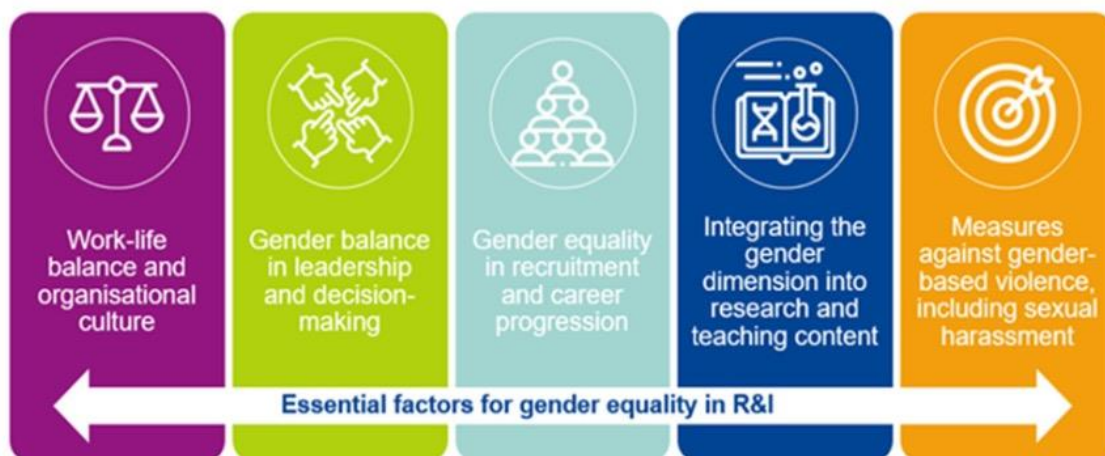


PLAN EGALITE DES GENRES

2024-2030



Le « Gender Equality Plan » (GEP) ou plan d'égalité Hommes-Femmes est un document favorisant les actions en faveur de l'égalité des genres ; Il s'appuie sur les nombreux travaux qui ont été réalisés par différentes instances sur ces sujets.

L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES EST UNE VALEUR FONDAMENTALE POUR LE CATAR.

Le CATAR souhaite se doter d'un Plan d'Égalité professionnelle Hommes-Femmes des personnels afin de renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités du centre, à valoriser les contributions individuelles et collectives en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre.

Cinq facteurs essentiels pour l'inclusion de la dimension du genre en R&D ont été déterminés grâce au rapport « *She Figures* » et sont recommandés par la Commission Européenne dans un Plan Égalité Hommes-Femmes :

1. Équilibre entre travail, culture d'entreprise et vie personnelle ;
2. Équilibre entre les genres dans le leadership et la prise de décisions ;
3. Égalité des genres dans le recrutement et dans la progression de carrière ;
4. Intégration du genre dans le contenu de recherche et d'enseignement ;
5. Mesures contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel.

LE PLAN D'EGALITE HOMMES-FEMMES DU CATAR VISE A :

- *Renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'association ;*
- *Valoriser les contributions individuelles et collectives en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect ;*
- *Lutter contre les discriminations de genre.*

Le CATAR a pour volonté de poursuivre sa démarche visant à garantir l'égalité des genres, l'équité, la diversité, l'intégration, la parité et la progression des individus.

Dans cette optique majeure, des objectifs précis ont été identifiés et des actions précises seront mises en œuvre au cours des prochaines années (2024-2030).

EN PRATIQUE, LE PLAN D'EGALITE HOMMES-FEMMES DU CATAR :

- *Est un document public disponible sur le site internet du **CATAR**, validé et signé conjointement par la directrice et la présidente du CRT ;*
- *Permet de collecter et suivre les données démographiques : des indicateurs chiffrés ont été mis en place afin de pouvoir suivre les données sur les genres, sur les différents axes développés, dans le cadre de ce plan. Ces indicateurs permettent en effet de suivre les progrès, de continuer de mettre en place des actions en faveur de l'égalité des genres et d'identifier les axes d'amélioration ;*
- *Intègre la formation : le **CATAR** s'appuie sur le dispositif mis en place par un de ses membres fondateurs, Toulouse-INP, pour le harcèlement moral, les violences sexistes et le harcèlement sexuel.*

LE PLAN DE PROGRES DU CATAR se décline selon cinq actions présentées en fonction des cinq domaines susmentionnés qui sont interconnectés :

1- AMELIORER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITE

*L'attente en matière d'innovation sociale concerne l'ensemble du personnel du **CATAR**. La recherche d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle contribue à de meilleures conditions de travail. Cela peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.*

Comment:

- Accord sur le temps de travail ;
- Réflexion et évolution de l'aménagement du temps de travail (plage horaires fixes et variables) ;
- Aménagement des fins de carrières ;
- Faciliter le travail à distance ;
- Proposer systématiquement à chaque parentalité un entretien pré et post natal avec le responsable des Ressources Humaines.

Indicateurs:

- Pourcentage de l'effectif bénéficiant du travail à distance ;
- Pourcentage de demandes de temps partiel Hommes/Femmes acceptées ;
- Nombre d'entretiens pré et post natal par an ;
- Nombre de pères prenant un congé paternité, Nombre de mère / père prenant un congé parental.

2- CREER LES CONDITIONS D'UN ACCES EGAL ENTRE LES GENRES AUX RESPONSABILITES ET AUX EVOLUTIONS DE CARRIERES

*Les biais potentiels de genre dans l'évaluation, la détection, la valorisation s'inscrivent dans le cadre général de notre système social et constituent une problématique complexe et diffuse. Afin de s'assurer que chacun et chacune puisse au **CATAR** bénéficier d'une carrière et d'une reconnaissance uniquement basée sur ses qualités et activités professionnelles, il faut s'assurer de l'égalité des chances à des moments clés, d'élargir le mode de détection et de reconnaître et valoriser les parcours.*

Comment:

- Privilégier et faciliter la mixité / parité des personnes intervenants lors de conférences / événements organisés par le **CATAR** ;
- Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance internes ;
- Favoriser la promotion interne tous genres confondus.

Indicateurs:

- Nombre d'Hommes et de Femmes / Évènements au **CATAR** / an ;
- Nombre d'Hommes et de Femmes occupant des postes dans les organes de gouvernance internes (CODIR) ;
- Nombre de promotions, de changements de postes H/F par an.

3- EGALITE DES GENRES DANS LE RECRUTEMENT

La façon de présenter un poste ou le manque de transparence des offres peuvent être discriminants et avoir un impact sur les candidatures (certains noms de poste sont publiés uniquement au masculin / manque de détails concernant l'accessibilité, les déplacements).

Comment:

- Rédiger les offres d'emploi en intégrant les bonnes pratiques contre les discriminations et garantissant l'égalité des chances ;
- Veiller à diversifier les réseaux de diffusion pour s'assurer de la diversité des publics touchés.

Indicateurs:

- Nombre d'Hommes et de Femmes recrutés / an.

4- INTEGRATION DE LA DIMENSION DU GENRE DANS LA CONCEPTION DES PROJETS DE RECHERCHE ET D'INNOVATION

L'intégration de la dimension genrée dans la conception des projets de recherche et d'innovation peut être source de plus d'innovations, et conduire à des recherches d'une qualité optimisée et différenciée.

Comment:

- Constituer des équipes projets mixtes en fonction des compétences et expertises disponibles.

Indicateurs:

- Nombre d'Hommes et de Femmes par équipe / projet / an ;
- Nombre d'Hommes et de Femmes auteurs de publications et de brevets par an.

5- LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, de libérer la parole, d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.

Comment:

- Utilisation du référent harcèlement de Toulouse-INP et/ou de l'INRAE
- Webinaires de sensibilisation régulièrement proposés pour ces sujets par l'intermédiaire du dispositif mis en place par Toulouse-INP. Proposition de conférences à l'initiative de CIELS [(Culture, Images, Environnement, Liens et Société), projet lauréat de l'AAP Groupements QVT 2022 du CNRS].

Indicateurs:

- Nombre de salariés sensibilisés par an ;
- Nombre de signalements par an.

RESPONSABILITES ET RESSOURCES ALLOUEES

La mise en œuvre du plan d'égalité Hommes-Femmes s'impose à tous les responsables hiérarchiques du **CATAR**. Ils seront chargés à l'échelle de leurs responsabilités de décliner les objectifs et les actions pour que le **CATAR** puisse atteindre les objectifs globaux définis. Les responsables hiérarchiques recevront un soutien dans l'exercice de leurs responsabilités grâce à des ressources dédiées.

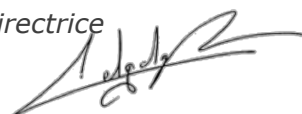
SUIVI DE L'AVANCEMENT DU PLAN

Le **CATAR** utilisera son système d'information déjà établi pour suivre et documenter les progrès de l'équilibre Hommes-Femmes dans le temps. Le bilan permettra d'évaluer les progrès dans la direction souhaitée et permettra d'ajuster les politiques et les pratiques en fonction des résultats obtenus et des retours d'expériences.

Ce plan d'égalité des genres est un engagement fort du **CATAR** envers la création d'un environnement de travail équitable. Nous invitons chaque membre de l'organisation à contribuer à la réalisation de ces objectifs pour promouvoir une culture d'égalité des genres durable.

Christine RAYNAUD

Directrice



Sophie THIEBAUD ROUX

Présidente

