

Indicateurs d'égalité des genres 2022 :

Dans le cadre de son plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, adopté en Assemblée générale le 1^{er} mars 2022, Ecofor collecte désormais des données par sexe sur ses ressources humaines (y compris les stagiaires) afin d'objectiver les inégalités potentielles entre les femmes et les hommes au sein du GIP Ecofor.

Quatre indicateurs sont ainsi renseignés chaque année.

Concernant l'année 2022 :

1. Proportion de femmes au sein d'Ecofor (personnels permanents et stagiaires)

Le personnel du GIP Ecofor en 2022 était composé à 66 % de femmes, et à 34 % d'hommes. 100 % des postes de direction sont pourvus par des hommes, et 96 % des postes de chargé(e) de mission sont pourvus par des femmes.

Les calculs réalisés prennent en compte les différents ETPT du personnel.

2. Proportion de personnes bénéficiaires d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail

Aucune formation n'a pour le moment été suivie, mais une formation de sensibilisation est prévue pour 2023.

3. Écarts moyens de rémunération existants entre les femmes et les hommes à Ecofor à responsabilité et statut équivalents

L'écart de rémunération ne peut pas être calculé au niveau des postes de direction car il n'y avait pas de femmes à ces postes en 2022. L'écart de rémunération ne peut être calculé pour les chargés de mission en raison du fait que les hommes à ces postes sont tous mis à disposition par les membres, nous n'avons ainsi pas accès à leur salaire exact.

4. Actions mises en œuvre pour réduire ces écarts, le cas échéant

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été adopté en 2022 avec l'objectif de réduire des possibles inégalités. Ce plan d'action a été publié en ligne sur le site du GIP Ecofor. Les indicateurs réalisés cette année grâce aux données collectées permettront d'adapter au mieux les actions du GIP Ecofor pour l'égalité des genres les années suivantes.