



Plan d'action sur l'Egalité de l'Homme et De la Femme dans le milieu professionnel

PLAN D'ACTION EGALITE HOMME & FEMME 2024
DOCUMENT APPROUVE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

337, Avenue Léopard, Commune Lemba - Salongo
République Démocratique du Congo

POBOX : 4402 KIN 2 Tél : +243 895 227 973

Email : iyafp-rdc@iyafp.net

Site web : www.iyafp.net

Avril 2024 @IYAFP RDC

Table des matières	Erreur ! Signet non défini.
Introduction	Erreur ! Signet non défini.
Du constat sur les inégalités de genre, à la proposition de mesures	Erreur ! Signet non défini.
Axe 1. Gouverner la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	9
Axe 2. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	11
Axe 3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades	12
Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	14
Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	16
Axe 6. Promouvoir les thématiques « genre et santé »	18
Annexe 1. Situation comparée entre les femmes et les hommes au 31/12/2022	Erreur ! Signet non défini.
1. La gouvernance.....	Erreur ! Signet non défini.
2. Les effectifs	Erreur ! Signet non défini.
3. Les rémunérations.....	Erreur ! Signet non défini.
4. Les parcours professionnels.....	Erreur ! Signet non défini.
5. L'organisation et le temps de travail.....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 2. Bilan du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2020-2023)	Erreur ! Signet non défini.

MOT DU DIRECTEUR EXECUTIF



Réfléchir à l'égalité entre hommes et femmes dans le milieu professionnel, c'est se pencher sur des questions fondamentales de justice, d'opportunité et d'humanité. Lesquelles questions tirent leurs sources dans plusieurs aspects de la vie :

1. Historique et Contexte Socioculturel

L'inégalité entre hommes et femmes dans le milieu professionnel est le résultat de siècles de constructions socioculturelles qui ont assigné des rôles spécifiques basés sur le genre. Comprendre cette histoire est crucial pour saisir les racines des disparités actuelles. Comment les normes et attentes de la société ont-elles limité les

opportunités des femmes dans le passé, et comment ces normes persistent-elles aujourd'hui sous des formes plus subtiles ?

2. Conséquences Économiques et Sociales

Les inégalités de genre ne sont pas seulement une question d'éthique ; elles ont des répercussions économiques et sociales. Les entreprises et les économies nationales perdent des milliards de dollars en n'exploitant pas pleinement le potentiel des femmes. De plus, les inégalités salariales et les obstacles à la promotion peuvent conduire à une frustration généralisée et à une baisse de moral parmi les employés, affectant ainsi la productivité et la cohésion sociale.

3. Barrières Structurelles et Culturelles

Quels sont les principaux obstacles qui empêchent les femmes de progresser dans leur carrière ? Ces barrières peuvent être structurelles, comme l'absence de politiques de soutien à la parentalité, ou culturelles, comme les stéréotypes de genre qui influencent les perceptions et les comportements. Comment ces barrières peuvent-elles être démantelées à travers des politiques et des pratiques inclusives ?

4. Rôle des Hommes dans la Promotion de l'Égalité

L'égalité de genre ne peut être atteinte sans la participation active des hommes. Comment peuvent-ils devenir des alliés et des champions de l'égalité ? L'éducation et la sensibilisation des hommes sur les défis auxquels sont confrontées les femmes sont essentielles pour créer une culture de respect et d'égalité.

5. L'Importance de la Représentation

La représentation des femmes dans tous les niveaux de décision est essentielle pour assurer une perspective équilibrée et pour inspirer les jeunes générations. Les quotas de genre, bien que controversés, peuvent jouer un rôle significatif dans l'accélération de ce processus.

En conclusion, l'égalité entre hommes et femmes dans le milieu professionnel est une nécessité impérieuse. Ensemble, nous devons continuer à lutter pour briser les barrières et créer un environnement où chacun, quelle que soit son genre, a la possibilité de s'épanouir pleinement. Ce n'est qu'à travers des actions collectives et déterminées que nous pourrons bâtir un avenir plus équitable et prospère pour tous.

Je vous remercie

Me. Brady BILALA
Directeur Exécutif



1. BREVE PRESENTATION DE L'ORGANISATION

International Youth Alliance For Family Planning en République Démocratique du Congo (IYAFP – RDC), est une ONG Nationale congolaise, créée en 2014 et pleinement enregistrée en 2016 au niveau du Ministère de la Justice et Garde des Sceaux avec une personnalité Juridique sous le n° **JUST/SG / 20 /172 /2016** , « **F92/ 5032** » et au niveau du Ministère de Genre , Famille et Enfant en 2022 sous le **certificat d'enregistrement des ONG/ ASBL n°840/ MIN.GEFAE / SG.GEFAE/ DCOORSE/ 114/ 2022 du 26 Octobre 2022.**

Elle est affiliée à l'ONG Américaine International Youth Alliance For Family Planning ; Family Planning 2030 (FP2030) ; SECONAF (Sécurité de la Contraception Afrique Francophone); GFF ; CTMP (Cadre Technique Multi- sectoriel Permanent pour la Planification Familiale) ; CGND (Coalition de lutte contre les Grossesses Non Désirées) ; TASK FORCE SANTE DES ADOLESCENTS & BIEN – ETRE.

Elle compte à ce jour 125 personnels STAFF, 325 membres bénévoles effectifs et actifs & 40 stagiaires professionnels, tous repartis dans les 11 provinces sur les 26 que nous couvrons actuellement.

IYAFP – RDC milite à ce qu'il y'ait « **une RDC où chaque Adolescent et femme en âge de procréer a accès à la bonne information et jouit librement de ses droits y compris à la Santé sexuelle et Reproductive sans discrimination aucune** »

1.1. OBJECTIFS DE L'ORGANISATION

International Youth Alliance For Family Planning en RDC a pour objectif de :

- Faciliter l'accès à la bonne information et aux services de SSR/PF de qualité, y compris aux soins complets d'avortements à toute personne en âge de procréer y compris aux Ados et jeunes ;
- Habilitier les hommes et femmes, y compris les jeunes à devenir des défenseurs mondiaux disposant des compétences, connaissances et des ressources pour intensifier les initiatives en SSR, Employabilité & Entreprenariat, Education, Paix & Sécurité, Leadership & Gouvernance, Masculinité et Féminité Positive ;
- Permettre aux Adolescentes et Femmes en âge de procréer de la RDC de mener à bien leurs plaidoyers en Santé, Education, Employabilité & Entreprenariat, Paix et Sécurité, Leadership & autres.
- Promouvoir et défendre les droits des jeunes et femmes y compris des minorités sexuelles dans le domaine de la santé de la Reproduction.

1.2. SECTEURS DE PROGRAMMATION/ AXES D'INTERVENTION

International Youth Alliance For Family Planning en RDC (IYAFP- RDC) intervient en RDC dans les domaines :

- Santé de la Reproduction
- Education & Environnement
- Employabilité
- Femme, Paix & Sécurité/ Jeunesse, Paix & Sécurité
- Gouvernance & Leadership

2. POLITIQUE SUR L'EGALITE DE L'HOMME & DE LA FEMME DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

2.1. PREAMBULE

La présente politique s'inscrit dans le cadre de la Charte des droits et libertés de la personne de l'ONG IYAFP - RDC qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, dont le droit au traitement équitable, à l'égalité des chances et des opportunités, respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique. Il s'ensuit que le harcèlement, qu'il soit sexuel ou psychologique, constitue une forme de violation des droits fondamentaux de la personne et ne doit pas être toléré.

2.2. OBJECTIFS

- Maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser la promotion de l'égalité de genre et d'équité
- Promouvoir la dignité de la personne dans les rapports informatifs et les relations de travail.
- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du personnel au milieu du travail afin de prévenir les conduites de harcèlement, d'injustice sociale et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.
- Fournir le support nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de discrimination en établissant une procédure de règlement des plaintes.
- Veiller à la protection de la personne harcelée ou discriminée en mettant en place rapidement les mesures correctives nécessaires.

En effet, pour combattre toutes formes d'inégalités et discriminations sociales dont subissent les femmes dans la société et dans le monde associatif, IYAFP - RDC s'est donc doté d'une politique sur l'égalité entre l'homme et la femme dans le milieu professionnel.

Celle -ci s'articule autour de 6 axes :

- Gouverner la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Promouvoir les thématiques « genre et santé ».

Cette politique est le fruit d'un travail mené par la direction des ressources humaines et autres experts de la santé dans le but de permettre à l'ONG IYAFP – RDC de mettre en place un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et favoriser la promotion de l'égalité de genre et d'équité pour ainsi encourager la promotion des femmes et jeunes dans les instances de prise des décisions

Afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle, la présente politique est mise à disposition de personnel STAFF de l'ONG IYAFP, les volontaires – Bénévoles, les partenaires et alliés ainsi que tous les bénéficiaires.

il est à noter qu'un grand nombre d'actions auront un effet direct sur cette population également. Ainsi, toutes les actions de sensibilisation ou formation dispensées auprès du public cible de l'ONG IYAFP d'une part et d'autre part que la rédaction de cette politique s'est inspirée de plusieurs études au niveau internationale et nationale sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le milieu professionnel, lesquelles études ressortent les principaux problèmes majeurs d'inégalité de genre que rencontrent les femmes et jeunes filles dans le milieu professionnel

Du constat sur les inégalités de genre, à la proposition de mesures

Le rapport annuel 2023 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, sur l'état du sexisme en France, paru le 23 janvier 2024, constate de façon alarmante que le sexisme ne recule pas ; bien au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. En dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités depuis Me too,

les clichés et les stéréotypes sexistes persistent. Ainsi, parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. En ce qui concerne les femmes, 80 % estiment être moins bien traitées que les hommes en raison de leur sexe.

Concernant plus particulièrement le secteur public, les derniers chiffres clés concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, publiés par le Ministère de la transformation et de la fonction publique, montrent que, en 2020, le secteur public est composé à 63% de femmes. Cependant, ce taux est bien moindre pour les postes d'encadrement (42% seulement des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur). Toujours en 2020, 31% des femmes et seulement 12% des hommes occupent des postes à temps partiel dans la fonction publique (34% des femmes et 12% des hommes dans la fonction publique d'Etat). Parmi les agents ayant pris un congé parental dans les différents Ministères en France de 2016 à 2020, les femmes représentent 95% de ces effectifs.

Le même constat est aussi et surtout vécu en Afrique plus précisément en RDC où le statut de la femme reste toujours au foyer, à la maternité que ce soit au niveau de ma communauté ou au niveau des Etablissements scolaires, dans les ONG et autres.

Dans ce contexte global que l'YAFP – RDC se mobilise contre les mêmes inégalités de genre et combattre les stéréotypes sexistes. Les mêmes chiffres et inégalités sont constatés et rendus publics annuellement par le Ministère de Genre, Famille et Enfant de la RDC. Il est donc particulièrement important d'inclure ces sujets dans la liste des thématiques abordées à la fois dans les enseignements et au sein des politiques de l'institution, de continuer à former et à sensibiliser l'ensemble des publics aux violences sexistes et sexuelles, de communiquer sur les travaux de recherche qui explorent les liens entre le genre et la santé, et de mettre en place des actions favorisant un environnement de travail et d'études le plus inclusif possible.

Elle vise ensuite à mieux faire ressortir la spécificité en croisant les axes "**genre**" et "**santé**". Enfin, elle s'attache à inscrire des actions communes dans le contexte local et régional

Axe 1. Gouverner la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

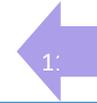


Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Inclure l'égalité entre les femmes et les hommes, et la lutte contre les VSS comme objectif stratégique à tous les niveaux	Action 1 - Intégrer l'objectif d'égalité professionnelle au plan stratégique 2024-2029	Plan stratégique	Tous les acteurs	Validation de cette action par la direction et prise en compte de ce sujet par tous les contributeurs	2024
Développer un Environnement plus Inclusif	Action 2 - Mettre en œuvre le plan d'actions LGBT+	Bilans intermédiaires annuels de réalisation du plan d'actions LGBT+	SMT		2024-2029
Informar toutes les parties prenantes du plan d'action égalité professionnelle	Action 3 - Communiquer sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle auprès de tous	Nombre de mails, nombre d'articles sur les sites internet , et nombre de présentations organisées pour les personnels et autres personnels	Direction de la communication DE DRH	Publication par la Direction de la communication de ces informations et documents sur les sites et supports	2024-2029



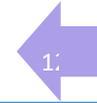
Identifier les Enseignements dispensés sur les thématiques de l'égalité et diversité	Action 4 - Cartographier les enseignements portant sur les thématiques en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et les violences sexistes et sexuelles	Cartographie ou extraction du logiciel de suivi des enseignements Ou réalisation de la cartographie et sa mise à jour chaque année	Direction DE DSVE	Bénéficiaire des outils permettant d'extraire les données attendues	2024-2026
Explorer davantage la thématique des inégalités de genre dans les travaux de recherche	Action 5 - Encourager les travaux de recherche sur les inégalités de genre en santé et les valoriser (via notamment critère de cette nature dans la sélection des contrats doctoraux)	Critère de cette nature dans la grille de sélection des contrats doctoraux (si nécessité de trancher entre 2 candidats, cela pourrait être un facteur discriminant). Inviter les doctorants du RDSP à questionner cette dimension de façon plus systématique, lors de l'organisation des séminaires interdisciplinaires.	Direction DR	Inclusion dans la stratégie « recherche » de l'Ecole	2024-2026

Axe 2. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes



et les hommes

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe	Action 6 – Poursuivre l’analyse de la situation comparée des femmes et des hommes effectués dans le bilan social dans le rapport social unique	Rapport social unique - données relatives à la situation comparées des femmes et des hommes	DRH	Bénéficiaire des outils permettant d’extraire les données attendues dans le RSU	2024-2026
Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe	Action 7 – Elaborer annuellement l’index égalité femmes/hommes ministériel et en analyser les résultats pour mettre en place des actions de remédiation au besoin	Production annuelle de l’index égalité femmes/hommes ministériel et, le cas échéant, l’élaboration et la mise en œuvre d’actions correctrices	DRH	Bénéficiaire des outils permettant d’extraire les données attendues dans l’index	2024-2026
Accompagner à la progression des carrières des femmes, notamment sur des postes à forte responsabilité	Action 8 – Inciter les femmes à candidater sur des postes à responsabilité (en mettant notamment en œuvre des actions citées dans les axes suivants. Ex. Expositions, ateliers d’empouvoirement, formation, etc.) <i>Action mutualisable EPE</i>	Nombre de candidatures de femmes sur les postes de direction ou de direction adjointe. Nombre de femmes occupant des fonctions de direction ou de direction adjointe.	DRH/DR/DE	Mise en œuvre d’actions de communication visant à informer sur les métiers et à déconstruire les stéréotypes de genre	2024-2026



Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Recruter sans discriminer, y compris en raison de stéréotypes de genre	Action 9 - A chaque jury de recrutement, être intransigeant sur le respect des bonnes pratiques définies dans la fiche "recruter sans discriminer" remise aux membres du jury, tant sur les aspects égalité femmes/hommes, qu'identité de genre, handicap, etc.	Remise systématique de la fiche et point sur le sujet au début de chaque recrutement	DRH	Présence d'un représentant de la DRH dans chaque jury de recrutement ou délégation de ce rôle à un autre membre	2024-2026
Lutter contre les stéréotypes de genre	Action 10 – Organiser un atelier ou une formation à destination des managers leur permettant d'appréhender le fonctionnement des stéréotypes, les responsabilités managériales et les leviers existants pour remédier aux situations de discrimination	Nombre de managers ayant participé à un tel atelier Appropriation du vocabulaire et compréhension des enjeux et des atouts d'une politique égalitaire pour l'institution	DRH/DE/Direction/SG	Appui de la direction et du secrétariat général pour mobiliser les managers sur le sujet	2025
Attirer les femmes vers les carrières de la recherche	Action 11 – Accueillir une exposition "portraits de chercheuses" pour valoriser les parcours de femmes et organiser des interventions de chercheuses auprès des élèves du secondaire et des partenaires locaux	Temps de présence de l'exposition à l'EHESP Nombre d'interventions réalisées par des chercheuses Réalisation d'un portrait d'une chercheuse de l'EHESP	DE/DR	Portage EPE de l'exposition Temps disponible aux chercheuses pour intervenir dans les établissements	2024



Réduire les inégalités d'accès aux carrières de direction	Action 12 – Etudier avec le centre national de gestion, responsable de l'organisation des concours de recrutement de nos élèves FPH, dans	Répartition hommes/femmes dans les promotions d'élèves	DE/Direction	Recueillir l'adhésion du CNG	2025
	quelle mesure les modalités de recrutement de ces élèves pourraient favoriser l'égal accès aux carrières de direction				
Aider les femmes à déconstruire leurs propres stéréotypes et à ne pas s'auto-censurer	Action 13 – Mettre en place des ateliers d'empouvoirement pour les femmes (coaching, confiance en soi, mise en valeur des compétences, etc.)	Nombre d'ateliers organisés et de participants	DE/DRH	Trouver des intervenants animant ce type de formations/ateliers	2026
Assurer une représentativité femmes/hommes dans les colloques	Action 14 – Sensibiliser tous les organisateurs à la diversité dans les interventions (sujets et intervenants)	Intégrer dans les documents existants (exemple demande de soutien événement scientifique) une information visant à sensibiliser à la question	DR	Trouver des intervenants représentant une diversité des profils et des thématiques	2025

Axe 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale



Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Soutenir les aidants et les informer sur leurs droits	Action 15 – Informer les aidants sur les droits dont ils disposent et développer des organisations de travail compatibles Avec le rôle d'aidant	Organisation d'une conférence Rédaction d'une note Nombre de jours d'épargne solidaire consommés au titre des aidants Organisation de travail permettant d'articuler la vie personnelle et professionnelle pour les aidants Lien avec le schéma directeur du handicap (ex. priorisation des logements et autorisations d'absence)	DRH		2024
Soutenir la parentalité et promouvoir les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps	Action 16 - Organiser une conférence sur le thème de la parentalité	Nombre de participants à la conférence	DRH	Identification d'un organisme proposant ce type de conférences	2025
Soutenir la parentalité et promouvoir les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps	Action 17 - Elaborer et diffuser un plan "parentalité" incluant des actions visant à permettre aux parents de connaître leurs droits et d'être accompagnés dans Leur reprise du travail	Rédaction ou diffusion d'un guide de la parentalité	DRH/DirCom	Intégration de cette action dans le plan de travail de la DRH	2026



<p>Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle</p>	<p>Action 18 – Clarifier l'organisation du travail des élèves</p>	<p>Maquettes de formation en accord avec les arbitrages opérés Adaptation des articles relatifs au temps de travail dans les conventions de stage long Rédaction d'une note relative au temps de travail des élèves</p>	<p>DE/Filières</p>	<p>Publication d'un décret 2024</p>
<p>Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle</p>	<p>Action 19 – Promouvoir les pratiques de bonne gestion des messages électroniques pour mieux séparer vie personnelle et professionnelle</p>	<p>Organisation d'une formation "gestion des mails" - nombre de Participants</p>	<p>DRH</p>	<p>2024</p>

Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel



ainsi que les agissements sexistes

Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et accroître la connaissance légale de ces agissements ainsi que celle des contacts à utiliser (interne et externe)	Action 20 – Sensibiliser de manière systématique et obligatoire tous les nouveaux arrivants aux VSS et Communiquer auprès de tous les publics (élèves, personnels, étudiants) sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles	Nombre de mails et de Présentations Nombre de personnes sensibilisées	DE Direction	Portage politique avec maintien de l'obligation de sensibilisation de tous les nouveaux arrivants (agents et apprenants)	2024-2026
Sensibiliser au sexisme banalisé, terreau sur lesquelles se développent les violences sexistes et sexuelles	Action 21 - Organiser des sensibilisations au sexisme ordinaire à destination de tous les publics	Nombre de personnes sensibilisées	DE	Dégager du temps pour intégrer ces sensibilisations aux plannings Trouver les intervenants	2024-2025
Partager un vocabulaire commun et sensibiliser aux problématiques des personnes transgenre	Action 22 - Former à la transidentité / au prénom d'usage les personnels directement concernés (DRH, DSVE, DSIT, AC, etc.)	Nombre de personnes formées	DE DRH	Trouver les intervenants	2024-2025



Inclure les apprenants de l'école dans la diffusion d'une culture de l'égalité et de la sensibilisation aux VSS, à travers les projets associatifs	Action 23 – Privilégier les projets des associations d'élèves qui incluent un volet "égalité/non-discrimination/VSS"	Inclusion d'un critère de cette nature dans la grille d'évaluation des projets Nombre de projets déposés en lien avec cette thématique	DSVE	Accompagner les apprenants vers le Développement de projets	2024
				autour de ce sujet	
Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et accroître la connaissance légale de ces agissements lorsque l'on engage sa responsabilité en tant qu'association Apprenante	Action 24 - Former les membres des associations étudiantes (B2E, ADEMM, etc.) à l'égalité femmes/hommes et aux Enjeux de mixité et de parité	Nombre de sessions organisées Nombre de personnes formées	DSVE DE	Trouver un calendrier et des intervenants adaptés aux élèves/étudiants	2025
Sensibiliser en croisant les perspectives et en mélangeant les publics des établissements rennais. Implémenter des projets à une plus grande échelle	Action 25 - Proposer au moins une action annuelle sur la thématique en commun avec l'Université de Rennes (formation, conférence, session de Sensibilisation, etc.)	Une action identifiée par an	DE Groupe de travail « Egalité » de l'EPE	Coordination avec l'EPE	2024

Axe 6. Promouvoir les thématiques « **genre et santé** »



Objectif	Action	Indicateur(s) ou livrable(s)	Acteurs	Conditions de réussite	Calendrier
Rendre plus souple pour les parents (et notamment pour les mères) la justification d'absence pour s'occuper d'un enfant malade	Action 26 - Accorder un nombre de jours à déterminer pour enfant malade sans certificat médical (pathologies bénignes)	Etude réglementaire Le cas échéant, cadrage et bilan de l'expérimentation	DRH	Possibilité réglementaire à étudier	2024
Envisager la santé menstruelle dans sa globalité : réduire le poids financier de la santé menstruelle et lutter contre le tabou des règles	Action 27 – Mettre à disposition des produits d'hygiène menstruelle dans l'Ecole	Mise à disposition de produits d'hygiène menstruelle Communication autour du dispositif Nombre de points de distribution et nombre de produits d'hygiène menstruelle mis à disposition à l'Ecole annuellement	Direction DSVE	Budget alloué	2024
Envisager la santé menstruelle dans sa globalité : adapter les conditions de travail pour les personnes menstruées ayant des règles douloureuses	Action 28 - Etudier les modalités de mise en place de mesures de souplesse menstruelle	Etude réglementaire et analyse des besoins Le cas échéant, cadrage et bilan de l'expérimentation	DRH DE – Filières	Possibilité réglementaire à étudier et analyse des besoins à effectuer	2026



<p>Envisager la santé menstruelle dans sa globalité : sensibiliser sur l'impact de la santé menstruelle et notamment de L'endométriose</p>	<p>Action 29 - Faire le lien avec la filière des médecins de l'éducation nationale et le service de santé des étudiants pour sensibiliser à l'endométriose</p>	<p>Nombre d'actions de Communication mises en place Nombre de personnes sensibilisées</p>	<p>Filière MEN DE SSE de l'EPE</p>	<p>Disponibilité des MEN</p>	<p>2025</p>
<p>Faire valoir la spécificité de l'école en rapprochant les thématiques "genre" et "santé"</p>	<p>Action 30 - Mettre en place des actions spécifiques visant à sensibiliser sur le lien entre genre et santé (prévention des cancers féminins et masculins, inégalités de genre face à la santé)</p>	<p>Nombre d'actions de communication mises en place</p>	<p>DE DR</p>	<p>Inclusion dans la stratégie « recherche » de l'Ecole</p>	<p>2025</p>

Fait à Kinshasa, le 12 Avril 2024

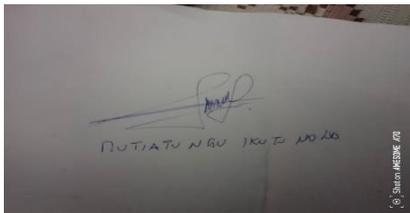
Me. Brady BILALA
Directeur Executif, IYAFP RDC



Dr. Joelle TSHITUNGI
Directeur des Programmes



MUTIATUNG IKUTU Nold
Directeur des Ressources Humaines



VANGU NZITA Elvis
Directeur Financier

