

Faire de l'égalité
professionnelle
une réalité dans nos
établissements

**Synthèse des plans
d'égalité professionnelle
primés et distingués au Congrès
national SMPS du 15 septembre 2022**

Table des matières

| | |
|--|----|
| QUELS ONT ÉTÉ LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES PRIX ET DES DISTINCTIONS? | 4 |
| PREMIERS PRIX | 5 |
| CHRU DE TOURS..... | 6 |
| 1. Former les professionnels aux notions et à la gestion des discriminations et des situations de violence | 6 |
| 2. Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité..... | 6 |
| 3. Tendre à la parité dans les instances | 7 |
| 4. Suivre conjointement les indicateurs établis dans les diagnostics institutionnels | 7 |
| 5. Conduire conjointement un plan de communication..... | 7 |
| > Zoom sur un extrait du rapport de situation comparée du CHRU de Tours e, 2020 | 7 |
| CENTRE HOSPITALIER D'ANTIBES JUAN-LES-PINS | 8 |
| 1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..... | 8 |
| 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ... | 8 |
| 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle..... | 8 |
| 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes | 9 |
| > Zoom sur les actions de communication du CH d'Antibes | 9 |
| EPSM MORBIHAN..... | 10 |
| 1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | 10 |
| 2. Soutien à la parentalité et aux proches-aidants | 10 |
| 3. Lutte et prise en charge des violences sexistes, sexuelles, harcèlements et discriminations | 10 |
| 4. Communication sur l'égalité professionnelle et les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discrimination | 11 |
| > Zoom sur l'organisation de la journée égalité professionnelle 2022 | 11 |
| LES COUPS DE CŒUR | 12 |
| CH GUILLAUME RÉGNIER..... | 13 |
| 1. Favoriser l'accès, la reprise d'activité et le maintien dans l'emploi des femmes ayant des enfants | 13 |

| | |
|---|----|
| 2. Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du personnel par le biais des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail..... | 14 |
| CH D'ABBEVILLE..... | 15 |
| 1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..... | 15 |
| 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement..... | 15 |
| 3. Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle | 15 |
| > Zoom sur la méthode de création du dispositif de signalement des situations de discrimination et de harcèlement..... | 15 |
| CHR METZ-THONVILLE..... | 16 |
| 1. Dresser un diagnostic de sa situation spécifique en matière d'égalité femmes-hommes | 16 |
| 2. Impliquer l'ensemble des parties prenantes de l'établissement, les instances et tous les volontaires, dans une démarche égalité | 16 |
| 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..... | 16 |
| 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 genrées sur l'établissement..... | 16 |
| 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 et comités de pilotage..... | 16 |
| 6. Communiquer auprès de tous les professionnels de l'établissement et proposer des accompagnements lorsque c'est nécessaire | 16 |
| 7. Lutter contre les violences sexistes et permettre aux victimes de les signaler en toute sécurité..... | 16 |
| > Zoom sur la journée égalité Femme/Homme et violences sexistes organisée au CHR | 16 |
| DISTINCTION POUR LA MÉTHODE ET LES OUTILS DÉPLOYÉS À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE | 17 |
| GHT CŒUR GRAND EST..... | 18 |
| > Une organisation territoriale pour le déploiement de la politique d'égalité professionnelle..... | 18 |
| 2. Gouvernance, management et communication : | 19 |
| 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique . | 19 |
| 4. Articulation entre vie personnelle et professionnelle | 19 |
| Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations | 19 |
| > Zoom sur les fiches action du plan égalité professionnelle : élaborer la fiche de poste du référent « Egalité professionnelle du GHT Cœur Grand Est » | 19 |
| CONTACTS UTILES | |
| 20LA CARTE DES RÉFÉRENTS ÉGALITÉS PROFESSIONNELLES DU SMPS ET DES SECRÉTAIRES RÉGIONAUX..... | 20 |

Parce que le dire c'est bien, mais le faire c'est encore mieux, le SMPS s'est associé à Donner des Elles à la Santé et au réseau Femmes de Santé pour récompenser les plans d'action qui permettent de favoriser et de développer l'égalité professionnelle en milieu sanitaire, social et médico-social.

A l'occasion de son Congrès annuel qui s'est tenu le 15 septembre dernier à Paris, le SMPS a distingué 3 prix financiers, 3 coups de cœur et une distinction « méthode et outils ».



Premiers prix

Quels ont été les critères d'attribution des prix et des distinctions?

Les plans distingués ont tous fait état d'un diagnostic, de définitions d'actions concrètes, de la présence d'indicateurs d'évaluation, de l'existence d'un calendrier, d'identification d'un responsable égalité professionnelle

Retrouvez sans plus attendre les lauréats du prix et distinction du SMPS relatifs aux plans égalités professionnels des établissements du service public hospitalier et qui ont attiré toute notre attention !

01



CHRU DE TOURS

Pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, la Faculté de Médecine et la Faculté de Pharmacie et le CHRU de Tours s'engagent sur un plan d'action conjoint qui s'est matérialisé par une charte.

Le plan d'action se décline en **5 axes** :

1. Former les professionnels aux notions et à la gestion des discriminations et des situations de violence

Le CHRU de Tours, la Faculté de Médecine et la Faculté de Pharmacie s'engagent à échanger annuellement sur les offres de formation proposées aux professionnels sur les notions et la gestion des situations de violences et de discrimination.

Des professionnels de la Faculté de Médecine et de la Faculté de Pharmacie pourront ainsi suivre des formations proposées par le CHRU et réciproquement, moyennant facturation entre les deux institutions. Les directions des ressources humaines se mettront en contact pour organiser la mise en œuvre de cette action.

Plus spécifiquement et dès début 2022, des représentants de la Faculté de Médecine et de la Faculté de Pharmacie ont pu intégrer les

séances de formation que le CHRU propose pour la conduite d'enquêtes administratives internes dans le cadre de la procédure mise en place pour le signalement des violences.

Au CHRU, il est décidé que tout nouveau praticien et cadre soignant, technique, logistique et administratif devra suivre la formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à son arrivée dans l'établissement.

2. Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes de MCUPH et PUPH, la Faculté de Médecine a organisé en décembre 2021 une enquête auprès des internes dans le but de recueillir des données comparatives quant à la motivation des femmes et des hommes pour un post-internat avec responsabilité universitaire.

Dès la campagne 2022 de répartition des postes de CCA et AHU, le COCOHU (instance hospitalo-universitaire) a veillé à la promotion de l'égalité femmes-hommes. Cette règle s'applique également aux nominations de chefs de service et responsables d'unités fonctionnelles au CHRU de Tours. Elle s'applique également à

tous les cadres soignants, même si la proportion de femmes à ces postes est très supérieure au nombre d'hommes et à tous les cadres administratifs, logistiques et techniques.

3. Tendre à la parité dans les instances

Le CHRU de Tours, la Faculté de Médecine et la Faculté de Pharmacie se sont engagés à respecter les règles de la parité applicables à la constitution des instances. Dans les instances et les commissions dont les membres sont désignés et non élus, le CHRU, la Faculté de Médecine et la Faculté de Pharmacie promeuvent la parité.

4. Suivre conjointement les indicateurs établis dans les diagnostics institutionnels

Les plans d'action du CHRU et de l'Université sont fondés sur des diagnostics basés sur des indicateurs.

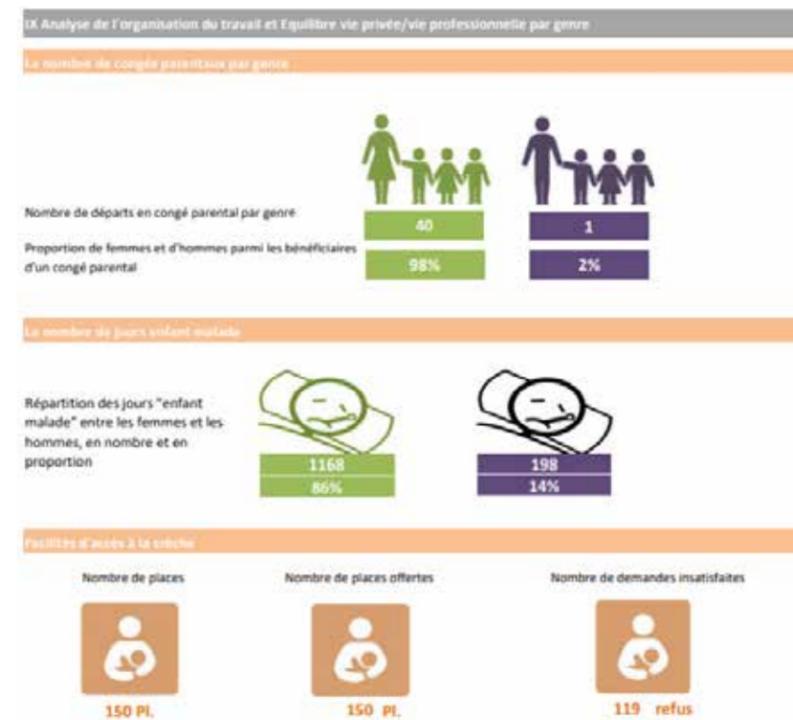
Pour le CHRU, il s'agit des indicateurs figurant

dans le rapport de situation comparée produit par l'ANFH et dans le label AFNOR auquel l'établissement candidate. Ils sont présentés annuellement aux instances.

5. Conduire conjointement un plan de communication

Des vidéos de sensibilisation ont été réalisées et diffusées conjointement à partir de juin 2022. Une Communication auprès de tous professionnels sur les notions d'agissements et de violence sexiste est apportée et assure un bilan des actions en instances. De plus, le CHRU a dédié l'édition 2022 de son cycle de conférences « Les mardis du CHU » à la promotion de l'égalité femmes-hommes. Ces conférences sont proposées tous les mois, par visioconférence, rediffusée sur la chaîne Youtube du CHRU.

Zoom sur un extrait du rapport de situation comparée du CHRU de Tours, 2020 :



02

CENTRE HOSPITALIER D'ANTIBES JUAN-LES-PINS



Le CH d'Antibes s'est distingué par une campagne de communication et de sensibilisation particulièrement active sur l'égalité professionnelle. Le plan d'égalité professionnelle est articulé autour de **4 axes** :

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le plan du CH d'Antibes a pour objectif de repérer les écarts de rémunération, de les analyser, d'assurer les mêmes conditions de rémunération indépendamment du genre et de faciliter la lecture des bulletins de paie pour s'assurer de sa compréhension par chaque agent.

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

Le CH d'Antibes a noté une surreprésentation des femmes sur les postes d'encadrement, alors qu'elles demeurent minoritaires sur les grades de directeur, ingénieur et technicien supérieur hospitalier. Le plan relatif à l'égalité professionnelle mis en œuvre à Antibes élabore

ainsi des actions concrètes pour garantir la non discrimination et l'accès égal dans les processus de recrutement (fiches de poste neutres, formations sur les stéréotypes du genre...) mais aussi pour assurer une certaine mixité dans les métiers d'encadrement, quels que soient le secteur et le niveau hiérarchique.

3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Le CH d'Antibes Juan-les-Pins a été particulièrement attentif à l'élaboration d'un diagnostic précis, notamment dans le cadre de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. L'analyse des temps partiels a permis de montrer qu'il existe une plus nette représentation des femmes sur les emplois à temps partiel, à l'hôpital d'Antibes, qu'en moyenne au niveau national (94.4% contre 79.5%) pour le personnel non médical. Concernant la répartition des congés parentaux, si deux congés parentaux ont été pris par des femmes au cours de l'année 2021, aucun homme n'a mobilisé ces droits, ce qui peut être un marqueur fort d'inégalité professionnelle.

Fort de ce constat, le CH d'Antibes s'est lan-

cé dans une campagne de sensibilisation sur les impacts des choix de carrière en termes de congés et temps partiel (intégration de ces informations dans le guide du temps de travail, note de rappel des droits à l'agent). Un accompagnement particulier est également proposé aux femmes enceintes, afin qu'elles puissent dans la mesure du possible bénéficier d'une adaptation de leur poste.

4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Il est particulièrement marquant de relever qu'aucun signalement d'acte de violence ou de harcèlement n'a été réalisé, parmi les professionnels de l'hôpital, au courant de l'année 2021, alors même que les études nationales relèvent que 30.6% des violences sexuelles sans contact et 24.3% des violences sexuelles avec contact se produisent entre collègues. L'information des agents quant aux procédures de signalement et aux accompagnements existants au sein de l'hôpital est donc une priorité des premières années du Plan égalité, afin de s'assurer que cette absence de signalement n'est pas due à une méconnaissance, de la part des agents, de leurs droits et des recours existants.

Une large campagne de sensibilisation est donc menée, à la fois pour former l'encadrement et l'ensemble des professionnels mais aussi pour conforter le dispositif de recueil de signalements mis en œuvre.

Zoom sur les actions de communication du CH d'Antibes

Retombées Réseaux Sociaux :



03

EPSM MORBIHAN



L'établissement a élaboré un diagnostic en matière d'égalité professionnelle, ce qui lui a permis de construire le plan d'action en fonction de l'identification des écarts et risques identifiés. Les quatre chantiers concernant l'égalité professionnelle sont ainsi définis :

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'EPSM Morbihan s'est engagé à réaliser un tableau de bord égalité permettant d'évaluer, comprendre et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il accorde également dans son plan une attention particulière au respect de la composition paritaire des jurys de concours afin d'éviter toute discrimination liée au genre.

De plus, une large campagne de communication de portraits d'agents aux métiers atypiques, masculinisés, féminisés va être lancée pour favoriser la mixité des métiers.

L'EPSM Morbihan propose également un dispositif participant au développement et à l'encadrement du télétravail selon des critères

d'éligibilité définis, afin d'améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour les agents ayant des trajets importants.

2. Soutien à la parentalité et aux proches-aidants

L'EPSM inscrit dans son plan une politique ambitieuse en matière de soutien à la parentalité et aux proches aidants. Il propose notamment de mettre en place un groupe de travail sur les situations individuelles complexes en lien avec le temps de travail afin d'apporter des réponses adaptées aux situations particulières, mais aussi de mettre en place les parcours d'accueil/processus de réintégration à l'issue des congés parentaux sur la base du volontariat.

3. Lutte et prise en charge des violences sexistes, sexuelles, harcèlements et discriminations

L'EPSM s'est engagé dans son plan d'égalité professionnelle à rendre opérationnel les dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des situations de discrimination, actes de

violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes et de former l'encadrement sur les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discriminations.

interventions dédiées (séminaire, théâtre d'entreprise...) dans l'objectif de s'inscrire dans une démarche de labellisation Egalité-Diversité AFNOR d'ici à 2026.

4. Communication sur l'égalité professionnelle et les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discrimination

L'EPSM Morbihan a désigné des référent(e)s à l'égalité professionnelle et institué une journée annuelle sur l'égalité professionnelle avec des

Zoom sur l'organisation de la journée égalité professionnelle 2022 :

Le programme prévisionnel

Modération de la journée : **Sophie AUFFRET**
Ce format permet davantage aux participants de n'être présents, que le matin, ou l'après-midi.



| | |
|-------|--|
| 09:00 | Petit déjeuner d'accueil |
| 09:30 | Ouverture de la journée Par Laurence ROSSIGNOL, Vice-présidente du Sénat |
| | PREMIÈRE PARTIE : SEXISME ORDINAIRE ET CLIVAGES GÉNÉRATIONNELS |
| 10:00 | Stand-up ! Par Marine PÉTROLINE REMIXT Par Maxime RUSZNIEWSKI |
| 11:00 | Table ronde sur la thématique |
| 12:15 | PAUSE DEJEUNER |
| | DEUXIÈME PARTIE : VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES DANS LE MONDE PROFESSIONNEL |
| 14:30 | Théâtre forum Par la compagnie Instant(s) |
| 15:30 | Table ronde sur la thématique |
| 16:45 | Signature de la Charte d'engagement DONNER DES ELLES A LA SANTÉ Par Thomas Roux & Catherine Auzimour |
| 17:00 | Remerciements et clôture de la journée |

JE M'INSCRIS !

En scannant le QR code, ou bien à l'adresse mail : service.communication@epsm-morbihan.fr

Les coups de cœur

01

CH GUILLAUME RÉGNIER

PRIX DU PLAN D' ACTIONS
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
PRIX COUPS DE COEUR DU JURY



POUR LA MISE EN PLACE D' UN PARCOURS LOGEMENT POUR LES FEMMES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ
A L' OCCASION DU CONGÈS ANNUEL DU SYMPS - 16 SEPTEMBRE 2022

Le Centre Hospitalier Guillaume Régnier est conscient de l'importance de mettre en œuvre les actions et les changements nécessaires en matière d'égalité professionnelle. C'est pourquoi, l'établissement agit déjà au travers de différentes actions et vise à les élargir afin de s'inscrire pleinement dans cette dynamique de lutte contre les discriminations, de culture de l'égalité, et d'accompagnement de ses agents. Le Centre Hospitalier a commencé par élaborer un diagnostic précis et approfondi en termes d'égalité professionnelle. Il en ressort notamment que :

- Pour les autorisations d'absence pour enfant malade, plus de 80% sont prises par les femmes.
- Sur 29 congés parentaux (2018/2019/2020), 27 sont pris par femmes et 2 par les hommes.

Ces fortes inégalités au détriment des femmes impliquent une politique sociale engagée afin de favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.

Les objectifs des actions mises en œuvre au sein de l'établissement sont :

L'EPSM inscrit dans son plan une politique ambitieuse en matière de soutien à la parentalité et aux proches aidants. Il propose notamment de mettre en place un groupe de travail sur les situations individuelles complexes en lien avec le temps de travail afin d'apporter des réponses adaptées aux situations particulières, mais aussi de mettre en place les parcours d'accueil/processus de réintégration à l'issue des congés parentaux sur la base du volontariat.

1. Favoriser l'accès, la reprise d'activité et le maintien dans l'emploi des femmes ayant des enfants

L'établissement a recensé les besoins d'accueil et de garde des enfants des personnels par l'élaboration et l'exploitation de questionnaires adressés à chaque salarié afin d'ajuster et de développer l'offre de garde des enfants et les financements par l'employeur.

De prendre en compte, plus particulièrement, les situations de monoparentalité et d'isolement des salariées et d'accompagner les salariées victimes de violences au sein de leur domicile ou au sein du lieu de travail et d'apporter aux

cadres les outils nécessaires à leur prise en compte.

Les constats identifiés dans le cadre de l'accompagnement social effectué par le Service Social du Personnel ont permis de repérer :

- La nécessité de sécuriser de manière transitoire le parcours logement d'un salarié,
- La complexité pour les salariés, d'accéder au logement social de manière prioritaire et aux structures d'hébergement temporaire compte tenu des critères d'accès et du manque de places disponibles pour les salariés de l'établissement en situation de rupture.

2. Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du personnel par le biais des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail

Le CH Guillaume Régnier bénéficie également d'un financement de l'ARS dans le cadre de projet de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel et des agissements sexistes au sein du personnel, qui sera accompagné d'une formation pour l'ensemble des agents de l'hôpital.

02

PRIX DU PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PRIX COUPS DE COEUR DU JURY



POUR LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES SITUATIONS DE DISCRIMINATION OU DE HARCELEMENT
À L'OCCASION DE CONGRÈS ANNUEL DU SMOS - 14 SEPTEMBRE 2022

CH D'ABBEVILLE

Le CH d'Abbeville a développé son plan d'égalité professionnelle autour de **3 axes** :

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Pour cet objectif, l'établissement a défini des indicateurs de suivi qui ont été suivi tout au long de l'année 2022 (rémunération mensuelle nette par catégorie d'emplois, nombre d'agents exerçant des heures supplémentaires, écarts de primes).

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement

Le CH d'Abbeville s'est engagé dans la poursuite de cet objectif à mettre en place une campagne de communication de portraits d'agents aux métiers atypiques, d'assurer une mixité dans les jurys de concours, et de s'inscrire dans une démarche d'accès aux emplois à responsabilité pour les agents femmes (chefferie de service, chef de pôle, encadrement).

3. Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle

L'établissement favorise le télétravail et assure le bilan de la proportion des femmes et des hommes en télétravail. Il a également pour objectif d'améliorer les conditions de travail en limitant les TMS et en établissant le bilan par filière et par sexe des accidents de service ou des maladies professionnelles.

Zoom sur la méthode de création du dispositif de signalement des situations de discrimination et de harcèlement

En parallèle, le CH d'Abbeville a mis en place un dispositif structuré de signalement qui permette à tout membre de l'hôpital de témoigner ou de déclarer une situation de harcèlement ou de discrimination.

Il s'agit de mettre en place une procédure pour faire le lien avec la direction des ressources humaines et des affaires médicales pour mettre en œuvre les actions nécessaires pour faire cesser la situation de harcèlement ou de discrimination et enquêter afin de prendre les mesures ad hoc. Groupe de travail composé : du médecin du travail, de la secrétaire du CHSCT, d'un représentant de la DRH, d'un représentant du directeur des affaires générales, d'un cadre supérieur de santé, de l'élève directeur d'hôpital en charge du projet.

- 2 séances de travail : le 24 mars et le 5 mai 2022
- Productions :
 - Questionnaire de recueil ;
 - Charte de fonctionnement du comité d'analyse ;
 - Logigramme de traitement des questionnaires ;
 - Charte RGPD (règlement général de protection des données) ;
 - Document de liaison avec la DRH ;
 - Communication (affiche) ;
- Validation par le CHSCT et la CME

03

■ **CHR METZ-THONVILLE**

Le CHR de Metz Thionville a été le premier établissement des 32 CHR/CHRU à avoir signé la charte égalité Homme Femme en partenariat avec l'association Donner des Elles à la Santé en avril 2021 donnant lieu à plusieurs axes de travail.

L'établissement s'est engagé à :

1. Dresser un diagnostic de sa situation spécifique en matière d'égalité femmes-hommes
2. Impliquer l'ensemble des parties prenantes de l'établissement, les instances et tous les volontaires, dans une démarche égalité
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
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 genrées sur l'établissement
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 et comités de pilotage
6. Communiquer auprès de tous les professionnels de l'établissement et proposer des accompagnements lorsque c'est nécessaire

PRIX DU PLAN D'ACTIONS
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
PRIX COUPS DE COEUR DU JURY



POUR LA MISE EN PLACE D'UNE JOURNÉE SPECIFIQUE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
À L'OCCASION DU CONGRÈS ANNUEL DU SIRS - 16 SEPTEMBRE 2022

7. Lutter contre les violences sexistes et permettre aux victimes de les signaler en toute sécurité.

L'établissement a mis en place un binôme référent égalité, puis une commission égalité composée de personnel médical et non médical. L'un des premiers projets de cette commission concerne la mise en place d'une cellule de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette cellule a donné lieu à un programme détaillé visant à maîtriser les notions réglementaires et les définitions des violences sexistes et sexuelles, la mise en place d'une procédure de signalement et de gestion des entretiens et le déploiement d'une communication spécifique à ce sujet.

Zoom sur la journée égalité Femme/Homme et violences sexistes organisée au CHR

Cette journée a été l'occasion de faire intervenir des experts d'horizons différents autour de la thématique du harcèlement et des violences sexistes, tels que l'Association Donner des Elles, le Collectif Féministe contre le Viol, l'ARS, des délégations aux droits des femmes et à l'égalité, mais aussi d'Associations d'aides aux victimes, pour sensibiliser les professionnels à cette thématique.

**Distinction pour
la méthode et les
outils déployés
à l'échelle
du territoire**

01

PRIX DU PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PRIX MÉTHODE ET OUTILS



POUR LA MÉTHODE ET LES OUTILS DÉPLOYÉS À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE
À L'OCCASION DU CONGRÈS ANNUEL DU SMPS - 14 SEPTEMBRE 2022

GHT CŒUR GRAND EST

Une organisation territoriale pour le déploiement de la politique d'égalité professionnelle :



Le SMPS a consacré le GHT Cœur Grand Est en lui décernant une distinction pour la méthode et les outils utilisés pour le déploiement du plan d'égalité professionnelle à l'échelle territoriale. En effet, pour chaque axe général, le GHT a déployé des objectifs opérationnels et des fiches actions détaillées, permettant d'avoir de véritables indicateurs de suivi et une évaluation des besoins au plus près du terrain.

4 thématiques sont définies :

1. Gouvernance, management et communication :

Le GHT Cœur Grand Est a déployé des fiches actions pour la désignation du référent « égalité professionnelle », de sa fiche de poste, de la constitution d'une task force à l'échelle du GHT, de la définition de la méthodologie et du paramétrage, et de l'organisation d'un circuit de communication efficace.

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

Concernant cet axe, le GHT présente un état

des lieux des écarts de rémunération, les traite, accompagne les parcours, s'assure de l'égal accès aux responsabilités professionnelles.

3. Articulation entre vie personnelle et professionnelle

Le GHT promeut via ses fiches actions l'adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail en site distant, le développement et le soutien à la parentalité.

4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Concernant ce dernier axe, le GHT a défini des actions concrètes d'organisation du dispositif de signalement et de prévention des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, de discrimination, tout en permettant la construction d'un circuit d'accompagnement et de soutien des victimes sécurisé et confidentiel

Zoom sur les fiches action du plan égalité professionnelle : élaborer la fiche de poste du référent « Égalité professionnelle du GHT Cœur Grand Est »:

| AXE GENERAL | FICHE ACTION N°2: | |
|---|--|------------------------|
| Gouvernance, management et communication | Élaboration de la fiche de poste du référent « Égalité Professionnelle » du GHT Cœur Grand Est | |
| Pilote de l'action : référent « Égalité Professionnelle » | | |
| Objectifs opérationnels | Ressources nécessaires à la réalisation de l'action | |
| - Formaliser la fiche de poste du référent « Égalité Professionnelle » | Ressources humaines | Ressources matérielles |
| | Temps de secrétariat Unité de communication Service qualité | reprographie |
| - Créer un flyer de présentation | Financement | Autres |
| | | |
| - Présenter la fiche de poste dans les instances de gouvernance du GHT Cœur Grand Est et des structures qui le constituent | | |
| Critères et indicateurs de résultats | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Le profil de poste est élaboré Il est intégré dans le plan d'actions Il est consigné dans les PV d'instances de gouvernance | | |
| Échéancier | | |
| De novembre 2021 à février 2022 | | |
| Communication | | |
| Interne | Externe | |
| - instance du GHT et de ses établissements - diffusion systématique du flyer aux nouveaux arrivants | - courrier d'information à l'ARS | |

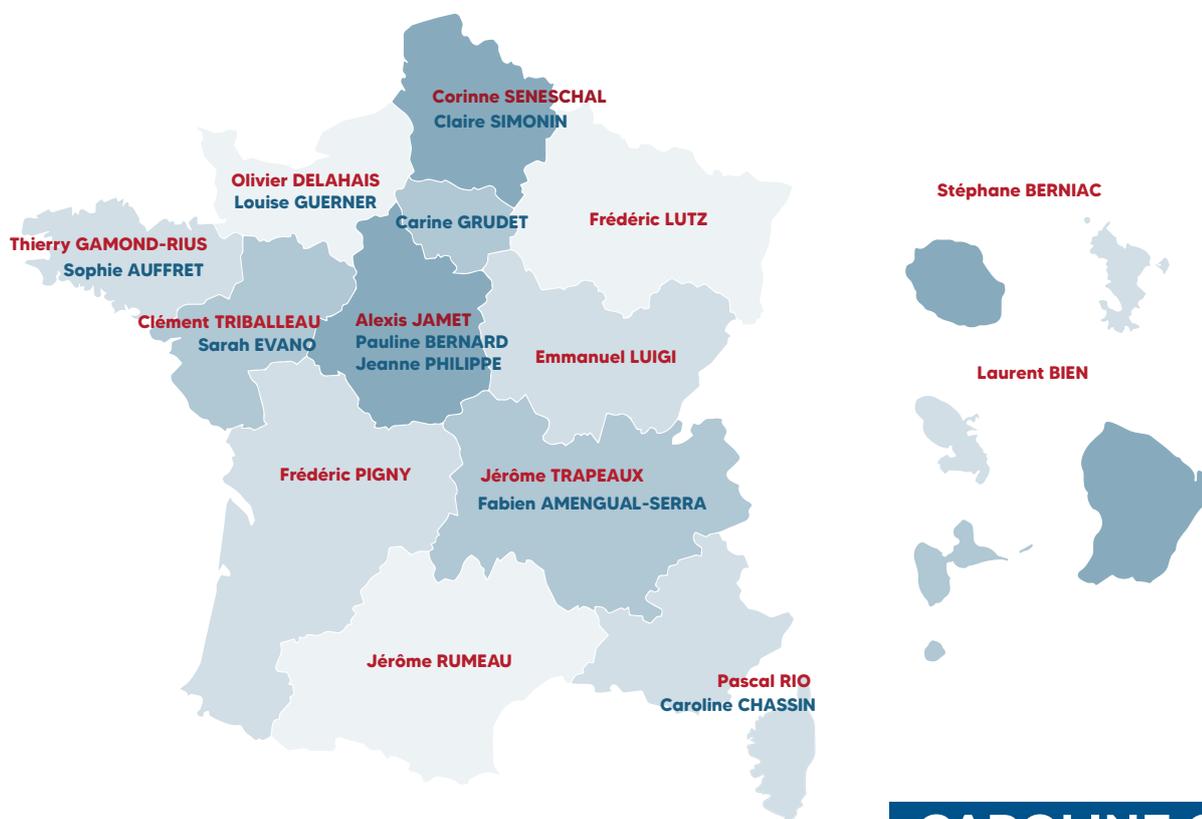
Contacts utiles.

Vous souhaitez plus d'informations et d'exemples des actions déployées pour faire de l'égalité professionnelle une réalité dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux? Les référents égalité professionnelle SMPS sont à votre disposition pour vous apporter des conseils.

Vous souhaitez plus d'informations, disposer de documents et de conseils méthodologiques ? Pour les adhérents, le SMPS propose aux professionnels intéressés, sur demande, la transmission de coordonnées d'interlocuteurs sur cette thématique et d'une mise en relation avec les lauréats des prix SMPS relatifs aux plans d'égalité professionnelle.

Carte de France

Les référents **égalités professionnelles** du SMPS et les **secrétaires régionaux**



- : **SECRÉTAIRES RÉGIONAUX**
- : **RÉFÉRENTS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

CAROLINE CHASSIN

Référente nationale de

l'égalité professionnelle du SMPS