

Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Personnels de l'Institut national du patrimoine

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur essentielle et centrale dans une société démocratique et, au-delà de la reconnaissance juridique, l'égalité doit être un engagement politique permanent et affirmé dans les faits.

L'INP veille au respect de l'égalité dans la gestion de ses ressources humaines, dans son management et dans l'organisation de son activité. Cette démarche volontariste relève de sa responsabilité d'employeur public et engage l'établissement vis-à-vis de ses collaboratrices et collaborateurs, de son autorité de tutelle, de ses prestataires et dans la mise en œuvre de ses politiques culturelles.

Dans le cadre de son action en faveur de l'égalité et de la diversité, l'INP s'engage à agir pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement, lutter contre les stéréotypes et les préjugés sexistes sources de discriminations et mieux prendre en compte la mixité des filières et des métiers.

Cet engagement repose sur l'évaluation d'une conduite du changement qui fait l'objet d'une démarche intégrant la qualité du dialogue social sur la question de l'égalité professionnelle.

L'INP a nommé en janvier 2017 un responsable de la prévention des discriminations chargé d'animer et de coordonner l'action de l'établissement en matière de diversité et d'égalité et de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel.

Le comité technique de l'établissement a examiné la charte lors de sa séance du 5 novembre 2018.

Par cette charte, l'établissement s'engage à :

I. Favoriser, respecter et faire progresser l'égalité professionnelle et la diversité

- Veiller à l'équité dans le processus de recrutement :
 - rédiger les offres d'emploi uniquement à l'aide de critères objectifs, en adéquation avec le poste à pourvoir,
 - tenir compte des règles de féminisation des intitulés et des règles de non-discrimination,
 - assurer la mixité des personnes qui examinent collégialement les candidatures et participent aux entretiens de recrutement,
 - mettre en œuvre des outils de recrutement de manière homogène à toutes les étapes du recrutement en veillant à l'objectivité et à la traçabilité des choix.

- Sensibiliser et former les personnels et l'encadrement aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les stéréotypes sexistes et à la mixité des métiers pour changer les représentations.

- Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes, à tous les niveaux, dans les instances de décision et consultatives, les jurys et comités de sélection, et tendre vers la parité.
- Garantir l'égalité de droit et de traitement entre toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs : rémunération, formation, évaluation professionnelle, évolution de carrière, accès aux responsabilités, congés, équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle.
- Informer le personnel des droits et devoirs de chacune et chacun en matière de congés de maternité ou de paternité, d'adoption, de congé parental, de travail à temps partiel, et prendre en compte la parentalité dans l'organisation du travail et le déroulement des carrières.
- Assurer un environnement de travail inclusif pour toutes et tous, quels que soient le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- Veiller à ce que la communication de l'établissement s'affranchisse des stéréotypes sexistes.

II. Prévenir et prendre en charge les discriminations, les violences sexistes ou sexuelles, la fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

- Ecouter, soutenir et accompagner les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires.
- Informer les personnels sur les droits des victimes de violences et harcèlement sexuels, les voies de recours et l'aide qu'elles peuvent recevoir au sein de l'établissement ou à l'extérieur de celui-ci.
- Communiquer régulièrement sur la cellule d'écoute et d'alerte ALLODISCRIM-ALLOSEXISM, promouvoir cette structure et faciliter son accès à toutes et à tous.
- Etre vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence et assurer un suivi en particulier dans le cadre du plan de prévention des risques psycho-sociaux.

III. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel

- Produire et diffuser annuellement un bilan statistique sexué sur la situation des femmes et des hommes dans l'établissement :

- organiser la discussion sur cet état des lieux dans le cadre du dialogue social,
 - définir des actions à mener pour corriger d'éventuelles inégalités.

- Evaluer et suivre l'impact du plan d'actions Egalité et Diversité :

- présenter un bilan du plan d'actions au groupe de travail Egalité et Diversité et au comité technique dans le cadre du dialogue social,
 - intégrer les avancées dans les bilans annuels (rapport annuel d'activité, bilan responsabilité sociale des organisations, audit de certification...).

- Communiquer à l'extérieur de l'établissement sur l'engagement, les bonnes pratiques et les avancées.