

## Le GHRMSA s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes

Publié le 20 avril 2021

Le GHRMSA a mis en œuvre son Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Objectif : définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement, pour une durée de 3 ans, notamment en matière d'accompagnement des victimes de violences.



### Faire progresser l'égalité hommes-femmes et lutter contre les violences faites aux femmes

Bien que le GHRMSA applique déjà dans bien des domaines le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, le plan égalité professionnelle du GHRMSA formalise les actions déjà engagées mais aussi celles qu'il souhaite développer autour de **4 thèmes** :

#### **1 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

La part des femmes au GHRMSA est de 82% : 85% pour le personnel non médical, 47% pour le personnel médical. L'écart de rémunération en défaveur des femmes est plus marqué pour le personnel médical (15% pour les professionnels à temps plein) que pour le personnel non médical (5% pour les professionnels à temps plein). Des actions d'analyse complémentaires (notamment sur les données démographiques) et le cas échéant correctives sont prévues dans le cadre du plan égalité professionnelle.

#### **2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique**

En matière de recrutements et de mobilités internes, le GHRMSA s'emploie à communiquer autour des métiers sans stéréotype de genre, ni discrimination, en privilégiant les compétences et expériences professionnelles, de façon à garantir l'égalité des chances en externe comme en interne. Le plan de formation concerne l'ensemble du personnel du GHRMSA, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel tant pour le développement professionnel que pour répondre aux transformations sociétales, techniques, numériques et organisationnelles. Le plan de formation 2022-2023 intégrera un nouvel axe visant à donner les moyens financiers pour communiquer et sensibiliser autour d'actions spécifiques au plan égalité professionnelle.

### **3- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**

Le GHRMSA développe des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ou ciblant des publics particuliers comme les agents ayant des contraintes familiales ou géographiques. Afin de faciliter les conditions de travail entre ses 9 sites, le GHRMSA privilégie l'organisation du travail, des réunions, des formations à distance, avec le déploiement de plateformes de collaboration et d'équipements de visioconférences. La politique de Qualité de Vie au Travail (QVT) du GHRMSA vise à l'amélioration continue des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. La politique sociale du GHRMSA accompagne les professionnels dans la conciliation de leurs contraintes familiales et professionnelles, par un soutien à la parentalité, par l'action du Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS)...

### **4- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Un groupe de travail pluridisciplinaire, en lien avec le CHSCT et la direction des affaires juridiques, des usagers et de la communication, définira le circuit de prise en charge et d'accompagnement des professionnels victimes de violences sexuelles et sexistes au travail, les situations de violences subies par un professionnel de l'établissement du fait d'un prestataire externe intervenant au GHRMSA, d'un patient ou d'un usager, et inversement les violences subies par un prestataire externe intervenant au GHRMSA, un patient ou un usager du fait d'un professionnel.

L'Unité de Ressources et Soutien aux Professionnels joue un rôle de soutien psychologique des agents victimes de violences sexuelles et sexistes au travail ou de violences domestiques.

\*Loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 80)

\*Décret 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

\*Décret 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique




 [RETOUR À LA LISTE](#)



**GHR MULHOUSE SUD ALSACE**

68100  
87, AVENUE D'ALTKIRCH

 03 89 64 64 64



[CONTACTEZ-NOUS](#)