

# PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES (GENDER EQUITY PLAN) DE L'INSTITUT EUROPÉEN DE LA FORÊT CULTIVÉE

**Version Septembre 2023**

Conformément aux dispositions de la loi française sur l'égalité des chances et genres qui a actualisé [le chapitre 3](#) du code du travail en Mars 2022, ainsi qu'aux engagements légaux et aux dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne<sup>1</sup>, les membres de l'IEFC structure associative à but non lucratif représentés par leur conseil d'administration reconnaissent l'intérêt d'un plan pour l'égalité des genres. Les mesures proposées ci-après sont le résultat d'une réflexion collective au sein d'une petite structure, de moins de 10 salariés gouvernés par un conseil d'administration. L'IEFC est rattaché à l'accord de branche SYNTEC.

Ce Plan (Gender Equality Plan), basé sur le Plan établi par BELSPO, est spécifique à l'IEFC et est approuvé par le Conseil d'administration de l'IEFC du 21/12/2021 qui reconnaît la nécessité d'actions ciblées concernant la thématique du genre. L'IEFC s'engage à en poursuivre la mise en œuvre selon les modalités décrites dans le présent document. Le Plan pour l'égalité des genres reprend le canevas établi par la Commission européenne et développe les 4 exigences obligatoires ("building blocks") pour un « Gender Equality Plan », ainsi que les 5 domaines thématiques recommandés. Il est dans la continuité de la logique entamée sous la présidence de la première présidente de l'IEFC Margarida Tomé en 2003.

## 1. Diffusion et engagement

Le Plan pour l'égalité des genres est public.

Il est consultable à l'adresse suivante :

<https://www.plantedforests.org/fr/equality-diversity-and-inclusion/>

Cet espace dédié au Plan pour l'égalité des genres et aux thématiques du genre sur la page "Politique de non-discrimination et d'égalité des chances de l'IEFC " de l'IEFC est mis en place en collaboration entre le responsable communication, le directeur et le président du conseil d'administration.

### Action 1.1.

Mise à jour régulière de la page dédiée au PEG et aux informations liées à la thématique du genre et de l'exclusion.

### Action 1.2.

---

<sup>1</sup> Le GEP entre dans le cadre des dispositions légales pour lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans la continuité des engagements politiques tels que reprend le chapitre 3 du code du travail qui s'applique à toute organisation de droit privé déclarée en France.

Afin de favoriser sa diffusion, le PEG sera distribué par mailing interne à l'ensemble du personnel de l'IEFC et du conseil d'administration et par la suite lors de l'accomplissement de chaque avancée dans sa mise en œuvre

## **2. Disposer de structures dédiées**

L'IEFC a désigné deux personnes de contact au sein de la structure responsable d'assurer le suivi du PEG et la finalisation de ses actions : le directeur et le président du conseil d'administration. Ils sont chargés de la mise en œuvre du Plan pour l'égalité des genres et l'inclusion.

### **Action 2.1.**

Assurer le suivi du Plan pour l'égalité des genres et de ses actions au sein de l'IEFC, y compris les échanges avec les personnes de contact égalité des chances et harcèlement citées ci-dessus.

### **Action 2.2.**

Assurer la conformité de l'IEFC à l'évolution de la réglementation nationale et de l'accord de branche.

## **3. Collecter des données et faire le suivi**

Le secrétariat dispose des données désagrégées par genre concernant le personnel

### **Action 3.1.**

Mettre à disposition de l'ensemble du personnel les données du personnel par genre, mises à jour annuellement (sur Nextcloud IEFC et sur le site web) en tenant compte du RGPD.

### **Action 3.2**

Identifier les déséquilibres s'ils apparaissent, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger.

## **4. Actions de sensibilisation et de formation**

La sensibilisation à la problématique du genre est une dimension essentielle pour appréhender et corriger les discriminations, stéréotypes et autres préjugés qui peuvent grever l'environnement de travail.

### **Action 4.1.**

Informé chaque nouveau salarié des droits et devoirs en termes d'égalité des chances.

## **Action 4.2.**

Informar chaque nouveau membre du conseil d'administration des droits et devoirs en termes d'égalité des chances.

## **5. Équilibre vie professionnelle/privée & culture organisationnelle**

Les données relatives aux temps partiels, aux congés parentaux, au télétravail et plus globalement relatives aux aménagements du temps de travail sont gérées par le directeur et le secrétariat de l'IEFC.

En tant qu'association de droit privé, l'IEFC est tenu de respecter le cadre légal du code du travail, de la convention SYNTEC et de l'accord d'entreprise qui constituent la trame de l'action de l'IEFC en matière d'aménagement du temps de travail du personnel.

Ce cadre juridique applique toujours et partout le principe d'égalité et tout collaborateur, quel que soit son sexe, peut y faire appel.

### **Action 5.1.**

Diffuser annuellement au conseil d'administration les équivalents temps plein de chaque salarié chaque année dans le respect du RGPD.

### **Action 5.2.**

Identifier les déséquilibres, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger.

## **6. Équilibre entre les sexes dans le management et la prise de décision**

Il convient pour l'IEFC de respecter d'un équilibre des genres dans sa principale instance de décision qu'est le conseil d'administration. Cette préoccupation fait l'objet d'une attention toute particulière lors du renouvellement de ses membres.

### **Action 6.1.**

Identifier les déséquilibres, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger auprès de la tutelle lorsque les prises de décisions sont de son ressort.

## **7. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière**

Comme pour les deux points précédents, l'IEFC, en tant qu'organisation de droit privé est tenu de respecter un cadre légal. Le conseil d'administration représenté par son président et la personne morale qui emploie les salariés. C'est donc en coopération avec

le directeur qu'il s'assure que les recrutements respectent les règles de non-discrimination.

### **Action 7.1.**

Identifier les déséquilibres, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger auprès de la tutelle lorsque les prises de décisions sont de son ressort.

## **8. Mesures contre le harcèlement fondé sur le genre**

Toutes les organisations privées sont tenues de se conformer à un cadre légal qui s'attaque au harcèlement (Titre V du livre premier du code du travail) sous toutes ses formes, quelle qu'en soit la victime ou la personne qui persécute. L'IEFC, comme les autres associations a mis en place des personnes de confiance (cf. chapitre 2). Celles-ci ont suivi une information préalable.

L'ensemble du travail effectué en matière de risques psycho-sociaux (incl. les harcèlements) fait l'objet d'un signalement au conseil d'administration ou la médecine du travail.

### **Action 8.1.**

Vérifier la présence d'affichettes contenant les informations essentielles à des endroits de passage afin de maintenir la conscientisation.

### **Action 8.2.**

Communiquer, via des mailings, les informations essentielles concernant le harcèlement sous toutes ses formes, afin de maintenir la conscientisation.

Fait le 10 septembre 2023

Pour l'IEFC la prprésident du conseil d'admnnistration

Mme Susana Barreiro.