

Plan égalité hommes-femmes 2021-2024



Références réglementaires

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Préambule

D'ores et déjà particulièrement sensible à la thématique des femmes et des hommes au sein de l'établissement, le CHU de Caen Normandie s'inscrit résolument dans les mesures prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en proposant un plan d'action d'égalité professionnelle.

Dans le champ de la promotion de l'égalité de tous, le CHU de Caen Normandie a à cœur de manifester sa responsabilité sociale et d'œuvrer en faveur d'une approche inclusive. La garantie d'un traitement équitable est une attente partagée également. De manière générale, le CHU entend être une institution accueillante et ouverte qui lutte contre les discriminations entre salariés et vis-à-vis des usagers : discriminations liées au sexe, à l'âge, au handicap, à la religion, à l'orientation sexuelle, à la culture, aux origines ...

Au sein de notre établissement, cette dimension est déjà fortement présente :

- Une crèche sur le site principal de l'établissement permet d'accueillir quelque 80 enfants du personnel
- Une salle d'allaitement refaite et équipée à neuf permet d'accueillir les agents de l'établissement souhaitant bénéficier d'une heure pour l'allaitement maternel et exprimer leur lait, et ce du lundi au vendredi de 6h à 21h
- Refus de toute discrimination dans la carrière pour les femmes du fait de leur congé maternité

En particulier dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, des actions doivent être mises en place qui visent à :

- évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La définition de ce plan est élaborée sur la base des données sociales issues de l'état comparé des hommes et femmes.

Plan d'actions égalité hommes-femmes

A. Elaboration

Un tel plan nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic comparé de la situation des hommes et des femmes grâce aux données issues des données sociales et à la réalisation d'un benchmark. Ce diagnostic permettra ensuite de préciser un plan d'actions et le calendrier de mise en œuvre des mesures envisagées. Afin de construire ce plan d'actions, l'établissement a fait le choix de la concertation avec les organisations syndicales représentatives. Une réunion s'est tenue en amont du CTE de mars 2021, le lundi 15 février 2021.

Dès 2021, un groupe de travail et de suivi de ce plan d'action pluriannuel va être constitué avec des représentants syndicaux, des représentants du personnel médical et non médical. Ce groupe de travail initiera les travaux préparatoires sur le dispositif de signalement et aura pour vocation d'évaluer les actions entreprises.

B. Mise en œuvre

L'établissement veille à informer l'ensemble des agents de cette démarche d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action. Il est présenté et disponible sur l'intranet et l'internet de l'établissement.

Les mesures proposées sont les suivantes :

- maintenir la non-discrimination entre les hommes et les femmes lors de la procédure de recrutement et veiller à former des jurys équilibrés
- sensibiliser au rééquilibrage des viviers dans les écoles de l'établissement
- veiller à garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'avancement de grade
- communiquer sur la mixité des métiers
- sensibiliser l'encadrement à la lutte contre les stéréotypes de genre grâce à des formations à l'égalité professionnelle ou d'action de communication *ad hoc*, mais aussi à l'attention des agents et des élèves
- créer un dispositif de signalement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- rédiger une charte contre la parole sexiste
- rédiger un guide de soutien à la parentalité afin de faciliter la prise de congés familiaux et les dispositifs susceptibles d'accompagner les parents

Conclusion

Ce plan d'actions pluriannuel d'égalité entre les hommes et les femmes sera adressé comme cela est prévu dans la réglementation à l'Agence Régionale de Santé. Une première évaluation des actions entreprises en 2021 est prévue dès 2022 et permettra, le cas échéant, un réajustement des actions. Une évaluation globale permettra en 2023 d'apprécier le chemin parcouru et de préparer le plan suivant.