

Le CH de Béziers est labellisé Égalité professionnelle par AFNOR

Sanitaire et Médico-social

Date de publication : 28 janvier 2025

Généralités

Objectif :

Inscrire la démarche Égalité dans un processus certifié, pour garantir une démarche continue d'amélioration des pratiques et d'obtenir une reconnaissance des actions conduites dans un cadre approuvé et exigeant.

Le CH de Béziers s'est engagé en 2019 à conduire une politique d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. La mise en œuvre du plan d'actions "Agir pour l'Égalité" consistait à déployer des actions concrètes en faveur de l'Égalité F/H dans divers domaines (VSS, santé des femmes, promotion de la carrière des Femmes, accompagnement des femmes enceintes...). La maturité de la démarche a permis d'obtenir le label de l'AFNOR sur l'Égalité Professionnelle.

Etapes de mise en oeuvre

2019 : inscription de la démarche dans le projet d'établissement.
2020 : élaboration du plan d'actions "Agir pour l'Égalité 2021-2024". Constitution du Comité de Pilotage Égalité et des groupes de travail. Nomination des pilotes de la démarche (une pilote à la Direction RH et une pilote médecin).
2021 - 2023 : déploiement des actions.
2022 : nomination d'une Référente Égalité
Avril 2023 : visite de certification AFNOR.
Mai 2023 : rapport de certification et labellisation avec deux points d'excellence.
Septembre 2023 : audition devant la commission de labélisation.

Essaimage

Les principaux leviers

Engagement de la gouvernance, inscription dans les politiques institutionnelles. La mise en œuvre d'un plan d'actions permettant de rendre visible la démarche. Le pilotage de la démarche aves des pilotes identifiées et l'implication du personnel médical.

Les principaux freins

Certaines exigences du label sont complexes à mettre en oeuvre. Cela demande de mettre en place un pilotage important et une démarche qualité structurée.

Témoignages

> *Le label de l'AFNOR nous a permis de récompenser les efforts réalisés depuis plusieurs années, et d'obtenir la certitude que nous étions sur le bon chemin ! C'est très motivant et cela dynamise la démarche de façon vertueuse.*
>
> **Elise SCARPATI, Ingénieur RSE, Référente Egalité**

> *En tant que Médecin Urgentiste, participer à ce label permet de diffuser une culture sur les sujets de violences faites aux femmes mais également de la question "genre et santé" (expression différente des pathologies selon le sexe, sous représentation des femmes sur les essais thérapeutique). L'obtention du label permet d'engager la communauté médicale dans la prise en charge de ces problématiques, au bénéfice de la prise en charge des patientes et des patients.*
>
> **Marie Ange GAU, Médecin, copilote Politique Egalité**

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

drh@ch-beziers.fr

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 janvier 2022

Durée du projet : 6 mois

CH de BEZIERS 34500

Type de structure : Sanitaire et Médico-social / Public

Obligation réglementaire : Non

Le label n'est pas obligatoire mais le plan d'action égalité l'est.

Déclenchement

Annexée aux Lignes Directrice de Gestion, la politique égalité a été entièrement pensée et conçue au regard des dispositifs réglementaires récents (loi de la transformation de la fonction publique, dispositif de signalement interne) et de la volonté de la gouvernance générale de porter le sujet au plus haut niveau d'exigence.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10

Remplace une pratique existante

Les ressources

Temps

Temps relatif à la gestion de projet et au déploiement des actions.

A considérer

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Des personnes ressources identifiées pour conduire la labellisation.

A considérer

Des compétences en interne

Connaissances sur les sujets de l'égalité, compétences RH, communication, système de management de la qualité.

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Peu

Des équipements, du matériel

Peu

Des financements (internes et externes)

La démarche de certification a un coût.

A considérer

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [x] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles
- [x] Autres : Fournisseurs (cahier des charges achats et bons de commande)

Les impacts

Sur l'environnement : Non applicable

Sur les professionnels : Impacts positifs

Valorisation des carrières des femmes / Sentiment d'appartenance et reconnaissance

Sur les usagers : Impacts positifs

Amélioration de la QVCT des femmes et des hommes

Sur l'organisation : Impacts positifs

Amélioration de l'image et de l'attractivité de l'établissement

Sur le médico-économique : Impacts positifs

Attractivité

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Projet d'établissement