



Plan Genre Epicentre

Mai 2023

Plan Genre Epicentre

La lutte contre les discriminations de toute nature est un enjeu clairement identifié au sein d'Epicentre et sur laquelle nous agissons au quotidien pour assurer des conditions de travail égales pour tous. L'égalité des genres en fait partie.

Chez Epicentre, nous sommes engagés pour identifier et corriger les obstacles systémiques à l'égalité professionnelle des genres. Nous portons cette démarche au sein de nos trois centres en l'adaptant au contexte.

Nous mettons en place des actions concrètes pour assurer cette égalité des chances. Cela repose notamment sur des mesures d'équité dans les recrutements, les rémunérations, l'accès aux postes à responsabilité, le développement professionnel, une organisation du travail qui permette de conjuguer exigences professionnelles et impératifs personnels. Faire disparaître une telle discrimination professionnelle est aussi un gage de pertinence et de qualité de nos projets en épidémiologie, en recherche et en formation.

Les équipes d'Epicentre s'engagent à poursuivre leur effort dans le sens d'une égalité réelle sur laquelle s'appuie notre mission d'améliorer la santé des populations en situation sanitaire précaire.

Emmanuel BARON, Directeur Général

Diversité, équité, inclusion : Genre

La réussite des projets d'Epicentre repose sur la diversité des professionnels aux compétences complémentaires. Au fur et à mesure que de nouveaux défis se présentent, Epicentre évolue en intégrant de nouveaux profils. **Cette diversité de talents est une réalité dans tous les pays où Epicentre est présent.**

Elle se reflète également dans la représentation des femmes et des hommes au sein d'Epicentre.

Epicentre ne pratique aucune discrimination fondée sur la religion, la couleur, l'origine nationale, le sexe (y compris la grossesse, l'accouchement ou les conditions médicales qui y sont liées), l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, le statut de personne handicapée ou toute autre caractéristique applicable, qu'elle soit protégée légalement ou non. Tous les employés et les candidats ont droit à une considération complète et égale sur la base du mérite et d'autres critères pertinents et significatifs. En tant qu'institution globale et cosmopolite, Epicentre met l'accent sur le respect de la diversité dans ses activités. Sa diversité enrichit les membres du personnel et contribue à l'expertise en épidémiologie et en recherche.

C'est dans cet esprit qu'Epicentre travaille avec ses trois structures Paris, Mbarara (Ouganda) et Maradi (Niger) pour développer un Plan Genre.

- **En France**, Epicentre a obtenu un score de 89 points sur 100 à l'indice F/H de l'égalité française en 2022 pour son personnel sous contrat français.
- **En Ouganda**, les femmes représentent 50% du personnel scientifique et pédagogique. La direction du centre est assumée depuis le 1er décembre 2014 par une femme.
- **Au Niger**, les femmes représentent 15% du personnel scientifique et pédagogique. Malgré les obstacles sociaux et professionnels, Epicentre essaie de créer un environnement favorable à l'expression de la femme et tente de promouvoir son rôle en participant à des initiatives comme celle de l'Organization for Women in Science for the Developing World qui vise à accroître la participation des femmes des pays en développement à la recherche scientifique et technologiques, à l'enseignement et au leadership et organise des journées de sensibilisation sur le genre.

Epicentre n'a pas une personne ressource mais le sujet du genre est pleinement porté par la Directrice des Ressources Humaines et son équipe.

Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux postes

Recrutement

- Veiller au respect de la publication des annonces sans distinction de genre.
- Veiller à avoir de la mixité dans les postes à responsabilités et les fonctions d'encadrement.

Parcours

- Veiller à avoir des pratiques qui favorisent l'égalité de traitement du personnel dans leurs parcours.

Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Accompagnement du congé maternité ou parental

- Sensibiliser sur les droits autour de la parentalité
- Mettre en place ou consolider la pratique d'entretiens avant et après le congé maternité ou parental permettant d'exprimer par exemple des besoins d'adaptation du temps de travail, ou une difficulté à allier vie professionnelle et vie personnelle.
- Mener une réflexion sur la mise à disposition d'un espace d'allaitement pour les femmes sur le lieu de travail

Sensibilisation au droit à la déconnexion

- Informer pour permettre une meilleure compréhension des droits et possibilités de déconnexion

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

Sensibilisation

- Avoir une action de sensibilisation aux enjeux du harcèlement et des discriminations auprès du personnel

Dispositif

- Faciliter le signalement en formant des personnes référentes et en diffusant la procédure

Un groupe de travail est en cours de création pour appréhender la complexité de la problématique du genre dans les trois centres de recherche situés dans trois pays au contexte culturellement très différents. Notre souci est d'accompagner pleinement la visibilité et le rayonnement des femmes.



Epicentre

14-34 av. Jean Jaurès 75019 Paris, France
Association loi 1901

+33 (0)1 40 21 55 55

epimail@epicentre.msf.org
www.epicentre.msf.org