

CHARTRE D'ÉGALITÉ FEMME-HOMME AU CHU DE RENNES

CETTE CHARTRE MARQUE L'ENGAGEMENT DU CHU DE RENNES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA PRÉVENTIONS DES AGISSEMENTS ET VIOLENCES SEXISTES.

Elle s'inscrit pleinement dans le cadre des grandes orientations nationales, notamment la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de mars 2013. Elle constitue l'une des priorités du projet social de l'établissement.

Elle s'appuie sur la déontologie et les valeurs portées par le CHU et ses agents : bienveillance, entraide, respect, équité de traitement, confidentialité.

Elle s'intègre dans les travaux menés par l'Observatoire local de la qualité de vie au travail depuis septembre 2017. Elle s'inscrit par ailleurs dans le respect de la charte d'engagement sur la Qualité de vie au travail des CHU.

Au CHU de Rennes, près de 80 % des personnels non-médicaux et plus de 50 % des personnels médicaux sont des femmes. Pour autant et malgré cette plus forte représentation, l'égalité entre les femmes et les hommes reste encore à affirmer et consolider.

Le CHU de Rennes s'engage à :

- 1 Diagnostiquer** - Mettre en évidence les situations et les attentes respectives des femmes et des hommes. Objectiver les agissements sexistes au sein du CHU et mesurer les éléments relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 2 Informer et sensibiliser** l'ensemble des professionnels (réglementation, principes et enjeux, chiffres, outils...) et constituer des réseaux de partenaires.
- 3 Promouvoir la culture de la déclaration des agissements sexistes** - Enquêter au sein de l'établissement afin de déterminer les suites à donner à tout signalement d'agissement sexiste.
- 4 Lutter concrètement contre les discriminations** - Conformément aux engagements pris dans le cadre de la charte sur la Qualité de vie au travail des CHU, le CHU de Rennes souhaite garantir une culture de non-discrimination en son sein. Il s'engage à assurer une analyse régulière de ses processus de gestion des ressources humaines sur le respect des 25 critères de non-discrimination et à mettre en place des actions correctives face à tout dysfonctionnement constaté.
- 5 Intégrer des actions concrètes** de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques du CHU - Recrutement, avancement et accession aux postes à responsabilité, développement des compétences, rémunération, représentation aux instances... Ces actions seront accompagnées d'objectifs quantifiés de progression.
- 6 Évaluer** l'impact des politiques et des actions mises en œuvre.