



Gender equality in research: state of play and actions at CNRS

Egalité professionnelle femmes-hommes au CNRS: état des lieux et actions

Valérie Caps, Sana Labidi

CNRS Equality Referents at ICPEES

Référentes Egalité CNRS à l'ICPEES

Content

- 1 – Why care about gender equality ?
Why does gender equality matters?
- 2 – Current women-men
representation in research
- 3 – Barriers to gender equality
- 4 – CNRS action plan to promote
gender equality
- 5 – What is done in ICPEES to promote
gender equality ?

Sommaire

- 1 – Pourquoi s'intéresser à l'égalité
homme-femme? Pourquoi est-ce
important?
- 2 – Représentation femmes-hommes
dans la recherche actuelle
- 3 – Obstacles à l'égalité professionnelle
femmes-hommes
- 4 – Plan d'action du CNRS pour
promouvoir l'égalité
- 5 – Ce qui est fait à l'ICPEES

1 –Why does gender equality matters? Pourquoi l'égalité est-elle importante?



Gender equality prevents violence against women and girls
better social stability

Gender equality is good for children
woman can deliver better quality life for their children

Gender equality is good for marginalized racial groups

Gender equality is good for men

Gender equality is good for the economy

*Business with at least 30% women in leadership positions are 15% more profitable¹

*For Economic Co-operation and Development (OECD) member countries, [half of the economic growth over the past 50 years](#) is attributed to girls having better access to education²

Gender equality fosters peace

Why does gender equality matters?

Gender equality benefits everyone

Justice: it is fair, it is a legal right in the French Constitution (4 oct. 1958)

« The law promotes equal access for women and men to electoral mandates and elected office, as well as to professional and social responsibilities. »

Quality of life at work: it is smart (=intelligent+elegant)

(E)Quality of Life: A Cross-National Analysis of the Effect of Gender Equality on Life Satisfaction, by A. P. Audette, S. Lam, H. O'Connor, B. Radcliff, ***Journal of Happiness Studies* 20 (2019) 2173.**

Creativity/productivity: it is useful, it is strategic

Equality Laboratory: Equality is a lever to improve the overall performance of your company, adding economic and human performance. Employees are at the heart of your value creation process.

CNRS CEO Antoine Petit says it

« The CNRS needs all its skills and all its strengths. It must be able to offer equal careers to women and men. »

1- Pourquoi l'égalité est-elle importante?

Elle profite à **tout le monde.**

Justice: c'est juste, c'est un droit fondamental inscrit dans la Constitution Française (4 oct. 1958)

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Qualité de vie au travail: c'est *smart* (intelligent/élégant)

(E)Quality of Life: A Cross-National Analysis of the Effect of Gender Equality on Life Satisfaction, by A. P. Audette, S. Lam, H. O'Connor, B. Radcliff, Journal of Happiness Studies 20 (2019) 2173.

Créativité/productivité: c'est utile, c'est un enjeu stratégique

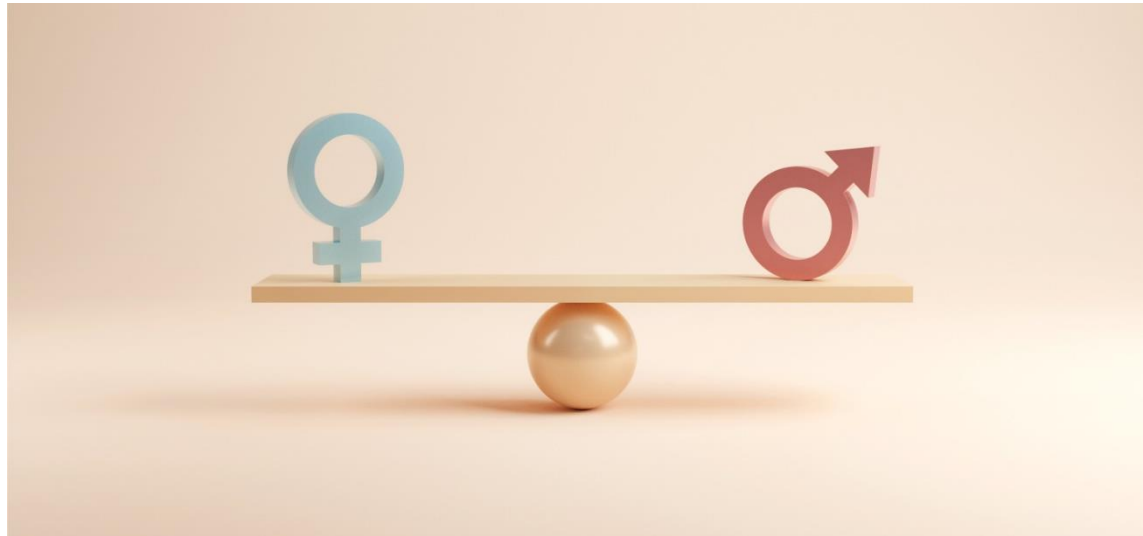
Laboratoire de l'Égalité: *L'égalité est un levier pour améliorer la performance globale de l'organisme, addition des performances économiques et humaines. Les salariés et les salariées sont au coeur du processus de création de valeur.*

Le PDG du CNRS Antoine Petit l'a dit:

« Le CNRS a besoin de **toutes** ses compétences et de **toutes** ses forces. Il doit pouvoir proposer des carrières équivalentes aux femmes et aux hommes. »

2 – Women representation at CNRS: state of play

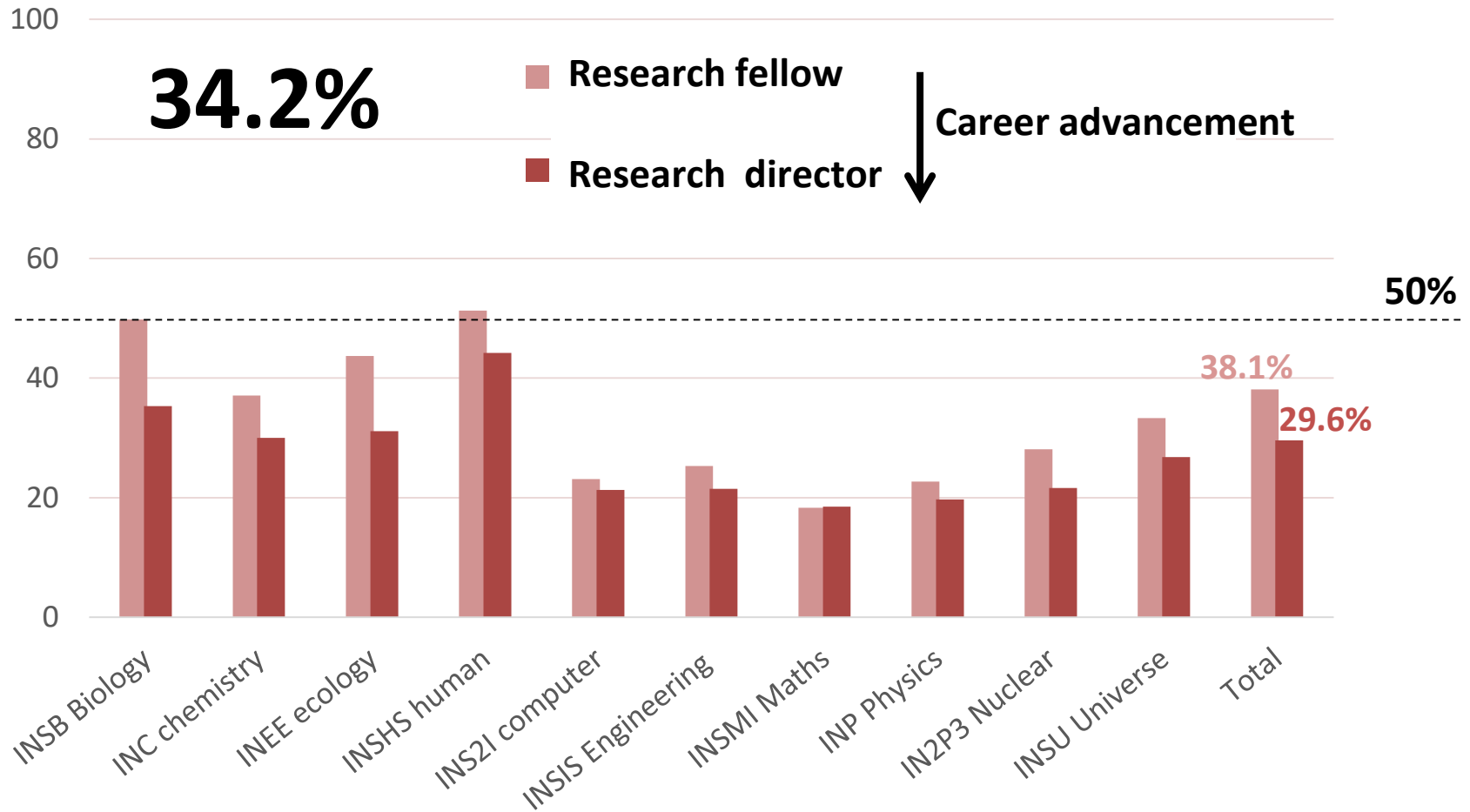
Représentation des femmes au CNRS:
état des lieux





2- Current women representation at CNRS

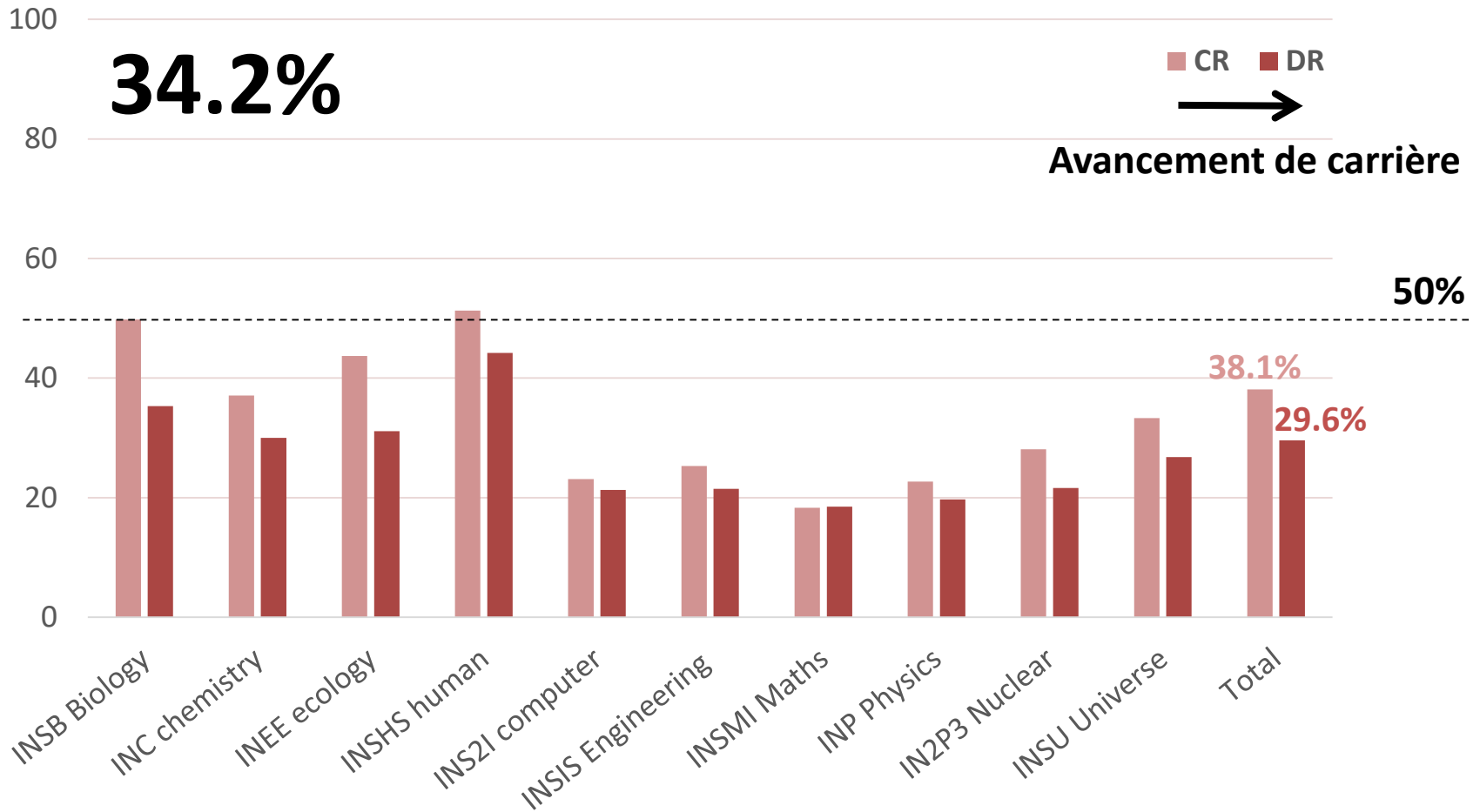
2.1 Research staff





2- Représentation actuelle au CNRS

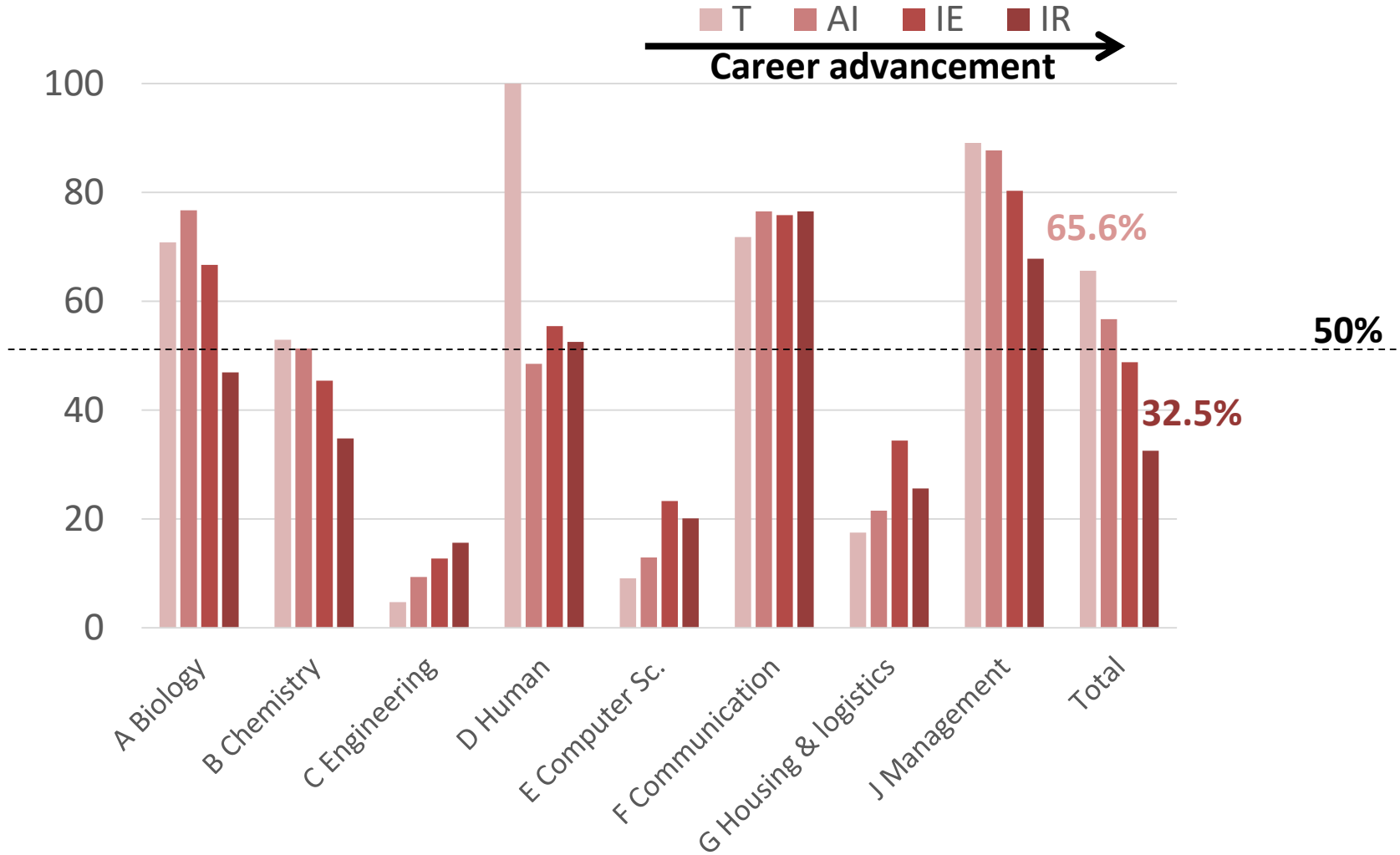
2.1 Chercheuses





2- Current women representation at CNRS

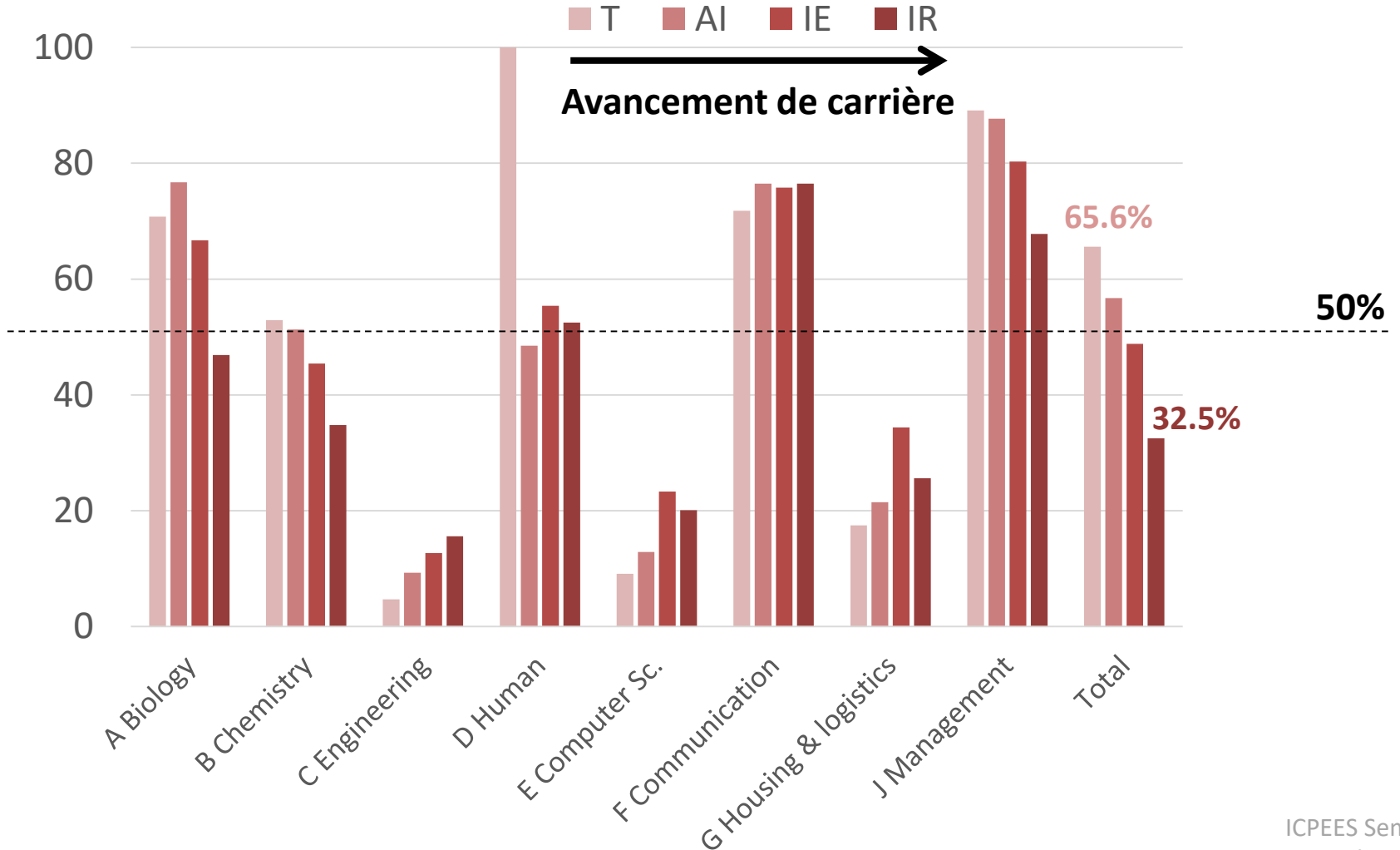
2.2 Technical staff





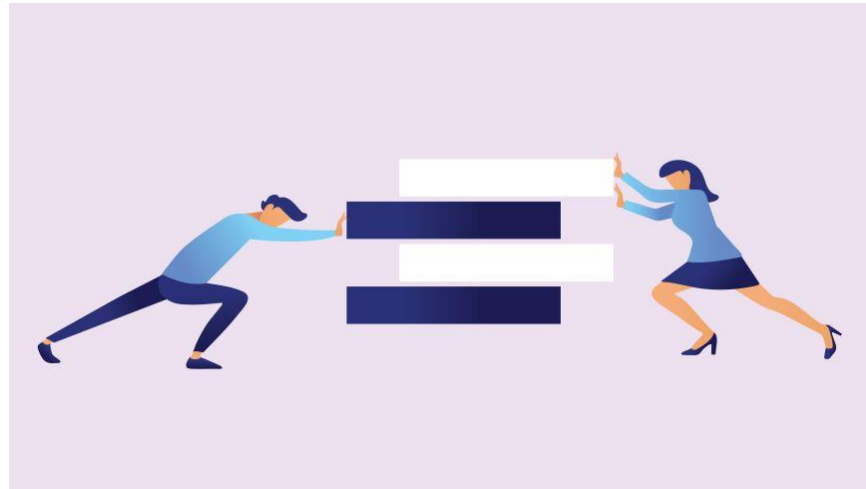
2- Représentation actuelle au CNRS

2.2 Techniciennes et Ingénieures

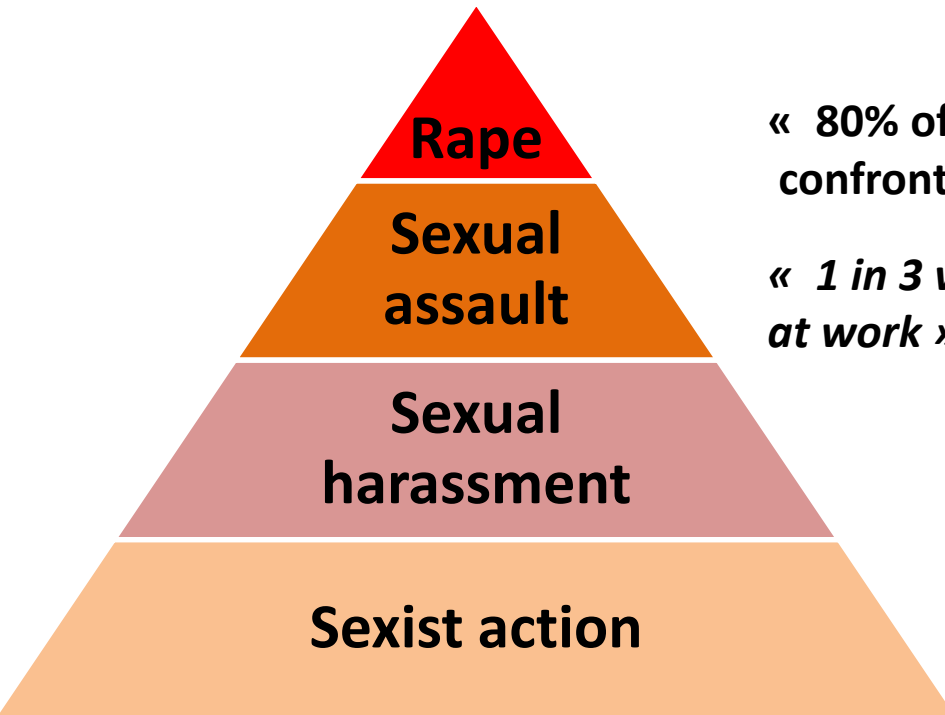


3 – Barriers to gender equality

Obstacles à l'égalité professionnelle femmes-hommes



3.1. Sexual and gender-based violence (SGBV)



« 80% of women consider that they are regularly confronted to sexist attitudes or decisions » (2013) ¹

« 1 in 3 women experience sexual harassment at work » (2019) ²

Prohibited by law since 1983

Prohibited by law since 2016

«**No person** shall be subjected to sexist conduct, defined as any conduct related to the sex of a person, whose object or effect is to undermine their **dignity** or to create an **intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment**». Article L1142-2-1 of French Labour Code / article L131-3 of General Code for Public Service

¹ Survey of Higher Council for Equal Opportunities for Women and Men on “Sexism in the world of work, between denial and reality in business”, report published on 2015, survey done on 2013

² European survey, October 2019 <https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail/>

3.1. Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Viol

« 80 % des femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou à des décisions sexistes » (2013)¹

Agression sexuelle

« 1 femme sur 3 est victime de harcèlement sexuel au travail » (2019)²

Harcèlement sexuel

Interdites par la loi depuis 1983.

Agissement sexiste

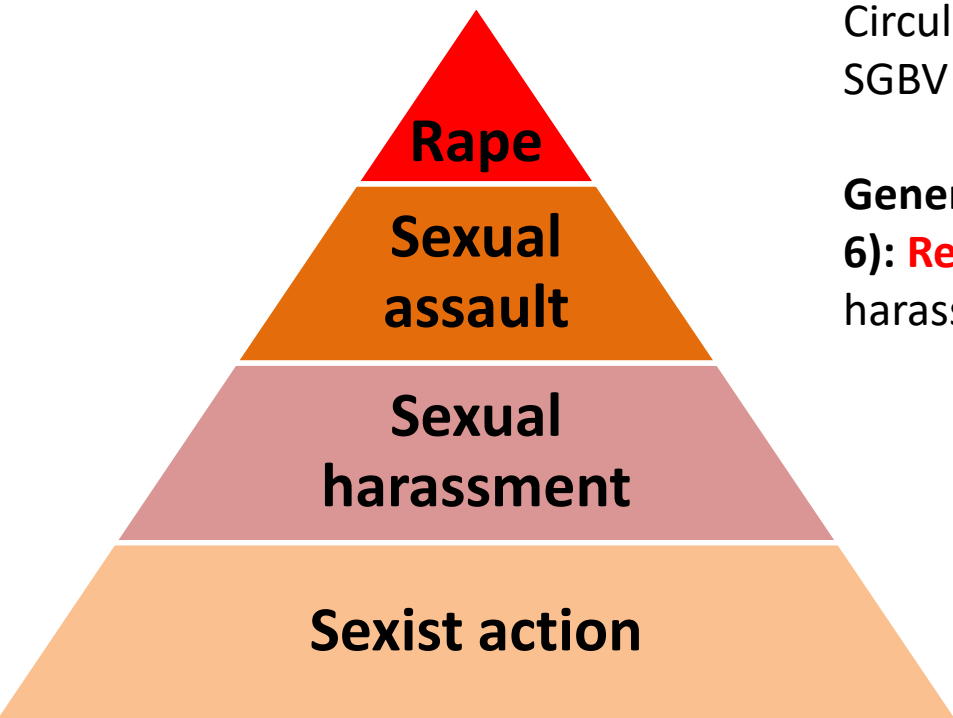
Interdits par la loi depuis 2016.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au **sexe** d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ». Article L1142-2-1 du Code du Travail / article L131-3 du Code Général de la Fonction Publique.

¹ Enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur "Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité" en entreprise, Rapport publié en 2015, enquête menée en 2013.

² Enquête européenne, Octobre 2019 <https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcèlement-sexuel-au-travail/>

3.1. Sexual and gender-based violence (SGBV)



Circular of March 9th 2018 to fight against SGBV in the public service: **Prevention – alert**

General Code of the Public Service (art. L135-6): Reporting acts of violence, discrimination, harassment and gender-based behaviour



Dedicated Prevention/alert procedures of SGBV were implemented

UNISTRA
egalite-parite@unistra.fr
violences-sexistes@unistra.fr



CNRS
Parity – Equality committee in 2018
Equality referent network in 2021
Alert procedure 2022

3.1. Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Viol

Agression sexuelle

Harcèlement sexuel

Agissement sexiste

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique:
Prévention/Prise en charge

Code Général de la Fonction Publique (art. L135-6):
Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes



Mise en place de services dédiés
Mise en place de procédures de signalement



UNISTRA

Mission égalité-parité
Procédure de signalement
egalite-parite@unistra.fr
violences-sexistes@unistra.fr

CNRS

Comité Egalité-Parité (2018)
Réseau des référent.e.s Egalité (2021)
Procédure de signalement via les référent.e.s (2022)

3.2. Structural barriers / barrières structurelles

Gender bias/stereotype

Biais/stéréotypes de genre



Women are less likely to be employed as graduate students or postdocs in male PIs' labs, which represent over 70% of labs¹⁷

Women are half as likely to get 'excellent' letters of recommendation^{18,19} and 10–20% less likely to become an independent PI than men^{21,22}

Start-up funds for male PIs are over US\$500,000 more than start-ups for female PIs²⁴

Tuyau percé
Plafond de verre
Sol collant

Leaky pipeline
Glass ceiling
Sticky floor

Women submit fewer grants overall, fewer renewal or simultaneous grants and are less likely to have renewals funded than men^{3–8}

Female last authors are 6.4% less likely to have their manuscripts accepted by an all-male panel of reviewers¹²

Women account for less than 25% of awardees for the most prominent awards in some STEM fields³¹

Les mécanismes de la sous-representation des femmes en science

i.e. the way in which women become underrepresented minorities in the STEM fields.

« Matilda effect »

Making women ideas/thoughts invisible

- The ceiling glass phenomenon in academic media

« Matthew effect » : we give less to those who have less

Leaky pipeline

- Lack of intellectual recognition of women's conceptual work

- Examples: plundering and plagiarism of ideas published by women, denial of prior authority, non-attribution of a concept to its author in the case of a woman, omission in bibliographies.



N. Heinich, Tribune au Monde, 9 nov. 2018.

M. W. Rossiter, Social Studies of Sciences 23 (1993) 325.

R. K. Merton, Science 159 (1968) 56.

T. Bol, M. de Vaan, A. van de Rijt, PNAS 115 (2018) 4887.

« Matilda effect »

Examples

Lise Meitner (1878-1968) : a physicist who contributed to nuclear fission discovery. Otto Hahn, Meitner's professional partner, earned Nobel prize in chemistry in 1944



Mileva Maric (1875-1948) : A physicist and mathematician who helped her husband Albert Einstein in works about relativity theory



“HOW HAPPY AND PROUD I WILL BE WHEN THE TWO OF US TOGETHER WILL HAVE BROUGHT OUR WORK ON THE RELATIVE MOTION [THE THEORY OF RELATIVITY] TO A VICTORIOUS CONCLUSION!”
- ALBERT EINSTEIN

Albert Einstein letter to Mileva, March 27th, 1901

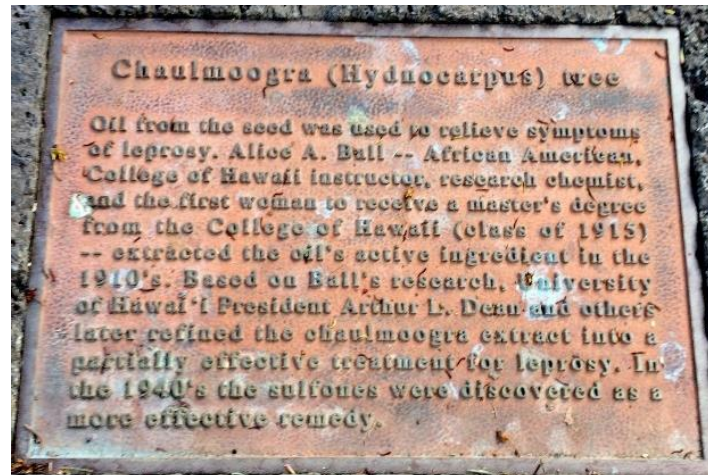
« Matilda effect »

Examples



Alice Ball (1892-1916) : a chemist in Hawaii university who is behind the treatment for Leprosy.

- She died at the age of 24, before publishing results of her research.
- Dr. Dean Arthur, president of the university, continued Ball's work and published the treatment without to mention Ball's contribution.
- Luckily, a scholar named Dr. Takara who studied at the University of Hawaii came across Ball's name in a book published in 1932. Dr. Takara was able to dig through the historical records and insist that Ball's name gets the credit it deserves.
- In 2000, the University of Hawaii installed a plaque commemorating the accomplishments of Alice Ball.



Effet Matilda

Invisibilisation de la pensée des femmes

- Forme spécifiquement académique de plafond de verre.
- **Manque de reconnaissance intellectuelle du travail conceptuel des femmes.**
- Exemples: pillage et plagiat des idées publiées par des femmes, déni d'antériorité, non-attribution d'un concept à son auteure lorsqu'il s'agit d'une femme, omission dans les bibliographies.
- **Cas particulier de l'effet Matthieu**

L'effet MATILDA

Il désigne le déni ou la minimisation récurrente de la contribution de femmes scientifiques à la recherche, leur travail étant souvent attribué à leurs collègues hommes.

C'est l'historienne des sciences américaine Margareth Rossiter (1944-) qui, en 1993, baptisa cet effet du nom de Matilda, rendant ainsi hommage à Matilda Joselyn Gage (1826-1898), une autrice américaine féministe et abolitionniste qui a traversé le XIX^e siècle en combattant toute forme d'oppression. Elle avait, entre autres, analysé comment les hommes s'attribuaient des pensées de femmes intellectuelles. D'après Margareth Rossiter, ce phénomène est décuplé quand il s'agit de femmes scientifiques.

L'effet Matilda fait écho aux travaux du sociologue américain Robert King Merton (1910-2003) qui publia en 1968 un article dans la revue *Science* *The Matthew effect in science*. L'effet Matthieu fait référence à une phrase de l'évangile selon St Matthieu désignant les mécanismes contribuant à ce que les plus nantis tendent à accroître leurs avantages sur les autres : *car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a*. Dans son article, Merton analyse la façon dont les scientifiques les plus reconnus bénéficient d'un crédit disproportionné par rapport à leurs collaborateurs moins réputés et comment cette reconnaissance déséquilibrée aboutit à la concentration de ressources et de talents scientifiques. *Les riches deviennent plus riches et les pauvres relativement plus pauvres.*

Pour illustrer cet effet, nous avons sélectionné, parmi tant d'autres, 8 femmes scientifiques qui ont fait d'immenses découvertes, mais qui restent trop méconnues.

Rosalind FRANKLIN
Chien-Shiung WU
Marie THARP
Marthe GAUTIER
Amalie Emmy NOETHER
Jocelyn BELL
Lise MEITNER
Nettie Marie STEVENS

UNIVERSITÉ DE TOULOUSE MONTPELLIER II - UTM2 UNIVERSITÉ DE TOULOUSE MONTPELLIER I - UTM1 CIRTS QUAL toulouse métropole

N. Heinich, Tribune au Monde, 9 nov. 2018.

M. W. Rossiter, *Social Studies of Sciences* 23 (1993) 325.

R. K. Merton, *Science* 159 (1968) 56.

T. Bol, M. de Vaan, A. van de Rijt, *PNAS* 115 (2018) 4887.

Effet Matilda

Exemple



Marthe Gautier (1925-2022) : médecin française, codécouvreuse du chromosome surnuméraire responsable de la trisomie 21, aux côtés de Jérôme Lejeune (identification+valorisation) et Raymond Turpin (concept).

Publication CRAS 1959: son nom apparaît en 2^{ème} position, après celui de Lejeune qui a ensuite promu les résultats de cette recherche en son nom seul.

Comité d'éthique INSERM (2014): « Dans la découverte du chromosome surnuméraire, la part de Jérôme Lejeune (...) a peu de chance d'avoir été prépondérante. La part du généticien est sans doute très significative dans la **mise en valeur de la découverte** au plan international, ce qui est **différent de la découverte elle-même. Cette valorisation ne peut exister sans la première étape et lui demeure indissociablement subordonnée.** »

Femme = découvreuse

3.3. Other causes / Autres causes

BALANCE OF LIFE

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Pellentesque condimentum.



Career sacrifices Sacrifices de carrières

Emphasis on life-work balance¹ Importance de l'équilibre vie professionnelle-vie privée

Scientists observed that children cells are not only found circulating in the blood, skin, kidney, they are also embedded in the mother-brain².

Les cellules de l'enfant ne circulent pas seulement dans le sang, la peau, les reins, mais sont également incorporées au cerveau de la mère².

Female postdocs sacrifices $\times 2$ compared to male postdocs.³

Les post-docs femmes font en moyenne 2 fois plus de sacrifice de carrières que les post-docs hommes³

¹Margaret O'Brien, Karin Wall, book, ISBN 978-3-319-82708-7, 2017

²William F N Chan, Cécile Gurnot, Thomas J Montine, Joshua A Sonnen, Katherine A Guthrie, J Lee Nelson, 2012;27(9):2607-12.

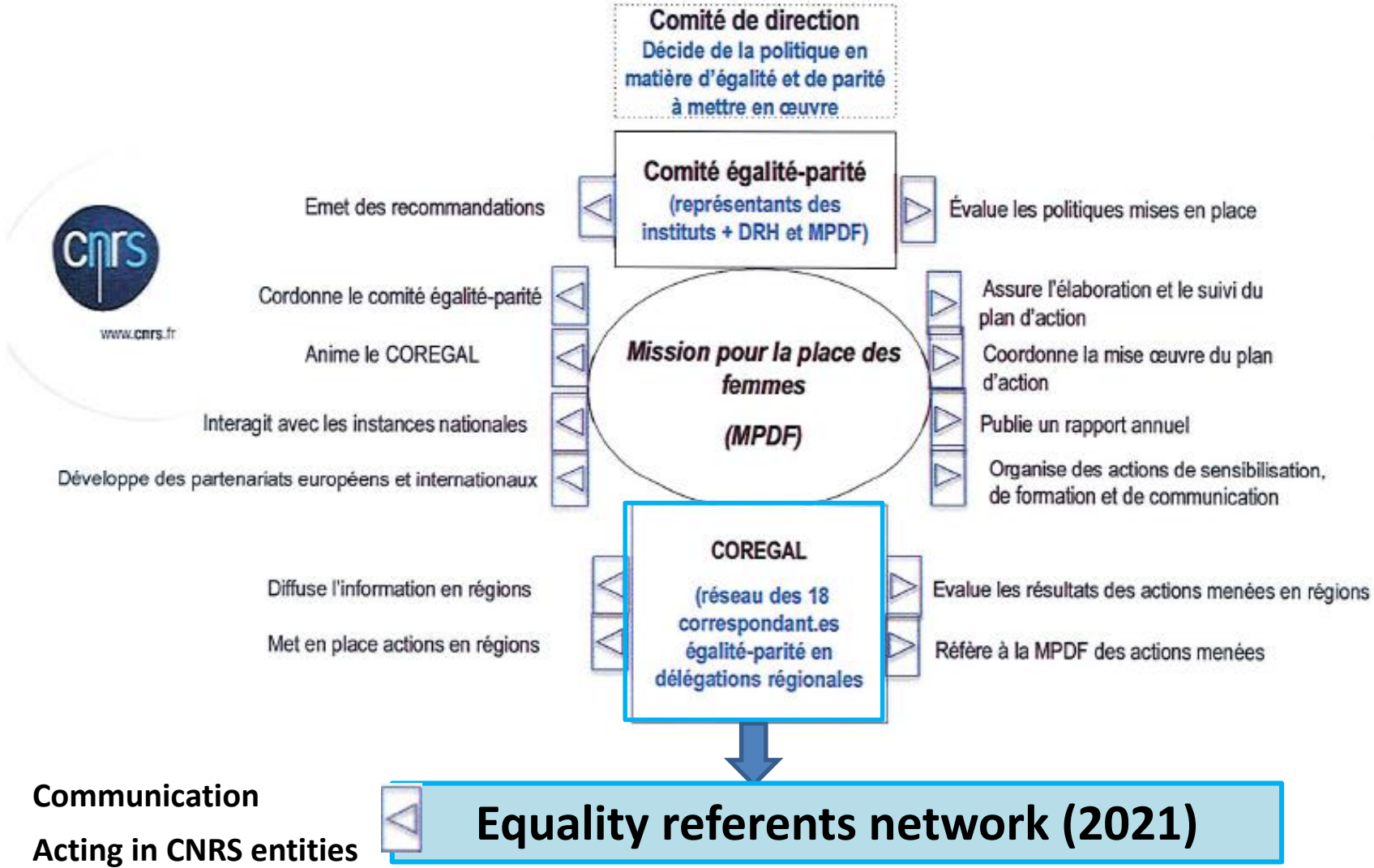
³R. Ysseldyk, K. H. Greenaway, E. Hassinger, S. Zutrauen, J. Lintz, M. P. Bhatia, M. Frye, E. Starkenburg, V. Tai, Front Psychol. 10 (2019) 1297

4 – CNRS action plan to promote gender equality

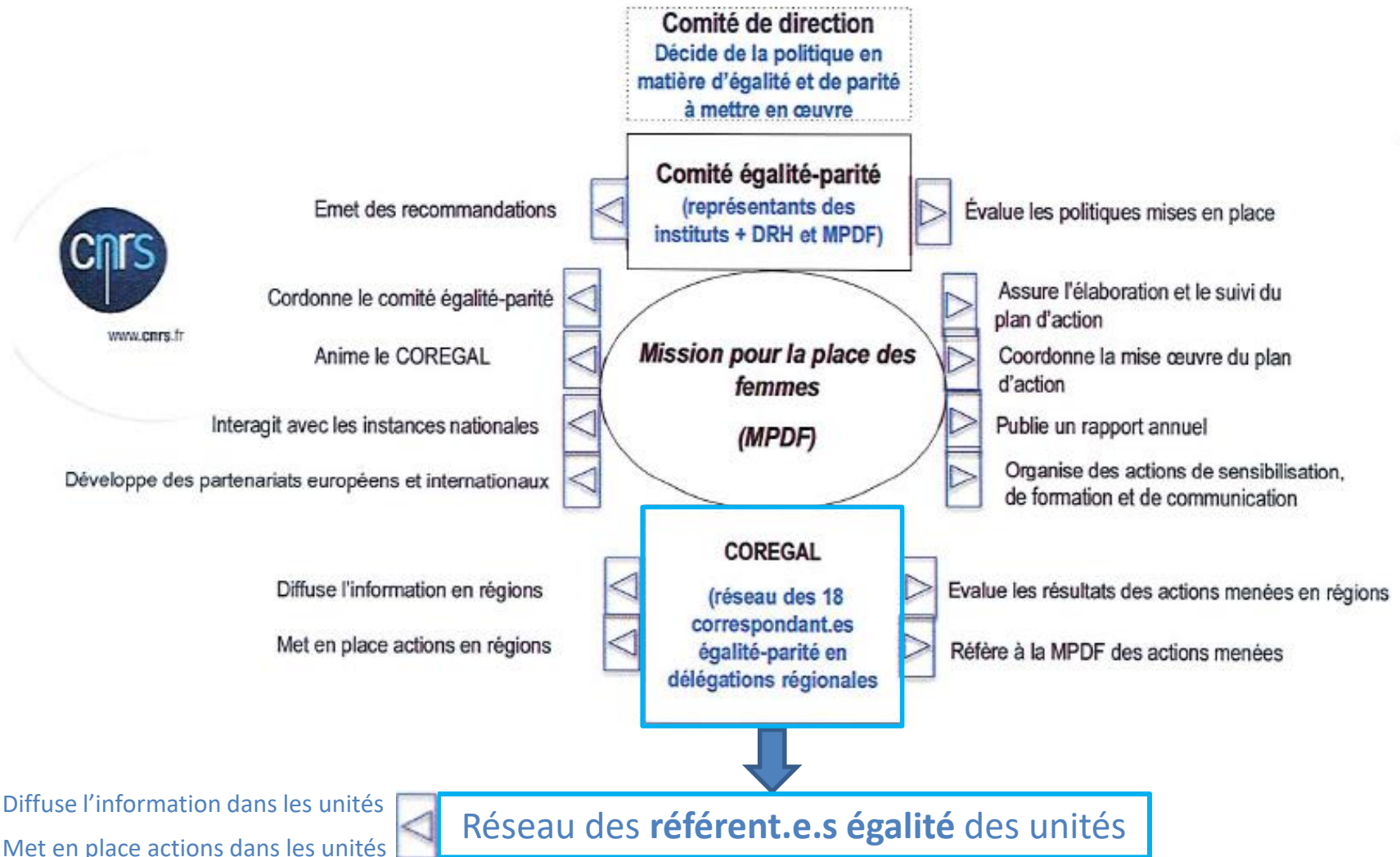
Plan d'action du CNRS pour promouvoir l'égalité



Equality – Parity scheme in CNRS (2018)



Dispositif égalité-parité au CNRS





National action Plan for professional equality 2021-2023

- Evaluation, prevention and treatment of pay gap
- Ensuring equal access for women and men to “corps”, ranks and jobs
- Links between work and personal and family life (Occitania CNRS delegation)
- **Combating sexual and gender-based violence, harassment and discrimination**
- Governance, management and monitoring of equal opportunities policy

FOSTER OWNERSHIP OF THE
EQUAL OPPORTUNITIES POLICY IN ALL
CNRS ENTITIES

Develop the network of equality referents in CNRS entities and involve directors by providing them with steering tools



PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021-2023

- Evaluation, prévention et **traitement des écarts de rémunération**
- Garantie de l'**égal accès des femmes et des hommes** aux corps, grades et emplois
- Articulation entre **vie professionnelle** et **vie personnelle et familiale**
(Délégation CNRS de l'Occitanie)
- **Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**
- Gouvernance, **pilotage et suivi de la politique d'égalité** professionnelle
 - FAVORISER L'APPROPRIATION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS TOUTES LES ENTITÉS DU CNRS
 - Développer le **réseau de correspondantes et correspondants égalité** dans les laboratoires et impliquer les DU en leur fournissant des outils de pilotage



Regional action plan / Plan d'Action Régional Délégation Alsace (DR10)

Axe 1: State of play

Equality survey

Axe 2: Communication

On CNRS equality policy, regional actions, existing regulations, role of equality representatives, equality events

Axe 3: Regulations

Evolution of documentation and tools

Axe 4: Training

Set-up a training/awareness plan

Axe 5: Funding

CNRS, Ministry

Axe 1: Etat des lieux

Questionnaire Egalité

Axe 2: Communication

-sur l'engagement du CNRS, les actions régionales et la réglementation en vigueur
-sur le rôle du réseau des référent.e.s
-sur les événements égalité

Axe 3: Règlementation

Evolution des documentations et outils

Axe 4: Formation

Définir un plan de formation/sensibilisation

Axe 5: Financement

QVT CNRS, FEP Ministère

Concerted approach

with that of other local actors of professional equality (INSERM, Unistra, UHA)

Démarche concertée

avec celle des autres acteurs locaux de l'égalité professionnelle



Equality referents mission

Mission des référent.e.s égalité

- **Communicate** and disseminate CNRS policy regarding equality at work.
- **Raise awareness** about gender bias, sexist and sexual abuse and discrimination
- **Create a dynamic** about equality matters
- Be the **contact person** for agents facing or witnessing discrimination (on one of the 23 discriminating criteria, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>)
- **Faire connaître et diffuser** les éléments de la politique du CNRS en matière d'égalité professionnelle
- **Sensibiliser aux stéréotypes de genre**, aux enjeux des VSS et des discriminations
- **Créer une dynamique** au sein de l'unité sur les aspects égalité
- Etre point de contact et **interlocuteur de proximité** pour les agents faisant face à ou étant témoin de discrimination (au sens des art. L131-1 du CGFP et 225-1 du Code Pénal)



We need you

Nous avons besoin de vous

- **Create a dynamic** about equality matters

Gender equality is everybody's business

- Be the **contact person** for agents **facing or witnessing** discrimination

Do not commit violences / **do not accept them**

Alert for self / for others

Put legal words on facts

Internal / legal procedure

Confidentiality

- **Créer une dynamique** au sein de l'unité sur les aspects égalité

L'égalité, c'est l'affaire de tous et toutes

- Etre point de contact et **interlocuteur de proximité** pour les agent.e.s **faisant face à ou étant témoin** de discrimination

Ne pas commettre de violences / **ne pas les accepter**

Signaler pour soi / pour les autres

Qualifier les faits

Procédure interne / procédure pénale

Confidentialité



Penal code / Code pénal

Sexist act/abuse

Article 621-1 du code pénal

L'article 621-1 du code pénal réprime l'outrage sexiste.

Hors les cas de violence, d'exhibition, de harcèlement sexuel ou moral, l'outrage sexiste est le fait d'imposer à toute personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- Soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ;
- Soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La peine encourue est une amende prévue pour les contraventions de 4ème classe (90 € en cas de paiement immédiat et jusqu'à 750 €) ou de 5ème classe (jusqu'à 1.500 €) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive.

Rape / **viol**: Art. 222-23 à -26

Sexual assault / **agression sexuelle**: Art. 222-22, 222-27 à -31

Sexual exhibition / **exhibition sexuelle**: Art. 222-32

Sexual harassment / **harcèlement sexuel**: Art. 222-33

5 – What is done in ICPEES to promote equality gender

Ce qui est fait à l'ICPEES



Actions at ICPEES / Actions à l'ICPEES

1. Communication during **2021 ICPEES general assembly** to present equality referents in ICPEES and their mission
2. Appearance in ICPEES organizational structure in official **website**
3. Contribution to **internal regulations**
4. Participation in **newcomers** meetings and **trainings** from March 2022
5. Contribution in ICPEES **welcome booklet** (undergoing)
6. **Assist** some ICPEES members to solve inequality issues confidentially
7. Yet to come: monthly newsletter, training/awareness, **any other ideas?**

1. AG ICPEES 2021: présentation de notre rôle et de nos missions
2. Inclusion à l'organigramme, page web dédiée sur le site de l'ICPEES
3. Contribution au règlement intérieur
4. Participation à l'accueil des nouveaux entrants depuis mars 2022
5. Contribution au livret d'accueil (en cours)
6. Accompagnement confidentiel de personnels et résolution de difficultés
7. A venir: newsletter mensuelle, formations/ateliers de sensibilisation, **propositions?**

Article 15: Interdictions

15.4 Agissements sexistes

En application de l'article L.131-3 du code général de la fonction publique, les agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, sont prohibés.

15.5 Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L.133-1 du code général de la fonction publique, aucun agent et aucune agente ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

15.6 Harcèlement moral

Conformément à l'article L.133-1 du code général de la fonction publique, aucun agent et aucune agents ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

Article 23 : Egalité

L'égalité femmes-hommes est un droit fondamental inscrit dans la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 qui comporte des actions visant entre autres (i) à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers; (ii) à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; (iii) à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. L'égalité est également un moteur d'excellence (Laboratoire de l'égalité). En application du plan d'action national 2021-2023 du CNRS pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des référentes et référents égalité ont été nommés par le DU. Elles et ils sont chargés de conduire la politique du CNRS en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'unité. Leurs noms et le descriptif de leur mission sont disponibles sur le site internet de l'unité. Tout agissement sexiste, tel que définis par l'article L.131-3 du code général de la fonction publique, tout comportement relevant de violences sexistes et sexuelles, et plus généralement tout comportement discriminatoire (annexe XX), tel que défini par l'article L.131-1 du code général de la fonction publique, doit leur être signalé. Les référentes et référents égalité accompagnent les témoins et victimes dans les procédures de signalement CNRS (annexe YY) et/ou Unistra, mises en place en application de la Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Le personnel de l'Unité est tenu de suivre les recommandations de la Mission pour la Place des femmes au CNRS et de ses composantes nationales, régionales et locales, ainsi que les recommandations de la mission égalité-parité-diversité de l'Unistra.

Article 24 : Ethique

« L'activité de recherche a vocation à contribuer au développement des connaissances et à l'avancement de la science. Elle s'appuie sur des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité sur lesquels la société fonde sa confiance en la recherche ».

A ce titre, l'Unité adhère aux principes qui figurent dans la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche, signée en 2015 par la majorité des organismes de recherche français et par la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et qui sont déclinés dans le guide « Pratiquer une recherche intègre et responsable » (<https://comite-ethique.cnrs.fr/guide-pratique/>) conçu par le Comité d'Ethique du CNRS (COMETS).

Le personnel de l'Unité est tenu d'appliquer les règles et recommandations de ce guide destiné à aider les personnels de la recherche publique à remplir leurs missions, telles que définies dans le Code de la recherche (Article L.411-1). Le personnel de l'unité est notamment tenu d'adopter les bonnes pratiques énoncées, en ce qui concerne les responsabilités dans le travail collectif, la fiabilité du travail de recherche, la traçabilité et la gestion des données, la publication scientifique et la communication, la propriété intellectuelle, l'impartialité et l'indépendance dans l'évaluation et l'expertise, et la prévention de la fraude scientifique.

De façon générale, le personnel de l'unité est tenu de se conformer à la loi n°2016-83 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. En particulier, le personnel de l'unité exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il doit faire preuve de neutralité et respecter le principe de laïcité.

L'intégrité scientifique est le pilier de la recherche de haute qualité.

Toute forme d'inégalité, de discriminations et de harcèlement est prohibée.

Extrait du règlement intérieur



Contacts

Référentes égalité CNRS à l'ICPEES

- Valérie Caps: caps@unistra.fr, **R2Niv1Bu7**
- Sana Labidi: slabidi@unistra.fr, **R1Niv2Bu3**

Correspondante égalité (COREGAL) DR10

- Doris Pflumio: doris.pflumio@alsace.cnrs.fr

Thank you for your attention

Merci pour votre attention