



POLE RECHERCHE ET INNOVATION

Plan d'Égalité Professionnelle Focus RECHERCHE & INNOVATION

Fait à Montpellier,

Le 01 Décembre 2022,

Le contexte du CHU de Montpellier

La **lutte contre les discriminations** est au cœur des préoccupations du CHU de Montpellier. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un élément de réflexion transversal et un axe fort du projet d'établissement depuis 2018.

Le premier programme de notre **projet social** a pour objectif de promouvoir la **Qualité de Vie au Travail (QVT)** en collaboration avec l'expertise de notre service QVT. La qualité de vie au travail est un élément phare de la politique de ressources humaines. Ces actions répondent à l'objectif de cohésion sociale en favorisant le bien-être de chacun et l'équité professionnelle, notamment en matière de genre. Elles forment ainsi le socle de la dimension sociale de l'engagement de développement durable du CHU.

Nos axes stratégiques

Pour répondre aux ambitions de ce programme, le CHU de Montpellier s'est engagé sur les objectifs suivants à travers son projet social :

- ✓ Renforcer la dimension humaine dans le travail en équipe ;
- ✓ Faciliter l'équilibre vie privée – vie professionnelle, y compris en accompagnant à la parentalité (garde d'enfants, difficultés des parents...)
- ✓ Promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination en promouvant la non-discrimination, l'égalité femme/homme et les relations professionnelles respectueuses tout en accompagnant les femmes enceintes de l'annonce jusqu'au départ en congé maternité ;
- ✓ Améliorer le bien-être au travail ;
- ✓ Des dispositions pour lutter contre toute forme de violence sexiste.

Nos solutions

La politique égalité professionnelle et lutte contre les discriminations s'articule autour de trois volets :

- Volet 1 : Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;





- Volet 2 : Soutenir la parentalité ;
- Volet 3 : Mener une politique d'inclusion du handicap au travail.

L'ambition est de **moderniser l'accompagnement RH des professionnels** du CHU de Montpellier en abordant les questions d'égalité professionnelle, de parentalité et de handicap au travail sans tabou, en considérant que ces sujets font partie des leviers d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

Pour en savoir plus

- Plan d'Égalité Professionnelle et Lutte Contre les Discriminations
- [Lien Chiffres Clés et activité – CHU de Montpellier](#)

VOLET RECHERCHE ET INNOVATION (R&I)

Des démarches engagées dès 2022

La lutte contre les discriminations est également au centre de nos préoccupations dans la recherche et l'innovation. Pour cela, nous mobilisons diverses ressources dans nos projets de recherche, telles que :

QVT RECHERCHE

- ✓ Le recours à l'expertise du service Qualité de Vie au Travail (QVT) pour la mise en œuvre de nos démarches ;
- ✓ La mise à jour de chiffres clés 2023 du personnel Recherche par genre ;
- ✓ La collecte et le suivi des données par genre dans un rapport annuel basé sur des indicateurs et concernant le personnel et les étudiants ;
- ✓ La formation et la sensibilisation du personnel de la recherche et des investigateurs ou investigatrices sur l'égalité des sexes et les préjugés sexistes inconscients.

PROJETS DE RECHERCHE A FINANCEMENT EUROPEENS

La notion de genre est incluse dans tous les projets de recherche financés par la commission Européenne dont le CHU est coordonnateur ou partenaire.

NOS ENGAGEMENTS ORGANISATIONNELS A LA R&I

- ✓ Les démarches évoquées ci-dessus sont d'ores et déjà intégrées au **plan de communication**. Ce dernier est validé institutionnellement depuis Juin 2022 ;
- ✓ Lors de l'expertise des projets, les gestionnaires en charge de l'organisation appliquent dans la mesure du possible, la perspective d'égalité Femmes-Hommes ;





- ✓ La représentativité Femmes-Hommes a été appliquée lors du renouvellement de la Délégation de la Recherche Clinique et de l'Innovation (DRCI), en Avril 2022 ;
- ✓ Les règlements intérieurs de la Délégation Recherche Clinique et Innovation (DRCI) et du Comité de recherche Biomédicale et de Santé Publique (CRBSP), deux instances de gouvernance de la Recherche du CHU de Montpellier, actuellement en cours de rédaction, prendront en compte la représentativité Femmes-Hommes du CHU de Montpellier.

Des démarches futures

A l'occasion de notre prochain **projet d'établissement 2023 – 2027**, le volet Recherche et Innovation intègrera un axe sur l'égalité professionnelle H/F et la lutte des discriminations.

Un travail pourra être mené sur la culture organisationnelle, l'impact vie privée/vie professionnelle et **la représentativité des genres et les perspectives de cette dernière dans les projets de recherche.**

Pour faire valoir ce que de droit,

Le Pole RECHERCHE et INNOVATION

