

## **Instruction N° DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) Egalité au sein de la fonction publique hospitalière.**

05/08/2021

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, l'instruction du 5 août 2021 prévoit qu'au 1er janvier 2022, « chaque établissement de santé, social ou médico-social se dote d'un(e) référente ou référent Egalité et notifiera à l'ARS cette nomination ». Toutefois, il est précisé que les établissements pourront conventionner entre eux afin de désigner un seul référent pour plusieurs établissements afin d'assurer à l'ensemble des agents publics relevant d'un même établissement de pouvoir concrètement saisir un référent Egalité de proximité, qu'il appartienne ou non à cet établissement.

La loi précise également leurs missions, l'organisation du dispositif dans la fonction publique hospitalière, l'articulation de l'action des référents avec celle des coordinateurs Egalité au sein des agences régionales de santé (ARS) et les autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation ainsi que les modalités d'information des agents publics quant à ce dispositif.

L'instruction prévoit que les référents égalité participent au déploiement des objectifs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 et « font vivre au quotidien la politique d'égalité professionnelle au plus près des agents de l'établissement ». Ils disposent d'une lettre de mission délivrée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement précisant leur mission, leur positionnement, les moyens, le temps dont ils disposent ainsi que l'articulation avec leurs autres fonctions.

Le texte attribue quatre missions aux référents Egalité :

- l'information des agents à la politique d'égalité professionnelle menée par leur établissement (lutte contre les discriminations, lutte contre les violences, le harcèlement sexuel ou moral, les agissements sexistes...) ;
- la réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle (sensibilisation des agents, déconstruction des stéréotypes, prévention des discriminations liées au sexe, harcèlement sexuel) ;
- le conseil des agents et des services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle (conseils en matière de prévention et de traitement des actes de violences sexuelles, du harcèlement sexuel et moral, des agissements sexistes, et des discriminations liées au sexe, ou dans la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle).
- La participation au diagnostic de l'état de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par l'établissement (élaboration et suivi des accords négociés, plans d'action et les autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle).

Parallèlement, il est prévu que chaque ARS se dote d'un « coordinateur Egalité » pour accompagner l'action des référents Egalité désignés par les chefs d'établissement.