à la disposition de tous les étudiant·e·s, chercheurs et chercheuses concerné·e·s par nos programmes.
- À plus long terme, la FSMP envisagera la commande d'une étude réalisée par des sociologues, sur les questions de genre dans la communauté mathématique parisienne.