

CHARTRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET PLAN D'ACTIONS ASSOCIE

CENTRE HOSPITALIER SAMUEL POZZI DE BERGERAC

Cette charte a fait l'objet d'un avis favorable :

1. En Directoire le : *23 juin 2025*
2. En Commission médicale d'établissement (CME) le : *24 juin 2025*
3. En Comité social d'établissement (CSE) le : *26 juin 2025*
4. En Conseil de surveillance le : *27 juin 2025*
5. En Commission des soins infirmiers de réduction et médico-technique (CSIRMT) le : *27 juin 2025*

AVANT-PROPOS

Érigée en priorité institutionnelle par le Centre hospitalier Samuel Pozzi qui emploie près de 725 femmes (soit 48.19% du total du personnel médical et 82.63% du total du personnel non médical), la démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes menée par l'établissement a initié la rédaction de la présente charte. Il convient en effet de poursuivre les actions mises en œuvre par l'établissement afin de bâtir une culture de l'égalité pérenne.

A cet égard, la Direction des Ressources humaines et des Affaires médicales propose de diffuser une charte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble de services de l'établissement. La prise de conscience doit en effet être collective. Le Centre hospitalier Samuel Pozzi encourage ainsi l'ensemble du personnel à prendre part à l'exécution des engagements cités dans la charte afin que le document puisse se traduire de façon concrète et lui permettre d'exercer ses mission dans un cadre respectueux et favorable à l'épanouissement de tous.

Pour le Centre hospitalier Samuel Pozzi, les garanties fournies à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes participent de l'attractivité, de la fidélisation et de la qualité de vie au travail, et donc au renforcement de la marque employeur.

Le Centre hospitalier Samuel Pozzi a défini 5 axes du plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Axe 1 impliquer la gouvernance à tous les niveaux dans la mise en œuvre et le suivi de la politique d'égalité professionnelle
2. Axe 2 évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
3. Axe 3 promouvoir l'évolution de carrière des femmes au sein de l'établissement
4. Axe 4 mieux accompagner la parentalité au travail et l'articulation des temps vie professionnelle et personnelle
5. Axe 5 prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

AXE 1

IMPLIQUER LA GOUVERNANCE A TOUT LES NIVEAUX DANS LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin d'insuffler une culture de l'égalité professionnelle au sein de l'ensemble des services, et permettre un changement durable des mentalités, l'implication de la gouvernance est indispensable. Chaque niveau peut et doit participer à rendre notre établissement exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

1. Intégrer au sein des projets d'établissement la dimension de l'égalité
2. Favoriser la parité aux postes à responsabilité (comité de direction, chefferie de service, encadrement supérieur).
3. Former le management aux enjeux de l'égalité professionnelle.
4. Choisir des indicateurs de suivi réguliers (qualitatifs et quantitatifs) pour évaluer la maturité de notre organisation en termes d'égalité professionnelle

AXE 2

EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conscient du maintien de certaines inégalités salariales, le Centre hospitalier Samuel Pozzi souhaite élaborer des dispositifs visant à identifier et à corriger, le cas échéant, les différences de traitement indues entre les femmes et les hommes.

1. Présenter un plan de réduction des écarts de rémunération pour le Personnel Médical et le Personnel Non Médical (cible : contractuels).
2. Rendre publiques certaines données anonymisées, et démontrer les efforts de l'établissement en faveur d'une réduction des écarts de rémunération entre les deux sexes.

AXE 3

PROMOUVOIR L'EVOLUTION DE CARRIERE DES FEMMES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

Le Centre hospitalier Samuel Pozzi s'attache à ce que tout processus de recrutement soit basé uniquement sur les compétences, l'expérience et les qualifications des candidats. Il met en avant une volonté forte de promouvoir l'équilibre des nominations à certains postes, et développe pour cela des outils d'appui et de soutien à l'attention des femmes désireuses d'occuper des postes à forte responsabilité.

1. Repérer dans chaque service, les femmes qui peuvent être amenées à prendre des responsabilités à court, moyen et long terme
2. Aider à l'émergence de candidatures féminines pour le portage des projets
3. Organiser une campagne de communication institutionnelle avec mise en valeur des réussites féminines PM/PNM
4. Proposer des formations managériales spécifiques pour les femmes désirant accéder à de postes à responsabilité (coaching individuel et collectif, accompagnement des transformations, formations et ateliers d'échanges et de pratiques managériales, conférences inspirante, tutorat féminin...)
5. Diffuser l'index de l'égalité professionnelle le plus largement possible

AXE 4

MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITE AU TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Le Centre hospitalier Samuel Pozzi encourage l'adoption de modalités de travail inclusives, qui respectent les responsabilités de chacun. L'établissement veille à ce que soit proposé un environnement de travail sain, dans lequel les stéréotypes de genre et les discriminations liées à la parentalité sont bannis.

1. Expérimenter de nouvelles organisations afin de faciliter l'articulation vie professionnelle - vie privée (recours à la semaine de/en 4 jours, télétravail, horaires décalés...) sous réserve de leur compatibilité avec les obligations de service.
2. Communiquer auprès de tous les agents sur leurs droits en lien avec la maternité/paternité/adoption/parcours PMA.
3. Prévoir les modalités d'accompagnement à la parentalité.

AXE 5

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Le Centre hospitalier Samuel Pozzi œuvre à la garantie de conditions de travail équitables, qui préservent la dignité et qui favorisent un environnement professionnel propice au développement personnel et à l'accomplissement du personnel quel que soit le poste occupé. Le rejet de toute discrimination directe ou indirecte, fondée notamment et entre autres sur le genre, fait partie des principes fondamentaux et inaliénables défendue par notre institution.

1. Sensibiliser tous les professionnels à l'égalité professionnelle et aux agissements à caractère sexiste et sexuel.
2. Déployer une campagne de communication/mettre en place une politique de tolérance zéro en matière de propos, de comportements ou d'agissements sexistes.
3. Rappeler le rôle des interlocuteurs de premières lignes (Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales, Service de Santé au Travail, psychologues).
4. Communiquer autour du dispositif de signalement des violences au travail et de son utilité en cas de violence sexiste et sexuelles.