

Plan diversité et égalité

1 Préambule

L'OFAJ considère que la diversité et la lutte contre les discriminations sont un véritable facteur de dynamisme social.

L'OFAJ réaffirme son attachement au principe prohibant toute forme de discrimination et au principe d'égalité de traitement, aussi bien pour le personnel de l'OFAJ (les secrétaires généraux, les agentes et agents, les personnes salariées en contrat local, les volontaires et les stagiaires) que pour les participantes et participants à ses programmes ou aux projets subventionnés par l'OFAJ.

Pour traduire ces engagements dans les faits, un plan diversité et égalité est mis en œuvre pour documenter cet engagement en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations.

Il doit permettre de fixer des objectifs clairs aussi bien à l'OFAJ, en interne, qu'en externe, dans la réalisation de ses missions.

Il est, par ailleurs, de nouveau affirmé que ce plan diversité et égalité doit s'inscrire dans la durée, autour d'actions dont la réussite est subordonnée à l'implication et à l'engagement de toutes et de tous. L'égalité professionnelle ne peut progresser que si chaque actrice ou acteur participe à sa mise en œuvre et s'engage à la promouvoir.

Aussi, l'OFAJ doit non seulement continuer à assurer une égalité de traitement entre les femmes, les hommes et les personnes non binaires, mais aussi à être un vecteur d'évolution des comportements et à lutter contre les discriminations.

L'OFAJ s'engage à lutter contre les discriminations notamment liées à l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine, l'âge, l'apparence physique, l'état de santé, la grossesse, le handicap, la perte d'autonomie, la race prétendue, l'ethnie, la nationalité (appartenance ou non-appartenance), la religion (croyance ou appartenance ou non-appartenance), le sexe, la situation de famille, l'activité syndicale (...).

À ce titre, le respect du principe d'égalité et de lutte contre les discriminations fera l'objet, dans le cadre du travail de concertation entre les secrétaires généraux, le comité des représentantes et représentants du personnel, les Ressources humaines et les équipes de direction en situation de management, d'une préoccupation continue lors de la mise en œuvre des différents processus décisionnels concernant le personnel.

Dans le cadre de la mise en œuvre des programmes financés par l'OFAJ, ce travail sera mené avec l'ensemble des partenaires de l'OFAJ (voir chapitre II à l'intention des participantes et participants aux programmes de l'OFAJ).

Il appartient par ailleurs à chacune et chacun de veiller à ce que les membres du personnel ne véhiculent pas, par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires à la dignité et au respect de la personne.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Par conséquent, l'OFAJ s'engage à communiquer les grands principes de ce plan et, plus largement, de la diversité.

Pour que toutes et tous, personnel et partenaires de l'OFAJ, puissent contribuer au plan diversité et égalité, celui-ci sera diffusé largement :

- Il sera publié sur le site Internet de l'organisation.
- Il sera communiqué au personnel de l'OFAJ (secrétaires généraux, agentes et agents, volontaires, stagiaires, personnes employées hors statut) au moment de leur recrutement au sein de l'organisation et au même titre que d'autres documents utiles, comme par exemple le Statut du personnel.
- Il sera décliné dans les documents remis aux formatrices et formateurs et aux partenaires.

Le présent plan vise à poursuivre et promouvoir les mesures existantes en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations pour chaque domaine d'actions retenu en fixant, d'une part, des objectifs de progression et en déterminant, d'autre part, des actions permettant d'atteindre ces objectifs, dans le respect des Directives et des dispositions du Statut du personnel.

La promotion des actions prévues dans le cadre du présent plan en faveur de l'égalité et de la diversité doit s'accompagner d'une évolution des mentalités en la matière.

Convaincu que la promotion de cette égalité et diversité ne se fera que par l'engagement de toutes et tous, l'OFAJ souhaite par la sensibilisation et l'information :

- faire comprendre les enjeux liés à la non-discrimination ;
- parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité et de la diversité ;
- favoriser la reconnaissance et la mise en œuvre des objectifs fixés dans le présent plan.

I. Diversité et lutte contre les discriminations au sein de l'OFAJ

2 I.1 Dispositions générales

1.1 Objet

Auprès de son personnel, l'OFAJ réaffirme son engagement à lutter contre toute forme de discrimination, à favoriser la diversité en son sein et à faire respecter le principe d'égalité de traitement dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le plan diversité et égalité regroupe les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour le personnel et la performance globale de l'OFAJ, d'autant plus lorsque son organisation est soumise à une phase de transformation.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Les conditions dans lesquelles les agentes et agents exercent leur travail ainsi que leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail.

Le respect des droits des personnes, de leur dignité et de leur singularité ainsi que le respect des cultures sont un engagement au quotidien pour l'ensemble du personnel de l'OFAJ qui doit faire du respect de la personne humaine un principe fondamental qui s'applique au quotidien et qui régit les relations entre les collègues.

Par ailleurs, il s'agit de proscrire toute pratique de discrimination, notamment en raison du genre, de l'âge, d'un handicap, des opinions politiques et religieuses, des activités syndicales ou de l'origine sociale.

De même doit être banni tout comportement ou attitude susceptible de créer un environnement de travail hostile et toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel.

Enfin, l'utilisation de la position et/ou du lien hiérarchique à des fins strictement professionnelles et son exercice avec mesure et discernement ne conduisant à aucun abus ni brimade doivent être garantis.

Aussi, l'OFAJ continuera à s'assurer du respect de cette égalité de traitement notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière, sur la base exclusive de critères professionnels, c'est-à-dire sur des critères objectifs indépendants notamment de tout critère lié au genre et à l'apparence religieuse ou ethnique.

L'OFAJ réaffirme son engagement de respecter cette égalité de traitement dès l'embauche en portant une attention particulière aux rémunérations proposées.

Il est en effet convenu que toutes et tous, sans discrimination, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel, ce qui implique qu'elles et ils aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, en fonction de leur intérêt, de leur motivation, de leurs efforts et de leurs résultats, mais également en fonction des opportunités offertes par l'OFAJ.

1.2 Champ d'application

Le présent plan diversité et égalité s'applique à l'ensemble du personnel de l'OFAJ : les secrétaires généraux, les agentes et agents, les personnes salariées en contrat local, les volontaires et les stagiaires.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T : +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

1.3 Durée

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être complété ou modifié, le cas échéant, dans le cas où cela s'avèrerait nécessaire et/ou si d'autres sujets nécessitant une approche particulière en matière d'égalité ou de lutte contre les discriminations étaient abordés.

À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer, chaque année, dans le courant du deuxième trimestre.

I.2 L'égalité dans le recrutement, la rémunération effective et la progression de carrière

2.1. L'égalité dans le recrutement

La lutte contre toute forme de discrimination en matière de recrutement constitue également un axe fondamental de la politique des Ressources humaines de l'OFAJ.

L'OFAJ rédige chaque année un Bilan social qui présente la structure de l'emploi, les données principales relatives au Statut du personnel de l'OFAJ, les mesures prises et les changements ayant eu lieu au cours de l'année. Les données ci-dessous sont extraites du bilan social 2021.

Au 31 décembre 2021, le pourcentage de femmes était de 81 %. La répartition par genre sur les différents postes se présentait comme suit :

	Assistantes et assistants	Chargées et chargés de projets	Chargées et chargés de mission	Cheffes et chefs de bureau adjoints	Cheffes et chefs de bureau
Pourcentage de femmes	80 %	82 %	50 %	78 %	83 %
Pourcentage d'hommes	20 %	18 %	50 %	22 %	17 %
Nombre total (de personnes)	25	62	2	9	6

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Sur aucun poste, les femmes ne sont donc sous-représentées.

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

Au niveau de la direction (cheffes et chefs de bureau adjoints et cheffes et chefs de bureau), le pourcentage de femme était de 80 %. La direction reflète donc au niveau du genre la composition de l'ensemble du personnel.

Les offres d'emploi internes et externes sont rédigées de façon non genrée.

2.2 Développement de carrière et dotation

Mesures existantes

Ainsi, lorsqu'un poste est disponible, il est ouvert à l'ensemble des candidates et candidats, sans discriminations, à candidatures équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour la bonne tenue du poste et des attentes de la personne. En outre, l'OFAJ est tenu de veiller à une répartition aussi égale que possible des postes entre les ressortissantes et ressortissants français et allemands.

L'OFAJ dispose d'un programme de formation et de perfectionnement qui s'oriente vers les besoins des agentes et agents ainsi que sur les thèmes prioritaires. Si la participation à ces formations entraîne des heures supplémentaires, celles-ci sont créditées sur le compte de temps de travail, de sorte que les agentes et agents, particulièrement celles et ceux à temps partiel, ne soient pas pénalisés par la participation à des journées de formation.

Mesures à prendre

L'OFAJ vérifiera si des coûts engendrés par une garde externalisée dans le cadre d'une formation peuvent être remboursés pour des agentes et agents ayant des responsabilités parentales ou de soin à autrui.

L'OFAJ s'efforce de permettre à l'ensemble des dirigeantes, dirigeants, agentes et agents du service des Ressources humaines de suivre une formation spécialement dédiée à la sensibilisation à la dimension de genre lors du processus de recrutement.

L'OFAJ vérifiera dans quelles mesures les postes à responsabilité peuvent également être publiés à temps partiel.

L'OFAJ examinera si les postes publiés peuvent être occupés par deux personnes à temps partiel dans le cadre du modèle de « job sharing », ou partage de poste.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

2.3. La rémunération effective

L'OFAJ réaffirme ainsi son engagement à ne pas prendre en compte la situation familiale des agentes et agents pour décider des évolutions. Les critères sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de l'exercice de la fonction et de la qualité professionnelle.

Mesures existantes

L'OFAJ continuera donc à veiller notamment à ce que l'absence ou le temps partiel pour congé parental ne fasse pas obstacle à l'évolution de carrière selon les opportunités internes et les compétences de la personne salariée concernée.

L'embauche se fait à salaire de base identique pour des candidates et candidats de formation, de compétences et d'expérience professionnelle similaires en fonction de la grille salariale de l'OFAJ.

Le système d'échelons prévu dans le Statut du personnel prévoit une progression d'après une règle identique pour l'ensemble des agentes et agents.

Par ailleurs sont prévues des allocations qui sont versées indépendamment du sexe des agentes et agents et de leur partenaire. Il s'agit de l'allocation de cheffe et chef de famille. En France, s'y ajoute une allocation pour enfant qui compense le versement des allocations familiales en Allemagne.

Mesures à prendre

L'OFAJ examinera dans quelles mesures les congés parentaux pourront être pris en compte dans la revalorisation annuelle.

L'OFAJ élabore une note visant à garantir que la reconnaissance de l'expérience professionnelle se fasse selon les mêmes critères pour tous.

I.3 Équilibre vie professionnelle-vie privée et culture organisationnelle

Mesures existantes

Ces dernières années, l'OFAJ a pris de nombreuses mesures pour améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Notamment avec l'introduction après six mois d'ancienneté du télétravail en alterné, qui est en principe ouvert à l'ensemble des agentes et agents, pour autant que leurs tâches ne nécessitent pas une présence permanente au bureau.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

En 2020, l'OFAJ a introduit un modèle de temps de travail flexible qui ne prévoit pas d'horaires fixes et permet une répartition flexible des heures de travail hebdomadaires. Les heures de travail doivent être effectuées entre 07h00 et 20h00.

Après la fin du congé maternité, les agentes et agents peuvent bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel. L'expérience montre que les hommes ont rarement recours à cette possibilité ou qu'ils demandent un congé parental relativement plus court que les femmes.

En outre, il existe la possibilité à l'OFAJ de demander un congé sans solde et ainsi de pouvoir se retirer de la vie professionnelle pour une période limitée. En règle générale, l'OFAJ donne suite à ces demandes, à moins que des raisons impérieuses ne s'y opposent.

De même, le télétravail ou le travail mobile peut être, dans certains cas spécifiques, sollicité à 100 %. Ont pour cela par exemple déjà été reconnus le besoin d'être présent pour apporter des soins à un ou des proches, les périodes d'allaitement et le règlement d'affaires familiales urgentes dans le pays partenaire.

Mesures à prendre

L'OFAJ étudiera la possibilité d'élargir la possibilité de travailler jusqu'à 22h00.

L'OFAJ s'efforcera d'inciter le personnel, notamment masculin, à prendre des congés parentaux.

En 2021, 28 % des agentes et agents travaillaient à temps partiel. 90 % du personnel travaillant à temps partiel étaient des femmes, de sorte que le travail à temps partiel est disproportionnellement peu demandé par les hommes.

Aucune agente ni aucun agent ne travaillait à temps partiel au niveau de la direction (cheffes et chefs de bureau adjoints et cheffes et chefs de bureau).

L'OFAJ s'engagera à travailler sur des perspectives de postes à responsabilités pour les agentes et agents à temps partiel.

L'OFAJ étudie la possibilité d'introduire la retraite progressive.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

I.4. Prise en compte de l'égalité et de la diversité

4.1. Lutte contre les discriminations et le harcèlement

Mesures existantes

Une note contre le harcèlement sexuel existe à l'OFAJ et prévoit la procédure ainsi que la désignation des interlocutrices ou interlocuteurs à disposition des agentes et agents.

Mesures à prendre

La note sur le harcèlement sexuel doit être complétée par une note contre le harcèlement moral qui doit permettre le traitement de ces situations.

Intégration dans les entretiens annuels d'un point sur le ressenti des agentes et agents concernant la prise en compte de l'égalité et de la diversité à l'OFAJ.

4.2. Collecte et suivi des données

Mesures existantes

Le bilan social : contenu

Ce document est diffusé en interne à l'ensemble du personnel salarié et en externe aux membres de notre Conseil d'administration.

Mesures à prendre

Un paragraphe sera ajouté dans le bilan social pour documenter les actions mises en place dans l'année dans le cadre du PDE.

4.3. Communication

Mesures existantes

Note sur l'écriture inclusive des textes de l'OFAJ.

Mesures à prendre

Actualisation de la note sur l'écriture inclusive.

Actualisation de tous les documents internes de l'OFAJ pour garantir une écriture inclusive.

I.5 Ressources dédiées

5.1. Ressources humaines

Référente ou référent diversité :

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

La référente ou le référent diversité au sein des Ressources humaines s'assurera du déploiement du présent plan et de la mise en œuvre de cette stratégie.

Un groupe de travail interne « Diversité et Participation » au sein de l'OFAJ se réunit deux fois par an pour discuter de l'état d'avancement de la stratégie et faire un suivi sur les questions liées à celle-ci. Cela concerne le langage partagé sensible à la diversité, l'accessibilité des programmes, les priorités telles que l'inclusion ou encore les mesures de communication. Tous les bureaux d'intervention y sont représentés.

5.2. Formations

Dans le cadre du « team building », l'OFAJ veille à créer un espace de dialogue dans lequel les agentes et agents peuvent s'exprimer librement sur les sujets qui leur tiennent à cœur. Les questions autour de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des genres en font déjà partie. L'OFAJ s'engage à favoriser les échanges au sein du personnel.

Formation des agentes et agents aux thématiques d'égalité et diversité.

II. À l'intention des participantes et participants aux programmes de l'OFAJ

II.1 Dispositions générales

1.1. Objet

Le présent plan vise à poursuivre et à promouvoir les mesures existantes en faveur de l'égalité et la diversité pour chaque domaine d'action retenu en fixant, d'une part, des objectifs de progression, en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs et en y associant, d'autre part, les partenaires de l'OFAJ dans le respect des Directives.

1.2. Champ d'application

Le présent plan diversité et égalité s'applique aux programmes réalisés en propre par l'OFAJ dans le cadre des régies directes et des programmes soutenus par l'OFAJ.

L'OFAJ travaille avec un vaste réseau de partenaires et soutient chaque année environ 8 000 projets franco-allemands et trinatio-

naux. Travaillant selon le principe de subsidiarité, l'OFAJ ne peut que donner des impulsions et sensibiliser ses partenaires au respect du plan diversité et égalité. L'échange de bonnes pratiques et le transfert de savoir-faire sont considérés comme essentiels.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

II.2 Ressources dédiées

2.1. Stratégie Diversité et Participation

Face au constat que tous les jeunes n'ont pas accès à la mobilité internationale ou à un échange franco-allemand, l'OFAJ s'est doté d'une stratégie « Diversité et Participation » en 2015 qui vise à ouvrir les programmes d'échanges de l'OFAJ au plus large public possible et à prendre en compte les inégalités sociales et socio-économiques dans la conception des programmes d'échanges. La poursuite et le développement continu de cette stratégie représentent une priorité pour l'OFAJ. Dans ce cadre, les approches inclusives et l'intégration des jeunes en situation de handicap aux programmes soutenus par l'OFAJ jouent un rôle important. Depuis l'introduction de la stratégie Diversité et Participation, les agentes et agents de l'OFAJ ainsi que les partenaires ont été largement sensibilisés aux questions liées à l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la diversité des publics.

2.2. Réseaux franco-allemands s'inscrivant dans la stratégie Diversité et Participation

À ce jour, l'OFAJ compte cinq réseaux franco-allemands entre régions et Länder qui favorisent l'échange de bonnes pratiques autour des sujets liés à la participation des jeunes et la diversification des publics. Ces réseaux rassemblent une multitude d'actrices et d'acteurs différents qui proviennent du secteur jeunesse, de l'action sociale et du domaine des échanges interculturels. Ils sont coordonnés par des structures partenaires. Ces coordinatrices et coordinateurs de réseau se réunissent deux fois par an pour favoriser l'échange entre les réseaux autour des sujets prioritaires. La lutte contre les discriminations et la création d'espaces protégés dans le cadre des rencontres de jeunes sont des sujets récurrents.

Mesures à prendre

Préciser les démarches concernant le suivi et l'évaluation du présent plan et définir quel rôle le groupe de travail interne va jouer.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

2.3. Diversité dans les programmes d'échanges franco-allemands et trinationalaux

L'OFAJ soutient des projets dans de nombreux secteurs (rencontres de jeunes, formations...). Les partenaires sont libres de choisir les thématiques qu'ils souhaitent aborder/approfondir. Les enjeux sociétaux, dont font partie l'égalité des sexes et l'inclusion, font souvent l'objet d'une demande de subvention.

Mesures existantes

Stratégie Diversité et Participation (voir ci-dessus)

Soutien aux rencontres franco-allemandes et trinationales de jeunes traitant les questions du genre, d'identité sexuelle, de handicap, d'égalité des chances etc.

Taux de subvention élevés pour permettre la participation des jeunes dits « ayant moins d'opportunités » (voir Directives de l'OFAJ).

Diagnostic sur l'inclusion et l'accessibilité des programmes soutenus par l'OFAJ en cours : depuis début 2021, les travaux ont été commencés pour établir un état des lieux, avec un accent fort mis sur les jeunes en situation de handicap. Un sondage a été envoyé aux différents réseaux et porteurs de projets.

Mesures à prendre

Concevoir des actions et mesures pour favoriser la mise en œuvre de rencontres inclusives et accessibles.

Organisation d'un forum d'expertes et d'experts autour des enjeux liés à l'inclusion (prévu en 2023).

La communication et le matériel de communication de l'OFAJ doivent être rédigés dans une langue facile d'accès (site Internet, flyer, médias audiovisuels, etc...).

2.4. La formation

Mesures existantes

L'OFAJ soutient des formations thématiques franco-allemandes et trinationales à destination des personnes qui travaillent dans l'animation, dans la formation, et plus généralement dans le secteur de la jeunesse et des échanges interculturels. Elles s'adressent aussi aux multiplicatrices et multiplicateurs des thématiques d'égalité et de diversité. Ces formations sont proposées par des partenaires qui disposent d'une expertise considérable.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

En 2014, l'OFAJ a proposé une formation aux formatrices et formateurs autour de la thématique du genre, abordant la théorie, les discours actuels en France et Allemagne ainsi que des méthodes différentes.

Mesures à prendre

Handout sur le thème de l'intégration de la diversité dans les rencontres pour les équipes d'animation et de formation.

2.5. La recherche

Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement.

Mesures existantes

L'OFAJ a soutenu un groupe de recherche qui a travaillé sur « La question du genre dans les rencontres interculturelles de jeunes ». Un manuel du même titre a été publié en 2019 en français et en allemand.

Mesures à prendre

L'OFJA souhaite se donner pour mission de porter à 40 % la proportion de femmes dans la composition des groupes de recherche. La situation sera réévaluée dans trois ans.

2.6. Ressources humaines

Mesures existantes

Chargée ou chargé de projets Diversité et Participation à l'OFAJ : La chargée ou le chargé de projet Diversité et Participation au sein du bureau Formation interculturelle coordonne la mise en œuvre et le développement de la stratégie correspondante. Pour y parvenir, un travail étroit est mené avec les partenaires.

De plus, un groupe de travail interne, dans lequel chaque bureau d'intervention de l'OFAJ est représenté, accompagne la mise en œuvre de la stratégie Diversité et Participation. Ce groupe de travail est coordonné par la chargée ou le chargé de projet et peut donner des conseils et formuler des recommandations quant au déploiement du présent plan, si besoin.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org

II.3. Collecte et suivi des données

Mesures existantes

Le système de suivi statistique des participantes et participants aux programmes de l'OFAJ et de ses partenaires permet d'établir des statistiques femme/homme.

Mesures à prendre

Les outils doivent être modifiés pour permettre aussi le suivi des données pour les participantes et participants qui ne se reconnaissent pas dans les catégories « femme » ou « homme ».

III. Conditions de mise en œuvre du plan diversité et égalité

III.1. Durée

Cette version du plan diversité et égalité entre en vigueur le 16 octobre 2022 et couvre la période allant jusqu'au 31 décembre 2025.

Elle a été publiée sur le serveur de l'OFAJ dans la boîte à outil, avant sa migration en 2023 sur l'intranet, et a été immédiatement portée à la connaissance du personnel, en particulier celles et ceux qui exercent des fonctions d'encadrement ou de direction.

III.2. Modification

Il pourra être complété ou modifié, le cas échéant, dans le cas où cela s'avèrerait nécessaire et/ou si d'autres sujets nécessitant une approche particulière en matière d'égalité et de diversité étaient abordés.

À cet effet, les différents actrices et acteurs de ce plan se rencontreront chaque année, dans le courant du deuxième trimestre.

III.3. Diffusion

Il sera diffusé sur le site Internet de l'OFAJ et communiqué aux partenaires pour garantir que les mesures soient prises en compte dans la mise en œuvre des programmes soutenus par l'OFAJ.

51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
T : +33 1 40 78 18 18
www.ofaj.org

Molkenmarkt 1
10179 Berlin
T: +49 30 288 757-0
www.dfjw.org