

## CHARTRE ETHIQUE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « grande cause nationale ».

### **I. Les textes cadres**

- L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental inscrit dans [la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme](#) (article 1) et dans [la Constitution \(article 1\)](#).
- [L'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme](#) interdit la discrimination.
- Le [plan d'action pour l'égalité 2021-2023](#) précise les objectifs du CNRS en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et intègre des objectifs quantitatifs.
- [La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#) précise les engagements du Président de la République en la matière.

### **II. Engagements de l'IRAP**

La présente charte est destinée à préciser les actions présentes et les axes de travail qui seront menés dans les prochaines années par l'IRAP à tous les niveaux où cela est possible :

- engagement à œuvrer pour tendre vers la parité dans les équipes de pilotage, administratives, techniques, scientifiques, dans le recrutement des doctorants et des doctorantes ;
- prévention de toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement ;
- information et sensibilisation ;
- formation et évolution des mentalités.

La réflexion est ouverte au sein de cette unité et cette charte a vocation à évoluer.

l'IRAP s'engage à la mise en place d'actions concrètes et visibles :

- veiller à ce que la culture de l'égalité soit intégrée dans la politique de l'établissement ;
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, promouvoir et aller vers une équitable représentation des femmes et des hommes dans les équipes chargées de la gouvernance, de la politique scientifique et technique, et des recrutements ;
- lutter contre les stéréotypes sexistes et les discriminations. Toute discrimination, notamment sur le genre, l'origine, l'apparence, la situation de famille, l'orientation sexuelle, le handicap est prohibée ;
- corriger les déséquilibres liés au parcours professionnel en accompagnant les femmes dans la gestion de leur carrière, la constitution du réseau professionnel, en facilitant l'accompagnement des situations de grossesse, de parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

### III. Les outils

Un certain nombre de dispositifs et d'outils sont mis en place, certains étant fournis par le CNRS, l'Université Toulouse III et l'INSU.

#### *Personnes référentes*

Des personnes référentes égalité/prévention des discriminations et harcèlements sont identifiées à l'IRAP. Elles ont suivi une formation spécifique proposée par le CNRS en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes. L'IRAP souhaite que cette cellule soit composée de 3 personnes représentatives des personnels chercheurs, ITA et non-permanents.

Tous les personnels, permanents ou contractuels pourront s'adresser à elles en toute sécurité et confidentialité. L'adresse mail générique dédiée à cette cellule est [egalite@irap.omp.eu](mailto:egalite@irap.omp.eu). Ces personnes sont joignables directement, leurs coordonnées sont présentes et facilement accessibles sur le site web du laboratoire.

#### *Communication*

La présente charte éthique sera intégrée dans le livret d'accueil de l'IRAP.

Un site web [égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) créé et maintenu par la cellule égalité présente des informations sur l'égalité, les carrières, les stéréotypes, la lutte contre les violences, la communication...

Le laboratoire s'engage à mener régulièrement des campagnes de sensibilisation (tracts, affiches, séminaires, etc.).

#### *Outils de réflexion*

La mesure de l'évolution des inégalités professionnelles dans le laboratoire fait partie de cet engagement et s'appuiera sur :

- des statistiques genrées régulières sur l'emploi et les effectifs (annuellement) ;
- un état des lieux de l'égalité professionnelle et des comportements sexistes et du harcèlement sexuel (sondage anonyme annuel).