

## Communiqué de presse

Le 8 mars 2021, à Paris

### « Les clés de l'égalité » : l'outil de l'ANFH en faveur de l'égalité femmes-hommes évolue

**La fonction publique hospitalière est composée à plus de 77% de femmes. Pourtant, des différences de situations sont encore présentes entre les femmes et les hommes quand il est question de parcours professionnel. Pour cette raison, l'ANFH, investie sur la question de l'égalité, améliore son outil « les clés de l'égalité ». Après avoir été appliqué à tout le territoire l'année dernière, cet outil d'auto-évaluation a été mis à jour cette année pour prendre en compte la réglementation en matière d'égalité professionnelle au sein des établissements.**

#### Amélioration de l'outil « les clés de l'égalité » sur le territoire national

Dans le cadre de l'ambition 4 « Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur » du projet stratégique de l'ANFH, un groupe national « RSE, développement durable et égalité professionnelle » a été constitué pour favoriser et accompagner la prise en compte de ces dimensions dans les politiques conduites par les établissements. Il s'agit ici d'appuyer et d'outiller la professionnalisation des différents acteurs concernés dans les établissements. Le sujet de l'égalité professionnelle se traduit par la généralisation d'un outil très concret et une offre complète, ouverts à l'ensemble des délégations.

Cet outil complet disponible sur tout le territoire national, est en adéquation avec les nouvelles recommandations de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

L'ANFH prend en compte les indicateurs présents dans le rapport social unique qui vient remplacer le bilan social. Ce rapport doit en effet intégrer un état de situation comparée des femmes et des hommes selon différents indicateurs :

- Le recrutement
- La formation
- Le temps de travail
- La promotion professionnelle
- Les conditions de travail
- Les actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes

- La rémunération
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

A cette liste, l'ANFH a intégré d'autres critères comme l'accès à la formation et la constitution des jurys.

Associant des éléments de communication et des éléments d'analyse, **cet outil évolutif d'autodiagnostic vise à aider tous les établissements de la Fonction publique hospitalière à établir un état des lieux pour impulser une politique en faveur de l'égalité professionnelle conformément à la réglementation en vigueur.**

Grâce à l'outil « les clés de l'égalité », les établissements peuvent réaliser leur Rapport de Situation Comparée qui leur permet **d'analyser et de produire ou co-produire avec leurs instances leur plan d'action Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Cet outil leur permet de mobiliser leurs personnels, instances et managers grâce à divers vecteurs de communication.

Plus d'infos :

#### **L'ANFH en bref -**

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le Ministère de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du Congé de formation professionnelle (CFP), congés pour VAE et pour Bilan de compétences (0,2% de la masse salariale), des études promotionnelles (0,6%), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT (4,8%) des agents de la Fonction publique hospitalière et du Développement professionnel continu (DPC) médical (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale) des personnels médicaux de ses établissements. En complément de la gestion des 838,7 millions d'euros collectés, l'ANFH offre à ses adhérents et leurs agents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication... Reposant sur trois valeurs structurantes - paritarisme, solidarité et proximité - environ 500 administrateurs et 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus d'un million de personnes.