



HEALTH
DATA HUB

A photograph of a modern office environment with large windows. Several people are engaged in work activities: a woman in a black dress stands holding a tablet, a man in a grey cardigan sits at a desk with a laptop, and others are visible in the background. The image is overlaid with a purple triangle on the left and a blue triangle on the bottom right.

Health Data Hub GENDER EQUALITY PLAN

Avril 2024

Définition du Gender Equality Plan

Le Gender Equality Plan est défini par la Commission européenne comme étant un document officiel regroupant les **engagements et actions** définis ayant pour objectif de promouvoir l'égalité des genres par le biais de changements institutionnels et culturels.



Mot de la directrice

Malgré les prises de conscience et les politiques publiques en la matière, l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu professionnel n'est pas forcément toujours acquise, en particulier dans le monde des technologies.

Au Health Data Hub, nous sommes déterminés à être exemplaires en la matière. C'est pourquoi nous avons mis, continuons et continuerons de mettre en place toutes les actions nécessaires pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Si nous sommes réunis au Health Data Hub, c'est que nous partageons la conviction que la mission que nous menons est susceptible de permettre l'accélération de la recherche en santé et de l'innovation pour le bénéfice des patients et des personnes. Cette mission qui est caractérisée par la multiplicité de ses facettes, la subtilité de ses nombreuses aspérités et sa technicité, ne peut être conduite que via l'animation d'un collectif. Vous apportez chacun des compétences pointues et essentielles qui viennent composer un édifice solide.

Il est majeur que les collaborateurs se sentent tous égaux dans cette démarche, reconnus et valorisés à la hauteur de vos efforts. L'égalité est une valeur incontournable pour construire un collectif engagé et surtout heureux de s'engager chaque jour à nouveau. J'y suis particulièrement sensible.

Historique du HDH

Le **31 mars 2018**, Le Président de la République lance un plan « intelligence artificielle » pour que la France devienne un leader dans ce domaine notamment dans le secteur de la santé. Il annonce la création d'un "Hub de données de santé".

Le défi du Health Data Hub : **croiser les bases de données de santé et faciliter leur utilisation pour des projets d'intérêt public** permettant d'améliorer la qualité des soins et l'accompagnement des personnes. Pour cela, le Health Data Hub a développé plusieurs services, toujours respectueux des droits des personnes concernées.

Vote de la **Loi du 24 juillet 2019** relative à l'organisation et la transformation du système de santé.

Le **30 novembre 2019** notre structure est créée en tant que **groupement d'intérêt public (GIP)** qui associe 56 parties prenantes, en grande majorité issues de la puissance publique (CNAM, CNRS, Haute Autorité de santé, France Assos Santé etc). Nous mettons en œuvre les **grandes orientations stratégiques relatives au Système National des Données de Santé (SNDS)** fixées par l'Etat et notamment le ministère de la Santé et de la Prévention. Notre financement est majoritairement public.

Nous proposons un ensemble de services pour accompagner les acteurs qui contribuent à trouver les solutions de demain pour améliorer la santé des citoyens.

Points clés



Notre GEP est un document public, disponible sur notre site internet.



Le HDH s'engage à promouvoir et sensibiliser sur les sujets de l'égalité et sur les préjugés inconscients chez les managers et l'ensemble des collaborateurs.



Du fait du règlement général sur la protection des données (RGPD), certaines données peuvent ne pas être publiées



Le HDH soutient la collecte de données claires et transparentes tout au long des processus internes



L'ensemble des collaborateurs du HDH participent activement aux mesures énumérées dans les slides suivantes

Mesurer l'égalité professionnelle

Pour mesurer l'égalité professionnelle, le HDH a lancé fin 2023, son 1er questionnaire de **Qualité de Vie au Travail*** qui contient cette évaluation.

Mesurer l'égalité professionnelle : c'est mesurer l'accès aux mêmes opportunités et droits dans le travail quels que soient l'âge, le sexe et la situation de handicap

Question 1 :

Au HDH, **il y a de la mixité** (des femmes, des hommes, des juniors, des seniors, des personnes en situation de handicap) :

4 sur 5

Question 2 :

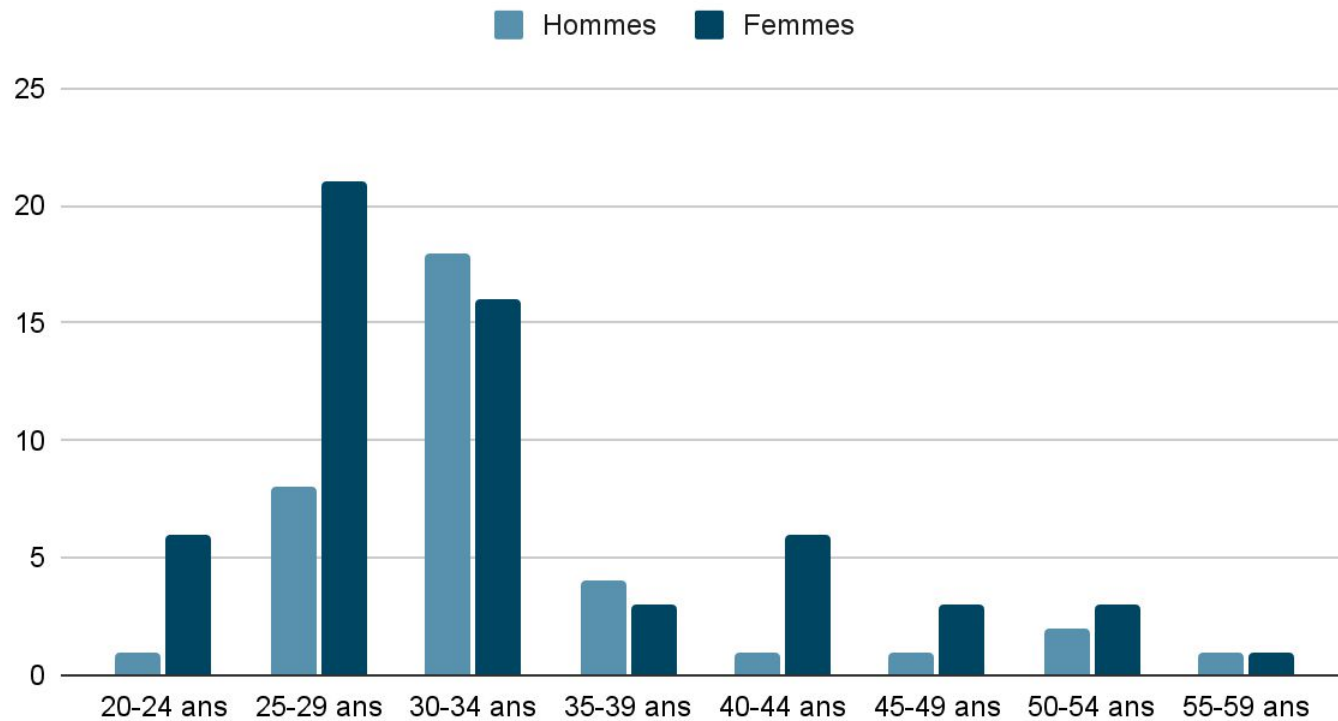
Nous sommes **traités de manière équitable** quel que soit l'âge, le sexe et la situation de handicap :

4,2 sur 5

*Enquête réalisée via la plateforme Supermood sur 89 collaborateurs.
Echelle de "Pas du tout d'accord" note 1 à "Tout à fait d'accord" note 5

Répartition des collaborateurs présents au 31/12/2023

Répartition Hommes/Femmes

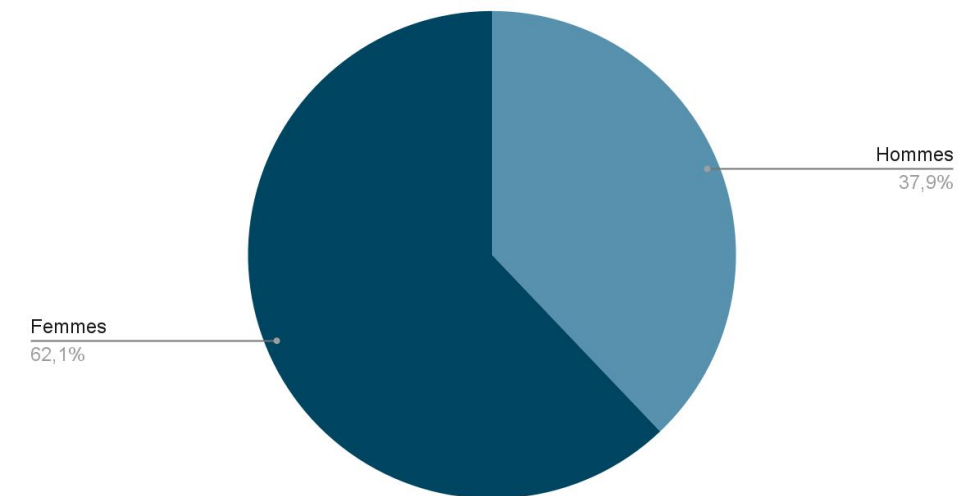


En 2022, le CODIR était composé de 5 femmes et 5 hommes.

Position SYNTEC

	1	2	3
Femmes	14	24	21
Hommes	5	8	23
Total	19	32	44

Répartition Hommes/femmes en pourcentage



Indicateurs 2023 de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes

Le Health Data Hub s'inscrit dans la dynamique de la loi Avenir du 5 septembre 2018 qui vise à terme à la suppression des écarts de rémunération et confirme son engagement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

De ce fait, le Health Data Hub obtient un index égalité Hommes/Femmes de :

94 sur 100

Cet index est alimenté par les critères suivants : (augmentation par rapport à l'année dernière de 9 points sur l'écart de rémunération)

35 sur 40

Écart sur la
rémunération

35 sur 35

Écart du %
d'augmentations
individuelles

10 sur 10

Répartition H/F des
hautes rémunérations

Actions mises en place au Health Data Hub

OBJECTIFS

Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- SIRH Lucca permettant l'extraction de l'ensemble des rémunérations des collaborateurs
- Analyse annuelle des rémunérations en fonction des critères de la grille de salaire du HDH (années d'expériences, ancienneté...)

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois

- Grille de salaire interne permettant une garantie d'évolution similaire entre les hommes et les femmes
- Recrutement sans biais de genre

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

- Une charte télétravail a été mise en place en 2020 permettant aux collaborateurs de bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine
- 1 jour de congé offert pour déménagement

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et la discrimination

- Un référent agissements sexistes a été désigné au sein du Health Data Hub pour sensibiliser et prévenir les risques d'agissements sexistes et sexuels

Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

- Accès des femmes aux postes à responsabilités

ACTIONS



Suivez-nous sur les réseaux sociaux !

