



LNS GENDER EQUITY PLAN

Table of Contents

ENGLISH	4
1 Document scope	4
2 Reference documents	4
3 Abbreviations and definitions	4
4 Procedure.....	4
4.1 Commitment to gender equity	4
4.1.1 Organisational culture and corporate responsibility	4
4.1.2 Gender equity objectives	5
4.2 Key initiatives to promote gender equity	5
4.2.1 Awareness and training	5
4.2.2 Gender balance in leadership and decision-making	6
4.2.3 Gender equity in recruitment and career progression	6
4.2.4 Gender equity in work-life balance.....	6
4.2.5 Gender equity in pay.....	6
4.2.6 Addressing violence and harassment	7
4.3 Action plan to foster gender equity	7
4.3.1 Data-collection and monitoring	7
4.3.2 Dedicated resources	7
4.3.3 Open publication and communication	7
4.4 Acknowledgment of the procedure	8
5 History of Changes	8
FRANCAIS	9
1 Objectif du document	9
2 Documents associés.....	9
3 Abréviations et définitions.....	9
4 Procédure.....	9
4.1 Engagement en faveur de l'équité entre les genres.....	9
4.1.1 Culture organisationnelle et responsabilité sociale.....	9
4.1.2 Objectifs en matière d'équité entre les genres	10
4.2 Initiatives clés pour promouvoir l'équité entre les genres	11

4.2.1	Sensibilisation et formation	11
4.2.2	Équilibre des genres dans le leadership et la prise de décision.....	11
4.2.3	Équité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière	11
4.2.4	Équité entre les genres dans l'équilibre vie professionnelle-vie privée	11
4.2.5	Lutte contre la violence et le harcèlement	12
4.3	Plan d'action pour promouvoir l'équité de genre	12
4.3.1	Collecte et suivi des données.....	12
4.3.2	Ressources dédiées.....	12
4.3.3	Publication et communication transparentes	13

Approved		
First and Last name	Function	Electronic Signature Panel
Lucile Fournier	Head of HR	

Distribution
<input type="checkbox"/> Service <input checked="" type="checkbox"/> LNS

ENGLISH

1 Document scope

The Laboratoire national de santé (hereinafter the “**LNS**”) is committed to fostering gender equity, diversity, and inclusion within its workforce. In alignment with the European Commission's Gender Equality Strategy 2020-2025, the LNS has developed this Gender Equality Plan (hereinafter the “**GEP**”) to ensure equitable practices and promote an inclusive, supportive environment for all employees.

This GEP is essential to our mission in public health and aims to embed gender equity in all aspects of LNS's work and organizational culture. It enables the LNS to set clear objectives, implement concrete actions, and achieve measurable results, thereby making progress in this area for the benefit of both internal and external stakeholders.

2 Reference documents

- **HR-RE4-PRO-00303 Procedure against discrimination harassment and violence**
- **Recruitment and selection procedure**

3 Abbreviations and definitions

Abbreviation	Definition
LNS	Laboratoire national de santé
GEP	Gender Equity Plan

4 Procedure

4.1 Commitment to gender equity

4.1.1 Organisational culture and corporate responsibility

At LNS, we prioritize gender equity as a key focus of our organizational culture, demonstrating our commitment to fostering a supportive and inclusive workplace. We see gender equity as a collective responsibility, shared by every department and level within the institution, ensuring it is integrated into all our work and decision-making processes.

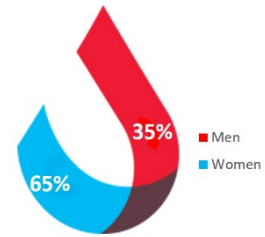
Our aim is to create a work environment free from bias, where mutual respect thrives, and gender equity is upheld in all areas. We want every employee, regardless of gender, background, or personal characteristics, to feel represented, supported, and empowered to grow and advance within the institution.

The LNS works closely with managers and their departments, as well as the Human Resources service to implement the Gender Equity Plan. This plan, aligned with European standards, aims to achieve gender parity within our teams.

4.1.2 Gender equity objectives

The overall proportion of women among LNS employees is about 65%, of which 70% are scientific employee and 51% are in managerial positions.

We aim to support and maintain gender balance, by focusing on the following key objectives:



- Raise awareness of gender equity and diversity across all levels and departments at LNS.
- Increase representation of the underrepresented gender in specific roles and fields.
- Promote and support gender equality in recruitment and career progression.
- Strengthen policies that support work-life balance, helping employees manage family and professional responsibilities effectively.
- Maintain equity pay and benefits.
- Prevent abusive behavior of a sexist or sexual nature and take necessary action whenever allegation of misconduct.



4.2 Key initiatives to promote gender equity

4.2.1 Awareness and training

As part of LNS's ongoing initiatives to promote gender equity, raising awareness within the institution is crucial to creating a more inclusive and equitable environment. This involves sensitizing all employees and newcomers and implementing training sessions and internal campaigns aimed at educating everyone about gender biases, discrimination, harassment, and the importance of gender equality in the workplace.

By fostering a culture of open dialogue and shared responsibility, LNS aims to empower employees to challenge stereotypes, actively support gender equity, and become allies in creating a workplace

where everyone feels valued and respected. This continuous effort will ensure that gender equity remains at the forefront of the company's organizational culture.

4.2.2 Gender balance in leadership and decision-making

In order to promote gender equity, it is essential for LNS to maintain fair gender representation in decision-making processes. Achieving this requires intentional efforts to ensure that diverse voices are included in leadership, committees, and project teams. LNS will actively seek to diversify its selection of decision-makers by considering gender and other forms of diversity when forming panels, working groups, and advisory bodies. By fostering a more inclusive decision-making environment, LNS aims to create a culture where diverse perspectives are valued, leading to more balanced and equitable outcomes for all employees.

LNS will regularly monitor and report on gender representation within leadership roles, upholding transparency and ensuring accountability as we work toward a more balanced, equitable organization.

4.2.3 Gender equity in recruitment and career progression

LNS strives to ensure that recruitment and career progression practices are fair and gender-sensitive. As part of our Gender Equity Plan, LNS prioritizes a fair and transparent recruitment process, with selection criteria set in advance to reduce bias and uphold objectivity. We actively encourage diverse applications and work to create a recruitment environment where individuals from all backgrounds feel respected, valued, and included.

To support career progression for underrepresented genders, we regularly review internal progression data to ensure fair representation in leadership roles and other key positions. By embedding these practices, we aim to promote equity at every level of the organization and to cultivate an LNS community where every employee can thrive and contribute fully.

4.2.4 Gender equity in work-life balance

LNS is committed to fostering a workplace that supports a healthy work-life balance and values employees' personal responsibilities. To facilitate this, LNS offers flexible work options, including remote work, flexible hours, part-time roles, parental leave, social leave and sabbatical leave, to support employees with caregiving responsibilities.

We aim to ensure that all staff, regardless of gender or caregiving roles, have equal access to career opportunities in an inclusive and family-friendly environment. Clear communication about these resources reflects our dedication to employee well-being and professional growth.

4.2.5 Gender equity in pay

The LNS ensures gender pay equity and works to prevent salary bias within the institution. We have implemented salary grids that ensure transparency and fairness across all levels of employment. This grid serves to eliminate potential biases by providing clear guidelines for salary allocation based on role, experience, and qualifications, rather than gender or other non-performance-related factors.

Furthermore, we ensure that the salary grids remains updated and aligns with current best practices in fair pay, contributing to a more equitable and transparent working environment.

4.2.6 Addressing violence and harassment

The LNS maintains a zero-tolerance policy toward any form of harassment or violence in the workplace. To prevent and address harassment effectively, we have established clear guidelines, accessible tools, and a designated system of trusted individuals whom employees can approach in cases of harassment or inappropriate behavior. All relevant information is readily available through our intranet.

Our goal is to foster awareness around sexual and moral harassment by providing regular training sessions, and clear communication of our policies on reporting and handling harassment cases.

4.3 Action plan to foster gender equity

4.3.1 Data-collection and monitoring

LNS will collect and track gender-disaggregated data across various metrics, including recruitment, promotions, and management roles repartition and turnover rate by gender. Key data points to monitor include:

- Proportion of male and female employees at each hierarchical level.
- Gender distribution in decision-making roles.
- Rates of parental leave, part-time work, and staff turnover by gender.

This data will be reviewed annually to identify trends and inform procedures adjustments where necessary.

4.3.2 Dedicated resources

The HR service, supported by management and in collaboration with our Equal Opportunity Officers, is committed to foster gender equity and to oversee the implementation of the GEP.

Annual budgets will be allocated to support training, monitoring, and initiatives under this plan. Resources will be adjusted as necessary to ensure effective execution and support the achievement of GEP goals.

4.3.3 Open publication and communication

To emphasize LNS's commitment to gender equity, diversity, and inclusion, the Gender Equity Plan is publicly available and easily accessible.

Working alongside our communications team, we are committed to promoting the plan's initiatives and successes internally, to our board members, the scientific community, and the public. This approach ensures transparency and builds accountability around our efforts to advance gender equity and inclusivity at LNS.

4.4 Acknowledgment of the procedure

Acknowledgment		
First and Last Name	Function	Electronic Signature Panel
Dr Thomas Dentzer	COO	
Ms Safaâ Moujahid	CFAO	

5 History of Changes

Overview of changes				
Versions	Change Description	Author	Reviewer	Date
01	Document creation	Lucile Fournier	Thomas Dentzer	14/11/2024

FRANCAIS

1 Objectif du document

Le Laboratoire national de santé (ci-après le « **LNS** ») s'engage à promouvoir l'équité entre les genres, la diversité et l'inclusion au sein de son personnel. Conformément à la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 de la Commission européenne, le LNS a élaboré ce Plan d'Égalité des Genres (ci-après le « **PEG** ») afin de garantir des pratiques équitables et de promouvoir un environnement inclusif et favorable pour tous les employés.

Ce PEG est essentiel à notre mission en matière de santé publique et vise à intégrer l'équité entre les genres dans tous les aspects des activités et de la culture organisationnelle du LNS. Il permet au LNS de fixer des objectifs clairs, de mettre en œuvre des actions concrètes et d'obtenir des résultats mesurables, contribuant ainsi à des progrès dans ce domaine au profit des parties prenantes, tant internes qu'externes.

2 Documents associés

- **HR-RE4-PRO-00303 Procédure contre la discrimination, le harcèlement et la violence**
- **Procédure de recrutement et de sélection**

3 Abréviations et définitions

Abréviation	Définition
LNS	Laboratoire national de santé
PEG	Plan égalité de genre

4 Procédure

4.1 Engagement en faveur de l'équité entre les genres

4.1.1 Culture organisationnelle et responsabilité sociale

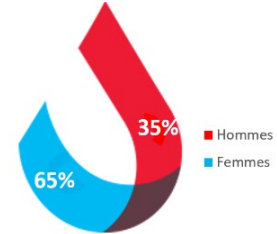
Au LNS, nous considérons l'équité entre les genres comme une priorité essentielle de notre culture organisationnelle, illustrant notre engagement à créer un environnement de travail inclusif et bienveillant. Nous considérons que l'équité entre les genres est une responsabilité collective, partagée par tous les départements et tous les niveaux de l'institution, et qu'elle doit être intégrée dans toutes nos activités et nos processus décisionnels.

Notre objectif est de bâtir un environnement de travail sans préjugés, où le respect mutuel est valorisé et où l'équité entre les genres est respectée dans tous les domaines. Nous souhaitons que chaque employé, quel que soit son genre, son origine ou ses caractéristiques personnelles, se sente représenté, soutenu et encouragé à progresser et à se développer au sein de l'institution.

Le LNS collabore étroitement avec les managers et leurs départements, ainsi qu'avec le service des ressources humaines, pour mettre en œuvre le Plan pour l'Équité des Genres. Ce plan, conforme aux normes européennes, vise à atteindre la parité entre les genres au sein de nos équipes.

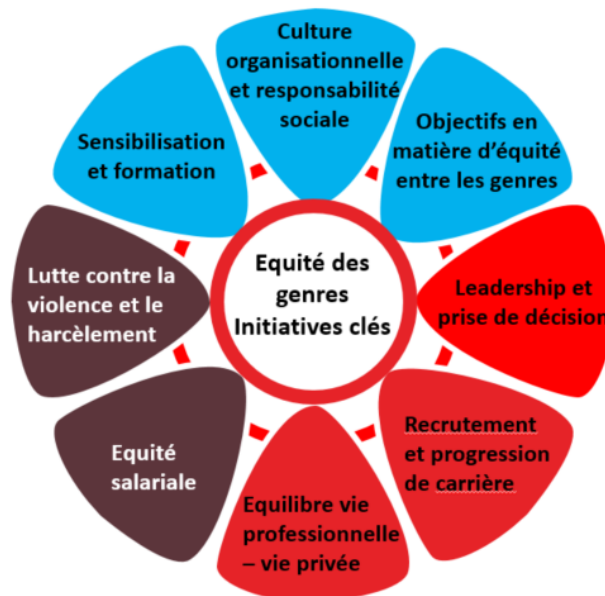
4.1.2 Objectifs en matière d'équité entre les genres

La proportion globale de femmes parmi les employés du LNS est d'environ 65 %, dont 70 % sont des employés scientifiques et 51 % occupent des postes à responsabilité managériales.



Nous visons à soutenir et à maintenir l'équilibre entre les genres en nous concentrant sur les objectifs clés suivants :

- Sensibiliser à l'équité entre les genres et à la diversité à tous les niveaux et dans tous les départements du LNS.
- Augmenter la représentation des genres sous-représentés dans certains rôles et domaines spécifiques.
- Promouvoir et soutenir l'égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière.
- Renforcer les politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, afin d'aider les employés à gérer efficacement leurs responsabilités familiales et professionnelles.
- Maintenir une politique salariale équitable.
- Prévenir les comportements abusifs à caractère sexiste ou sexuel et prendre les mesures appropriées en cas d'allégations d'inconduite.



4.2 Initiatives clés pour promouvoir l'équité entre les genres

4.2.1 Sensibilisation et formation

Dans le cadre des initiatives continues du LNS pour promouvoir l'équité entre les genres, la sensibilisation au sein de l'institution est cruciale pour créer un environnement plus inclusif et équitable. Cela implique de sensibiliser tous les employés, y compris les nouveaux arrivants, à travers des sessions de formation et des campagnes internes visant à éduquer sur les biais liés au genre, la discrimination, le harcèlement, et l'importance de l'égalité des genres au travail.

En favorisant une culture de dialogue ouvert et de responsabilité partagée, le LNS cherche à encourager ses employés à remettre en question les stéréotypes, à soutenir activement l'équité entre les genres, et à devenir des alliés pour créer un lieu de travail où chacun se sent valorisé et respecté. Cet effort continu garantira que l'équité entre les genres reste une priorité de la culture organisationnelle.

4.2.2 Équilibre des genres dans le leadership et la prise de décision

Pour promouvoir l'équité entre les genres, il est essentiel pour le LNS de maintenir une représentation équitable des genres dans les processus décisionnels. Cela nécessite des efforts intentionnels pour inclure des voix diverses dans le leadership, les comités et les équipes de projet. Le LNS s'efforcera activement de diversifier ses décideurs en tenant compte du genre et d'autres formes de diversité lors de la composition de panels, de groupes de travail et d'organes consultatifs.

En favorisant un environnement décisionnel plus inclusif, le LNS vise à créer une culture où les perspectives diversifiées sont valorisées, ce qui conduit à des résultats plus équilibrés et équitables pour tous les employés. La représentation des genres dans les rôles de leadership sera régulièrement suivie et rapportée, garantissant la transparence et la responsabilité dans notre progression vers une organisation plus équilibrée et équitable.

4.2.3 Équité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière

Le LNS s'efforce d'assurer des pratiques de recrutement et de progression de carrière équitables et sensibles au genre. Dans le cadre du Plan d'Équité des Genres, le LNS donne la priorité à un processus de recrutement juste et transparent, avec des critères de sélection définis à l'avance pour réduire les biais et garantir l'objectivité. Nous encourageons activement les candidatures diversifiées et nous nous efforçons de créer un environnement de recrutement où les individus de toutes origines se sentent respectés, valorisés et inclus.

Pour soutenir la progression de carrière des genres sous-représentés, nous examinons régulièrement les données internes sur les promotions afin de garantir une représentation équitable dans les rôles de leadership et autres postes clés. Ces pratiques visent à promouvoir l'équité à tous les niveaux de l'organisation et à cultiver une communauté où chaque employé peut s'épanouir pleinement.

4.2.4 Équité entre les genres dans l'équilibre vie professionnelle-vie privée

Le LNS s'engage à créer un environnement de travail favorisant un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en tenant compte des responsabilités personnelles des employés. Pour faciliter cela, le LNS propose des possibilités de travail flexibles, notamment du

télétravail, des horaires flexibles, des postes à temps partiel, ainsi que des congés parentaux, sociaux et sabbatiques.

Nous nous efforçons de garantir que tous les membres du personnel, quel que soit leur genre ou leurs responsabilités familiales, aient un accès égal aux opportunités de carrière dans un environnement inclusif et adapté aux familles. Une communication claire sur ces ressources reflète notre engagement envers le bien-être des employés et leur développement professionnel.

Équité salariale entre les genres

Le LNS assure l'équité salariale entre les genres et veille à prévenir les biais salariaux au sein de l'institution. Nous avons mis en place des grilles salariales qui garantissent la transparence et l'équité à tous les niveaux d'emploi. Ces grilles servent à éliminer les biais potentiels en fournissant des lignes directrices claires pour l'attribution des salaires, basées sur le rôle, l'expérience et les qualifications, plutôt que sur le genre ou d'autres facteurs non liés à la performance.

De plus, nous veillons à ce que les grilles salariales soient régulièrement mises à jour et alignées sur les meilleures pratiques actuelles en matière de rémunération équitable, contribuant ainsi à un environnement de travail plus transparent et équitable.

4.2.5 Lutte contre la violence et le harcèlement

Le LNS applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail. Pour prévenir et traiter efficacement le harcèlement, nous avons établi des lignes directrices claires, des outils accessibles et un système de personnes de confiance désignées que les employés peuvent contacter en cas de comportement inapproprié ou de harcèlement. Toutes les informations pertinentes sont facilement accessibles via notre intranet.

Notre objectif est de sensibiliser au harcèlement sexuel et moral en organisant des sessions de formation régulières et en communiquant clairement nos politiques sur le signalement et le traitement des cas de harcèlement.

4.3 Plan d'action pour promouvoir l'équité de genre

4.3.1 Collecte et suivi des données

Le LNS collectera et suivra des données ventilées par genre sur divers indicateurs, notamment le recrutement, les promotions, la répartition des rôles à responsabilités managériales et le taux de rotation du personnel par genre. Les principaux points de données à surveiller incluent :

- La proportion d'employés hommes et femmes à chaque niveau hiérarchique.
- La répartition des genres dans les rôles décisionnels.
- Les taux de congé parental, de travail à temps partiel et de rotation du personnel par genre.

Ces données seront examinées annuellement pour identifier des tendances et ajuster les procédures si nécessaires.

4.3.2 Ressources dédiées

Le service des ressources humaines, soutenu par la direction et en collaboration avec nos Délégués à l'Égalité, s'engage à promouvoir l'équité des genres et à superviser la mise en œuvre du PEG.

Des budgets annuels seront alloués pour soutenir les formations, le suivi et les initiatives prévues dans le cadre de ce plan. Les ressources seront ajustées si nécessaire pour garantir une exécution efficace et atteindre les objectifs fixés par le PEG.

4.3.3 Publication et communication transparentes

Afin de souligner l'engagement du LNS en faveur l'équité de genre, la diversité et l'inclusion, le Plan d'Equité des Genres est rendu public et facilement accessible.

En collaboration avec notre équipe de communication, nous nous engageons à promouvoir les initiatives et les réussites du plan en interne, auprès des membres du Conseil d'administration, de la communauté scientifique et du grand public. Cette approche garantit la transparence et renforce la responsabilité autour de nos efforts pour faire progresser l'équité des genres et l'inclusion au sein du LNS.