

CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'Institut Européen de la Transition Écologique en Santé (IETES), association de droit local Alsace-Moselle, affirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités : recherche, soutien à l'innovation, formation, animation de son écosystème, et accompagnement des établissements de santé dans leur transition écologique.

1. Un engagement porté par la gouvernance.

Le fondateur et représentant légal de l'IETES porte personnellement cet engagement et veille à sa déclinaison dans chacun des cinq axes stratégiques de l'institut : recherche, soutien à l'innovation, formation, mobilisation de l'écosystème, et animation des établissements.

2. Un accès égalitaire aux missions au sein de l'IETES.

Que ce soit dans le cadre d'un contrat de travail, d'un stage, d'une mission de recherche ou d'une collaboration associative, toute personne intervenant au sein de l'IETES, collaborateurs et stagiaires confondus, est sélectionnée sur la seule base de ses compétences et de la pertinence de son profil pour la mission, sans distinction de sexe. Les conditions d'accueil, de tutorat, d'encadrement et d'attribution des responsabilités sont identiques à profil et mission équivalents.

CHARTER FOR GENDER EQUALITY

The European Institute for Ecological Transition in Healthcare (IETES), an association governed by local law in Alsace-Moselle, reaffirms its commitment to gender equality across all its activities: research, support for innovation, training, fostering its ecosystem, and supporting healthcare institutions in their ecological transition.

1. A commitment driven by governance.

The founder and legal representative of IETES is personally committed to this cause and ensures it is implemented across each of the institute's five strategic priorities: research, support for innovation, training, engagement with the ecosystem, and coordination of healthcare organisations.

2. Equal access to roles within IETES.

Whether under an employment contract, an internship, a research assignment or a voluntary partnership, everyone working within IETES – including staff and interns – is selected solely on the basis of their skills and the suitability of their profile for the role, regardless of gender. The conditions regarding induction, mentoring, supervision and the allocation of responsibilities are identical for equivalent profiles and assignments.

3. Une vigilance dans le choix des intervenants et partenaires externes.

Formateurs, chercheurs associés, experts d'innovation, intervenants de séminaires et partenaires mobilisés dans l'écosystème de l'IETES sont sélectionnés sur leurs seules compétences et leur expertise. L'IETES vise une mixité dans la constitution de ses viviers d'intervenants sur chacun de ses cinq axes, et applique les mêmes conditions contractuelles et tarifaires à profil et mission équivalents.

3. Careful consideration in the selection of external contributors and partners.

Trainers, associate researchers, innovation experts, seminar speakers and partners involved in the IETES ecosystem are selected solely on the basis of their skills and expertise. IETES aims for gender diversity in the composition of its pool of contributors across each of its five areas of focus, and applies the same contractual terms and rates for equivalent profiles and roles.

4. Un accès égalitaire aux formations, séminaires et actions d'accompagnement.

Les formations, conférences, séminaires et actions d'accompagnement des établissements portés par l'IETES sont ouverts sans distinction de sexe aux professionnels de santé, chercheurs, startups et décideurs, avec une attention particulière portée aux fonctions où les femmes ou les hommes restent sous-représentés, notamment dans les filières techniques et industrielles de la transition écologique en santé.

4. Equal access to training courses, seminars and support initiatives.

The training courses, conferences, seminars and support initiatives organised by IETES are open to healthcare professionals, researchers, start-ups and decision-makers, regardless of gender, with particular attention paid to roles where women or men remain under-represented, notably in the technical and industrial sectors of the ecological transition in healthcare.

5. Un traitement des contenus et travaux sans stéréotype.

L'IETES veille à ce que ses travaux de recherche, ses outils et modèles d'évaluation environnementale, ses supports pédagogiques et ses communications lors de séminaires ne véhiculent aucun stéréotype de sexe, et valorisent une représentation équilibrée des rôles professionnels et scientifiques.

5. Stereotype-free treatment of content and work.

IETES ensures that its research, environmental assessment tools and models, teaching materials and seminar presentations do not perpetuate any gender stereotypes, and promote a balanced representation of professional and scientific roles.

6. Une politique zéro tolérance envers les discriminations et violences sexistes.

Tout comportement discriminatoire, sexiste ou de harcèlement, qu'il émane d'un membre de la gouvernance, d'un collaborateur, d'un stagiaire, d'un intervenant externe ou d'un partenaire, fera l'objet d'un signalement immédiat aux fondateurs et de mesures appropriées, pouvant aller jusqu'à la fin de la collaboration.

7. Une charte évolutive avec la croissance de l'institut.

L'IETES s'engage, pour chaque recrutement salarié, à afficher une fourchette de rémunération dans l'offre d'emploi et à ne pas interroger les candidats sur leur historique salarial. À mesure que l'IETES développera ses effectifs et ses partenariats, cette charte sera complétée par des engagements chiffrés et un suivi d'indicateurs (répartition femmes-hommes par axe stratégique, accès aux responsabilités, rémunération), conformément aux obligations applicables à la taille de la structure.

8. Diffusion et révision.

La présente charte est publiée sur ietes.eu, remise à toute personne rejoignant l'IETES, collaborateur ou stagiaire, dès son arrivée, et à tout intervenant externe lors de la signature de sa convention ou de son contrat. Elle est revue au moins une fois par an par les fondateurs, en lien avec l'évolution des cinq axes stratégiques de l'institut.

6. A zero-tolerance policy towards sexist discrimination and violence.

Any discriminatory, sexist or harassing behaviour, whether by a member of the governing body, a staff member, an intern, an external contributor or a partner, will be immediately reported to the founders and will result in appropriate measures, which may include the termination of the collaboration.

7. A charter that evolves as the institute grows.

IETES undertakes, for every new employee recruitment, to state a salary range in the job advertisement and not to ask candidates about their previous salary history. As IETES expands its workforce and partnerships, this charter will be supplemented by quantified commitments and the monitoring of indicators (gender breakdown by strategic area, access to leadership roles, remuneration), in accordance with the obligations applicable to an organisation of this size.

8. Dissemination and revision.

This charter is published on ietes.eu and provided to anyone joining the IETES – whether as a staff member or a trainee – upon their arrival, and to any external contributor upon signing their agreement or contract. It is reviewed at least once a year by the founders, in line with developments in the institute's five strategic priorities.



Fait à Strasbourg, le 15 septembre 2026.

Done at Strasbourg, on 15 September 2026.

Patrick PESSAUX, Président de l'IETES.

Patrick PESSAUX, President of IETES.

IETES - Institut Européen de la Transition Écologique en Santé
pH8, 8 Place de l'Hôpital 67000 STRASBOURG - France