



Plan d'égalité des genres

(GEP - *Gender Equality Plan*) de la FRB

Au quotidien, la FRB est attentive à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Au regard de sa gouvernance

Afin d'assurer l'équilibre entre hommes et femmes en matière de gouvernance et de prise de décision, la gouvernance de la FRB est assurée par une directrice et un président.

Au regard du recrutement

Dans les processus de recrutement, la FRB veille à lutter contre les stéréotypes de genre. À titre d'exemple, toutes les fiches de poste sont inclusives et lors des entretiens aucune distinction de genre n'est faite au regard du poste à pourvoir.

Au regard de la qualification et des compétences

La FRB a également mis en place une politique d'égalité des genres dans la composition de son Conseil scientifique (CS), du Comité scientifique du Cesab (son centre de synthèse et d'analyse sur la biodiversité), ainsi que lors de ses recrutements ou dans le choix des personnes qui interviennent publiquement aux événements qu'elle organise. Cela permet d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, à la fois dans le recrutement et dans la progression de carrière. L'objectif visé est d'avoir dans tous ses conseils scientifiques entre 45 et 55 % de femmes, ainsi que dans l'équipe FRB. En 2023, les deux conseil et comité scientifiques ont la parité stricte, l'équipe est composée à 68 % de femmes.

Au regard de la formation

La FRB a mis en place dès sa création, un plan de formation basée sur les compétences de chacun et chacune sans distinction de genre et indépendamment de la durée de travail, permettant à toutes et tous d'acquérir des niveaux de compétences dans les exactes mêmes conditions. Par ailleurs, un accompagnement aux compétences managériales de responsables de pôles a été mené en interne afin de répondre à l'enjeu de l'équilibrage hommes-femmes dans l'accès aux postes managériaux et contrer le phénomène du plafond de verre (à la Fondation 4 des 5 postes de responsables de pôle sont occupés par des femmes en 2023). Ainsi, toutes les demandes de formations et toutes les évolutions de carrières sont prises en considération avec équité dans une volonté d'y répondre à 100 % positivement.

Afin de sensibiliser ses employés à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux préjugés sexistes inconscients pour le personnel et les décideurs, en 2023, tous les membres de l'équipe participeront à une formation pour lutter contre les Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Au regard de la rémunération et de la promotion, mais aussi de la classification

Concernant la rémunération ou la promotion, aucune distinction salariale n'est faite entre hommes et femmes. Le principe de loi "à travail de valeur égale, salaire égale" est fondamental, quelle que soit la composante de la rémunération : salaire de base, primes et gratifications, etc. La rémunération des membres de l'équipe se basent sur une grille salariale divisée selon les types de missions et composée d'échelons de temps (années en poste à la Fondation). Afin de neutraliser l'effet négatif du congés maternité, les primes sont attribuées sur l'année complète sans réduire au prorata des périodes de travail effectif. Il est rappelé que c'est une obligation légale pour les augmentations.

Lors d'un recrutement en interne, les postes à pourvoir sont affichés publiquement et ouverts à toutes et tous. Le développement de la mixité des métiers majoritairement exercés par des femmes ou par des hommes est également pris en compte lors des recrutements.

Concernant les perspectives d'évolution, aucune distinction n'est faite entre les salariées et salariés qu'elles ou qu'ils soient à temps plein, temps partiel ou en congés parental.

Au regard des conditions de travail

L'inégale répartition de la charge mentale et du travail domestique sont des facteurs déterminants dans la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée. Les femmes consacrent toujours, en 2023, plus de temps aux tâches domestiques que les hommes et cet écart peine à se réduire. Pour y faire face, de nombreuses femmes ont recours au temps partiel. De même, le poids des responsabilités familiales ou le rôle d'aidant familial (personnes âgées ou en situation d'handicap) pèse encore et toujours sur les mères ou les femmes (1 mère sur 2 a réduit ou interrompu son activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant contre 1 père sur 10, chiffres 2020).

A la FRB, le système de suivi du temps de travail effectif, qui ne repose pas sur l'obligation de badger en arrivant ou en repartant, mais de déclarer par jour et par semaine la durée de travail conclue par le contrat de travail, permet à tout à chacun d'organiser son temps de travail réel librement, d'une semaine à l'autre selon des horaires variables et en accord avec les horaires de travail fixe (10h-12h le matin et 14h-16h l'après-midi) et participe à cette volonté d'instaurer un climat de confiance et de responsabilisation.

D'autre part, la possibilité de poser jusqu'à 3 jours de télétravail hebdomadaire si les conditions de services le permettent en réduisant à deux jours la présence obligatoire dans les locaux a permis également de répondre en partie aux enjeux des contraintes non seulement géographiques, mais aussi personnelles ou familiales de l'équipe FRB. Parallèlement, les procédures de la FRB garantissent le droit à la déconnexion grâce à des règles claires (pas d'envoi de courriels ou d'appels téléphoniques après 19h et les week-ends, entre autres). La cohésion d'équipe contribuant à l'épanouissement professionnelle, les deux jours de présence favorisent les contacts et recréent un environnement propice aux échanges, la circulation de l'information mais aussi l'écoute.

Au regard de l'articulation activité professionnelle-vie privée

Permettre à chacune et chacun d'articuler activité professionnelle et vie privée (personnelle ou de famille) constituant également un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail, les demandes individuelles d'aménagement de travail sont étudiées à 100 % et au cas par cas sans distinction hommes-femmes. Il va de soi qu'une demande individuelle d'aménagement émanant d'un homme est tout aussi légitime que celle d'une femme, les charges de famille n'incombant pas seulement aux femmes.

La parentalité est reconnue par la FRB comme une richesse et non comme un frein. Les objectifs de carrière au moment des différents congés (maternité, paternité, parentaux, aide à la personne) sont maintenus, suivis et respectés. Une attention particulière est portée aux femmes revenant de congés maternité ou

parentaux au regard de la formation professionnelle, afin de faciliter leur retour et les réinscrire dans une évolution professionnelle croissante et positive.

Au regard de la santé et de la sécurité au travail

Des référents harcèlement et violence au travail sont présents à la FRB. Ces personnes qui se sont portées volontaires recevront une formation sur ces thématiques et pourront ainsi lancer un programme de sensibilisation de l'équipe pour lutter contre le sexisme sous toutes ses formes. Elles sont d'ores et déjà identifiées par les membres de l'équipe FRB qui peuvent, se confier à elles.

A noter que si les violences conjugales relèvent de la vie privée, elles peuvent se manifester dans le milieu professionnel sous différentes formes (absentéisme, présentéisme, perte de compétences, baisse de productivité, etc.) et justifier d'une intervention au sein du cadre professionnel. La FRB s'engage à rester à l'écoute, coûte que coûte, de ses salariées et salariés et communiquer les informations nécessaires pour leur permettre de rompre l'isolement, voire d'engager des démarches lorsque et si la victime, femme ou homme, s'en sent prête.

Au regard de la communication

Enfin, les communications de la FRB, *via* ses différents canaux de diffusion (site internet, newsletters, réseaux sociaux, etc.), telles que les articles, livrables, publications présentations lors de conférences, etc. se font de manière inclusive et non genrées lorsque possible afin d'intégrer la dimension de genre dans le contenu de ses publications. L'égalité des genres est également prise en compte dans le choix des intervenantes et intervenants des événements organisés par la FRB.

Quelques chiffres clés de l'égalité professionnelle hommes/femmes à la FRB

En 2023 :

- La direction est composée d'une directrice et d'un président ;
- Le Conseil d'administration est composé de 9 femmes et 11 hommes ;
- Le Conseil d'orientation stratégique est composé de 4 femmes et 3 hommes ;
- Le Conseil scientifique est composé de 10 femmes et 11 hommes ;
- Le Comité scientifique du Cesab est composé de 11 femmes et 11 hommes ;
- L'équipe FRB est composée de 30 femmes et 14 hommes ;
- 5 femmes et 6 hommes sont intervenus lors de l'événement annuel de la Fondation (la Journée FRB).

Fait à Paris, le 31 juillet 2023



Hélène SOUBELET, directrice de la FRB