

## CHARTRE RELATIVE A L'EGALITE DES GENRES

### Objectifs généraux

Cette chartre sur l'égalité des genres traduit la volonté du GIP CYROI de lutter contre des stéréotypes, d'aider celles et ceux qui pourraient en souffrir, de prévenir les comportements, les actes, les paroles et les écrits dévalorisants, déplacés voire dangereux. Cette chartre promeut l'égalité au-delà des différences, dans le respect de la diversité.

Cette chartre sur l'égalité des genres a pour perspective première de promouvoir l'égalité entre les sexes en permettant l'accès à des opportunités ainsi qu'à une égalité de traitement, à tous les membres du GIP-CYROI, quel que soit leur sexe, genre ou identité de genre.

Cette chartre sur l'égalité des genres vise à :

- Prôner une représentation équitable des genres dans tous les aspects de l'organisation et du fonctionnement du GIP CYROI
- Instaurer un environnement professionnel inclusif et respectueux
- Réduire les inégalités salariales relative au genre dans tous les aspects de l'organisation et du fonctionnement du GIP CYROI
- Informer et sensibiliser les employés du GIP-CYROI sur les questions d'égalité des genres

### Objectifs spécifiques

L'établissement s'engage à :

- Organiser par les référent(e)s Harcèlement des actions de formations sur l'égalité des sexes
- Sensibiliser et informer sur les préjugés sexistes inconscients dans le milieu professionnel
- Mettre en place des procédures de recrutement neutres éliminant toute forme de biais sexiste ou discriminatoire
- Assurer la représentation des femmes et des personnes non-binaires dans des postes à responsabilité, à diplômes et compétences équivalentes
- Instaurer des indicateurs de performance pour le suivi d'évolution des initiatives pour le respect et l'application de l'égalité des genres
- Analyser les données issues de ces indicateurs et les consigner dans le bilan social du GIP-CYROI
- Organiser des évaluations annuelles des indicateurs et ajuster les actions en conséquence
- Communiquer régulièrement sur les actions menées en matière d'égalité des sexes
- Donner les moyens nécessaires à l'application de cette charte.
- Publiciser la charte à tous les niveaux de l'établissement (auprès des étudiants et étudiantes, des enseignants et enseignantes, des membres de l'administration, du personnel), informer les personnels, et notamment sur les personnes à contacter dans et hors établissement en cas de propos actes discriminatoires et/ou violents.
- Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité des genres. Il s'engage également à veiller au respect mutuel et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations (définies aux articles 225-1, 225-1-1 et 225-2 du Code pénal et article L. 1132-1 du Code du Travail)
- Publier annuellement sur le site internet un état des lieux statistique généré sur tous les aspects de la vie de l'établissement et organiser la discussion sur ces données au sein du comité technique.

- Favoriser la prise en compte des identités de genre multiple.
- Nommer un.e référent.e Egalité, identifié.e au sein de l'établissement, en charge de la mise en œuvre de la charte.
- Définir la mission du ou de la référent.e égalité dans une lettre de mission et lui donner les moyens de mettre en œuvre la politique définie, qui donnera lieu à une évaluation
- Organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, à destination des personnels
- Référer aux instances compétentes d'actes et de propos discriminatoires
- A accompagner les victimes et à prendre toutes mesures et sanctions nécessaires auprès des auteurs.eures.

### **Membres du personnel**

- Participer aux actions de formation sur l'égalité des sexes et des genres par les référent(e)s Harcèlement
- Assister aux évaluations annuelles des indicateurs et ajuster les actions en conséquence
- Communiquer régulièrement sur les actions menées en matière d'égalité des sexes
- Favoriser la mixité à tous les niveaux d'emplois.
- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories.
- Encourager les personnels de toutes catégories, et notamment les responsables d'unité, à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité des genres.
- Informer les personnels concernés des droits et devoirs de chacun.e en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel.
- Favoriser la prise de congé paternité et d'accueil de l'enfant pour les hommes qui correspondra au congé paternité lors de la naissance d'un enfant.
- Favoriser le retour de congé maternité pour les femmes : remplacer les femmes durant leur congé.
- Informer les futurs parents sur le congé parental d'éducation.
- Assurer une égalité de traitement lors des promotions notamment pour les personnes à temps partiel et à temps plein.
- Veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité, paternité, famille monoparentale, enfant(s) en situation de handicap, situation familiale, situation d'aidante... et notamment prendre en compte les conséquences de la maternité pour le déroulement des carrières.
- Diffuser largement aux personnels, les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.
- Former le personnel du GIP CYROI à écouter et diriger les victimes vers les structures compétentes et former également sur les devoirs d'alerte ainsi que sur les questions de transidentité, sexisme, LGBTphobies et toutes discriminations liées au genre, handicap, position sociale ou économique, ethnique.

## **Référent.e, correspondant.e.s et commission Egalité**

- Nommer un.e référent.e égalité, identifié.e au sein de l'établissement, en charge de la mise en œuvre de la charte.
- Il pourra avoir des correspondant .e.s nommé.e.s par les responsables des services, sur la base du volontariat pour une durée d'un an renouvelable.
- Le ou la référent.e ainsi que les correspondant.e.s égalité ont pour mission de s'assurer du soutien aux victimes, de la circulation de l'information, du respect de la Charte, de la mise en œuvre du plan d'action au cours de l'année, de mettre en place et de participer à des événements.
- Le ou la référent.e et les correspondant.e.s devront être formé.e.s à la prise en charge du harcèlement et des violences sexistes et/ou sexuelles, aux questions de genre et d'orientation sexuelle dans leurs aspects psychologiques et juridiques.
- Le ou la référent.e égalité est l'interlocuteur ou l'interlocutrice de la direction de l'établissement, afin de contribuer à une mise en place effective de la Charte.

En lien avec les correspondant.e.s et l'ensemble des services il ou elle s'assure :

- du soutien aux victimes de violences sexistes et/ou sexuelles, racistes, LGBTphobes.
  - de la diffusion des informations sur les droits des victimes de harcèlement et/ou de violences sexistes et/ou sexuelles, racistes, LGBTphobes.
  - du relais de la politique de l'établissement en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et racistes.
  - de la promotion de l'égalité à tous les niveaux dans l'établissement, notamment par des campagnes de communication.
  - de la production de données sexuées sur l'établissement concernant les membres du personnel, l'Assemblée Générale etc.
  - de la mise en place des formations, informations et manifestations sur l'égalité des genres.
- Le ou la référent.e égalité, en lien avec les services, est également référent.e en cas de besoin de changement de prénom pour les personnes transgenres. Il ou elle facilite la procédure de changement d'état civil d'un.e personne en lui délivrant suite à sa demande, un document prouvant que cette dite personne est connu.e sous un genre et un prénom différent de son état civil.
  - Le ou la référent.e et les correspondant.e.s égalité sont saisi.e.s dans le cas de propos ou campagnes sexistes, racistes ou LGBTphobes, suivies d'un rappel à la loi.

## **Annexe 1**

### **Définitions juridiques**

#### **Discrimination**

##### **Article 225-1 du Code pénal**

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique,

de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

#### **Article 225-1-1 du Code pénal**

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

#### **Article 225-1-2 du Code pénal**

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

#### **Article 225-2 du Code pénal**

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

### **Article L1132-1 du Code du travail**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa nonappartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. Harcèlement sexuel

### **Article 222-33 du code pénal**

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

## **Viol**

### **Article 222-23 du code pénal**

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

### **Agression sexuelle**

#### **Article 222-22 du Code pénal**

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

### **Harcèlement moral**

#### **Article 222-33-2 du Code pénal**

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

#### **Article 222-33-2-2 du Code pénal**

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail. Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne. Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4°.