



CHARTRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME

“ *Accélérons l'évolution vers
l'égalité femme-homme dans
le secteur de la santé* ”



Charte Egalité en Etablissement de Santé

La mixité est une force pour notre système de santé. Femmes et Hommes contribuent ensemble à faire progresser la prise en charge des patients dans les établissements de santé publics et privés.

Les professions de la santé se féminisent. 61% des médecins de moins de 40 ans sont des femmes. 80% des métiers du *care* comme les infirmières et les aides-soignantes sont assumées par des femmes. Or, dans une étude Ipsos présentée en octobre 2020¹, 87% des femmes médecins affirment s'être senties discriminées dans leur carrière à cause de leur sexe et 93% de médecins hommes ont déjà fait le constat d'une situation discriminante à l'égard des femmes dans le milieu hospitalier.

S'engager et agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un impératif pour créer un climat de travail serein, motivant et équitable pour l'ensemble des personnes travaillant dans des établissements de santé.

Dans ce contexte, notre établissement s'inscrit dans l'initiative portée par l'Association Donner des ELLES à la Santé, en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Notre établissement décide de S'ENGAGER dans une politique d'égalité professionnelle. Nous nous inscrivons dans cette démarche volontaire pour aller encore plus loin dans nos efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes.

La présente charte formalise cet engagement et le suivi de sa mise en œuvre.

L'établissement [Nom de l'établissement] s'engage à :

1. Dresser un diagnostic de sa situation spécifique en matière d'égalité femmes-hommes pour identifier les axes où l'établissement peut aller encore plus loin et identifier des axes d'amélioration
2. Impliquer l'ensemble des parties prenantes de l'établissement, les instances et tous les volontaires, dans une démarche égalité
 - Une « commission égalité » pluridisciplinaire, dont les membres sont issus de différents services, est constituée au sein de l'établissement pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité
 - Une personne référente « Égalité professionnelle » est mandatée pour suivre et communiquer auprès de la direction et auprès des équipes sur l'avancement de la présente charte et des chantiers lancés dans son sillage. Il peut également s'agir d'un binôme.

¹ Baromètre IPSOS pour Donner des ELLES à la Santé

3. Identifier et mettre en œuvre des actions concrètes sur l'ensemble des domaines concernés par l'égalité des femmes et des hommes au sein de l'établissement
 - Gestion des recrutements : s'assurer d'un recrutement sans discrimination, maîtrisé et évalué
 - Évolution professionnelle et gestion des promotions : elles doivent être transparentes, équitables et inclure tout le personnel, y compris pendant leur absence. L'évolution des carrières doit être similaire entre femme et homme
 - Formation : contribuer à lever les freins à l'accès à la formation pour assurer une participation facilitée aux femmes
 - Santé au travail : elle doit inclure la prévention et le suivi
 - Conciliation vie personnelle / vie professionnelle
 - Égalité des salaires

4. Suivre la mise en œuvre des actions choisies dans le temps via des indicateurs pertinents et partager au moins une fois par an des statistiques générées sur l'établissement
 - Analyser régulièrement les statistiques hommes/femmes et assurer une large diffusion des statistiques générées via différents supports et activités
 - Le rapport de situation comparé² peut être un bon point de départ pour disposer d'une base de données générées et/ou mettre à jour annuellement les bases de données existantes : mettre en place les outils permettant de suivre les carrières et mener une analyse longitudinale à même de dévoiler la persistance des phénomènes inégalitaires.
 - Organiser une journée d'étude relative à l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui sera le rendez-vous annuel rendant compte des évolutions et des écarts constatés dans la démarche de l'établissement. Elle permettra également de définir de nouveaux axes de réflexion pour l'avenir.

5. S'assurer de la mise en place d'une politique de fond de l'établissement sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les instances, les groupes de travail, les comités de pilotage, etc.
 - Favoriser la mixité dans les équipes et contribuer à une répartition non genrée des rôles et des fonctions entre les femmes et les hommes
 - Avoir une juste représentativité des femmes dans les instances de gouvernance et de réflexion, CS, directoire, CME, CTE, CIRSMT, CHSCT, comités de pilotage thérapeutiques, groupes de travail, conférences...
 - Promouvoir les compétences des femmes (femmes expertes, visibilité des talents...)

6. Communiquer auprès de tous les professionnels de l'établissement et proposer des accompagnements lorsque c'est nécessaire pour qu'ils soient, d'une part informés de leurs droits et options, et d'autre part qu'ils gagnent la confiance nécessaire pour exprimer leur potentiel
 - Fournir des outils de communication permettant à tous les agents de prendre connaissance de l'incidence sur leur carrière des différents types d'interruption. La mise en place, à la demande, d'entretiens préalables au départ et à la reprise lors d'interruptions de carrière.
 - Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre
 - Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées. Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes
 - Proposer des accompagnements aux volontaires (mentoring, formation...) pour gagner en confiance

7. Lutter contre les violences sexistes et permettre aux victimes de les signaler en toute sécurité
 - Mettre en place un dispositif de signalement et d'écoute pour les personnes victimes
 - Communiquer sur les violences sexuelles et sexistes et les discriminations : informer sur l'existence d'un dispositif de signalement
 - Communiquer et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements, en particulier des publics prioritaires (personnels encadrants, services RH, personnes chargées de la représentation du personnel, etc.)