

FiBL France

Plan d'Égalité des Genres (PEG)

1.	Introduction.....	1
1.1	Préambule	1
1.2	Cadre général	2
1.3	Cadre Légal	2
2.	Plan d'égalité des genres (PEG)	2
3.	Suivis	5
4.	Responsable de l'égalité des genres	6
5.	Resources.....	6

I. Introduction

I.1 Préambule

Garantir l'égalité des chances pour les personnes qui sont de sexe ou d'orientation sexuelle différentes, qui ont des handicaps physiques, mentaux ou psychologiques, qui sont d'origines ethniques différentes, qui ont des convictions religieuses, culturelles ou politiques démocratiques différentes, qui sont d'âges différents ou qui ont un statut social différent fait partie de la politique du FiBL France. L'égalité des chances par le biais de l'égalité des sexes est également une condition de base pour le succès et la reconnaissance du travail du FiBL France et, par conséquent, une partie intégrante du développement du FiBL France. FiBL France dispose actuellement d'une petite équipe internationale de moins de 10 employés, dont plus de la moitié sont des femmes.

FiBL France s'efforce de mettre en œuvre de manière adéquate la gestion de l'égalité des sexes et de la diversité dans tous les domaines susmentionnés. La version actuelle du Plan d'égalité des genres (PEG) définit les principes, les directives et les mesures pour l'égalité des personnes de genres différents. Lorsque cela est jugé nécessaire, d'autres chapitres sur l'égalité entre les sexes dans les autres domaines seront élaborés et la déclaration de mission sera mise à jour.

I.2 Cadre général

L'objectif de garantir l'égalité des sexes fait partie intégrante de la stratégie institutionnelle du FiBL France. Avec ce plan d'égalité des genres, FiBL France soutient et promeut les droits statutaires à l'égalité des chances de tous les employés de FiBL France, conformément aux lois nationales applicables en matière d'égalité des genres ainsi qu'à la stratégie européenne d'égalité des genres pour 2020-2025. Cette dernière est définie par l'engagement plus large de la Commission européenne en faveur de l'égalité dans toutes les politiques de l'UE afin de :

- a) favoriser l'égalité dans les carrières scientifiques et assurer l'équilibre entre les sexes dans les processus et organes de décision ;
- b) intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation ;
- c) mettre en œuvre des mesures contre l'inconduite sexuelle, la violence fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel.

FiBL France adopte ces derniers comme objectifs généraux dans ce Plan d'égalité des genres (PEG) et les objectifs spécifiques suivants seront pris :

- I : Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture organisationnelle
- II : Stimuler l'équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision
- III : Renforcer l'égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière
- IV : Modifier les perceptions en intégrant la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement
- V : Formation et renforcement des capacités
- VI : Promouvoir des mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel
- VII : Prise en compte des diversités

I.3 Cadre Légal

Le Plan d'égalité des genres est un document public vivant approuvé par la direction du FiBL Europe. Il est conforme aux exigences légales nationales de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

2. Plan d'égalité des genres (PEG)

I: Equilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle

a) Equilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle

La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est une composante essentielle de

l'égalité. Le FiBL France s'efforce - dans la mesure du possible - d'offrir à tous les employés des conditions de travail qui leur permettent à la fois de mener une carrière professionnelle et d'assumer des responsabilités privées (par exemple le télétravail, le congé parental, le travail à temps partiel). FiBL France soutient donc les initiatives et les stratégies internes qui permettent d'atteindre un équilibre entre la carrière et la famille.

Les employés à temps partiel et les employés travaillant dans des postes de télétravail ne doivent pas être discriminés. Un retard dans la carrière professionnelle résultant d'un congé pour raisons familiales doit être pris en compte de manière appropriée en cas de revalorisation. Le travail à temps partiel ne doit pas avoir d'effet négatif sur l'évaluation.

Tous les employés, en particulier ceux qui ont des fonctions de supervision et de gestion, sont tenus de promouvoir l'égalité et la compatibilité de la famille et du travail dans leurs domaines de responsabilité.

b) Reconnaissance du genre dans le langage

Il n'est pas toujours facile de lire et d'accepter un langage qui s'adresse à tous les genres ou identités de manière aussi visible et appréciée. Un langage sensible au genre qui prend en compte de manière égale les personnes de sexe différent et ne les discrimine pas doit être mis en œuvre dans toutes les déclarations écrites et orales du personnel. Le FiBL France suit les directives des Nations Unies sur le langage tenant compte du genre.

II: Stimuler l'équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

FiBL France s'engage à assurer l'équilibre entre les sexes dans la prise de décision et au niveau de la direction. L'augmentation du recrutement de femmes à la tête de groupes où la proportion de femmes est déséquilibrée, est poursuivie par des stratégies politiques ciblant la recherche de candidats appropriés, des invitations directes à postuler et l'utilisation de réseaux appropriés.

Dans toutes les fonctions de gestion et de coordination du FiBL France dans son ensemble, une représentation égale des sexes est recherchée lors des nouvelles nominations. La visibilité des collaboratrices du FiBL France doit être encouragée en interne et en externe. Cela s'applique, par exemple, à toutes sortes de publications imprimées et numériques, aux demandes des médias, à la représentation dans les comités et aux événements.

III: Renforcer l'égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière

Les offres d'emploi doivent être formulées de manière non sexiste et dans le but de maintenir l'égalité des chances. Lors de la présélection pour l'entretien, il faut s'assurer que toutes les personnes appartenant au sexe sous-représenté et répondant aux exigences du poste sont

invitées.

Dans les procédures de candidature, tout doit être mis en œuvre pour attirer des candidatures appropriées de personnes du sexe sous-représenté. À cette fin, des mesures spéciales telles que la publicité via des réseaux, la recherche dans des bases de données et, surtout, une diffusion élevée de l'annonce doivent être prises.

IV: Modifier les perceptions en intégrant la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement

a) Prise en compte de la dimension de genre dans les projets de recherche et la collecte de données

Alors que le pourcentage de femmes travaillant dans le secteur agricole a lentement augmenté au cours des dernières années, les données à l'échelle de l'UE (EUROSTAT 2016) montrent qu'en moyenne seulement 29% des exploitations agricoles de l'UE sont gérées par des femmes (CE 2021). FiBL France s'engage à garantir une approche intégrée et inclusive de la recherche et de l'innovation et à contribuer à l'égalité des sexes et à l'intégration de la dimension de genre. Dans le cadre des activités et des projets en cours du FiBL France, l'égalité des sexes sera abordée à la fois au niveau de la gestion et des aspects opérationnels :

- **Gestion** : Les structures de gestion des projets de FiBL France assureront une participation égale des hommes et des femmes, y compris dans les rôles de prise de décision, de coordination des projets et de gestion financière. FiBL France vise à avoir des conseils consultatifs de projet avec une participation équilibrée d'hommes et de femmes.
- **Opérationnel** : FiBL France promeut l'égalité des chances et une participation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux dans les équipes de travail. Conformément à l'agenda d'Horizon Europe visant à promouvoir l'égalité des sexes, FiBL France mettra en œuvre une politique neutre en termes de genre, en recherchant de manière proactive des ressources humaines diversifiées et en appliquant des pratiques de rémunération équitables.

FiBL France est conscient du déséquilibre entre les sexes mentionné ci-dessus dans le secteur agricole. Il assurera une participation adéquate et l'égalité des hommes et des femmes dans la réalisation des tâches du projet et en abordant explicitement et en contrôlant le genre dans la collecte participative des données. Pour atteindre cet objectif, le cas échéant, la pertinence du genre sera prise en compte dans les questions et les méthodes de recherche. Des efforts seront faits pour intégrer l'équilibre entre les sexes dans les activités de recherche de FiBL France.

b) Invitation d'oratrices pour les colloques

Afin de faire entendre la voix des femmes dans le secteur agricole, FiBL France s'engage à soutenir les oratrices.

V: Formation et renforcement des capacités

Afin de lutter contre les préjugés sexistes inconscients au sein du personnel, des dirigeants et des décideurs, le FiBL France encourage les offres de formation et de renforcement des capacités ciblées, sur proposition de la responsable de l'égalité des genres et de la direction du FiBL France.

L'enseignement des compétences en matière de genre et de diversité fait donc également partie intégrante des offres de développement du personnel.

Des formations dédiées à la promotion des femmes dans le développement de leur carrière seront également encouragées. Cependant, les activités ne se limiteront pas à cela mais s'adresseront à tous les membres du personnel. Cela permettra de créer un environnement inclusif au bénéfice de tous les membres du personnel.

VI: Promouvoir des mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel

Des orientations politiques appropriées sont prises pour informer sur le protocole de prévention et de suivi, de signalement et d'action concernant les cas potentiels d'inconduite sexuelle.

Les mesures concrètes visent à instaurer une atmosphère fondée sur le respect mutuel, les mesures de prévention et la protection des victimes potentielles de harcèlement, en garantissant la vie privée des personnes signalées.

VII: Prise en compte des diversités

FiBL France considère la diversité et l'inclusion non seulement en termes de genre, mais aussi en termes d'internationalité et d'autres facteurs de diversité, tels que l'origine culturelle et sociale, les handicaps physiques, mentaux ou psychologiques, etc.

3. Suivis

FiBL France s'engage à assurer un suivi périodique de la mise en œuvre du plan pour l'égalité des sexes, conformément aux exigences nationales. Il peut rédiger des rapports indiquant les chiffres clés pertinents, la mise en œuvre effectuée l'année précédente et les mesures d'égalité des sexes prévues pour l'année en cours. L'accent sera mis sur les indicateurs quantitatifs (par exemple, le nombre de candidates, la ségrégation horizontale entre les sexes, l'écart de rémunération entre les sexes) et

qualitatifs (par exemple, les conditions de travail, la sensibilité au genre).

4. Responsable de l'égalité des genres

Le Plan pour l'égalité des genres sera mis en œuvre en collaboration par un(e) responsable de l'égalité entre les genres ainsi que par la direction du FiBL France.

Alors que la direction guidera sur les questions stratégiques de l'égalité, la-le responsable de l'égalité des genres s'occupera du développement des activités et des tâches concrètes.

5. Ressources

La conception, la mise en œuvre et le suivi du plan pour l'égalité des genres nécessitent des ressources dédiées. FiBL France est conscient des ressources nécessaires et s'engage à les fournir à un niveau adéquat. La direction et la-le responsable de l'égalité des genres surveilleront en permanence l'étendue des ressources nécessaires et les adapteront si nécessaire.

Les ressources dédiées comprennent :

- le temps de travail de la - du responsable de l'égalité des genres
- les coûts des formations de la - du responsable de l'égalité genres
- formations pour le personnel et sensibilisation. Tous les membres du personnel ont le droit de suivre les formations internes, les ateliers et les activités de sensibilisation à l'égalité des genres.
- Autres coûts supplémentaires : formateurs externes, matériel, etc.

Version : Janvier 2023

Approuvé par le président, représentant du conseil d'administration du FiBL France le 25.11.2022

