



**CIHEAM
MONTPELLIER**

Plan d'action 2026 - 2029 pour l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion

Février 2026



PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE DES GENRES, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

(GENDER EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION – GEDI)

2026-2029

Table des matières

CONTEXTE :	3
1. ANIMER LA POLITIQUE POUR L'EGALITE DES GENRES, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION	3
2. DEVELOPPER UNE CULTURE POUR L'EGALITE DES GENRES, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION	4
3. UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGEE POUR L'EGALITE DES GENRES	5
4. UN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR OEUVRANT A UN AVENIR OUVERT POUR LES FEMMES ET LES HOMMES	7
5. UNE GESTION DES PROJETS ATTENTIVE A LA QUESTION DU GENRE	9
ANNEXE 1 : CIHEAM DIVERSITY AND INCLUSION POLICY	11
ANNEXE 2 : BILAN SYNTHETIQUE DU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE DE GENRE 2022-2025	14

CONTEXTE :

En 2022, l'Institut agronomique méditerranéen de Montpellier (IAMM) lançait son premier plan pour l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations de tous ordres (nationalité, ethnie, religion, préférences sexuelles, opinions politiques, âge, ...).

Ce premier plan était structuré autour des 4 priorités suivantes :

- Développer en interne une culture pour l'égalité de genre, en mobilisant l'information, la sensibilisation et la formation mais aussi l'écoute et la mise en place de dispositifs à même de faciliter la détection et le traitement des situations de violences liées au genre,
- Mettre en place une gestion des ressources humaines sensible à la question du genre, dès la phase de recrutement et tout au long des carrières à l'Institut,
- Promouvoir un enseignement supérieur et une formation continue qui œuvrent à un avenir ouvert pour les femmes et les hommes,
- Intégrer systématiquement la dimension genre dans les projets, que ce soit dans les modalités de conduites des activités ou dans l'évaluation de l'impact des projets.

4 ans après, le bilan qu'il est possible de dresser de la mise en œuvre de ce plan est le suivant :

Sur les 55 actions envisagées, 30 ont été mises en œuvre avec atteinte de l'objectif, 6 sont en cours et les objectifs seront atteints dans le cadre du nouveau plan, et 19 restent à engager plus fortement (voir récapitulatif en annexe). Ce sont bien évidemment autour de ces actions restant à mettre en œuvre que le plan d'action 2026-2029 est bâti. Pour autant, l'effort engagé dans les domaines pour lesquels les objectifs ont été atteints est à maintenir. Enfin, des actions nouvelles sont envisagées et notamment dans le cadre de la politique partenariale.

Par ailleurs, outre les éléments de bilan, le nouveau plan d'action s'inscrit dans le contexte d'une réflexion menée au niveau de l'ensemble des composantes du CIHEAM (ses 4 instituts et son Secrétariat général), qui s'est notamment traduite par l'élaboration d'une politique relative à la diversité et l'inclusion (voir annexe). Cela contribue donc à explicitement élargir le périmètre du nouveau plan à ces thématiques, tout en observant qu'elles ont de fait déjà fait l'objet d'actions engagées dans le cadre du nouveau plan.

Les priorités du nouveau plan d'action (2026 – 2029) sont les suivantes

1. ANIMER LA POLITIQUE POUR L'EGALITE DES GENRES, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

Après avoir institué cette politique, il s'agit désormais de l'animer, dans un dispositif qui associe la direction de l'Institut, la référente pour l'égalité, la diversité et l'inclusion, ainsi que le secrétariat général, garant de la cohérence d'ensemble des actions menées dans les instituts.

1.1. FAIRE RECONNAITRE LES ACTIONS ENGAGEES ET LEURS RESULTATS

Plutôt que le label «Egalité professionnelle», après analyse de labels existants et des dynamiques engagées dans les établissements d'enseignement supérieur, en particulier sur le site de Montpellier, l'IAMM s'est engagé dans la voie de l'obtention du label « Développement durable et responsabilité sociétale », au périmètre certes plus large, mais qui englobe les questions relatives à l'inclusion, la diversité et l'égalité de genre. C'est donc dans ce cadre que l'Institut entend désormais faire reconnaître sa politique en la matière.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
1.1.6. Obtention du label DD&RS	Le label EP est obtenu

1.2. ANALYSER REGULIEREMENT LA SITUATION (FORCES, FAIBLESSES, RISQUES, OPPORTUNITES) ET PUBLIER LES RESULTATS

Un rapport de situation comparée est réalisé annuellement pour caractériser la situation et identifier les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes qui pourraient exister/persister au sein du CIHEAM Montpellier, que ce soit au niveau du personnel ou dans la mise en œuvre de ses activités d'enseignement, de formation, de recherche ou de coopération pour le développement.

Ce rapport permet de mesurer les progrès de l'Institut en référence aux objectifs qu'il se fixe, et ainsi d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Les risques potentiels de non-respect de l'égalité de traitement F-H, et le cas échéant, les situations avérées de non-respect, sont analysés et traités dans une logique d'amélioration continue en explicitant les actions nouvelles à engager, les échéances et les indicateurs permettant leur suivi.

Ce rapport est organisé en référence aux différentes parties du Plan d'action : (i) Développer une culture pour l'égalité des genres, (ii) Une gestion des ressources humaines (GRH) sensible à la question du genre, (iii) Un enseignement supérieur œuvrant à un avenir ouvert pour les F et les H, (iv) Une gestion des projets attentive à la situation des femmes, (v) Des formations continues intégrant la dimension genre.

Il fait l'objet d'une présentation annuelle en Revue de direction (Qualité) et en AG. Il est également communiqué au SG et au CA du CIHEAM.

L'ensemble de ces données est mobilisé pour nourrir la communication tant interne qu'externe de l'Institut.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
1.2.1. Réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée (RSC)	Un RSC est produit au 1 ^{er} trimestre de chaque année
1.2.2. Analyse et traitement des situations possibles ou avérées de non-respect de l'égalité des genres	Non conformités et risques liés au genre sont traités à la Revue annuelle de direction
1.2.3. Présentation annuelle du rapport de situation comparée en Revue de direction, en AG et au CA	Le RSC est présenté annuellement à la Revue, à l'AG et au CA durant le 1 ^{er} semestre

2. DEVELOPPER UNE CULTURE POUR L'EGALITE DES GENRES, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

Les changements dans la manière d'appréhender la question du genre et sa prise en compte passent par l'acquisition de connaissances et une prise de conscience par chacun des stéréotypes existants et de la manière dont ils déterminent, consciemment ou non, nos manières de faire et d'agir. En ce sens, l'accompagnement des pratiques, la sensibilisation et la formation facilitent l'internalisation de la question du genre par l'ensemble des responsables et du personnel du CIHEAM Montpellier, l'évolution du référentiel de chacun-e et l'émergence d'une véritable culture d'entreprise en la matière.

2.1. FORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL

Le bilan des actions menées dans le cadre du plan précédent est plutôt positif, même si toutes les actions envisagées n'ont pas été entreprises. Sur la base des acquis, les orientations proposées pour la nouvelle période sont donc modifiées. En particulier, en complément des actions envisagées, un travail spécifique en direction des personnels ayant des responsabilités

d'encadrement est nécessaire pour aller au-delà des formations de sensibilisations dispensées pendant ces 4 dernières années.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
2.1.1. Information et sensibilisation du personnel aux concepts et biais de représentation, à l'impact des inégalités et aux bénéfices des GEP en s'appuyant sur des exemples concrets et des témoignages	Un document d'information et de sensibilisation est diffusé à l'ensemble du personnel
2.1.2. Mettre en œuvre des formations destinées aux personnels chargés d'encadrement pour les responsabiliser sur les attitudes de management non discriminatoires	Une formation est organisée par an

2.2. ORGANISER UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE, RESPECTUEUSE DE LA DIVERSITE

La communication du CIHEAM Montpellier prend en compte systématiquement la dimension genre et veille à ce que ses différents médias de communication (écrits, images, vidéo) ne contribuent pas à véhiculer des stéréotypes de genre.

Les documents existants sont revus pour en supprimer les stéréotypes de genre et les nouvelles productions font l'objet d'une relecture attentive en préalable à leur publication. Le matériel non conforme identifié pourra être conservé pour être réutilisé dans les outils pédagogiques développés pour sensibiliser et former le personnel à la question du genre.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
2.2.1. Diffusion du guide pour une communication sans stéréotype de sexe à l'ensemble du personnel	Un guide pour une communication sans stéréotype de sexe est diffusé à l'ensemble du personnel

2.3. CONDAMNER TOUTE FORME DE VIOLENCE LIEE AU GENRE ET DE HARCELEMENT SEXUEL OU DE SEXISME

Aucune institution n'est à l'abri de telles pratiques. Il importe donc que le CIHEAM Montpellier les condamne explicitement dans ses textes de référence et mette en place des dispositifs favorisant leur dénonciation.

Un des acquis majeurs du plan d'action précédent est la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement permettant, grâce au concours de 4 ambassadeurs/drices de repérer des situations de discrimination ou de violence, quels que soient leurs motifs (genre, nationalité, orientation sexuelle, confession, ...).

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
2.3.1. Insertion d'un article sur les discriminations et les violences de tous ordres dans le Règlement interne et faire signer une charte d'engagement du respect de la Politique de genre par chaque membre du personnel, en attendant l'intégration de ces considérations dans le Code d'éthique et de bonne conduite du CIHEAM (document déjà signé par le personnel)	Le règlement interne est modifié, une charte d'engagement est rédigée et signée par le personnel

3. UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGEE POUR L'EGALITE DES GENRES

L'Institut, notamment dans le cadre du management de la qualité, a beaucoup progressé dans la politique d'égalité de genre, de diversité et d'inclusion aux niveaux de ses recrutements et de sa politique de rémunération. Ainsi, pour la première fois depuis sa création, l'Institut a recruté une femme en

position de directrice-adjointe. Plusieurs personnes en situation de handicap ont aussi été recrutées, et les aménagements de postes nécessaires ont été réalisés. Un registre d'accessibilité est disponible à l'adresse suivante : https://www.iamm.ciheam.org/wp-content/uploads/2024/05/20240321_IAMM_Registre-PMR-2024_v2.pdf

3.1. GESTION DE CARRIERE

Les efforts restent à poursuivre en matière de gestion de carrière. Compte tenu de la taille réduite du CIHEAM Montpellier, il n'existe que très peu de possibilités de faire carrière au sein même de l'institution, les postes occupés à l'arrivée dans l'institution étant généralement les mêmes que ceux quittés au moment de la retraite. La progression est donc essentiellement salariale, par le biais de l'avancement normal et des possibilités d'avancement accéléré et de promotion.

Les règles d'avancement accéléré et de promotion étant déjà explicitées, on s'assurera qu'elles ne comportent pas de biais liés au genre par un suivi désagrégué F-H des carrières et un suivi désagrégué F-H des dix rémunérations les plus hautes.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
3.3.1. Suivi des carrières	Suivi de l'écart de rémunération F-H, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des F comparée à celle des H, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (1) Suivi de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire F-H (1) % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité/paternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (1) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salaires les plus élevés (1)

3.2. EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

Le règlement du personnel du CIHEAM Montpellier offre un ensemble d'avantages en matière d'organisation du travail (flexibilité des horaires de travail pour tou-te-s et des horaires de présence pour les cadres, temps de travail aménagé, etc.) en vue de concilier vie professionnelle et vie privée quel que soit le genre de l'agent. L'introduction plus récente du télétravail a permis d'étendre encore ces possibilités de bien concilier vie professionnelle et vie privée.

Une charte du télétravail entièrement refondée a notamment permis le recours au télétravail exceptionnel afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (par exemple, recourir ponctuellement au télétravail pour faciliter la participation à des réunions liées à des engagements associatifs ou syndicaux extra-professionnels).

Il n'existe toutefois aucun document qui rattache de manière explicite les règles d'organisation du travail avec l'ambition de promouvoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De la même manière, aucun suivi ne permet de s'assurer que ces différentes mesures ne creusent pas les disparités entre les femmes et les hommes au travail.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
3.4.1. Elaboration d'un document de politique RH faisant le lien entre les mesures d'organisation du travail existantes ou à prévoir et l'organisation du travail et l'ambition de favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails, droit à la déconnexion, etc.)	Un document de politique RH existe qui fait le lien entre l'organisation du travail et l'ambition d'un équilibre vie professionnelle/vie privée

4. UN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR OEUVRANT A UN AVENIR OUVERT POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Ces dernières décennies, l'enseignement supérieur s'est largement ouvert aux femmes et, aujourd'hui, celles-ci sont, à l'entrée dans les universités, en nombre égal ou supérieur aux hommes dans plus de 103 pays y compris méditerranéens. Cette progression dans le recrutement initial ne doit pas masquer la persistance d'inégalités tant au niveau de la participation que de la réussite des étudiantes. Bien que les femmes obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les hommes, cela ne se traduit pas par une progression dans le niveau d'études universitaires et l'écart entre les sexes réapparaît au niveau le plus élevé de ces études (doctorat) et dans la composition du personnel universitaire. Cette situation entraîne la persistance, consciemment ou non, d'un ensemble de stéréotypes dans l'organisation de l'enseignement et dans le transfert des connaissances qui constituent autant de freins à l'épanouissement professionnel des femmes.

Le CIHEAM Montpellier, pour qui l'enseignement supérieur constitue le premier pilier de son activité, a pris la mesure de cette situation et a mis en place un ensemble de mesures visant autant l'organisation de son enseignement que son contenu.

Cette réflexion a intégré une première particularité forte : plus de 90 % des 70 étudiant·es accueilli·es chaque année sont des étranger·ères venant très majoritairement du pourtour méditerranéen avec en moyenne 10 à 15 pays représentés. Pour la grande majorité, c'est la première fois qu'ils-elles quittent leur pays. L'expatriation, le croisement des cultures, auxquels s'ajoutent parfois l'éloignement affectif et la précarité financière, sont autant d'éléments de fragilité et de tensions qui affectent différemment chaque étudiant·e et sur lesquels il revient au CIHEAM Montpellier d'être attentif, y compris en tenant compte de la sensibilité aux genres de telles situations.

Une seconde particularité a été prise en compte : le fait que la quasi-totalité des étudiant·e·s inscrits sont hébergé·e·s dans la résidence de l'Institut. Il importait donc que ce temps et ce lieu fassent partie intégrante de l'analyse sur le genre.

La démarche Qualité s'est attachée à prendre en compte l'apprenant·e tout au long de son séjour au CIHEAM Montpellier. C'est cette démarche qui a été revisitée pour y introduire, partout où cela est pertinent, la dimension genre et lutte contre les inégalités F-H.

Enfin, dans le cadre de la procédure destinée à renouveler l'accréditation des formations de Master, l'Institut a engagé une réflexion sur l'introduction des questions de genre, diversité et inclusion dans les curricula des parcours proposés. Pour ce faire il s'est appuyé sur une anthropologue spécialisée dans ce domaine, à qui il a été aussi confié, des interventions auprès des étudiant·es.

4.1. SELECTION DES ETUDIANT·ES

Bien que positionné sur la seconde année du Master et donc à un niveau déjà avancé du cursus universitaire, le CIHEAM Montpellier n'échappe pas au constat évoqué en introduction d'une sur-représentation des femmes dans son effectif étudiant. Cette situation ne doit pas empêcher de s'assurer que le processus de sélection ne comporte pas de biais liés au genre.

Un important travail a déjà été mené avec les établissements partenaires, dont l'engagement dans la présélection est important.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
4.1.1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux formations universitaires	La politique en faveur de l'égalité des genres est affichée dans les documents promotionnels des Masters
4.1.2. Constitution de comités de (pré-) sélection paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	Le ratio F-H dans les comités de (pré-)sélection est équilibré. Le ratio F-H est similaire entre les phases candidature et sélection lors de la sélection des étudiant-e-s pour chacun des Masters

4.2. RECRUTEMENT DES PROFESSEUR-ES INVITÉ-ES

L'enseignement délivré au CIHEAM Montpellier fait largement appel à des professeur-es invité-es venant d'horizons géographiques, disciplinaires et professionnels très variés. Cette diversité du corps enseignant constitue un atout et une richesse auquel l'Institut est très attaché.

Le recrutement de ces professeur-es invités s'appuie en grande partie sur le réseau de partenaires propre à chaque enseignant-e chercheur-e de l'Institut et leur intervention subit une évaluation de la part des apprenants qui a un impact dans leur reconduction ou non l'année suivante. C'est ce processus qui est aujourd'hui expertisé et renforcé pour s'assurer qu'il ne comporte pas de biais ayant un impact négatif autant dans la capacité des femmes à intervenir dans les enseignements de l'Institut que dans la pertinence des formations au regard des questions de genre et d'égalité des genres.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
4.2.1. Information systématique des PI sur la politique genre du CIHEAM Montpellier en préalable à leur intervention et signature de la charte d'engagement du respect de la Politique de genre (cf. 2.3.1)	Le contrat type des PI est modifié pour faire référence à la politique genre de l'Institut

4.3. ACCOMPAGNEMENT DURANT LE PARCOURS DE FORMATION

S'il existe un ensemble de dispositifs qui permettent d'être à l'écoute des étudiant-es et de les accompagner tout au long de leur présence sur le campus du CIHEAM Montpellier, la question du genre ne fait pas aujourd'hui l'objet d'une attention particulière et n'est pas explicitement évoquée dans les différentes procédures qui organisent le processus d'enseignement. Une réflexion sera donc conduite pour voir quelles mesures et services spécifiques pourraient être mis en place ou référencés, dans le cas où ils ne pourraient pas être offerts directement par le CIHEAM Montpellier, qui adresserait spécifiquement cette question.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
4.3.1. Production d'un "Guide de l'étudiant.e au CIHEAM Montpellier"	Un guide existe et est distribuée aux étudiant-es
4.3.2. Insertion de règles sur le harcèlement sexuel et le sexisme dans le contrat des professeurs visitants	Le contrat type des PI est modifié pour introduire un paragraphe spécifique sur le sujet
4.3.3. Insertion dans le livret d'accueil du résident d'une note relative à la politique du CIHEAM Montpellier en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel	Le livret d'accueil des résidents est modifié pour introduire un volet sur le sujet

4.4. REVISION DES CONTENUS ET DE LA PEDAGOGIE DANS LES MASTERS

L'inclusion du genre dans les programmes d'études se fait par son intégration dans les disciplines académiques et par la mise en place de programmes d'études interdisciplinaires spécifiques sur les femmes ou sur le genre. Il est important de faire la distinction entre l'enseignement intégrant

la dimension de genre en tant que pratique pédagogique et la manière dont les connaissances sur le genre et l'égalité des sexes sont intégrées dans le cursus de formation.

Les deux composantes sont importantes et c'est au filtre de ces deux approches que seront analysés les enseignements actuellement délivrés par le CIHEAM Montpellier pour les faire évoluer vers une meilleure prise en compte du genre.

Les professeur-es invité-es, qui contribuent aux contenus des enseignements, seront étroitement associé-es à cette démarche.

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
4.4.1. Echange avec les PI sur les possibilités/l'opportunité d'introduire le genre tant en termes pédagogique que de contenu (approche volontaire)	Un dialogue est conduit avec les PI, pour chaque Master, pour voir les possibilités d'introduire le genre dans leurs enseignements (en termes pédagogique et de contenu)

5. UNE GESTION DES PROJETS ATTENTIVE A LA QUESTION DU GENRE

Les activités de recherche et de développement conduites par le CIHEAM Montpellier le sont quasi-exclusivement dans le cadre de projets financés sur fonds extérieurs (sur appels d'offres concurrentiels).

L'organisation des équipes projets tout comme les activités menées dans ce cadre se doivent de refléter les engagements du CIHEAM Montpellier en matière d'égalité des genres et de prise en compte du genre.

Pour ce qui concerne les personnels sur projet et dans la mesure où, tout en étant recruté-es dans le cadre des projets, ils sont salarié-es de l'institution, on se référera au point 3 du présent Plan d'action.

Aujourd'hui, l'intégralité des projets conduits par le CIHEAM Montpellier relève de la catégorie CAD 1 (objectif genre transversal)¹ et il est donc essentiel que cette dimension soit pleinement appréciée dès la phase de conceptualisation du projet et dans toutes les phases de mise en œuvre et de capitalisation/dissémination. Afin que les porteur-euse-s de projet soient accompagné-es dans cette démarche, un guide sera produit qui listera, pour chaque étape d'un projet, les points d'attention pour une prise en compte réussie du genre.

Dans un second temps, le CIHEAM Montpellier jugera, éventuellement dans une démarche corporate impliquant l'ensemble des organes du CIHEAM, de l'opportunité de mettre en œuvre des projets de recherche et de développement qui cibleraient explicitement les femmes (projets de catégorie CAD 2).

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat
5.1. Réalisation d'un guide pour une prise en compte réussie du genre dans les projets	Un guide est disponible pour les porteurs de projet
5.2. Proposition et implémentation de projets ciblés sur le genre et les femmes	Des projets ciblant spécifiquement les femmes (CAD 2) sont proposés par l'Institut

¹ Le marqueur du Comité d'Aide au Développement (CAD) concernant l'égalité femme-homme repose sur un système à 3 valeurs de notation des projets/programmes :

CAD 0 : Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité femme-homme.

CAD 1 : L'égalité femme-homme est un objectif important et délibéré du projet/programme mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.

UNE POLITIQUE D'EGALITE DE GENRE, DE DIVERSITE ET D'INCLUSION QUI SE TRADUIT DANS LES PARTENARIATS

La réflexion interne menée au sein de l'Institut a aussi conduit à élargir le cadre des actions à mettre en place en incluant des critères relatifs à l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion dans les appels d'offres lancés en vue de nouer de nouveaux partenariats.

Depuis longtemps, l'Institut a choisi comme partenaire pour le blanchissage du linge fourni dans sa résidence étudiante un centre d'adaptation par le travail qui emploie donc des personnes en situation de handicap.

Dès 2023, l'Institut a ainsi noué un partenariat pour la restauration des étudiant-es et des personnels avec une association qui pilote un chantier d'insertion fondé sur la restauration collective scolaire. Depuis deux ans ce partenariat a permis à ce que, tous les 6 mois, une dizaine de personnes éloignées de l'emploi soient employées au sein de l'Institut et côtoient étudiant-es et personnels, dans une perspective de réinsertion.

Ce type de partenariat est en passe de s'étendre à l'entretien des espaces verts du campus.

ANNEXE 1 : CIHEAM DIVERSITY AND INCLUSION POLICY

Whereas the CIHEAM (International Centre for Advanced Mediterranean Agronomic Studies) is an intergovernmental organization aiming to promote high level education, research and innovation for a sustainable development of agriculture and fisheries, food and nutrition security, rural and coastal territories in the Mediterranean region.

Including 13 member states (Albania, Algeria, Egypt, Spain, France, Greece, Italy, Lebanon, Malta, Morocco, Portugal, Tunisia, and Türkiye), CIHEAM operates through its four Mediterranean Institutes based in Bari (Italy), Chania (Greece), Montpellier (France), and Zaragoza (Spain), with its headquarters in Paris.

Each operational establishment, including headquarters and institutes, is committed to implementing this policy.

1. Purpose

The CIHEAM's Diversity and Inclusion (D&I) Policy is designed to cultivate and perpetuate an organizational culture that prioritizes diversity, equity, and inclusion at all levels. CIHEAM's engagement within a multitude of social and cultural contexts underscores the criticality of this policy, as it facilitates the establishment of inclusive environments that both mirror and honor these diverse perspectives. By aligning with ISO 30415 guidelines and referencing the frameworks and principles outlined in the administrative and internal regulatory documents of the CIHEAM and its internal control system, we seek to foster an environment that supports innovation, collaboration, and respect for all individuals.

2. Scope

This policy applies to all employees, contractors, consultants, interns, students, lecturers and stakeholders associated with the organization. It covers all activities, from recruitment and hiring to daily operations, project implementation, and community engagement, including postgraduate programmes and research activities.

3. Guiding Principles

In adherence to ISO 30415 and inspired by the CIHEAM's foundational commitments as detailed in:

- **"Texts Of Agreement And Internal Regulations"**, in particular the General staff regulations, which underscore equality, non-discrimination, and ethical conduct.
- **"Administrative framework" (version 2024)**, particularly its emphasis on intercultural exchange and diversity promotion;

The following principles guide our D&I efforts:

- **Inclusion as a Core Value: Recognizing and embracing diverse identities, perspectives, and abilities to ensure equal access to opportunities and resources.**
- **Zero Tolerance for Discrimination: Prohibiting all forms of discrimination, harassment, and bias based on race, gender, age, religion, disability, sexual orientation, social class or economic status (or socioeconomic background) , national origin, or any other personal characteristic.**
- **Cultural Awareness and Respect: Promoting respect for cultural differences and fostering intercultural understanding in all organizational activities and interactions.**

- **Equal Opportunities: Ensuring merit-based decision-making in both employment (hiring, promotion, professional development) and education (admission, postgraduate advancement), while working to dismantle systemic barriers.**
- **Transparency and Accountability:** Establishing clear mechanisms for preventing, reporting and addressing issues related to discrimination and inequality.

4. Objectives

- I. **Foster a Diverse Workforce:** Achieve diversity in hiring practices by ensuring outreach to underrepresented groups.
- II. **Promote Inclusive Leadership:** Train leaders and managers to understand and practice inclusive decision-making.
- III. **Cultivate Inclusive Work Environments:** Implement flexible policies and practices that accommodate diverse needs and perspectives.
- IV. **Embed D&I in Organizational Strategy:** Incorporate D&I considerations into all projects, strategic goals, and evaluations, including postgraduate programmes and research programs.
- V. **Continuous Learning:** Provide ongoing training to enhance awareness and competence in diversity, equity, and inclusion.

5. Responsibilities

Everyone at CIHEAM has a role and responsibility in the realization of D&I principles, and in establishing and maintaining an inclusive culture at work.

Organizational Governance and Leadership:

- Secretary General and Directors ensure that the organization's D&I principles and objectives are aligned with the CIHEAM vision, mission, values and strategy; they receive periodic reports and review the implementation of this policy.
- D&I Committee (composed by the coordinators of Administrative and Education workgroups at the Headquarters): Drive the D&I agenda, set measurable goals, monitor the implementation of this policy, address grievances, and evaluate progress regularly.

Organizational Delegate:

- Human Resources workgroup: Develop and enforce procedures ensuring equitable recruitment, retention, and career development processes. Model inclusive behaviors;
- Education and Research workgroup: Ensure D&I principles are embedded in the design and implementation of postgraduate programmes and research activities;
- Communication workgroup: Develop awareness and popularization actions with the aim of internal and external dissemination

Employees and all operative staff: Uphold the values of respect and inclusivity in daily interactions.

6. Reporting and Grievance Mechanisms

All individuals are encouraged to report concerns about potential discrimination or exclusion events through dedicated channels, established by each headquarters, in application of a common procedure, ensuring confidentiality and protection against retaliation.

If these channels are not effectively addressed, individuals may appeal to the Secretary-General and the President of the Governing Board for further review and resolution.

CIHEAM is committed to addressing all reports promptly and fairly.

7. Monitoring and Review

The D&I Policy will be reviewed to ensure alignment with ISO 30415, organizational goals, and evolving societal norms. Updates will reflect feedback from employees, stakeholders, and lessons learned. Specific metrics for inclusivity in postgraduate programmes and research will also be monitored and reported.

8. References

- CIHEAM -"Texts Of Agreement And Internal Regulations"
- CIHEAM -'s "Administrative framework"
- ISO 30415: Human Resource Management – Diversity and Inclusion

9. Approval and Final Provisions

This policy is approved by the Secretary-General and the Directors, and is effective as of [effective date].

The Secretary general takes care to notify the Governing board of the adoption of this Policy and its future amendments. This policy is continuously updated to ensure its ongoing improvement and is shared with the Organization, third parties, and stakeholders through the official website and other specific communication channels, which are locally defined.

The Secretary-General and the Directors are responsible for the implementation of this Policy. In this context, they may delegate to their collaborators.

For further information or assistance regarding this policy, please contact d&i@ciheam.org.

ANNEXE 2 : BILAN SYNTHETIQUE DU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE DE GENRE 2022-2025

Actions (livrables)	Indicateurs de résultat	
1.1.1. Formulation d'une Lettre de politique de genre et de son Plan d'action	Une lettre de politique générale existe	A
1.1.2. Présentation de la Lettre et du Plan d'action au personnel	Une présentation de la Lettre et du Plan est faite à l'AG de décembre	A
1.1.3. Nomination d'un-e référent-e égalité des genres	Un-e référent-e égalité des genres est nommé-e avec une lettre de mission signée par la Direction	A
1.1.4. Présentation de la lettre et du plan aux instances de gouvernance du CIHEAM	Une présentation de la lettre et du plan est faite au Conseil d'Administration de décembre	A
1.1.5. Intégration du genre dans la démarche Qualité	La dimension Genre est intégrée dans la démarche Qualité à compter de la Revue de mars 2022	A
1.1.6. <i>Obtention du label Egalité professionnelle</i>	<i>Le label EP est obtenu</i>	NA
1.1.7. Communication externe sur l'engagement du CIHEAM Montpellier en matière d'égalité	La Lettre et le Plan sont publiés sur le site de l'Institut	A
1.2.1. Réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée (RSC)	Un RSC est produit au 1 ^{er} trimestre de chaque année	NA
1.2.2. Analyse et traitement des situations possibles ou avérées de non-respect de l'égalité des genres	Non conformités et risques liés au genre sont traités à la Revue annuelle de direction	NA
1.2.3. Présentation annuelle du rapport de situation comparée en Revue de direction, en AG et au CA	Le RSC est présenté annuellement à la Revue, à l'AG et au CA durant le 1 ^{er} semestre	NA
1.3.1. Participer activement aux activités du groupe corporate CIHEAM sur les femmes	Des activités sont identifiées et mises en œuvre de manière collective Des activités sont proposées qui bénéficient à l'ensemble des Instituts	A
2.1.1. Information et sensibilisation du personnel aux concepts et biais de représentation, à l'impact des inégalités et aux bénéfices des GEP en s'appuyant sur des exemples concrets et des témoignages	Un document d'information et de sensibilisation est diffusé à l'ensemble du personnel	NA
2.1.2. Organisation d'un test d'autoévaluation et/ou des jeux sur les stéréotypes et les biais inconscients pour le personnel	Un test d'autoévaluation/jeu est proposé à l'ensemble du personnel	NA
2.1.3. Développement d'une offre de formation interne sur les questions de genre accessible à l'ensemble du personnel	Une offre de formation sur le genre est proposée pour les agents	A
2.2.1. Diffusion du guide pour une communication sans stéréotype de sexe à l'ensemble du personnel	Un guide pour une communication sans stéréotype de sexe est diffusé à l'ensemble du personnel	NA
2.2.2. Revue de l'ensemble des supports de communication externes existants pour les adapter aux nouvelles exigences si nécessaire	Les supports de communication externes existants sont tous révisés	EC
2.2.3. Revue de l'ensemble des supports de communication internes existants pour les adapter aux nouvelles exigences si nécessaire	Les supports de communication internes existants sont tous révisés	EC
2.2.4. Relecture spécifique systématique des articles et communications écrites publiques	Les nouveaux supports de communication sont révisés avant publication	EC
2.2.5. Equilibre de représentation F-H parmi les intervenants aux événements internes ou externes	Le ratio F-H des intervenants dans les événements internes est proche de 50% Le ratio F-H des intervenants dans les événements externes est équilibré	A
2.3.1. Insertion d'un article sur les violences liées au genre, le harcèlement sexuel et le sexisme dans le Règlement interne et faire signer une charte d'engagement du respect de la Politique de genre par chaque membre du personnel, en attendant l'intégration de ces considérations dans le Code d'éthique et de bonne conduite du CIHEAM (document déjà signé par le personnel)	Le règlement interne est modifié, une charte d'engagement est rédigée et signée par le personnel	NA
2.3.2. Intégration de questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel dans les enquêtes sur la qualité de vie au travail	Le questionnaire relatif à la qualité de vie au travail est modifié	A
2.3.3. Mise en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme	Une procédure de signalement et de traitement des cas de harcèlement sexuel ou de sexisme est mise en place	A

3.1.1. Affichage de la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures	100% des appels à candidature mentionnent la politique de genre de l'Institut Le ratio F-H est identique entre les phases de candidature et de sélection	A
3.1.2. Diversification des réseaux de diffusion des appels à candidatures en particulier avec identification de réseaux dédiés à la valorisation des compétences des femmes	100% des appels à candidature sont diffusés dans des réseaux ciblant les femmes Le ratio F-H dans les candidatures est >30%	A
3.1.3. Constitution de jurys paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	Le ratio F-H dans les jurys de sélection est équilibré	A
3.1.4. Information systématique des membres du jury sur la politique genre du CIHEAM Montpellier en préalable aux auditions	Une introduction sur la politique de genre de l'Institut est faite dans 100% des jurys de sélection	A
3.1.5. Relecture des appels à candidature pour vérifier leur conformité (cf. actions 1.3.1 et 1.3.3)	100% des appels à candidature sont relus pour éviter les stéréotypes liés au genre	A
3.2.1. Mise en place d'un référentiel relatif à la rémunération initiale en fonction de l'expérience et explicitation des écarts négociés à ce référentiel	Un référentiel relatif à la rémunération initiale existe	EC
3.3.1. Suivi des carrières	Suivi de l'écart de rémunération F-H, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des F comparée à celle des H, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (1) Suivi de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire F-H (1) % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité/paternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (1) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salaires les plus élevés (1)	NA
3.3.2. Etablissement/explicitation des règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération	Des règles de prises en compte des congés liés à la parentalité existent et sont connues de tous	A
3.4.1. Elaboration d'un document de politique RH faisant le lien entre les mesures d'organisation du travail existante ou à prévoir et l'organisation du travail et l'ambition de favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails, droit à la déconnexion, etc.)	Un document de politique RH existe qui fait le lien entre l'organisation du travail et l'ambition d'un équilibre vie professionnelle/vie privée	NA
3.4.2. Réalisation d'entretiens au départ et retour de congés parentaux et incitation à la prise de congés de paternité	Le document de politique RH ci-dessus promeut le congé paternité 100% des départs/retours de congé parental font l'objet d'un entretien avec les RH	A
4.1.1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux formations universitaires	La politique en faveur de l'égalité des genres est affichée dans les documents promotionnels des Masters	NA
4.1.2. Constitution de comités de (pré-) sélection paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	Le ratio F-H dans les comités de (pré)-sélection est équilibré. Le ratio F-H est similaire entre les phases candidature et sélection lors de la sélection des étudiant-e-s pour chacun des Masters	NA
4.1.3. Relecture des appels à candidature pour vérifier leur conformité (cf. actions 1.3.1 et 1.3.3)	100% des appels à candidature sont relus pour éviter les stéréotypes liés au genre	A
4.2.1. Diversification des réseaux de recrutement des professeur-e-s invité-e-s (PI) en particulier avec identification de réseaux dédiés à la valorisation des compétences des femmes	Le ratio F-H dans les PI est équilibré. Le ratio F-H dans les PI est similaires entre les Masters pilotés par des F et par des H	A
4.2.2. Information systématique des PI sur la politique genre du CIHEAM Montpellier en préalable à leur intervention et signature de la charte d'engagement du respect de la Politique de genre (cf. 2.3.1)	Le contrat type des PI est modifié pour faire référence à la politique genre de l'Institut	NA
4.3.1. Production d'un "Guide de l'étudiante au CIHEAM Montpellier"	Un guide existe et est distribuée aux étudiant-e-s	NA
4.3.2. Création d'une "cellule d'écoute" genrée au niveau du SES	Une cellule d'écoute existe et est à la disposition des étudiant.e.s	A
4.3.3. Insertion de règles sur le harcèlement sexuel et le sexisme dans le contrat des professeurs visiteurs	Le contrat type des PI est modifié pour introduire un paragraphe spécifique sur le sujet	NA
4.3.4. Intégration de questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel dans les enquêtes auprès des étudiant.e.s	Le questionnaire d'enquête auprès des étudiants est modifié pour introduire des questions spécifiques sur le sujet	A
4.3.5. Mise en place d'une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme	Une procédure est mise en place permettant de signaler les abus	A
4.3.6. Insertion dans le livret d'accueil du résident d'une note relative à la politique du CIHEAM Montpellier en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel	Le livret d'accueil des résidents est modifié pour introduire un volet sur le sujet	NA

4.4.1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux formations doctorales	La politique en faveur de l'égalité des genres est affichée dans les documents promotionnels de la plateforme doctorale. Le ratio du nombre de publication des doctorant-e-s F-H est équilibré	NA
4.4.2. Affirmation de l'intérêt du CIHEAM Montpellier pour des travaux de thèse prenant en compte la sensibilité au genre ou portant explicitement sur les femmes et les défis liés à l'égalité des sexes dans les zones rurales et agricoles	Un recrutement actif de doctorant-e-s travaillant sur le genre est mis en œuvre	A
4.4.3. Constitution de comités de sélection paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	Le ratio F-H dans les comités de sélection est équilibré. Le ratio F-H est similaire entre les phases candidature et sélection lors de la sélection pour l'accès à la plateforme doctorale	A
4.4.4. Information/Formation des doctorants aux enjeux du genre dans les travaux de recherche	Des formations portant sur les questions de genre sont accessibles aux doctorant-e-s	A
4.5.1. Réalisation d'une analyse rétrospective sur l'employabilité comparée des ancien-ne-s étudiant-e-s	Les données des 5 dernières années sur l'employabilité sont désagrégées F-H	A
4.6.1. Echange avec les PI sur les possibilités/l'opportunité d'introduire le genre tant en terme pédagogique que de contenu (approche volontaire)	Un dialogue est conduit avec les PI, pour chaque Master, pour voir les possibilités d'introduire le genre dans leurs enseignements (en terme pédagogique et de contenu)	NA
4.6.2. Introduction du genre dans les Masters tant en terme pédagogique que de contenu (approche plus prescriptive avec intégration de cursus dédiés à l'apprentissage de connaissances sur le genre et l'égalité des sexes)	Les interventions des EC et des PI prennent en compte le genre (en terme pédagogique et de contenu)	EC
5.1. Réalisation d'un guide pour une prise en compte réussie du genre dans les projets	Un guide est disponible pour les porteurs de	NA
5.2. Réalisation systématique d'un « questionnaire Genre » initial, en lien avec les objectifs et les activités du projet	Une approche genre est systématiquement in	EC
5.3. Identification systématique d'indicateurs désagrégés F-H de suivi et de résultats des projets	Des indicateurs désagrégés F-H sont systématiquement identifiés dans les projets	A
5.4. Présentation de plans de communication des projets sensibles au genre	Les plans de communication des projets intèg	A
5.5. Proposition et implémentation de projets ciblés sur le genre et les femmes	Des projets ciblant spécifiquement les femmes (CAD 2) sont proposés par l'Institut	NA