

Plan d'action Egalité H-F et lutte contre les discrimination EFEO - 2021-2023 Validé par le Comité Technique de l'EFEO le 16 décembre 2020					
Thème	Les objectifs à atteindre	Mesures auxquelles s'engage l'EFEO pour atteindre les objectifs	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre des mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures*
Gouvernance de la politique d'égalité	Etre attentif à l'égalité entre les Femmes et les Hommes à l'EFEO dans toutes les activités	Désigner un référent égalité	Une lettre de mission Un soutien institutionnel fort	printemps 2021	entre 0 et 3
	Suivre l'application du plan égalité H/F	Mise en place d'indicateurs intégrés au rapport annuel et au bilan social	Logiciel RH	A soumettre annuellement au CA et au CT de l'EFEO	entre 0 et 3
	Informers les personnels sur l'existence du plan et de la mission du référent égalité.	Envoie de messages électroniques aux agents, création d'un dossier sur le site Internet de l'EFEO, information et dossier plus complet sur le <i>onw cloud</i> de l'EFEO.	Avoir accès aux adresses des personnels pour transmettre information ; autorisation d'informer sur le site Internet	printemps 2021	entre 0 et 3
Ecart de rémunération (évaluer, prévenir, traiter)	Etablir un constat de l'écart de rémunération	Evaluation et analyse des écarts de rémunération (titulaires et contractuels)	Responsable RH et DGS / logiciel RH	annuel	entre 0 et 3
	Mesurer les éventuelles disparités professionnelles de genre	Elaborer des indicateurs pour mesurer ces disparités qui paraîtront dans le bilan social annuel	Responsable RH et DGS / Logiciel RH	annuel	entre 0 et 3
	Traiter d'éventuels écarts de rémunération	Mettre en place une grille de rémunération pour les contractuels	DGS	2021	entre 0 et 3
	Assurer l'égal accès aux postes de responsabilité	Veiller à la parité dans les nominations quand c'est possible	Direction	au cas par cas	entre 0 et 3
Egal accès aux corps et emplois	Faire un état des lieux des recrutements	Analyser les recrutements des 5 dernières années (fonctionnaires et titulaires, EC et BIATS) (angle parité)	DGS/ RH	2021	entre 0 et 3
	Veiller à la part d'hommes et de femmes dans les phases d'admission des procédures de recrutement	Respecter la parité homme-femme des jurys et le principe de non-discrimination à l'embauche (recrutement sur concours ou contractuels). Sensibiliser les jurys sur la parité et la discrimination au moment du recrutement	DGS/ guides ministériels	au cas par cas	entre 0 et 3
	Encourager la mixité de genre pour les profils professionnels "traditionnellement" féminins ou masculins	Mentionner dans les offres d'emploi l'ouverture de l'établissement à la mixité des métiers	DGS/recruteurs	au cas par cas	entre 0 et 3
Favoriser articulation activité pro et vie personnelle et familiale	Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	Maintenir une flexibilité et une individualisation des horaires pour tenir compte des vies personnelles de chacun dans le respect du service	RH / chefs de service	au cas par cas	entre 0 et 3
	Soutien à la parentalité	Faciliter la prise des congés familiaux et le temps partiel	RH / chefs de service	au cas par cas	entre 0 et 3
	Télétravail et travail en site distant	Maintenir la politique de télétravail mise en place par l'EFEO	RH / chefs de service	au cas par cas	entre 0 et 3
Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral, agissements sexistes	Développer la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) à l'EFEO	Mettre en place un système d'alerte et de signalement	en lien avec le référent égalité et le CT-HSCT.	2021	entre 0 et 3
	Sensibiliser et informer les publics et le personnel de l'EFEO sur les stéréotypes, le sexisme, les violences et les discriminations	Inscrire la prévention dans les documents internes de référence; diffuser des prospectus et des supports explicatifs et informatifs à destination du personnel	Règlement intérieur (EFEO, Maison de l'Asie, Bibliothèque), Livret d'accueil, Charte de déontologie. + information ponctuelle (affiche et message)	annuel	entre 0 et 3
	Informers les encadrants et les personnels de la marche à suivre en cas de violences et discriminations	Proposer des formations en lien avec PSL sur ces sujets	budget formation + temps accordé aux personnes et encadrants pour suivre la formation	annuel	entre 0 et 3

* 0 : Rien n'est fait
1 : En cours d'élaboration
2 : Bien avancé
3 : Parfait