

Plan d'actions

CENTRE
DE LUTTE
CONTRE LE CANCER
**LEON
BERARD**

pour l'égalité professionnelle 2022-2027

Présentation des 6 axes

- Gouvernance et engagement de l'institution
- Mesurer les inégalités de genre au Centre Léon Bérard
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Egalité dans les procédures RH au Centre Léon Bérard
- Conciliation des temps de vie
- Intégration de la variable genre dans les recherches





J'ai le plaisir d'être à la direction du Centre Léon Bérard depuis 2014. Notre centre a pour vocation de prendre en charge des patients atteints de pathologies cancéreuses.

Au quotidien, nous sommes tous mobilisés : tous avec nos différences, nos particularités et nos singularités. C'est ce qu'il fait notre force chaque jour au chevet des patients.

Le Centre Léon Bérard développe depuis des années une politique sociétale et sociale forte dite "inclusive" avec la signature de différents accords comme celui pour les seniors, la signature de la charte de la parentalité ou de la déconnexion, l'intégration et le recrutement de personnes en situation d'handicap, notre engagement dans la politique environnementale,....

Aujourd'hui, nous souhaitons poursuivre notre mobilisation. A travers ce document, nous formalisons l'engagement que nous mettons en œuvre pour l'égalité professionnelle, qui se décline en 6 axes.

Encore un grand merci pour votre implication.

Jean-Yves Blay
Directeur général du Centre Léon Bérard

Axe : gouvernance et engagement de l'institution

Objectifs	Actions
Affirmer l'engagement du CLB en matière d'égalité femmes-hommes	Intégrer le plan dans le projet médico-scientifique du centre Signer la charte diversité Lancer la réflexion de la labellisation AFNOR
Assurer la diffusion du plan égalité en interne et en externe	Diffuser le plan égalité dans une lettre d'information dans le bulletin de paie Intégrer une journée diversité dans la semaine de la qualité de vie au travail Communiquer dans les supports interne (journal interne, newsletter et intranet) et externe
Nommer une personne chargée de coordonner la mise en œuvre du plan égalité	Nommer un/une référent(e) diversité Constituer un comité d'ambassadeurs de la diversité (soins, recherche, enseignement et fonction support) et créer sa charte de fonctionnement Former le ou la référent(e) diversité et les ambassadeurs Lier le copil Interculturalité, la cellule égalité professionnelle CRCL et le groupe de réflexion éthique (GRET) du Centre Léon Bérard

Axe : mesurer les inégalités de genre au Centre Léon Bérard

Objectifs	Actions
Objectiver les inégalités de genre	Construire annuellement le bilan social et l'index égalité femme homme Analyser les écarts de salaires et diagnostiquer les raisons Lancer la réflexion sur l'empreinte inclusion et diversité (Mixity)
Assurer un suivi pluriannuel du plan d'action	Réaliser chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes Créer des REX (retour d'expériences) du comité diversité et du suivi du Plan égalité professionnelle Organiser un dialogue social sur la mise en œuvre des mesures et l'évaluation du plan d'action

Axe : lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Objectifs	Actions
Sensibiliser et former aux enjeux de violences sexistes et sexuelles	Lancer des campagnes de communication interne de sensibilisation Former les managers Intégrer un volet " violences sexistes et sexuelles" au sein du règlement intérieur du CLB
Formaliser une procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes	Mettre en place un dispositif de signalement, d'écoute et d'accompagnement des victimes (téléphone, mail, cellule d'écoute et d'accompagnement)

Axe : égalité dans les procédures RH au Centre Léon Bérard

Objectifs	Actions
Sensibiliser et former les managers à l'égalité	Former les managers et le personnel RH à la diversité et à l'égalité professionnelle
Favoriser l'égalité dans les procédures de recrutement	Indiquer dans les offres d'emploi l'engagement du CLB sur tous les champs de la diversité dont l'égalité professionnelle Formaliser le recrutement afin de réduire les biais de genre Former les managers sur la non discrimination en recrutement Egale mise en visibilité dans les visuels et revues du personnel pour les emplois à prédominance masculine et inversement
Sécuriser l'accueil des femmes et des hommes dans les équipes	S'assurer que tout nouvel embauché ait la connaissance de l'existence des outils diversité (Plan égalité professionnelle, Référent Diversité...) Réfléchir à la bonne intégration des personnels non genrés Accompagner à la prise de poste pour les postes à responsabilité
Renforcer l'égalité dans les postes à responsabilité	Promouvoir la visibilité professionnelle sur les réseaux professionnels (LinkedIn) Promouvoir la participation à des commissions experts, spécialisées
Favoriser l'égalité dans les parcours professionnels et le développement de carrière	Mise en place d'entretiens professionnels réguliers Poursuivre le travail de formalisation des parcours professionnels pour davantage de transparence (atténuer le poids de l'informel) Egal accès à la formation pour la montée en compétences

Axe : conciliation des temps de vie

Objectifs	Actions
Sécuriser la situation des femmes enceintes et favoriser leur maintien dans l'emploi	Créer une plaquette sur les droits au congé parental, maternité, paternité, les impacts des interruptions de carrière Créer une plaquette d'information à remettre aux femmes enceintes lors de leur déclaration de grossesse Systématiser les entretiens professionnels post congé maternité, paternité ou parental
Favoriser l'engagement dans la parentalité	Communiquer sur la charte de parentalité et la crèche Réfléchir sur l'aménagement d'espaces pour l'allaitement Encourager les pères à prendre leur congé paternité

Axe : intégration de la variable genre dans la recherche

Objectifs	Actions
Favoriser la parité dans le management de projet	Mesurer le nombre de porteurs et porteuses de projet de recherche
Mieux intégrer la variable genre dans les recherches cliniques et translationnelles	Lorsque la variable genre est utilisée s'assurer qu'elle ne constitue pas un biais dans la recherche

Réaliser une enquête approfondie pour mieux comprendre les freins au sein du personnel féminin dans la prise de responsabilités ou la valorisation de leur travail et compétences

Formaliser une politique volontariste de montée en compétences de femmes chercheuses

Créer un indicateur de suivi de la représentation des femmes aux postes à responsabilités (DR et chefs d'équipe) et dans les instances (comité de direction).

Informier / former le management pour encourager les femmes médecin à s'engager dans la recherche

Analyser les résultats de l'enquête et mettre en place des actions précises (exemple: mentoring, mieux informer les nouvelles chercheuses sur l'évolution et la prise de responsabilité au sein du CRCL et à l'ensemble de services de la recherche du CLB)

Centre de lutte contre le cancer de Lyon et de Rhône-Alpes,
le Centre Léon Bérard est un hôpital spécialisé en oncologie.

Il est membre d'UNICANCER
(Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer).

Il a trois missions : le soin, la recherche et l'enseignement

+ d'Infos : www.centroleonberard.fr