



PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Adopté en Assemblée générale réunie le 1^{er} mars 2022

Nom de l'entreprise : : GIP ECOFOR (Groupement d'Intérêt Public Ecosystèmes Forestiers)

Taille de l'entreprise : < 10 personnes

Réfèrent au sein de l'entreprise : PICARD Nicolas, Directeur

Adresse postale : 42 rue Scheffer, 75116 PARIS

Téléphone : 01 53 70 21 70 / 21 49

Courriel : secretariat@gip-ecofor.org, nicolas.picard@gip-ecofor.org

Axe 1. Renseigner, communiquer, former

Afin d'objectiver les inégalités potentielles entre les femmes et les hommes, Ecofor collectera systématiquement par sexe les données sur ses ressources humaines (y compris les stagiaires). Ces données alimenteront les indicateurs suivants qui seront publiés chaque année dans le rapport annuel d'Ecofor :

- 1) Proportion de femmes au sein d'Ecofor (personnels permanents et stagiaires)
- 2) Proportion de personnes bénéficiaires d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail
- 3) Écarts moyens de rémunération existants entre les femmes et les hommes à Ecofor à responsabilité et statut équivalents
- 4) Actions mises en œuvre pour réduire ces écarts, le cas échéant.

La formation constitue un des leviers majeurs pour lutter contre les inégalités. Ecofor encouragera ses personnels, en particulier au niveau managérial, à suivre des formations sur l'égalité femmes/hommes et affectera des moyens au suivi de ces formations.

Axe 2. Ressources humaines

Même si les femmes représentent 50 % de l'effectif d'Ecofor, cette égalité numérique ne préserve pas d'inégalités qui peuvent concerner le processus de recrutement, les échelles de rémunération, la gestion des carrières, ou l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ecofor mènera les actions suivantes :

- 1) Afficher la politique d'Ecofor en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures lors des recrutements ;
- 2) Veiller à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés ;

- 3) Produire des données sur les candidatures femmes/hommes reçues dans le cadre des différents appels à candidatures ;
- 4) S'assurer de la parité dans les panels d'audition des candidats.

Axe 3. Promouvoir l'égalité dans les activités

La recherche de l'égalité femmes-hommes ne se limite pas au personnel d'Ecofor mais concerne également les activités mises en œuvre par Ecofor. À travers plusieurs de ses activités telles que l'animation de programmes de recherche, la contribution à l'écriture d'appels à projet ou le pilotage d'expertises collectives, Ecofor favorise l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans la mise en œuvre de ses activités, Ecofor appliquera les lignes directrices définies dans le guide publié par Science Europe destiné à améliorer l'égalité femmes-hommes dans le monde de la recherche (Science Europe, 2017, *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, <https://doi.org/10.5281/zenodo.4980161>).

Fait à Paris le 1^{er} mars 2022

Pour le Président de l'Assemblée générale
Le Directeur du GIP Ecofor

Nicolas PICARD

