**Trame d’un plan d’actions en faveur**

**de l’égalité professionnelles femmes – hommes**

1. Contexte général

En application de l’article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’établissement XXXX a élaboré un plan d'actions en accord avec le Comité Social Economique de l’établissement.

Un plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans un ESMS vise à promouvoir l'égalité des sexes et à lutter contre les discriminations basées sur le genre au sein de cet environnement spécifique.

1. Cadre juridique

Ce plan d’actions promeut l’égalité professionnelle, dans le cadre juridique ci-dessous :

* Prévues par l’accord relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l’élaboration, la mise en œuvre d’un plan d’action relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nomination d’un référent égalité sont rendues obligatoires par la Ioi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
* Le décret du 4 mai 2020 définit les modalités d’élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l’égalité professionnelle dans la fonction publique ;
* L’instruction en date du 5 août 2021 détaille les conditions de mise en place du référent égalité au sein de la fonction publique hospitalière.

1. Etat des lieux

*Quelques exemples d’indicateurs :*

* 1. Effectif physique par groupe fonctionnel et genre
  2. Effectif physique par catégorie et genre
  3. Moyenne d’âge par groupe fonctionnel

1. Organisation et suivi du plan d’actions

Les référents Egalité au sein de l’Etablissement sont :

* XXXXX.

Leurs missions sont les suivantes :

* XXXXX

1. Le plan d’actions

*Quelques exemples de thèmes et d’actions*

* 1. L’évolution professionnelle

*Exemples :*

* Continuer à appliquer le statut et les grilles de rémunérations règlementaires garantissant un traitement identique pour les personnes placées dans une situation similaire
* Mettre en avant les données sur la parité Homme-Femme dans le Bilan Social notamment par fonction ou grade
  1. Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (parentalité)

*Exemples :*

* Rappeler systématiquement l’existence de la prime naissance et d’adoption du CGOS et accompagner via les RH l’agent à la solliciter
* Créer des outils de communication pour informer les professionnels des impacts des interruptions sur leur carrière
* Définir les modalités d’accompagnement des agents « proche aidant » avec une information sur le dispositif du congé proche aidant
  1. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

*Exemples :*

* Formaliser le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de discrimination, actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes
* Définir les modalités d’accompagnement et de soutien des victimes
  1. Sensibiliser et former

*Exemples :*

* Former les recruteurs aux biais, et en particulier sexistes, qui peuvent intervenir dans les processus de recrutement
* Lancer des quiz de sensibilisation auprès des agents sur les préjugés et les comportements sexistes
* Mettre en place un groupe de réflexion
  1. Promotion de la santé

*Exemples :*

* Une salariée pourra s'absenter de son travail pour allaiter 1 heure par jour, répartie en 2 périodes
* En cas de menstruations douloureuses, un accès au Pôle Promotion à la Santé est ouvert pour assurer un premier diagnostic infirmier et fournir les premiers soins le cas échéant, ainsi qu’un temps de repos nécessaire
  1. ….