

Plan pour l'égalité de genre

2024-2029

Le Plan d'Égalité des Genres (GEP) de l'Observatoire régional de la santé de Bourgogne-Franche-Comté vise à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'ORS et à valoriser les contributions individuelles et collectives à l'application de la recherche en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre. Dans cette optique majeure, après une phase de constats, une série d'objectifs précis ont été identifiés et un ensemble d'actions cohérentes sont détaillées ci-dessous et seront mises en œuvre ces cinq prochaines années (2024-2029)

I. CONTEXTE / ÉTAT DES LIEUX

L'ORS BFC est une association loi 1901. Sa structure administrative repose sur un Président élu par les membres de son assemblée générale, et un conseil d'administration comptant 11 membres.

Les membres de son assemblée générale sont réunis au sein de plusieurs collèges et représentent pour la plupart des organismes, structures, administrations :

- Collège 1 : Acteurs de la prise en charge sanitaire, sociale et médico-sociale et de la prévention
- Collège 2 : Acteurs institutionnels
- Collège 3 : Collectivités territoriales
- Collège 4 : Personnes qualifiées, acteurs locaux
- Collège 5 : Associations, entreprises et acteurs économiques

En 2024, l'assemblée générale de l'ORS est constituée de 64 membres au total répartis comme suit : 41 hommes et 23 femmes.

L'ORS BFC est soucieux de l'équité territoriale de ses membres et de la parité de genre entre ces derniers.

Plus particulièrement, concernant son Conseil d'administration (CA), il recherche un équilibre entre la représentation des hommes et des femmes et de leur territoire d'intervention. Ainsi le Conseil d'administration compte actuellement 11 membres parmi lesquels 7 hommes et 4 femmes.

L'équipe salariée de l'ORS BFC est actuellement composée de 11 femmes. Les métiers proposés dans la structure et les candidatures transmises sont plus souvent féminins.

En ce qui concerne la rémunération et l'évolution de carrière, une grille salariale fixe les indices de références pour le calcul des salaires à l'embauche, d'une manière objective et égalitaire en prenant en considération le type de poste, les diplômes et l'expérience antérieure. Elle prévoit l'évolution de la rémunération sans aucune dimension genrée.

Afin d'améliorer l'équilibre homme/femme dans les diverses instances de l'ORS BFC, plusieurs objectifs ont été identifiés et déclinés dans différents axes.

Dans chaque axe, plusieurs actions ont été explicitées. Des objectifs précis s'y rapportent, les moyens qui seront mis en œuvre pour les atteindre sont indiqués. De plus, des indicateurs qui permettront d'évaluer leur avancement et les résultats attendus sont également prévus.

II. PRINCIPAUX OBJECTIFS

AXE 1 / Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

Présenter le GEP à l'ensemble du personnel et le fournir au personnel nouvellement recruté dès leur arrivée

Pourquoi : il est fondamental que le personnel de l'ORS BFC, ainsi que les nouveaux collaborateurs recrutés, soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont une priorité de la structure.

- **Objectifs** : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination.

Comment : en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel. En fournissant une copie du GEP au personnel nouvellement recruté. Présentation du GEP durant la journée d'accueil des nouvelles personnes recrutées.

Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP.

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté de l'ORS BFC de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Déployer des sessions de formation internes sur les biais inconscients pour tout le personnel

Pourquoi : combler l'écart existant sur les questions de biais inconscients au sein de l'organisation.

- **Objectifs** : accroître la sensibilisation générale à l'égalité des genres et aux biais inconscients dans l'organisation. Favoriser une culture d'un nouveau style de leadership inclusif qui exclut la discrimination, les préjugés et permet aux employés de se sentir valorisés pour leur contribution.

Comment : en organisant des sessions d'information en interne sur les biais inconscients pour tous les membres du personnel. En s'inspirant des différentes formations existantes proposées par d'autres

organisations. En renforçant les compétences managériales qui respectent les singularités au sein de l'équipe de manière empathique et sans préjugés.

Indicateurs : nombre de membres du personnel informés.

Résultats : meilleure prise compte de la diversité par tous les collaborateurs.

Mettre en place une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion

Pourquoi : montrer l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la culture de l'organisation et promouvoir cette approche en interne et externe.

- **Objectifs** : centraliser et donner de la visibilité à la politique en matière d'égalité au sein de l'ORS BFC.

Comment : en développant une page web dédiée sur le site de l'ORS, accessible, avec toutes les informations nécessaires concernant la diversité, l'équité et l'inclusion (politique, référents, lignes directrices). En mettant régulièrement à jour la page web concernée, en fonction des changements potentiels à adopter sur les objectifs fixés.

Indicateurs : nombre de visiteurs de la page web, nombre de téléchargement du GEP, nombre de contenus mis à jour et nouveautés publiées.

Résultats : valorisation continue de la démarche en interne, et visibilité externe.

AXE 2 / Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et privée et faire évoluer les pratiques

Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et privée comme une meilleure approche du travail

Pourquoi : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives sur la productivité, un risque moindre d'épuisement et un meilleur sentiment de bien-être. Dans l'optique de promouvoir l'égalité hommes/femmes concernant les questions relatives au temps de travail, l'ORS s'engage en ce sens à identifier et instaurer des règles favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale.

- **Objectifs** : communiquer la procédure interne concernant le télétravail pour permettre à tous les collaborateurs éligibles d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion.

Comment : en portant à la connaissance des nouveaux salariés l'accord d'entreprise sur le télétravail. En organisant des réunions internes uniquement à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h30-17h30). Dans le cas de réunions professionnelles organisées en dehors de ces horaires, prévenir le plus tôt possible pour permettre une organisation personnelle adaptée et permettre aux salariés de récupérer les heures effectuées dès que possible. Par ailleurs, les salariés ayant des enfants scolarisés en bas âges seront prioritaires pour être en télétravail les mercredis ou en journées non travaillées s'ils sont à temps partiels.

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail. Nombre de réunions organisées dans les plages horaires « classiques » versus « exceptionnelles ». Nombre de salariés à 80 % avec enfant en bas âge scolarisé et ne travaillant pas le mercredi. Répartition des jours de télétravail / travail en présentiel de l'équipe.

Résultats : amélioration de l'organisation du travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Promouvoir des dispositifs pour faciliter la parentalité

Pourquoi : favoriser une meilleure répartition des interruptions de carrière entre les mères et les pères. Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial.

- **Objectifs** : accroître l'équité entre les genres sur le lieu de travail. Mieux accompagner les salariés accueillant un ou plusieurs enfant(s) au sein de leur foyer, en amont, pendant et après, toujours dans l'objectif d'une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie familiale.

Comment : en proposant un entretien avant et à la reprise du congé maternité ou d'adoption pour organiser le temps de travail. Permettre aux parents (femmes et hommes) de prendre un congé parental s'ils le souhaitent et les réintégrer à leur poste de travail par la suite.

Indicateurs : Nombre de pères prenant un congé de paternité. Nombre d'entretiens effectués avant et/ou après un congé maternité.

Résultats : Dispositifs de congés paternité mieux connus et plébiscités (grâce aux actions de communication mises en œuvre). Retours à l'emploi envisagés dans les meilleures conditions.

Mieux communiquer les règles de prolongation des contrats de travail CDD et des postes de responsable d'études en cas d'interruption de carrière

Pourquoi : il est important que tous les membres du personnel soient informés de la possibilité de bénéficier de la prolongation des contrats CDD (contrat à durée déterminée) et des postes de responsable d'études en cas d'interruption de carrière (congé de maternité, de paternité, etc.).

- **Objectifs** : affirmer le soutien de l'ORS auprès des personnels qui vivent des interruptions de carrière. Permettre à l'ensemble des personnels d'avoir connaissance du dispositif existant pour pouvoir le mobiliser au besoin.

Comment : en organisant un entretien avec les personnes concernées avant le congé maternité pour envisager une éventuelle prolongation du contrat CDD et des postes de responsable d'études en cas d'interruption de carrière.

Indicateurs : nombre de communications sur le sujet.

Résultats : réduction de l'impact de l'interruption et allongement possible des contrats permettant de finaliser des travaux de recherche initiés.

AXE 3 / Améliorer l'équilibre entre les genres dans les effectifs et favoriser un égal accès dans le recrutement, la progression de carrière et les postes à responsabilité

Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance (équipe et instances associative)

Pourquoi : pour parvenir à l'égalité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, il est essentiel d'identifier, d'encourager et de diffuser les bonnes pratiques et d'en faciliter l'appropriation. Il est constaté qu'une plus grande égalité entre les genres augmente la productivité de la recherche et le vivier de talents au sein d'une organisation.

- **Objectifs** : combler l'écart entre les genres dans l'équipe de direction et de responsables d'études et dans les organes de gouvernance. Développer une culture d'entreprise visant à

favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion. Rééquilibrer la répartition hommes/femmes au sein des membres de l'ORS (AG) y compris dans le Conseil d'administration et parmi son équipe.

Comment : En assurant une représentation quasiment équivalente ou paritaire de chaque genre dans les organes de gouvernance (AG et CA). En incitant les femmes de son assemblée générale à occuper des postes dans le CA. En nommant un référent égalité dans l'équipe. En soulignant les avantages de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Indicateurs : nombre de femmes versus d'hommes occupant des postes dans les organes de gouvernance. Nomination du référent.

Résultats : à terme, augmenter le nombre d'hommes dans des postes à responsabilité dans l'équipe et de femmes au sein du Conseil d'administration.

Développer la mixité dans les différents postes de travail à l'ORS

Pourquoi : pour garantir une meilleure équité dans les différents postes de travail à l'ORS, les conditions d'emploi et d'évolution doivent être basées sur un même référentiel sans distinction de genre.

- **Objectifs** : veiller à renforcer la place des hommes dans les métiers de l'ORS. Chercher à attirer des candidatures des deux sexes lors du recrutement et leur proposer les mêmes conditions de travail.

Comment : en veillant à se documenter sur les bonnes pratiques et les recommandations pour parvenir à recruter davantage d'hommes. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre. Lors des recrutements, si deux candidats ont des compétences et expériences égales face aux attendus, privilégier celui qui est sous-représenté dans l'équipe. Utiliser systématiquement la grille salariale pour tout type de poste à pourvoir.

Indicateurs : nombre de recrutement dans l'année et répartition des genres.

Résultats : à terme, augmenter le nombre d'hommes dans l'équipe pour améliorer l'équilibre des genres.

AXE 4 / Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche

Intégrer la dimension du genre dans la conception des projets de recherche et innovation

Pourquoi : Veiller à l'intégration de la dimension de genre dans les projets de recherche, il ne s'agit pas seulement d'équilibre entre les sexes, mais, dans les questions de recherche, d'être attentif à la prise en compte des différences potentielles entre les sexes (par exemple biologiques ou sociales), en veillant à ce que les résultats des recherches profitent à l'ensemble de la société et promeuvent l'égalité des sexes. Il s'agit donc d'aborder les questions de recherche sans préjugés sexistes dans les analyses.

Les salariés de l'ORS sont notamment formés aux sciences sociales et humaines et aux statistiques. Ils intègrent au sein des recherches menées sur les inégalités, la dimension sexuée des inégalités. Ils

veillent à introduire cette variable de sexe, dans les propositions de recherche, études, diagnostics, élaborées avec tous les partenaires extérieurs à l'ORS.

L'intégration de questionnements sur les différences entre les sexes, dans la conception d'un projet de recherche peut être source d'innovations et conduire à des recherches de qualité, utiles à l'ensemble de la population. Toutefois, ils sont souvent négligés, voire invisibilisés tant dans la mise en œuvre des études, dans les résultats présentés que dans les rapports scientifiques, ainsi que dans la communication scientifique en général. Par conséquent, les résultats de certains projets de recherche peuvent être limités et incomplets, réduisant leurs applications dans la pratique socio-épidémiologique, notamment pour les femmes.

- **Objectifs** : sensibiliser aux différences de sexe et de genre dans la recherche. Tous les professionnels impliqués dans la recherche doivent en être conscients et prendre en compte, dès la phase de conception de la recherche, des différences biologiques, sociales, environnementales, culturelles et comportementales de sexe, et comprendre comment elles affectent les états de santé, les parcours de soins et mesures de prévention, tout comme les signes cliniques et les approches thérapeutiques à adapter.

Comment : en introduisant une référence spécifique au « genre dans les activités de recherche » et à « l'analyse du sexe/genre » dans la conception des projets de recherche. En prévoyant une étape de sensibilisation des équipes projet aux dimensions sexuées des événements étudiés, en soulignant et en communiquant sur des résultats genrés et sexués des études, en travaillant avec les acteurs sur les implications à intégrer aux seins des politiques publiques et les innovations à conduire en termes de réponse sociale.

Indicateurs : nombre de recherches menées ayant pris en compte la diversité de sexe et de genre. Nombre de personnes de chaque sexe/genre ayant été incluses dans les études. Nombre de communications ayant souligné ces différences. Nombre de partenaires réunis autour de projets intégrant cette diversité.

Résultats : sensibilisation accrue aux différences de sexe et de genre dans la recherche, environnement de recherche plus innovant et inclusif

AXE 5 / Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Sensibiliser et faciliter le signalement des actes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discriminations

Pourquoi : les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.

- **Objectifs** : expliquer et diffuser les principes définis par la loi française et appliqués au sein de l'ORS. Former le salarié référent égalité aux situations de violences et de harcèlement au travail et à l'accompagnement des victimes.

Comment : en rappelant l'article III.B du règlement intérieur salarial de l'ORS qui porte sur les interdictions, la prévention et la répression du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. Identifier le référent « violence » au sein de l'équipe et lui permettre de suivre une formation.

Organiser avec le référent une sensibilisation obligatoire à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. Offrir un soutien psychologique aux victimes le cas échéant.

Indicateurs : Formation du référent. Nombre de personnes ayant suivi une sensibilisation et documentation mise à dispositions sur le sujet.

Résultats : Prévenir les situations de violence au travail et renforcer la possibilité de signalement et le droit d'exprimer sa souffrance et son désaccord.

III. CONCLUSION

L'ORS BFC considère le GEP comme un processus d'amélioration continue. Nous adopterons ainsi cette approche réflexive qui part du principe que le processus d'évolution vers une organisation plus inclusive fait l'objet d'un suivi constant. Ce suivi implique également une approche participative, via des discussions sur les développements et améliorations à mener.

Dans cette optique, une première évaluation intermédiaire du GEP sera effectuée après un an afin de s'assurer, à l'aide des indicateurs identifiés, que les objectifs ont été atteints ou sont en cours d'évolution et d'identifier des améliorations encore possibles. Ce premier suivi permettra de déterminer les changements potentiels à adopter dans les actions entreprises pour que celles-ci soient plus performantes et qu'elles permettent d'atteindre les objectifs fixés. Il fournira également les éléments nécessaires à la révision du plan pour la période suivante.

GEP adopté le 3 octobre 2024

Cynthia MORGNY
Directrice de l'ORS BFC



ORS BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



LE MAZARIN
5 RUE DES PERRIÈRES -21000 DIJON
Tél. : 03 80 65 08 10
contact@orsbfc.org

www.orsbfc.org

