

**Plan d'action pour l'égalité professionnelle
et la lutte contre les discriminations (modifié)**

Axe	Objectifs	Actions	Pilotage	Livrable	Calendrier
Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	Assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes	Conduire une analyse statistique sur les salaires femmes/hommes en regard des niveaux de compétence	responsable administrative, agent comptable	Statistiques annuelles dans le bilan social	2022
	Respecter la grille de rémunération de toutes les catégories de personnels, y compris en ce qui concerne les primes et indemnités	Calculer les éventuels écarts de rémunération pour le personnel métropolitain et local	responsable administrative, agent comptable, direction	Corrections des éventuels écarts	2022
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	Respecter la parité homme-femme et le principe de non-discrimination à l'embauche	Veiller à la part égale d'hommes et de femmes (candidats) dans la phase d'admissibilité des procédures de recrutement, autant que faire se peut (en fonction des profils proposés)	Commissions de recrutement	Pour les recrutements de membres : garantir la parité dans un nombre égal d'hommes et de femmes dans les postes pourvus (phase d'admission) pour les autres recrutements : garantir la parité dans la phase d'admissibilité	2021-2023
	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 et la position de l'établissement en faveur de l'égalité hommes-femmes	responsable administrative, en partenariat avec le chef de service concerné par le recrutement	Rédaction/publication des appels/offres d'emploi reflétant cet objectif	2021-2023
	Assurer l'égal accès aux postes de direction	Veiller à la part égale d'hommes et de femmes dans les phases d'admissibilité des procédures de recrutement sur postes stratégiques pour l'établissement	responsable administrative, direction	Statistiques et analyses de la répartition hommes/femmes aux postes relatif pilotage scientifique, technique et administratif	2021-2023
	Assurer l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle	Elaborer le plan de formation interne en veillant à ce qu'autant d'hommes et de femmes soient formés	responsable administrative	Plan de formation/nombre d'hommes et de femmes formés	2021-2023
	Veiller à une répartition équilibrée entre hommes et femmes dans toutes les activités scientifiques et institutionnelles de l'EFR	Assurer la parité dans les organes délibérants (tous les 3 ans) et de dialogue social (tous les quatre ans)	responsable administrative, direction	Statistiques sur le nombre de femmes et d'hommes et de femmes	lors du renouvellement des instances
		Veiller à la parité dans la constitution des comités et commissions	direction	Statistiques proportion femmes/hommes dans les commissions de recrutement	lors du renouvellement des commissions (tous les 3 ans)
Assurer une représentation équilibrée de la part des femmes et des hommes dans les activités de recherche de l'EFR (direction des programmes de recherche, coordination des opérations et des manifestations scientifiques - y compris les fouilles archéologiques -, et contrats de recherche financés par l'établissement)		direction, direction des études	Statistiques sur la proportion d'hommes et de femmes eu égard à la direction des programmes de recherche et à la coordination des activités scientifiques	2021-2023	

**Plan d'action pour l'égalité professionnelle
et la lutte contre les discriminations (modifié)**

Axe	Objectifs	Actions	Pilotage	Livrable	Calendrier
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Aménager le temps de travail pour assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Pérenniser la politique de télétravail mise en place en septembre 2020	direction, responsable administrative	Procédures, Aménagements contractuels pour le personnel local, règlement interne	2021-2023
	Mettre en place un dispositif d'aide à la garde d'enfants malades pour le personnel local de l'établissement	Négocier avec la représentation syndicale et la direction de l'EFR	responsable administrative, direction, partenaires sociaux	Intégration du dispositif dans le contrat collectif du personnel local	2021-2023
	Veiller à l'équilibre entre télétravail et parentalité	Aménager des horaires de travail compatibles avec les exigences de la vie familiale	chefs de service	Horaires et aménagements adaptés en fonction du personnel géré	2021-2023
Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Orienter, accompagner et protéger les victimes	Mettre en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles et relatives au harcèlement moral et aux discriminations	réfèrent, service informatique, service communication	Création d'une adresse électronique dédiée, création d'une page dédiée sur l'extranet et l'intranet	2021
	Prévenir les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et des discriminations (personnels et publics accueillis)	Réviser les documents internes (guide du résident, règles d'usages de la bibliothèque, contrat collectif du personnel local, etc) pour inscrire la prévention dans les documents internes de référence afin de faire évoluer la culture de travail	réfèrent, comité technique, services concernés	Chartes et règlements internes révisés	2021-2022
	Sensibiliser les encadrants à la détection de cas de violences et discriminations	Former les chefs de service ou les responsables d'opération à l'identification et à l'orientation des violences et à orienter les victimes vers le signalement	réfèrent	Nombre de chefs de services ou de responsables d'opération formés	2023
	Sensibiliser et informer les publics et le personnel de l'Efr sur les stéréotypes, le sexisme, les violences et les discriminations	Communiquer sur le plan d'action 2021-2023, le dispositif de signalement interne et sur les missions du réfèrent Egalité, élaborer des documents d'information	réfèrent, service communication	Elaboration des documents de communication, exposition (Archéosexisme)	2021
	Respecter le multilinguisme propre à l'institution	Rédiger les textes à destination des publics et du personnel en français et italien, évaluer la traduction en d'autres langues pour les publics accueillis	responsable administrative, direction, instances de représentation interne, service communication	Chartes, Règlements	2023