

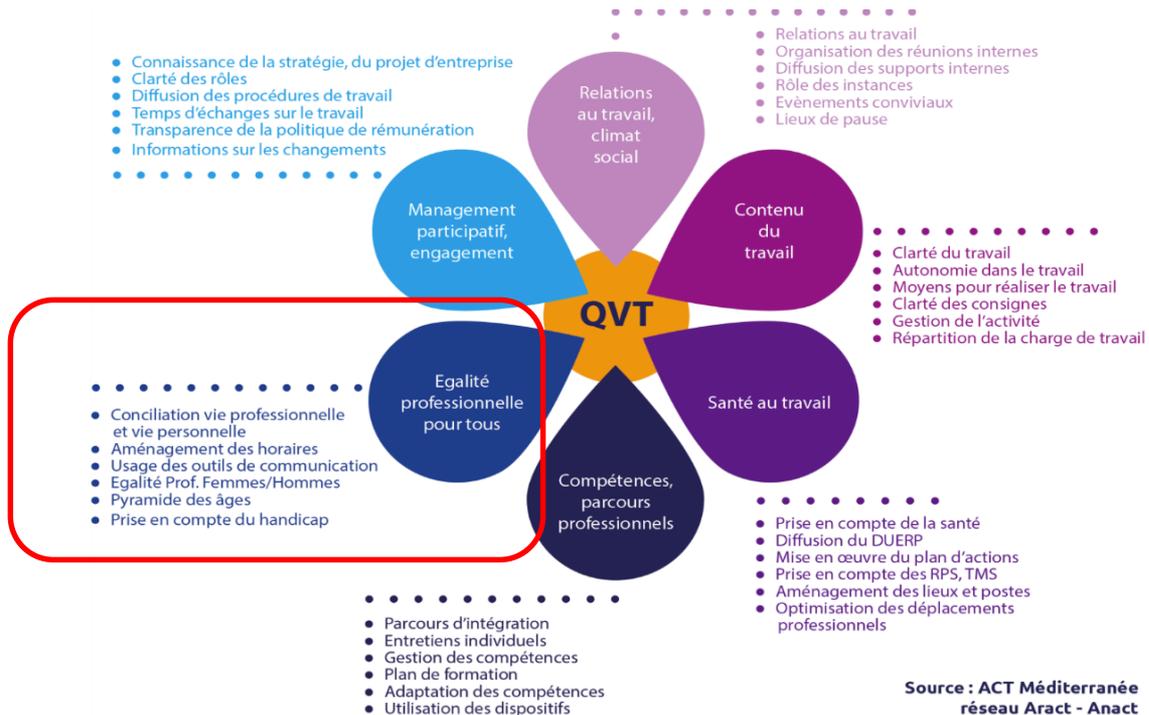
Elaboration d'un Plan Egalité Professionnelle

Dossier de candidature
Prix innovation Unicancer

Institut Paoli Calmettes

Sept. 2024

Contexte : L'égalité professionnelle est un des axes de la qualité de vie au travail



Contexte : Une attente forte des jeunes générations et un levier d'attractivité

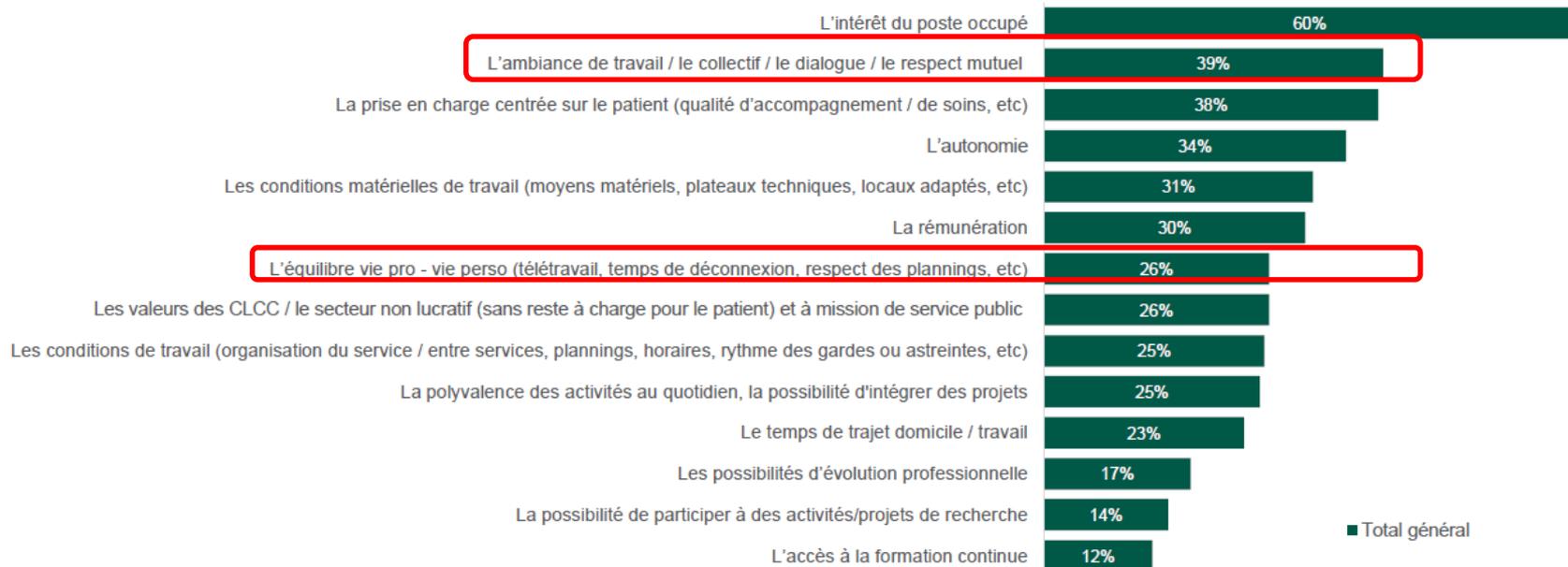
- **Lorsqu'ils doivent choisir un emploi, les jeunes générations considèrent :**
 - Le salaire et les avantages financiers (53%).
 - L'intérêt pour le poste et les missions (41%)
 - L'équilibre offert entre vie professionnelle et vie privée (40%)
 - Donner du sens au travail en exerçant un emploi en adéquation avec leurs valeurs les possibilités d'évolution et les conditions de travail données (flexibilité des horaires, télétravail...) (37 %)
- **Top 4 des causes que les jeunes défendent :**
 - La sécurité (92%)
 - La lutte contre les discriminations (91%)
 - Les inégalités sociales et la précarité (91%)
 - L'écologie (89%)

Contexte : Un levier pour fidéliser les équipes en place

Éléments essentiels – niveau global

Cf. Annexes 3 et 4

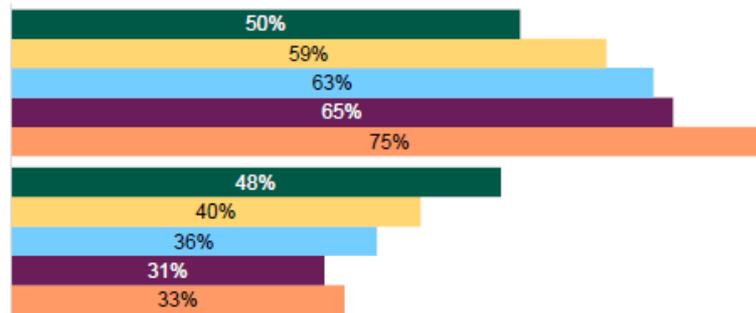
Quels sont pour vous les éléments essentiels dans votre travail actuel en CLCC (jusqu'à 5 choix possibles) ?



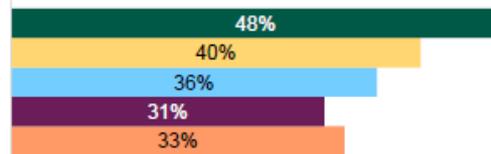
Contexte : Un levier pour fidéliser les équipes en place

- Moins de 30 ans
- Entre 30 et 40 ans
- Entre 40 et 50 ans
- Entre 50 et 60 ans
- Plus de 60 ans

L'intérêt du poste occupé



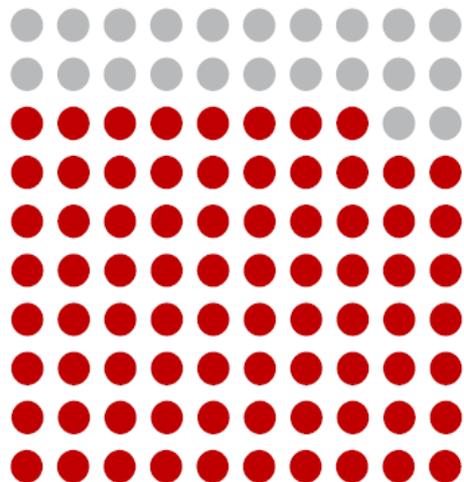
L'ambiance de travail / le collectif / le dialogue / le respect mutuel



Contexte : Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) : une nécessaire évolution vers une politique tolérance zéro



Près de 8 femmes médecins hospitaliers sur 10 déclarent avoir été victimes de comportements sexistes et un tiers témoigne de gestes à connotation sexuelle, voire d'attouchements.



78%

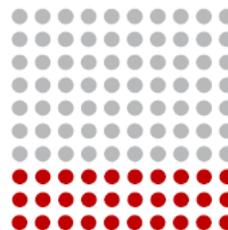
des femmes médecins ont déjà été victimes de comportements sexistes

(propos choquants, gestes inappropriés)

Très souvent + souvent + Rarement

77%

des hommes ont déjà été témoins de comportements sexistes à l'égard des femmes



30%

ont déjà été victimes de gestes à connotation sexuelle, voire d'attouchements

Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) : une nécessaire évolution vers une politique tolérance zéro



Quand on parle du parcours des femmes en médecine, à quoi pensez-vous?



VIOLENTHOSPIT'OMÈTRE STOP AU SEXISME À L'HÔPITAL

| | |
|--|---|
| Environnement professionnel égalitaire | Tu te sens dans un environnement bienveillant dans ton service. |
| | Tu te sens libre de t'habiller comme tu en as envie pour aller travailler et tu peux évoquer librement la personne avec qui tu partages ta vie (conjoint-e...) ou ta situation familiale. |
| | Après un accouchement, ton hôpital respecte les congés parentaux et propose des aides pour garder les enfants. |
| | Tu as rencontré la médecine du travail pour un aménagement de ton poste pendant la grossesse. |
| Environnement professionnel hostile et sexiste | Les postes à responsabilités (cadres, chef-fes de service, direction) de ton hôpital respectent la parité femme-homme et tendent vers l'inclusivité. |
| | Les locaux, vestiaires et sanitaires de ton service ne sont pas adaptés à la diversité des genres ou des besoins (menstruels, allaitement...). |
| | Lors de ton entretien d'embauche, on te demande si tu es divorcée, si tu as des enfants ou si tu comptes en avoir. |
| | Un-e manipulateur-ice radio te coupe la parole et dit "Tas tes règles ou quoi ?" alors que tu lui fais une remarque. |
| | Tu es secrétaire médical-e et tu entends des médecins parler de patientes "hystériques" ou de "syndrome méditerranéen". |
| | "Tu as encore pris du poids après cette grossesse dis donc !" |
| Harçèlement sexuel, agressions sexuelles, viols | Le-a cadre de ton service demande aux soignantes musulmanes de retirer le voile sans évoquer de solutions pour qu'elles puissent garder les cheveux couverts. |
| | Un-e médecin appelle systématiquement "jeune homme" une étudiante trans. |
| | Il y a des images pornographiques dans le bureau et sur le fond d'écran des ordinateurs. |
| | Un kinésithérapeute s'adresse à toi en te disant "Salut miss !" tous les matins et insiste pour savoir si tu es en couple. |
| | Le chirurgien te dit "Tu veux que je te mette une fessée pour te souvenir de ma taille de gants ?". |
| | Etudiant-e dans le service, on te dissuade, on te menace d'invalidation de stage ou de blâme pour vouloir dénoncer des violences dont tu as connaissance. |
| Tu entends l'interne dire à l'externe "Tu me rejoindras dans ma chambre de garde ?" et tu sais qu'il lui envoie des SMS insistants "Je t'attends". | |
| Infirmière, on te met une main aux fesses dans l'ascenseur. | |
| On t'oblige à une fellation forcée ou une pénétration forcée. | |

Démarche Egalité à l'IPC ... en 3 étapes

09 mars 2023

**Signature de la Charte
Donner des ELLES à la Santé**

2^{ème} semestre 2023

**Etats des lieux
Bilan genré**

Objectif 2024

**Rédaction d'un
Plan Egalité**

ALERTE PRESSE

L'Institut Paoli-Calmettes vous
convie à la Signature officielle de la
Charte Égalité professionnelle
femmes / hommes



PROJET STRATEGIQUE D'ETABLISSEMENT DE L'IPC : UN ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

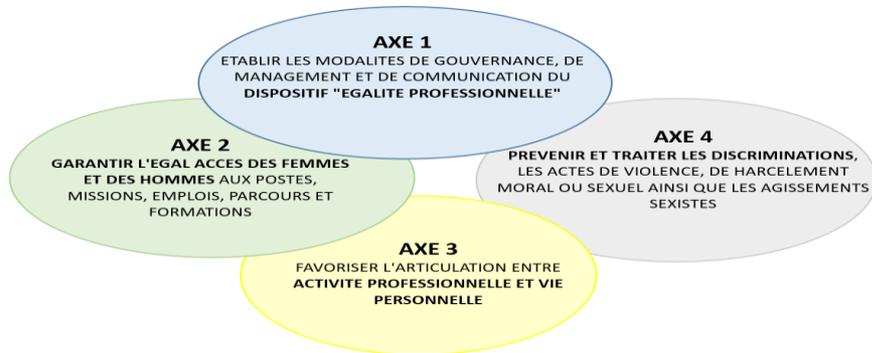
L'institut Paoli Calmettes s'engage et agit en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un impératif pour créer un climat de travail serein, motivant et équitable pour l'ensemble des personnes travaillant au sein de notre établissement.

→ En lien avec l'ambition 1 du projet stratégique

HUMANITE ET TECHNICITE AU SERVICE DE L'EXCELLENCE DANS LE SOIN

Lieu d'épanouissement professionnel, l'IPC relève avec les patients les défis actuels du système de santé de son territoire.

Nous avons élaboré un **Plan Egalité Professionnelle selon 4 axes règlementaires définis** et cadencé nos actions entre 2024 et 2026.



AXE 1 : ETABLIR LES MODALITES DE GOUVERNANCE, DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION DU DISPOSITIF "EGALITE PROFESSIONNELLE"

**Référent Egalité:
Appel à candidature juin
2024 –Recrutement en
cours**

| AXE 1 | ETABLIR LES MODALITES DE GOUVERNANCE, DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION DU DISPOSITIF "EGALITE PROFESSIONNELLE" | Dead-line |
|---|--|-----------|
| Désigner un (binôme) référent "Egalité professionnelle" | Formaliser la fiche de poste (fiche de mission) du référent "Egalité professionnelle" et la présenter aux instances de gouvernance | 2024 |
| | Communiquer sur les référents égalités et leurs missions au sein de l'établissement (création flyer de présentation, mailing) | 2024 |
| Constituer une équipe resserrée garantissant la parité F/H dans tous les domaines d'activité | Définir la mission de cette équipe et les modalités de réunions | 2024 |
| | Constituer un partenariat avec la cellule PEP (Parité Egalité) du CRCM | 2024 |
| | Former le(s) référent(s) égalité et les membres de l'équipe resserrée (identifier la formation ad hoc) | 2024 |
| Organiser un circuit de communication efficace | Présenter le dispositif à l'ensemble des instances | 2024 |
| | Assurer la diffusion du plan égalité dans une lettre ou mail d'information | 2024 |
| | Présenter le dispositif lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants et lors de l'arrivée des nouveaux internes | 2025 |
| | Créer un espace dédié au dispositif "Egalité professionnelle" dans l'intranet IPC | 2025 |
| | Planifier des interventions régulières lors de réunions de l'encadrement et dans les instances | 2025 |



REFERENT EGALITE PROFESSIONNELLE

Cadre réglementaire :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 y compris hospitalière.
 - L'action 1.5 de présent accord prévoit que chaque employeur public se dote en fonction de son organisation et de ses effectif(s) d'un(e) ou plusieurs référent(es) Egalité.
- Instruction N°DG05/RH5/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) égalité au sein de la fonction publique hospitalière.

Rôle et Missions du référent Egalité Professionnelle

Le référent porte le plan d'action Egalité Professionnelle de L'Institut Paoli-Calmettes.

Le référent a un rôle d'information, de conseil, d'alerte auprès des salariés sur les questions relatives à l'égalité professionnelle. Il est chargé de cinq missions :

- 1- Informer les salariés sur la politique menée en matière :
 - a. D'égalité professionnelle,
 - b. De lutte contre les discriminations liées notamment au sexe ou à la grossesse,
 - c. De prévention contre les violences, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes
- 2- Mettre en place des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle auprès des salariés :
 - a. Intervention lors d'actions de formation proposées aux salariés,
 - b. Suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des salariés,
 - c. Participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars et 25 novembre).
- 3- Conseiller les salariés et les services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle :
 - a. Assurer une mission de conseil en matière de prévention et traitement des actes de violence sexuelle, de harcèlement sexuel et moral, des agissements sexistes et des discriminations liées au sexe,
 - b. Mettre en œuvre toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle,

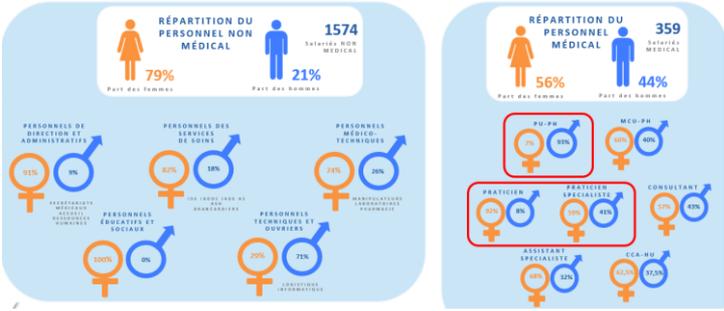
AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX POSTES, MISSIONS, EMPLOIS, PARCOURS ET FORMATIONS

| AXE 2 | GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX POSTES, MISSIONS, EMPLOIS, PARCOURS ET FORMATIONS | Dead-line |
|--|---|-----------|
| Etablir un état des lieux exhaustif (diagnostic) | Définir la méthodologie du diagnostic et paramétrage du bilan genré | 2024 |
| | Assurer une corrélation entre les indicateurs du bilan genré et ceux de l'index égalité | 2024 |
| | Identifier et analyser les causes d'écart entre femmes et hommes concernant les rémunérations et les promotions | 2024 |
| | Communiquer les principaux résultats du bilan genré annuellement | 2024 |

| AXE 2 | GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX POSTES, MISSIONS, EMPLOIS, PARCOURS ET FORMATIONS | Dead-line |
|--|---|-----------|
| Etablir un état des lieux exhaustif (diagnostic) | Définir la méthodologie du diagnostic et paramétrage du bilan genré | 2024 |
| | Assurer une corrélation entre les indicateurs du bilan genré et ceux de l'index égalité | 2024 |
| | Identifier et analyser les causes d'écart entre femmes et hommes concernant les rémunérations et les promotions | 2024 |
| | Communiquer les principaux résultats du bilan genré annuellement | 2024 |
| Evaluer, prévenir et traiter les écarts entre les femmes et les hommes | Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | 2025 |
| | Evaluer, prévenir et traiter les écarts de formations entre les femmes et les hommes | 2025 |
| | Evaluer, prévenir et traiter les écarts de promotions entre les femmes et les hommes | 2025 |
| Accompagner les parcours | Optimiser les procédures de recrutement en intégrant l'égalité considération femmes/hommes | 2025 |
| | Veiller à la communication sans stéréotypes de genre (site, offres d'emploi, ...) | 2025 |
| | Décliner sous forme de procédures, les règles inhérentes aux mobilités externes et internes et les règles d'accès aux formations externes et internes | 2025 |
| Sensibiliser et former les managers (et personnels RH) à l'égalité professionnelle | Acculturer aux biais de genre : fournir à tous une formation « evidence-based » de sensibilisation aux biais | 2025 |
| | Rendre la formation sur les enjeux d'équité obligatoire pour les personnes ayant des responsabilités de management | 2026 |
| S'assurer de l'égal accès aux responsabilités professionnelles | Identifier et appliquer les règles de promotions et d'avancement en valorisant des accès égaux femmes/hommes | 2025 |
| | Identifier des actions pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions (incluant la mise en œuvre d'un dispositif de nominations équilibrées pour atteindre au moins 40% pour chacun des sexes) | 2026 |
| | Veiller au nombre de candidats F/H soutenus aux concours/nominations à un poste permanent et pour les promotions | 2025 |
| | Veiller à la proportion de femmes/hommes dans les comités consultatifs et décisionnels | 2025 |
| | Veiller à l'équilibre femmes/hommes des porteurs (es) de projets de recherche | 2025 |
| Développer une politique de développement et d'accompagnement aux responsabilités | Constituer un vivier de candidat(e)s aux emplois de dirigeants et de managers | 2025 |
| | Analyser les freins au sein du personnel féminin dans la prise de responsabilités et travailler sur l'empowerment (émancipation) à travers la valorisation de leur travail et de leurs compétences | 2025 |
| | Soutenir la participation des femmes aux congrès, conférences, et événements grand public | 2025 |
| | Offrir aux femmes une formation sur le leadership et sur les freins à la progression de carrière (syndrome de l'imposteur, autocensure, ...) | 2026 |

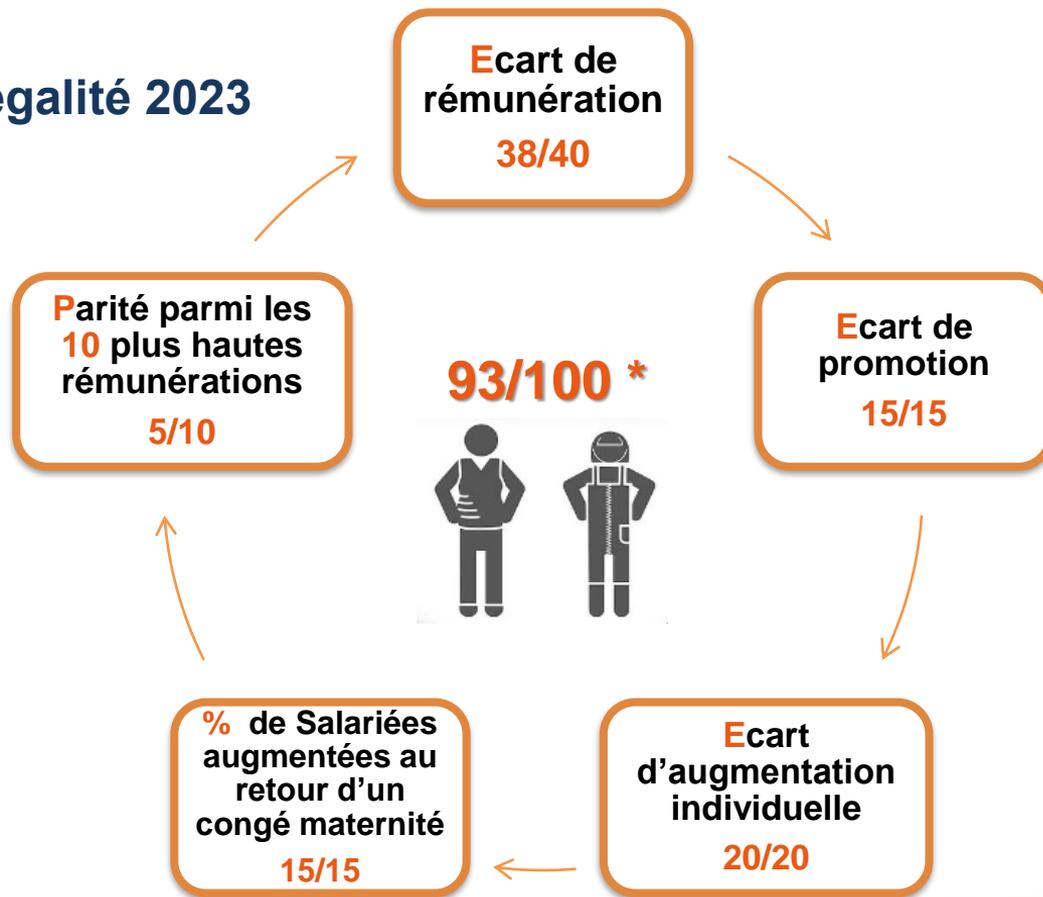
Priorité n°1
BILAN GENRE 2023

La répartition des 5 filières et du médical



Axe 2 : Pourquoi un bilan genré ?

Calcul de l'index égalité 2023



Axe 2 : Pourquoi un bilan genré ?

- L'index Egalité actuel suffit-il ?



- Quid des hôpitaux publics ?
- *Obligation liée à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la FPH*
- *Diagnostic ANFH (bilan genré)*
- *Plan Egalité déposé aux ARS*

Axe 2 : Un cadre législatif pour les hôpitaux publics qui a servi de levier pour une démarche égalité

30 novembre 2018 : accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

4 mai 2020 : décret définissant les modalités sur la mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

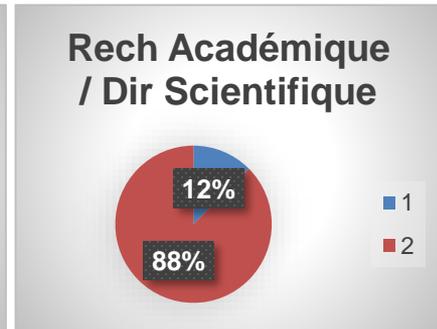
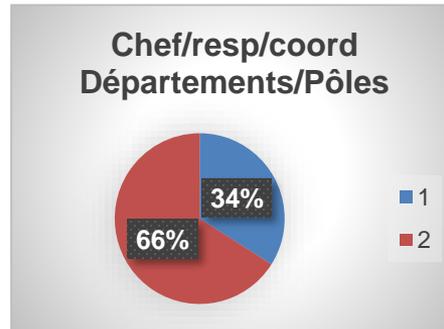
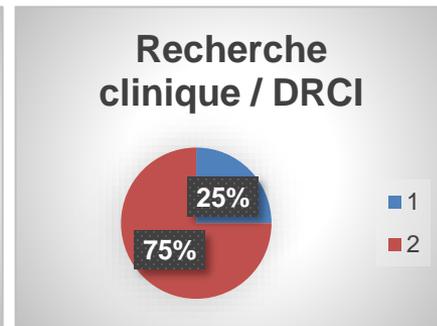
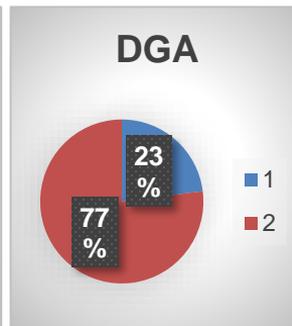
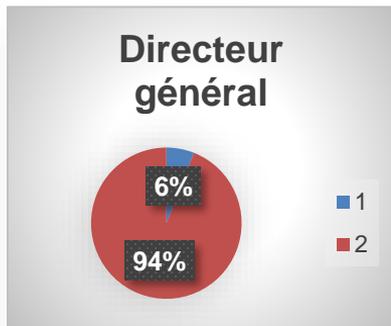
5 août 2021 : instruction de la DGOS précisant les modalités du décret du 4 mai 2020 sur la mise en œuvre du plan d'action pour la fonction publique hospitalière

Au 31 décembre 2020, chaque établissement de la fonction publique hospitalière devait avoir transmis à son ARS son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au 31 décembre 2021, tous les établissements devaient se doter d'une ou d'un référent égalité pour porter et déployer le plan d'action. Ce poste peut être mutualisé.

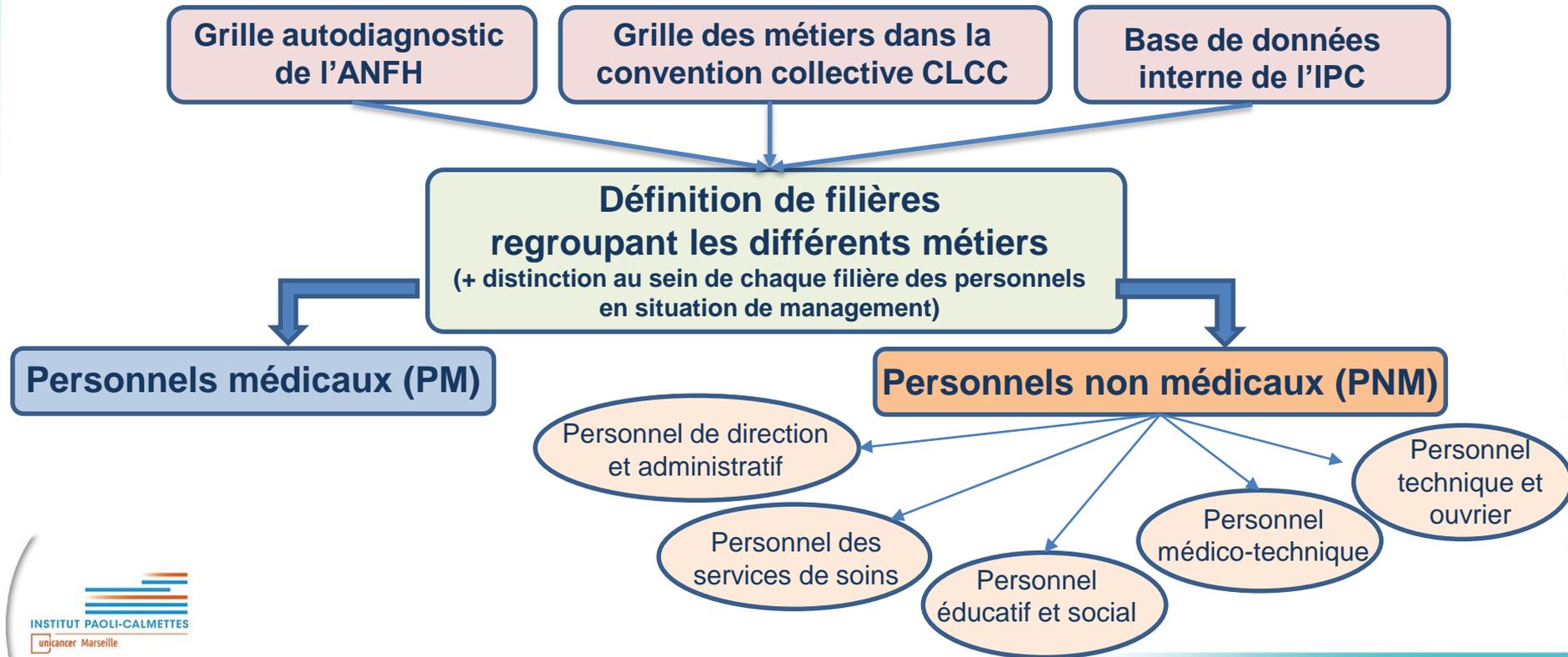
Axe 2 : Un monde de la santé qui reste non paritaire...même dans les CLCC

AU SEIN DES CLCC :

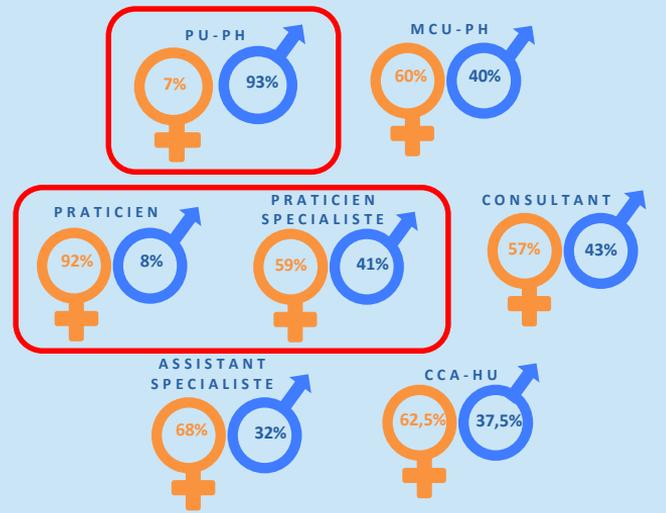
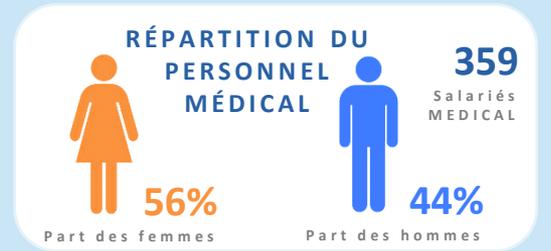
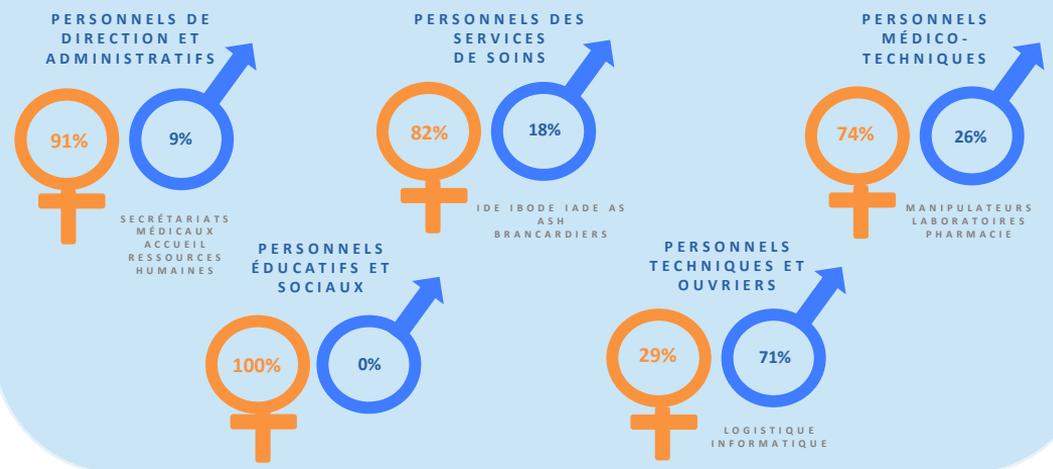


Axe 2 : Bilan genré IPC : méthodologie

- En tant qu'établissement pilote, notre objectif est de créer un outil spécifique aux CLCC permettant d'établir un bilan genré adapté à nos spécificités

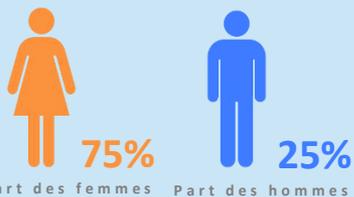


Axe 2 : La répartition des 5 filières et du médical



Axe 2 : Quelques chiffres au 31 décembre 2022 ...

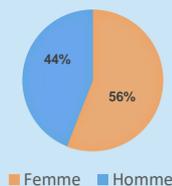
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL



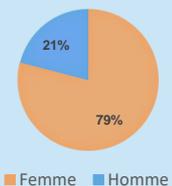
1933

salariés de l'institut
au 31 décembre 2022

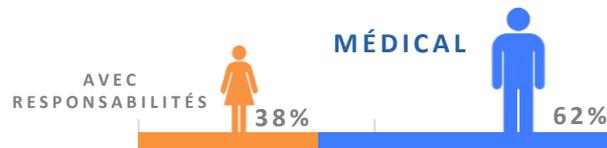
MÉDICAL



NON MÉDICAL



RESPONSABILITÉS ET EN SITUATION DE MANAGEMENT



RÉMUNÉRATION MOYENNE

RÉMUNÉRATION MOYENNE MÉDICAL

- 4,7%

De la rémunération
moyenne pour les femmes

+ 6,5%

De la rémunération
moyenne pour les hommes

RÉMUNÉRATION MOYENNE NON MEDICAL

- 2,3%

De la rémunération
moyenne pour les femmes

+ 8,6%

De la rémunération
moyenne pour les hommes

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

| AXE 3 | FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE | Dead-line |
|--|--|-----------|
| Favoriser l'adaptation et l'organisation du temps de travail | Formaliser les modalités de recours au télétravail et au travail en site distant | 2025 |
| | Formaliser l'organisation du temps de travail par l'élaboration d'une charte des temps de travail, incluant des temps sanctuarisés pour la recherche ou la formation | 2026 |
| | Réactualisation des modalités de la charte de droit à la déconnexion | 2025 |
| | Tenir compte des contraintes parentales dans les choix d'horaires de réunion | 2025 |
| | Identifier les situations individuelles nécessitant des mesures adaptées | 2026 |
| Développer le soutien à la parentalité | Développer les actions de communication autour des mesures en lien avec la parentalité afin d'en faciliter l'accès (incluant la création d'une plaquette d'information remise lors de la déclaration de grossesse) | 2025 |
| | Sécuriser les environnements de travail pour les femmes enceintes et favoriser leur maintien dans l'emploi | 2026 |
| | Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial, en systématisant les entretiens pré- et post-congés d'accueil d'un enfant ou parental | 2026 |
| | Faciliter le remplacement de l'absence d'un salarié liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service | 2026 |
| | Mettre en place un espace dédié à l'allaitement maternel sur le campus IPC | 2026 |
| | Favoriser l'aide à la garde d'enfants et assurer l'égal accès à la crèche | 2025 |

Objectifs déployés en 2025-2026

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Action prospective



Création d'un Espace allaitement

Pôle RH en charge de la Santé et de la QVCT

- Objectifs du Projet de Département RH et du Plan Egalité
 - Favoriser l'articulation vie personnelle et vie professionnelle
 - Développer le soutien à la parentalité
- **Mettre en place un espace dédié à l'allaitement maternel sur le campus IPC - mutualisation avec le CRCM**
- Respect Normes réglementaires d'un local allaitement définis par le décret 2008-244 du 7 mars 2008

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

**Priorité n°2
CELLULE VSS
(ET PROCESS DE TRAITEMENT
DES SIGNALEMENTS)**

| AXE 4 | PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES | Dead-line |
|--|--|-----------|
| Organiser un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (VSS), de harcèlements et de discriminations | Elaboration d'une procédure de signalement et de prise en charge intégrant leur gestion dans un délai imparti | 2024 |
| | Etablir un circuit de signalement confidentiel et sécurisé (création d'une adresse mail dédiée) | 2024 |
| | Proposer un espace d'accueil adapté (en termes de discrétion et de confidentialité) pour le traitement et la gestion des signalements de VSS | 2024 |
| | Mettre en place une communication adaptée pour informer l'ensemble des salariés du dispositif mis en place et des modalités de signalement | 2024 |
| Construire un circuit d'accompagnement et de soutien des victimes sécurisé et confidentiel | Mettre à disposition du personnel formé notamment à la médiation | 2024 |
| | Proposer un accompagnement psycho-social adapté | 2024 |
| | Déployer, en cas de nécessité absolue, des mesures de protection voire de réaffectation immédiate | 2024 |
| Structurer un collège restreint de professionnels pour l'analyse et le traitement des signalements (cellule VSS) | Identifier les professionnels composant la cellule VSS (profils diversifiés) | 2024 |
| | Former les acteurs du dispositif à la gestion des VSS | 2024 |
| | Communiquer largement sur la création de la cellule VSS, ses membres, son rôle et ses missions | 2024 |
| Déployer des actions de formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination | Identifier un organisme de formation continue spécifique | 2024 |
| | Organiser un programme et une planification de formation continue, dans une logique de pluri professionnalité des managers | 2025 |
| | Intégrer une sensibilisation dans le programme de on boarding (règlement intérieur, outils internes, violentomètre, circuit VSS) | 2025 |
| | Structurer un programme de conférences régulières sur la thématique | 2025 |
| | Assurer une communication efficace et une campagne de sensibilisation aux problématiques de harcèlement et comportements sexistes et sur les moyens de réaction en cas de confrontation à ces situations | 2024 |

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES (action 2024)

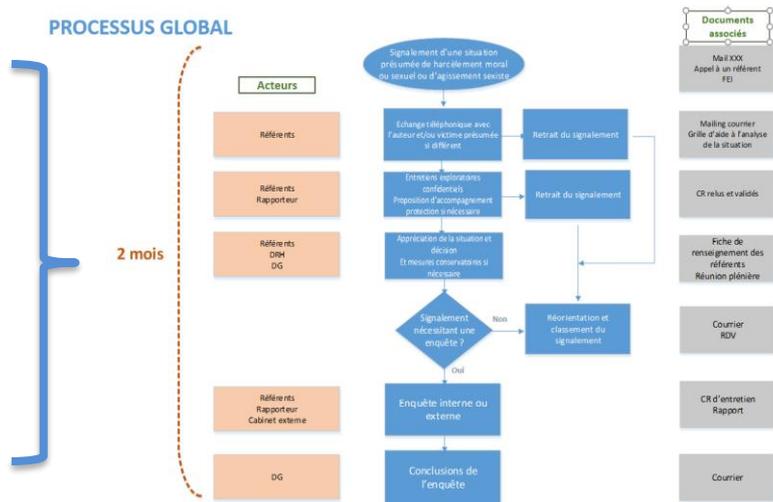
Organiser un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (VSS), de harcèlements et de discriminations

Construire un circuit d'accompagnement et de soutien des victimes sécurisé et confidentiel

Structurer un collège restreint de professionnels formés pour l'analyse et le traitement des signalements (cellule VSS)

Déployer des actions de formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination

PROCESSUS GLOBAL



Sept 24 : Mise en place d'un partenariat avec une plateforme formation Diversité & Inclusion

remixt

3 parcours par an de votre choix parmi 13 thématiques

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES (action 2024)

• Actions en cours et prospectives

| | | |
|---|--|------|
| Déployer des actions de formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination | Identifier un organisme de formation continue spécifique | 2024 |
| | Organiser un programme et une planification de formation continue, dans une logique de pluri professionnalité des managers | 2025 |
| | Intégrer une sensibilisation dans le programme de on boarding (règlement intérieur, outils internes, violentomètre, circuit VSS) | 2025 |
| | Structurer un programme de conférences régulières sur la thématique | 2025 |
| | Assurer une communication efficace et une campagne de sensibilisation aux problématiques de harcèlement et comportements sexistes et sur les moyens de réaction en cas de confrontation à ces situations | 2024 |

Programme de conférences

Sensibilisation Violences faites aux femmes
le 25 oct.2024

invitation
Conférence

Égalité professionnelle
Femme/Homme à l'IPC :
où en sommes-nous ?

Lundi 11 mars 2024
de 12h à 13h30 à l'Institut Paoli-Calmettes*

* Salle de Conférence du Centre d'Information,
de Prévention et de Consultation en Cancérologie (IPC-2)
232 Boulevard Sainte Marguerite - 13009 Marseille

INSTITUT PAOLI-CALMETTES
unCancer - Marseille

Programme

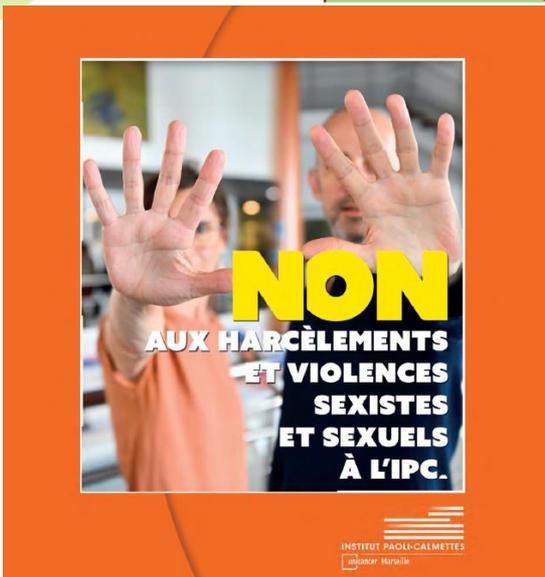
- 12h Introduction
Caroline Chassat, Directrice générale adjointe.
- 12h10 Et vous, quels sont vos biais genrés et stéréotypes inconscients ?
Une proposition de sensibilisation autour des stéréotypes du genre et du sexisme ordinaire par Maxime Ruszniewski, Agence Santé.
- 12h55 Présentation du premier bilan genré de l'IPC et du projet de plan Égalité 2024.
par Fabienne Chappe et le Dr Géraldine Pignat.
- 13h15 Echanges avec la salle
qui se poursuivront autour du buffet.

Re#Start
**LA MAISON
DES FEMMES**
APHM - Marseille / Provence

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES (action 2024)

• Actions en cours et prospectives

| | | |
|---|--|------|
| Déployer des actions de formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination | Identifier un organisme de formation continue spécifique | 2024 |
| | Organiser un programme et une planification de formation continue, dans une logique de pluri professionnalité des managers | 2025 |
| | Intégrer une sensibilisation dans le programme de on boarding (règlement intérieur, outils internes, violentomètre, circuit VSS) | 2025 |
| | Structurer un programme de conférences régulières sur la thématique | 2025 |
| | Assurer une communication efficace et une campagne de sensibilisation aux problématiques de harcèlement et comportements sexistes et sur les moyens de réaction en cas de confrontation à ces situations | 2024 |



Création d'une plaquette

| Que dit la loi ? | Peine encourue |
|--|---|
| Agissement sexiste Article L. 1142-2-1 du Code du travail « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, être concerné tout agissement de sa part d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » | § Réserve du code du travail. § C'est à l'employeur de définir la sanction. |
| Outrage sexiste Article 222-35-1-4 du Code pénal Devient un délit depuis le L04/2021. C'est le fait « d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle de nature qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, tout acte à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». | § Amende jusqu'à 3750€ |
| Harcelement sexuel Article L. 1153-1 du Code du travail et 222-33 du Code pénal Article 6 de la Loi du 3 juillet 1985 (1) Un délit. Il est caractérisé par un acte unique ou des comportements répétés, soit isolés, soit liés. | § 2 ans de prison, 30 000 € d'amende (joint à 3 ans et 45 000 € si l'auteur aggrave sur mineurs, personnes vulnérables...) |
| Agresion sexuelle Article 222-32 du Code pénal Il s'agit de « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». | § 5 ans de prison, 75 000 € d'amende (joint à 7 ans et 100 000 € d'amende si l'auteur aggrave). |
| Viol Article 222-33 à 222-36 du Code pénal Le viol est considéré comme un crime. Il s'agit de « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. » Le fait est distingué par la nature de la pénétration sexuelle pour qualifier un viol, dans tous les cas il s'agit d'un acte de pénétration sexuelle non consentie. | § 15 ans de prison + 5 ans si l'auteur aggrave ou, si le crime est une tentative d'acte de violence de droit ou de fait sur la victime, ou tous éléments d'accès ou d'atteinte ou de l'acte entraine une substance à son lieu qui attire son discernement... |

STDP
AUX VIOLENCES
ET HARCELEMENTS
SEXISTES
ET SEXUELS
À L'IPC.

CONCLUSION

- L'Institut Paoli-Calmettes s'engage concrètement dans une démarche égalité :
 - ✓ En signant une **Charte Egalité** avec l'association Donner des Elles à la Santé
 - ✓ En réalisant un **bilan genré objectif** permettant d'identifier et de chiffrer les éventuelles inégalités
 - ✓ En rédigeant son **plan égalité** sur la base des constatations du bilan genré
 - ✓ En déployant un **dispositif de signalement des VSS** avec un process clairement défini
 - ✓ En inscrivant cette démarche dans une volonté collective d'engager l'ensemble des CLCC sur ces questions d'égalité professionnelle (travail collaboratif avec Unicancer)
 - ✓ Et bien d'autres actions futures...

Together,
shaping the **FUTURE** of oncology



www.institutpaolicalmettes.fr