

## Journée internationale des droits des femmes Le CHU déploie son plan d'actions 2021-2023

Si la proportion de femmes et d'hommes parmi les personnels médicaux est relativement équilibrée (48.16 % d'hommes 51.84 % de femmes) et que pour la 1<sup>ère</sup> fois la Commission Médicale d'Etablissement a élu à sa présidence une femme en la personne du Professeur Barthélémy, les chiffres sont différents concernant les personnels non médicaux où la proportion de femmes reste nettement supérieure avec 20,42% d'hommes et 79,58% de femmes. Ne pouvant agir au niveau national sur la composition de certaines filières professionnelles, le CHU peut néanmoins s'engager à favoriser la mixité lorsqu'il le peut, à compétences métiers égales. Par ailleurs il convient de noter que la répartition des temps de travail notamment les temps partiels (tous motifs confondus) au sein du personnel non médical est déséquilibrée au regard des populations considérées puisqu'il concerne majoritairement des femmes (+ de 95%) au CHU.

### **L'égalité femmes hommes c'est d'abord un cadre juridique.**

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 avait prévu l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une durée de 3 ans. La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 avait rendu quant à elle applicable cet accord dans la fonction publique hospitalière (article 80).

### **L'égalité femmes hommes au CHU c'est aussi un plan d'actions 2021-2023 en cours.**

Le plan d'action se déploie sur tout l'établissement. Il s'applique à tous les agents du CHU, fonctionnaires et contractuels, médicaux et non médicaux. Un groupe de travail pluri-professionnel composé de vingt professionnels a été mobilisé entre les mois de mars et mai 2021 pour définir les mesures proposées et assurer la représentation de l'ensemble des professionnels de l'hôpital dans la démarche.

Réaliste et pragmatique, ce plan triennal prévoit 5 axes d'intervention et 40 actions répartis comme suit :-

**Axe 1** Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle grâce à 4 actions dont « Intégrer la notion femme / homme dans les indicateurs RH au maximum des possibilités »

**Axe 2** Evaluer, prévenir et, le cas échéant, réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes grâce à 1 action « S'assurer de l'absence d'écarts de rémunération femmes – hommes non légitimes, notamment sur les modalités de recrutement des professionnels contractuels ».

Axe 3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale grâce à 18 actions dont « Anticiper le remplacement de l'absentéisme lié à la parentalité par le biais d'expérimentations de remplacement « 1 pour 1 ».

Axe 4 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique grâce à 10 actions dont « Sensibiliser les professionnels chargés du recrutement à la lutte contre les stéréotypes. »

Axe 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes grâce à 7 actions dont « Créer et mettre en oeuvre un dispositif de signalement des différentes formes de harcèlement. »

### **CONTACTS PRESSE**

**Tatiana BLANC, chargée de communication**

04 73 75 10 87 ou 06 33 21 02 09

**Alice PAPON-VIDAL, chargée de communication**

04 73 75 10 48 ou 06 84 44 19 96

Toute demande presse ou interview de professionnels du CHU doit être adressée uniquement au service communication via l'adresse suivante :  
[communication@chu-clermontferrand.fr](mailto:communication@chu-clermontferrand.fr)