

CASA DE VELÁZQUEZ

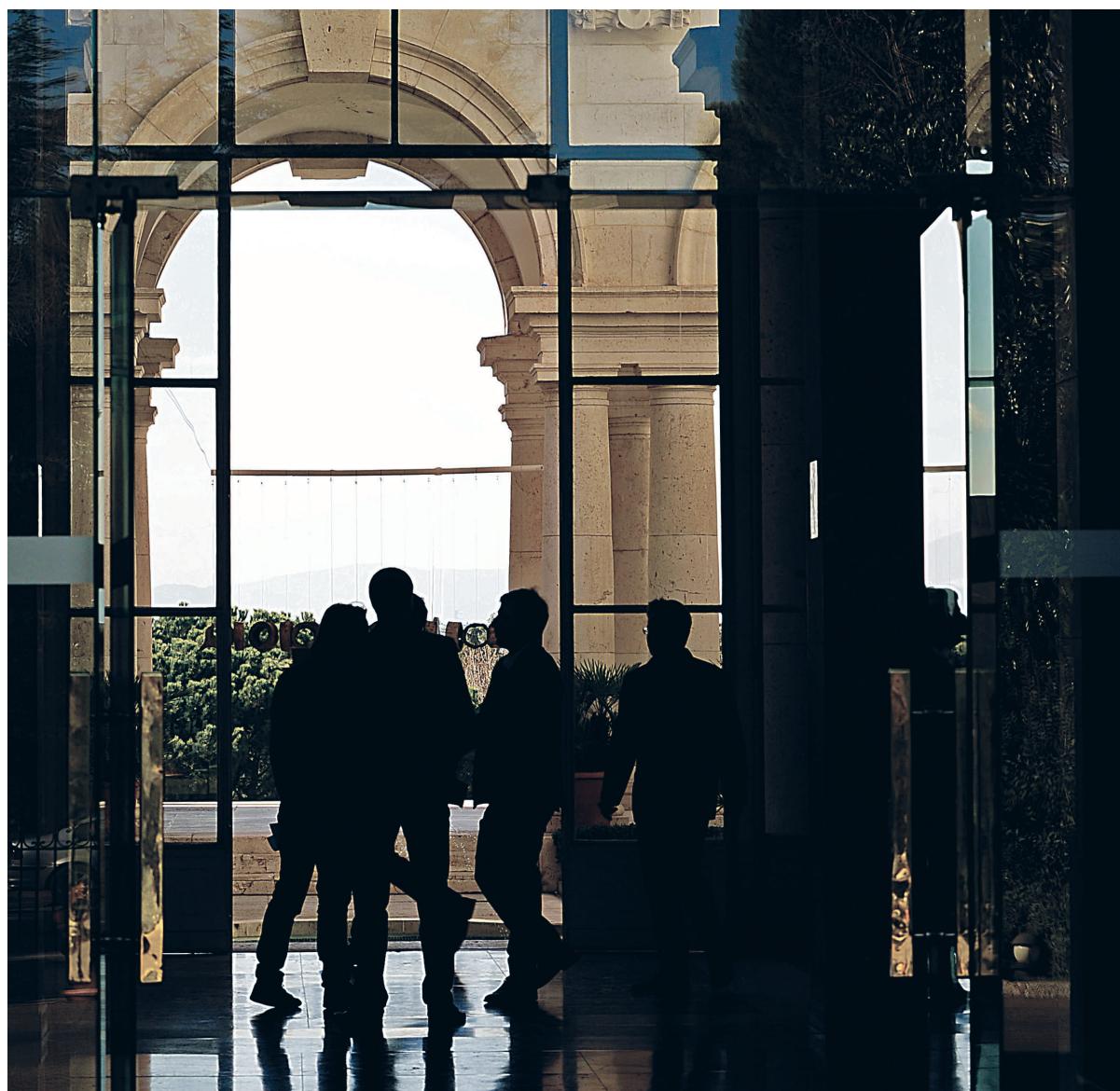


Plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028



Introduction

La Casa de Velázquez affirme avec détermination son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans cette optique, elle met en place un nouveau plan d'actions qui s'inscrit dans la continuité de celui précédemment établi. Ce plan actualisé vise à garantir des avancées concrètes et mesurables en matière d'égalité des sexes. En définissant des objectifs clairs et en proposant des actions ciblées, il se veut à la fois pragmatique et efficace. Loin d'être une simple déclaration d'intention, ce plan constitue un véritable levier de changement, permettant d'ancrer un environnement professionnel plus équitable et inclusif.



Préambule

Le premier plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Casa de Velázquez a été adopté en mars 2021. Le plan qui portait initialement sur les années 2021, 2022 et 2023 a été prolongé d'une année supplémentaire en 2024 en raison des retards occasionnés par la pandémie.

Ce plan a été conçu à partir d'un diagnostic approfondi de la situation au sein de l'établissement, permettant d'identifier les enjeux prioritaires et d'y apporter des réponses adaptées à travers des actions.

Afin d'assurer un suivi rigoureux de sa mise en œuvre, la Responsable administrative a été désignée comme référente à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

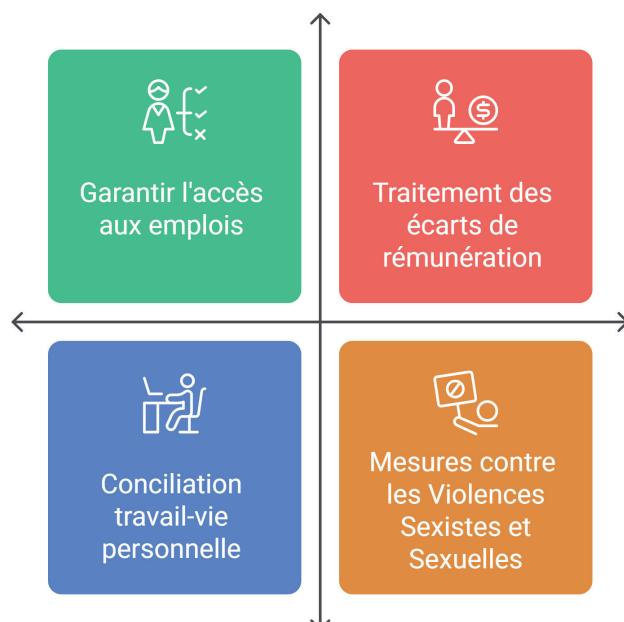
Conformément aux orientations du référentiel national des plans d'actions dans la fonction publique, ce plan s'articule autour de quatre axes majeurs :

Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.



Bilan quantitatif des actions

Bilan du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024

Les initiatives mises en place reflètent un engagement fort et concret en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Elles ont permis de renforcer la transparence, d'améliorer les conditions de travail et de sensibiliser les agents à des enjeux majeurs.

Le Rapport Social Unique et les livrets d'accueil jouent un rôle clé dans cette démarche en garantissant une communication claire sur la rémunération et les avantages sociaux, facilitant ainsi la compréhension des droits et des dispositifs en vigueur.

L'affirmation explicite de la politique RH en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les appels à candidature constitue une avancée majeure qui favorise une culture d'égalité des chances et encourage une plus grande diversité au sein des recrutements.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a également été amélioré grâce au renforcement des dispositifs de flexibilité horaire et de télétravail. Ces mesures répondent aux attentes des agents et facilitent la conciliation entre engagements professionnels et responsabilités familiales. En complément, la création d'espaces dédiés aux parents de jeunes enfants démontre une prise en compte concrète des réalités quotidiennes des usagers de la Casa de Velázquez.



Bilan quantitatif des actions

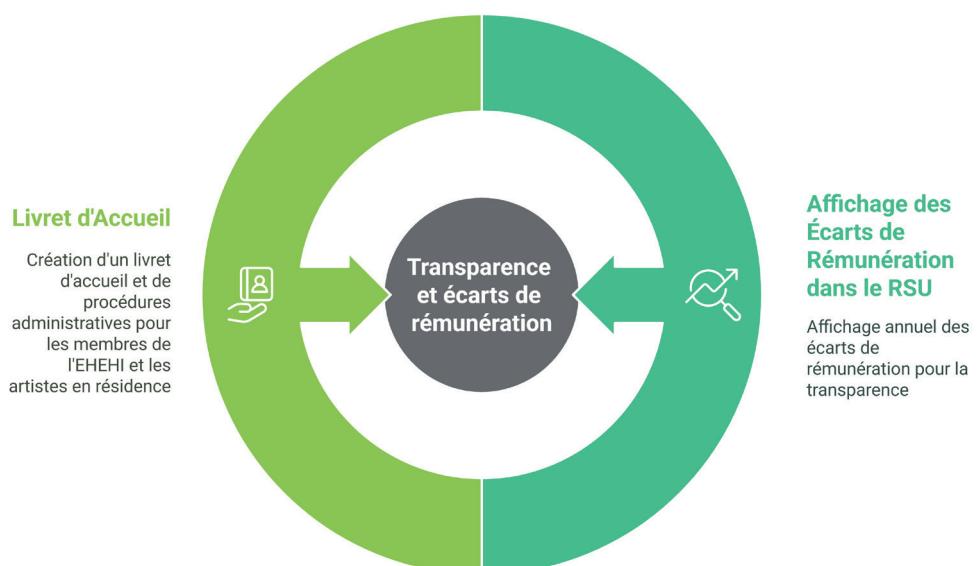
Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations et les violences, d'importantes avancées ont été réalisées. La mise en place d'un "dispositif de signalement" conforme aux exigences légales représente une avancée essentielle pour protéger les agents. De plus, la formation des membres du CSA, des chefs de service et des nouveaux entrants sur les violences sexistes et sexuelles ainsi que sur la lutte contre les discriminations contribue à renforcer la vigilance et à améliorer la prise en charge des situations sensibles.

Enfin, la visibilité des engagements en faveur de l'égalité a été consolidée. Une campagne de communication ciblée, notamment autour du 8 mars, permet de mettre en lumière des parcours inspirants et de sensibiliser l'ensemble de la communauté aux enjeux de l'égalité.

En définitive, le bilan du plan initial s'avère satisfaisant. Sur les 19 actions prévues, 12 ont été menées à bien, tandis que 2 nouvelles initiatives ont été intégrées, notamment dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Les 7 actions restantes ont quant à elles été réorientées.

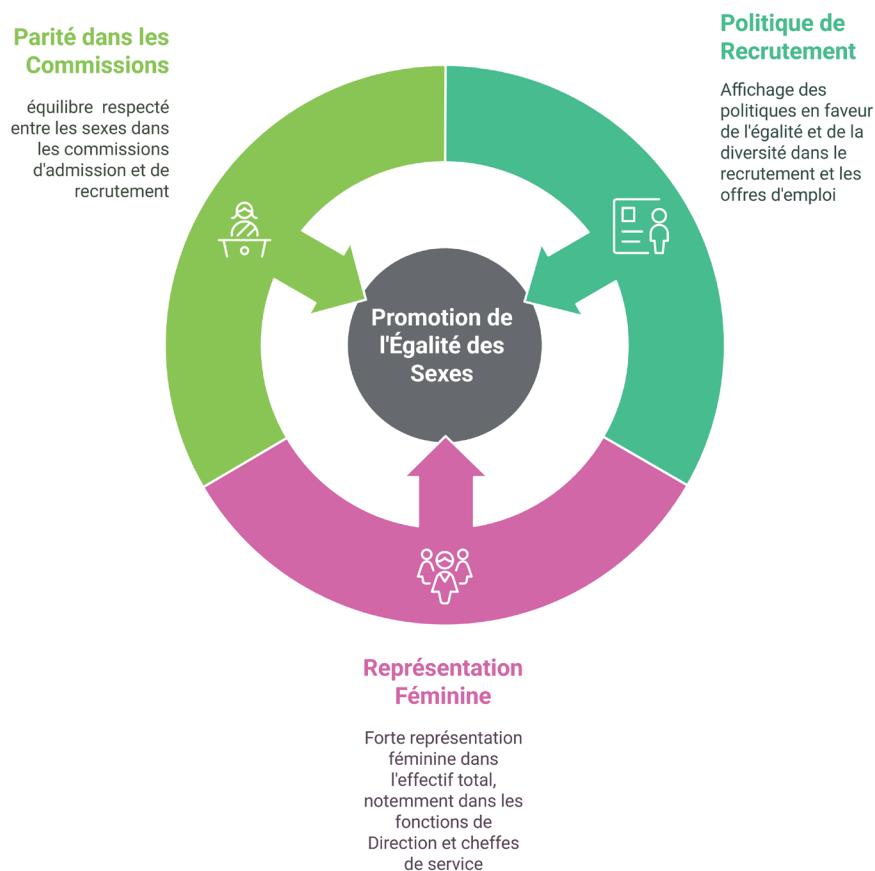


Les actions réalisées



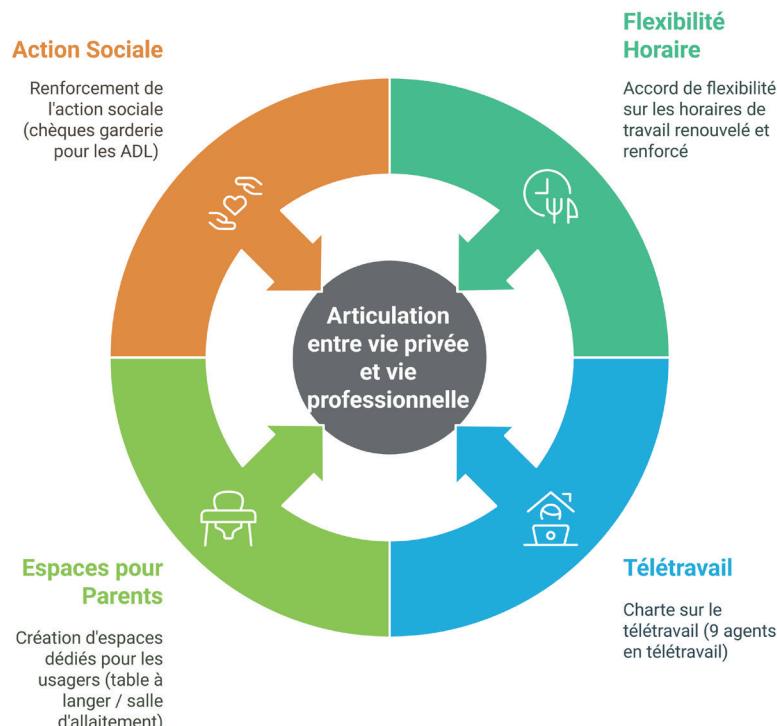
Axe 1

Axe 2

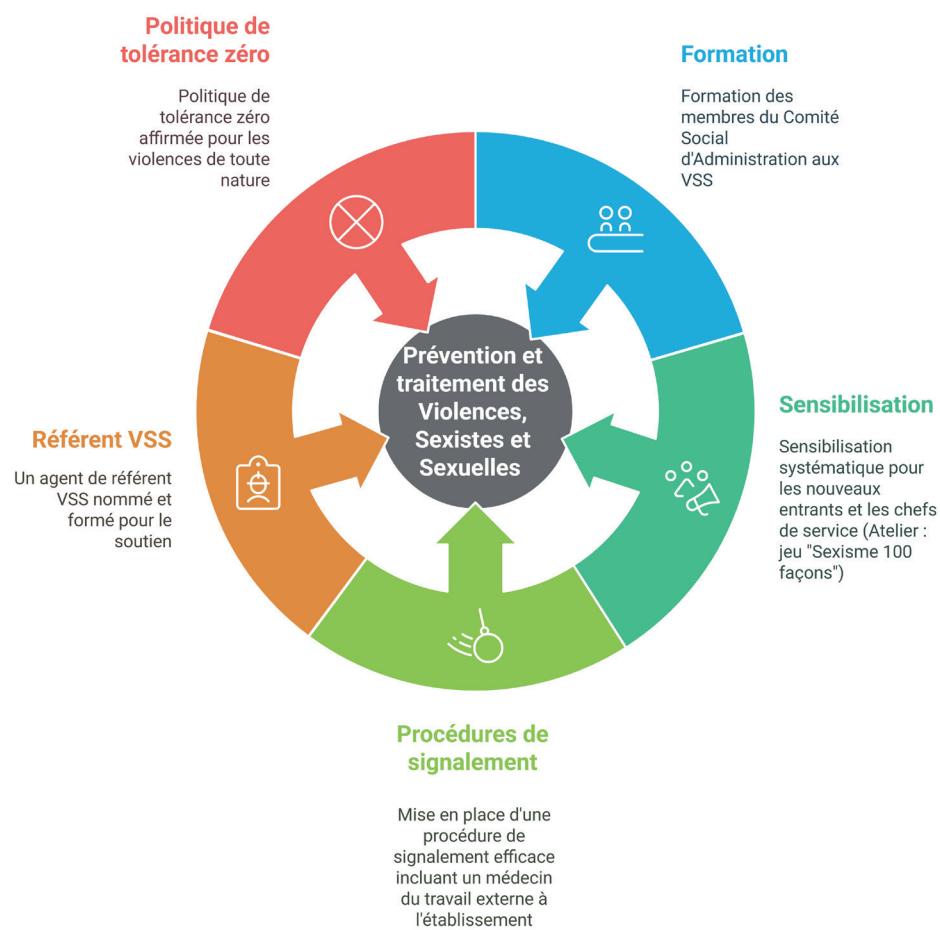


Les actions réalisées

Axe 3



Axe 4



Plan d'actions 2025-2028

Comme mentionné en introduction, ce nouveau plan d'actions ne vise pas à remplacer le premier, mais à le renforcer et à le compléter par des mesures concrètes.

L'objectif est **d'ancre durablement** les bonnes pratiques et de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une norme établie, plutôt qu'un enjeu à traiter.

Tout comme pour le plan initial, ce nouveau plan sera articulé autour des 4 axes du référentiel

Axe 1

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

1. Transparence et suivi annuel des écarts de rémunération

Maintenir une publication annuelle des écarts de rémunération au sein de l'organisation intégrée au Rapport Social Unique.

Livrable / Indicateurs de suivi : Rapport Social Unique
Délais / échéance : annuellement avant le 31 mars

2. Analyse prospective des emplois et des compétences (GPEEC)

Mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) pour identifier et anticiper les évolutions professionnelles. Cette démarche permettra d'adapter les politiques RH pour les rendre plus attractives et inclusives.

Livrable / Indicateurs de suivi : Analyse RH
Délais / échéance : 2026

Plan d'actions 2025-2028

Axe 2

Garantie de l'égal accès aux emplois

Promotion de la parité dans les recrutements.

Veiller à ce que toutes les offres d'emploi mentionnent explicitement l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Assurer une représentation équilibrée dans les commissions de recrutement afin de favoriser un processus impartial et inclusif.

Sensibiliser tous les acteurs en position de recrutement

Livrable : statistiques recrutement RSU / Statistiques composition des commission et conseils

Échéance : 2026

Axe 3

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

1. Mise en place d'une procédure spécifique pour les artistes en résidence en situation de maternité

Définir un cadre clair permettant aux artistes en résidence de concilier leur activité professionnelle avec leur congé maternité, en leur assurant un accompagnement adapté.

Livrable : Procédure / **Échéance :** Juillet 2025

2. Cr éation d'un ouvel espace (salle d'allaitement) pour les jeunes mamans

Livrable : Mise en conformité d'un local

Échéance : 2026

Plan d'actions 2025-2028

Axe 3

3. Charte de la déconnexion

Établir des règles précises sur les horaires d'envoi de mails et l'organisation des réunions en fin de journée afin de garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Mettre en place des plages de déconnexion (planning des astreintes) et étudier un système de compensation pour les agents expatriés logés effectuant des astreintes.

Livrable : Procédure

Échéance : 2026

4. Partenariats avec des crèches locales

Engager des négociations avec les structures locales pour proposer des tarifs préférentiels aux employés ayant de jeunes enfants, facilitant ainsi l'accès à des solutions de garde.

Livrable : Prospection et convention

Échéance : 2026

5. Crédit d'un fonds de soutien parental

Création dispositif de congés solidaires permettant aux employés de faire don de jours de congé à des parents en difficulté, afin de les aider à mieux concilier leurs obligations familiales et professionnelles.

Livrable : Procédure

Échéance : 2026

6. Réétudier la question de l'accueil des artistes en résidence en famille avec enfant·s

Réétudier la question de la possibilité de l'accueil des familles avec enfants pour les artistes en résidence en prenant en compte l'ensemble des paramètres.

Livrable : Étude

Échéance : 2027 / 2028 (post travaux de l'aile nord)

Plan d'actions 2025-2028

Axe 4

Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations de toutes natures

1. Renforcement de la procédure de signalement et création d'une cellule de médiation et de gestion de conflits élargie

Accroître la visibilité des dispositifs de signalement en assurant une large diffusion des informations au sein de l'Établissement, afin que chaque usager connaisse les démarches à suivre en cas de problème.

Parallèlement, mettre en place une cellule de médiation dédiée chargée d'accompagner les personnes concernées, de gérer les conflits et si, nécessaire, d'orienter vers les instances compétentes pour un signalement formel.

Cette cellule pourra être ouverte à tous les agents, membres de l'EHEHI et artistes en résidence souhaitant y participer. Ses membres bénéficieront d'une formation spécifique en gestion des conflits.

Cette structure garantira un soutien efficace et confidentiel aux victimes et témoins.

Livrable : Procédure
Échéance : 2026

2. Formations systématiques sur les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Élargir les sessions de formation et de sensibilisation obligatoires à destination de tous les nouveaux entrants y compris aux Artistes en résidence (usagers).

Livrable : Organisation des formations
Échéance : Septembre 2025