

É Charte de l'égalité professionnelle FEMMES - HOMMES

Le 8 mars 2013 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le Centre Hospitalier de Thuir décide de s'engager dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes.

Une référente « égalité professionnelle » est missionnée au sein de la direction du Centre Hospitalier, un comité de pilotage est créé et une rencontre annuelle est organisée.

Cette charte précise les objectifs de la démarche « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES » et détaille les principales actions.

Le centre hospitalier de Thuir s'engage à

1 Garantir l'égalité dans le cadre des recrutements

- › Égalité de traitement des candidatures quel que soit la filière.
- › Processus de recrutement neutre et égalitaire.
- › Sensibilisation et formation des équipes chargées du recrutement.
- › Féminisation de tous les titres et fonctions.

2 Promouvoir la qualification de chacun.e sans distinction

- › Participation de tous les agents à des actions de formation.
- › Priorité aux formations locales et/ou sur site.
- › Accompagnement des projets de formation professionnelle.
- › Actions de mentoring utilisées comme leviers de déroulement des carrières.

3 Soutenir l'évolution professionnelle

- › Créer des outils de communication permettant à tous les agents de prendre connaissance de l'incidence sur leur carrière des différents types d'interruption.
- › Proposer des entretiens préalables au départ et à la reprise lors d'interruptions de carrière.
- › Disposer d'outils de communication pour informer les personnels pendant leur absence des postes vacants.
- › Éviter les ruptures de parcours professionnels pour les femmes enceintes.

4 Prendre en considération créer, suivre & analyser...

- › Créer, suivre et analyser des indicateurs de santé au travail.
- › Proposer une politique préventive adaptée

7 Sensibiliser et informer

- › Diffusion interne des informations sur l'égalité professionnelle.
- › Sensibilisation des fournisseurs du Centre Hospitalier.
- › Diffusion aux partenaires institutionnels.

5 Assurer la mixité et la parité

- › Favoriser la mixité et tendre vers la parité des effectifs dans une équipe.
- › Veiller à une juste représentation des femmes dans les instances du Centre Hospitalier, a minima la parité.

Lutter contre le sexisme

- › Création et diffusion de supports de communication.
- › Création d'une cellule de veille et de lutte contre les discriminations.
- › Sensibilisation du personnel et de l'encadrement.

8 Évaluer annuellement les différents engagements de la charte

- › Journée d'étude annuelle.
- › Rapport de situation comparée.
- › Bilan social.
- › Label égalité AFNOR.

