



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

20 ACTIONS

Affichage public de son engagement

1- Une mobilisation autour de l'Exécutif régional pour faire progresser la question de l'égalité

Mise en œuvre et engagements

2- Associer les acteurs, actrices et partenaires du Nord-Pas de Calais engagés en faveur de l'égalité et dans la lutte contre les stéréotypes

Cadre général

•3- Lutter contre les discriminations multiples

Analyse sexuée

4- Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées dans le cadre du programme de travail entre l'Insee et la Région

Avoir un effet d'entraînement sur ses partenaires

5- Animer le réseau régional des acteurs de l'égalité
6- Introduire la question de l'égalité femmes hommes dans la référence faite au développement durable des demandes de subventions de la culture
7- Insérer une référence à la Charte dans les cahiers des charges des bureaux d'études transports
8- Sensibiliser et convaincre les partenaires institutionnels dans le cadre des programmes européens dans lesquels la Région Nord-Pas de Calais est impliquée
9- Sensibiliser les partenaires de l'environnement sur les questions femmes hommes

Responsabilité démocratique

10- Etre attentif, dans la définition des modalités à la représentation de l'Institution

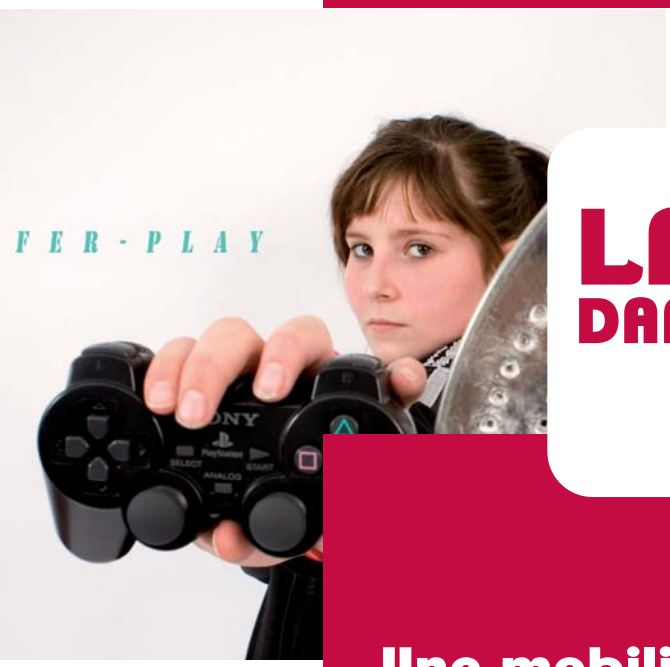
Lutter contre les stéréotypes

11- Féminiser et masculiniser les documents et supports produits par la Direction des ressources humaines
12- Supprimer la mention « Mademoiselle » dans les invitations et coupons-réponses

Mise en place dune communication interne et externe sans stéréotype de sexe

13- Afficher l'égalité femmes hommes comme principe général
14- Ecrire, illustrer et concevoir le magazine « Nord-Pas de Calais » en pensant égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les stéréotypes
15- Ecrire, illustrer et concevoir le site internet en pensant égalité et lutte contre les stéréotypes
16- Lutter contre les stéréotypes, promouvoir l'égalité et traiter de manière équilibrée les femmes et les hommes dans le trimestriel interne « Le Régionaute »
17- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les documents liés à la politique transports (photos, vidéos, ...)
18- Promouvoir la mixité des métiers de l'environnement
19- Offrir des cadeaux protocolaires différents aux femmes et aux hommes
20- Saisir l'opportunité du cadeau annuel au personnel régional pour encourager le partage des tâches ménagères

RÉGION
Nord-Pas de Calais





LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN ŒUVRE ET ENGAGEMENTS

Une mobilisation autour de l'Exécutif régional pour faire progresser la question de l'égalité

RR RÉGION RESPONSABLE

CONSTAT

Pour faire progresser l'égalité et faire reculer les idées reçues, la Région s'engage à revisiter son fonctionnement interne et la mise en œuvre de ses politiques afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Saisir l'opportunité des débats budgétaires, pour intégrer, dans la présentation des orientations budgétaires de chaque délégation, une action exemplaire menée en matière de l'égalité femmes hommes.
- Développer et valoriser une action emblématique par Vice-présidence :
  - développement économique, nouvelles technologies et formation permanente ;
  - développement durable, démocratie participative et évaluation ;
  - lycées et schéma régional des formations ;
  - culture ;
  - aménagement du territoire et environnement ;
  - jeunesse et sports ;
  - mer (ports maritimes, pêche, aquaculture, trait de côte et parcs naturels marins) ;
  - santé et plan anti cancer ;
  - transports ;
  - enseignement supérieur et recherche ;
  - alimentation et régionalisation de l'agriculture ;
  - tourisme ;
  - apprentissage ;
  - citoyenneté, coopération décentralisée et relations internationales ;
  - finances, Contrat de projet Etat-Région, Europe et Agence nationale de la rénovation urbaine.
- Valoriser ces actions emblématiques dans le(s) bilan(s) de mandat(s).

OBJECTIFS

- Sensibiliser les membres du Conseil régional.
- Amorcer une politique genrée dans tous les domaines.
- Evaluer pour améliorer et développer.

ACTEURS

- Les élu-es, Cabinet.
- Direction(s) associée(s) : Direction générale et Directions générales adjointes

« Le signataire devra, en tant que représentant démocratique de sa commune ou de son territoire, prendre l'engagement public et formel d'appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique. »

LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE



RESULTATS ATTENDUS

- Une action emblématique de l'égalité femmes hommes par délégation.
- Un portage politique volontariste de l'Exécutif.
- Un bilan de mandat qui valorise les actions emblématiques sexuées.
- Une inscription de l'égalité femmes hommes dans les programmes politiques.

CALENDRIER DE REALISATION

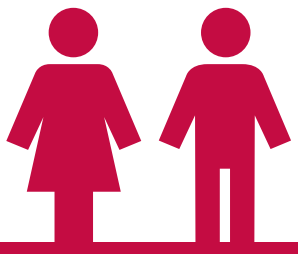
2012, 2013, 2014 et au-delà.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de Vice-président-es portant une action emblématique.
- Engagement public des Vice-président-es.
- Valorisation sur les supports de communication interne et externe.
- Bilan de mandat.

BUDGET & MOYENS

Coûts induits.





LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN ŒUVRE ET ENGAGEMENTS

Associer les acteurs, actrices et partenaires du Nord- Pas de Calais engagés en faveur de l'égalité et dans la lutte contre les stéréotypes

CONSTAT

Dans la première phase de mise en œuvre de la charte, des associations œuvrant sur la thématique de l'égalité ont contribué activement à l'élaboration de pistes d'actions et participé à l'élargissement de la démarche de construction du plan d'action et à son rayonnement régional.

ALFA (Libercourt), Cap Solidarité, les CIDFF de Cambrai, Béthune, Boulogne, Arras, Dunkerque, Lille, Marcq-en-Barœul, Roubaix-Tourcoing, le CORIF, Détournoyment, Elles Aussi, les Fédérations des centres sociaux du Nord et du Pas-de-Calais, Femmes Solidaires du Nord, la Ligue des Droits de l'Homme, la Maison des femmes, le Mouvement du Nid, l'Observatoire régional de la parité, Parcours de Femmes, le Planning Familial du Nord, Rencontres féministes, SAFFIA (Lille), l'Union féminine civique et sociale 59, l'Union Régionale des Centres d'Etude et d'Action Sociales Nord-Pas de Calais et une représentante du comité d'animation et de suivi de la Charte associative.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

La seconde phase permettra d'associer de nouveaux acteurs-actrices et partenaires régionaux : les équipes universitaires de la région qui travaillent sur ce thème, les acteurs économiques (entreprises, OPCA, branches professionnelles, syndicats...) engagés sur des démarches d'égalité, le monde de l'éducation...

Comment associer tous ces partenaires à la démarche et faire en sorte qu'ils se sentent partie prenante de l'engagement de la Région ?

De nombreuses pistes sont envisagées : participation à des groupes de travail, à des séminaires, à des conférences, concertations pour la mise en œuvre d'actions initiées par différents partenaires, organisation conjointe de temps forts et d'événements.

OBJECTIFS

- Elargir le réseau.
- Croiser les regards et les compétences.
- Susciter une dynamique territoriale.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.
- Directions associées : DAE, DRESSTIC, DPIR, DFI, DFP.
- Partenaires : associations, universités, réseau d'entreprises, centres de formations, monde de l'éducation, etc.

« Chaque signataire engagera de larges consultations avant d'adopter son Plan d'action pour l'égalité, et diffusera largement celui-ci après son adoption. Il devra aussi, avec régularité, rendre compte publiquement des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan. »

LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE



RESULTATS ATTENDUS

- Amélioration et partage des connaissances.
- Agir au plus près des réalités de terrain.

CALENDRIER DE REALISATION

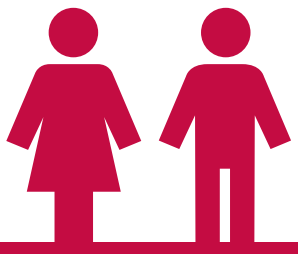
2011, 2012, 2013, 2014.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de rencontres.
- Partenaires mobilisés.
- Projets élaborés.

BUDGET & MOYENS

Budget à prévoir (coût de fonctionnement des séminaires, conférences, etc.) moyens humains (mobilisation interne et assistance à maitrise d'ouvrage).





LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

CADRE GÉNÉRAL

Lutter contre les discriminations multiples

CONSTAT

« La discrimination est parfois subie pour plusieurs motifs à la fois. En 2007, un rapport de la Commission Européenne définissait la discrimination multiple comme *"une combinaison quelconque de discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, sur un handicap, sur l'âge ou sur l'orientation sexuelle"*. »

« La première des difficultés dans ce domaine est la méconnaissance, voire l'invisibilité, de ce problème. La deuxième est, selon les premières études, de dépasser les obstacles dans l'appréhension d'un phénomène multidimensionnel. La troisième est dans la mise en œuvre d'actions qui sont nécessairement complexes. »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Mobiliser les acteurs régionaux de la recherche sur la connaissance de ce phénomène.
- Elaborer un plan d'action autour de la sensibilisation et d'actions de lutte contre la discrimination multiple.
- Créer un groupe-action pour mener un test d'actions-pilotes dans les domaines de compétences de la Région (emploi, formation, etc.).

OBJECTIFS

- Connaitre et rendre visible la discrimination multiple.
- Mesurer les difficultés.
- Définir une stratégie d'action.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des partenariats internationaux et régionaux.
- Directions associées : DRESTIC, DAE, DFP, DFI, D2DPE.
- Partenaires : associations et partenaires DPIR.

RESULTATS ATTENDUS

- Panorama de la situation en Nord-Pas de Calais et partage des données entre acteurs.
- Mobilisation des acteurs et services de la Région.
- Plan de travail sur deux ans.

CALENDRIER DE REALISATION

- 2012 : mobilisation des acteurs et services > plan de travail.
- 2013 : mise en œuvre.

« Le signataire reconnaît que malgré l'interdiction faite aux discriminations, nombre de femmes et d'hommes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socio-économiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer les autres droits définis et précisés dans cette Charte.

Le signataire s'engage, pour ce qui relève de ses compétences, à prendre toute action appropriée pour combattre les effets des discriminations multiples ou obstacles. »

LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

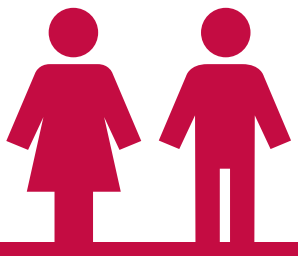


MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Création d'un réseau autour de cette question.
- Rédaction et réalisation du Plan d'action.

BUDGET & MOYENS

Le diagnostic nécessitera probablement une expertise pointue pour repérer et comprendre ce phénomène avant d'envisager une action spécifique.





LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

ANALYSE SEXUÉE

Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées dans le cadre du programme de travail entre l'Insee et la Région

CONSTAT

Les études réalisées dans le cadre du programme de travail avec l'Insee prennent partiellement en compte les données sexuées.
De plus, l'ouvrage de référence « *Femmes en Nord-Pas de Calais - Regard sur la parité* », publié en 2006, comporte des chiffres obsolètes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Réaliser un ouvrage de référence avec l'Insee sur les notions d'égalité femmes hommes.
- Prendre en compte, chaque fois que nécessaire, la dimension du genre dans les différentes études menées avec l'Insee.

OBJECTIFS

- Actualiser et amplifier la connaissance des inégalités existant entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions (économique, sociale, vie publique, familiale, santé…).
- Disposer des supports nécessaires pour permettre la sensibilisation des acteurs territoriaux.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.
- Directions associées : DFP, DAE.
- Partenaire : Insee.

RESULTATS ATTENDUS

- Editer un ouvrage de référence analysant les données comparées de la vie sociale, économique, politique, etc., avant la fin 2013.
- Disposer d'analyses et d'indicateurs sexués sur la plupart des études réalisées avec l'Insee.

CALENDRIER DE REALISATION

2012, 2013, 2014 et au-delà.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation de l'ouvrage de référence.
- Nombre d'études publiées prenant en compte l'égalité femmes hommes.

BUDGET & MOYENS

20 000 € à destination de l'Insee pour l'ouvrage de référence et les moyens humains.

« Le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

AVOIR UN EFFET D'ENTRAÎNEMENT SUR SES PARTENAIRES

Animer le réseau régional des acteurs de l'égalité

CONSTAT

Les acteurs agissant sur les questions de l'égalité sont nombreux mais inégalement répartis sur le territoire régional. Ils ont également une histoire plus ou moins longue, sont connectés dans des champs différents des politiques publiques et sont confrontés à des enjeux qui ne se recoupent pas nécessairement.
La Région accompagne de nombreuses actions mises en œuvre par des acteurs divers (CIDFF, Rencontres féministes, planning familial, centres sociaux) et soutient depuis longtemps l'avancée de l'égalité.
Il s'agira donc de faire levier à partir de l'existant pour les développer sur tout le territoire et auprès de tous les citoyens.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création d'un réseau large des acteurs pour l'égalité.
- Construction commune des objectifs.
- Mise en place d'outils au service du réseau et de ses membres.
- Elaboration d'un plan de travail.

OBJECTIFS

Lors du travail du groupe expert de la Charte, la nécessité de la création d'un réseau régional des acteurs de l'égalité a émergé comme une condition de développement des actions pour permettre la diffusion et l'essaimage sur tous les territoires de la région.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des partenariats internationaux et régionaux.
- Directions associées : toutes les directions opérationnelles, la D2DPE.
- Partenaires : associations et partenaires DPIR.

RESULTATS ATTENDUS

- Dynamique de réseau : échanges de pratiques, actions communes, outils partagés (répertoire), etc.
- Développement des actions par des acteurs au départ extérieurs au réseau.
- Production d'actions sur des territoires peu mobilisés.

CALENDRIER DE REALISATION

- 2012 : création du réseau, cadre commun de travail, diagnostic régional des besoins.
- 2013 : construction des outils, animation de réseau, mise en œuvre du plan de développement.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Vie du réseau : réunion, production, création.
- Développement des actions.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens spécifiques.

« Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

AVOIR UN EFFET D'ENTRAINEMENT SUR SES PARTENAIRES

Introduire la question de l'égalité femmes hommes dans la référence faite au développement durable des demandes de subvention de la culture

CONSTAT

Les acteurs culturels ne sont pas tous sensibilisés à la question de l'égalité femmes hommes dans le secteur qui les concerne. L'ignorance des chiffres et de mécanismes produisant ces inégalités induit un manque de vigilance sur cette question.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Introduire dans les formulaires de subvention la clause suivante : « *Porter une attention particulière en direction du développement durable dans le cadre des programmes d'activités et projets portés par ses partenaires (préservation de l'environnement,* ***égalité femmes hommes,*** *démocratie participative, formation et insertion professionnelle, illettrisme etc.).* »

OBJECTIFS

Sensibiliser les acteurs aux questions des inégalités entre les femmes et les hommes.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de la culture.
- Direction associée : D2DPE.

RESULTATS ATTENDUS

Témoigner de l'intérêt que la Région accorde à la question de l'égalité et sensibiliser les partenaires culturels à cette question.

CALENDRIER DE REALISATION

A partir de 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de dossiers de subvention transmis et de nouvelles conventions d'objectifs.

BUDGET & MOYENS

- Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire.
- Rédaction des formulaires de demande de subvention et co-élaboration des conventions d'objectifs.

« Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

AVOIR UN EFFET D'ENTRAINEMENT SUR SES PARTENAIRES

Insérer une référence à la Charte dans les cahiers des charges des bureaux d'études transports

CONSTAT
Le domaine du transport est très masculin et cela se ressent dans la composition des bureaux d'études où les consultants sont majoritairement des hommes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION
Rédiger avec la DACP un paragraphe sur la signature par la Région de la Charte égalité femmes hommes et veiller à ce que les prestataires développent une communication sans stéréotype.

OBJECTIFS
Sensibiliser les bureaux d'études au respect de l'égalité femmes hommes.

ACTEURS
- Direction pilote : Direction des transports.
- Directions associées : Direction des achats et de la commande publique, Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.

RESULTATS ATTENDUS
Sensibiliser les consultants et bureaux d'études aux engagements de la Charte et veiller à ce que les entreprises répondant aux appels d'offres respectent la loi sur l'égalité professionnelle.

CALENDRIER DE REALISATION
Dès 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
Nombre de marchés concernés.

BUDGET & MOYENS
Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire ni de moyens spécifiques.

« Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

AVOIR UN EFFET D'ENTRAINEMENT SUR SES PARTENAIRES

Sensibiliser et convaincre les partenaires institutionnels dans le cadre des programmes européens dans lesquels la région NPDC est impliquée

CONSTAT

Le principe d'égalité des chances décliné sous l'angle de l'égalité des sexes est un objectif des politiques européennes. Cependant, force est de constater que lors de la période 2007-2013, cet objectif est resté une pétition de principe dans les programmes européens. Seul le Fonds Social Européen (FSE) disposait d'un axe « Egalité des chances » qui a donné lieu à quelques projets spécifiquement ciblés sur l'accompagnement des femmes (en matière de formation ou d'emploi, tels que le soutien à la création de crèches en entreprises, les formations d'accès à l'emploi spécifiquement destinées aux femmes...).

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mettre à l'ordre du jour d'au moins une réunion en amont de la rédaction des quatre Programmes Opérationnels (PO) le sujet de l'égalité femmes hommes.

OBJECTIFS

Sensibiliser et convaincre un maximum de partenaires des programmes européens (avec lesquels la Direction Europe négocie) afin de considérer l'objectif de l'égalité femmes hommes comme une des priorités transversales de la prochaine période de programmation (2014-2020).

ACTEURS

- Direction pilote : Direction Europe.
- Partenaires :

Pour les programmes transfrontaliers :

- Programme franco-belge : Région Wallonne, Région Flamande, province de Flandre occidentale, Communauté Française de Belgique, province du Hainaut, province de Mons, province de Namur.
- Programmes des deux mers : ministère anglais des Collectivités locales, Région Flamande, Région de Zélande (NL), comtés du sud de l'Angleterre.

Pour les deux programmes, les partenaires français sont : Département du Nord, Département du Pas-de-Calais, Préfecture de Région (SGAR) :

- Programme transnational Europe du Nord-Ouest : 13 pays du N-O européen.
- Programme interrégional : les 27 pays d'Europe.

La gestion des programmes relatifs à la compétitivité relève de la responsabilité de l'Etat.

« Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes. »

LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

Cependant, la Région NPDC est consultée sur l'écriture du PO et a son mot à dire concernant la définition des objectifs.

RESULTATS ATTENDUS

Adhésion commune à une formulation engageante (et contraignante) pour développer des projets ciblés sur l'égalité femmes hommes. Adoption d'objectifs concrets et d'indicateurs de suivis permettant de réaliser un saut qualitatif tangible (qui sera défini entre partenaires) par rapport à la précédente période de programmation des programmes européens de coopération territoriale.

CALENDRIER DE REALISATION

Fin 2012/début 2013 dès que la configuration des programmes Interreg pour 2014-2020 sera connue et l'ensemble des partenaires identifiés, et que les réunions de préparation entre partenaires se mettront en place.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions au cours desquelles le thème de l'égalité femmes hommes sera abordé.
- Nombre de partenaires convaincus par la nécessité de faire avancer cet objectif pour la prochaine période de programmation.

Indicateurs qualitatifs :

Formulation et déclinaison de l'objectif d'égalité femmes hommes dans les différents programmes opérationnels.

BUDGET & MOYENS

Un-e chargé-e de mission en charge du suivi de ces fiches actions (temps partiel).



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

AVOIR UN EFFET D'ENTRAINEMENT SUR SES PARTENAIRES

Sensibiliser les partenaires de l'environnement sur les questions femmes hommes

CONSTAT

En matière d'environnement, les données sexuées sont rares. Concernant les prestataires retenus pour les marchés publics passés par la Direction environnement, il n'en existe aucune. Cependant, quelques données (statut, conseil d'administration) existent sans pour autant être exploitées dans les dossiers de subvention des associations partenaires accompagnées par la Direction de l'environnement.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Intégrer dans les marchés publics de la Direction environnement une préconisation sur l'intérêt que porte la Région à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans l'ensemble des structures répondant aux appels d'offres.
- Intégrer dans les conventions pluriannuelles de nos partenaires une sensibilisation sur l'intérêt que porte la Région à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes en interne et au sein de leur structure.

OBJECTIFS

Sensibiliser les prestataires et nos partenaires à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et ses bonnes pratiques.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction environnement.
- Directions associées : Direction des achats et de la commande publique, Direction des affaires juridiques.
- Partenaires : ceux de la Direction environnement.

RESULTATS ATTENDUS

Diffuser la philosophie de la Charte auprès de nos partenaires.

CALENDRIER DE REALISATION

Au fil des nouvelles conventions et des nouveaux appels d'offres.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de prestataires intégrant ces éléments dans leur réponse.
- Nombre de partenaires réagissant favorablement à cette Charte.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.

« Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE

Etre attentif dans la définition des modalités à la représentation de l'Institution

CONSTAT
Le Conseil régional est destinataire chaque année d'environ 5 000 invitations qui engendrent l'organisation de la représentation de l'Institution.

DESCRIPTIF DE L'ACTION
Création d'un logiciel de gestion qui permet d'établir une liste des représentant-es les plus légitimes par rapport à l'invitation à honorer. La légitimité du ou de la représentant-e comprend jusqu'à présent les questions des délégations, des participations aux commissions thématiques, à l'origine géographique des élus et le lieu de la manifestation.

OBJECTIFS
Assurer une plus grande mixité dans la représentation de la Région.

ACTEURS
- Direction pilote : Direction du protocole et des relations publiques.
- Directions associées : Cabinet et Direction des systèmes d'information.

RESULTATS ATTENDUS
Une représentation en constante augmentation. En 2011, 40 % des invitations ont été honorées.

CALENDRIER DE REALISATION
2011, 2012, 2013, 2014 et au-delà.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
Statistiques annuelles.

BUDGET & MOYENS
Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.

« Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Féminiser et masculiniser les documents et supports produits par la Direction des ressources humaines

CONSTAT

Les intitulés des emplois et postes ne sont pas mixtes. Ils sont majoritairement écrits au masculin. Ceux qui le sont au féminin (infirmière, assistante de direction…) peuvent véhiculer des idées reçues.

L'emploi du masculin neutre entretient une « représentation » sexuée de certains métiers et ne favorise pas la mixité des emplois, en dépit de la législation qui impose de décliner les offres d'emplois au féminin et au masculin.

Le Rapport sur la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre publié en 1998 par la Commission générale de terminologie précise : « *Vouloir féminiser les noms de métiers, titres, grades et fonctions ne relève pas d'une sorte de mode, ni du goût de quelques femmes féministes ou politiques. Non seulement la féminisation "n'est pas interdite par la langue", mais elle est avant tout l'expression naturelle qui permet de rendre compte - puisque les mots existent pour dire les choses - d'une situation désormais irréversible.* »

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Ecrire les intitulés de métiers, emplois, postes, au féminin et au masculin (référentiels, organigrammes, fiches de postes).
- Gommer les représentations sexuées des métiers et emplois. Exemples : chauffeur, assistante de direction…

OBJECTIFS

Garantir l'accessibilité de tous les métiers et emplois quel que soit le sexe grâce à des écrits genrés.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des ressources humaines (groupe projet interne DRH, Comité de pilotage du schéma directeur des ressources humaines, délégué-es ressources humaines).
- Directions associées : toutes (rapport de situation spécifique et contractualisation par Pôle) + les EPLE (sensibilisation des intendants, des proviseurs et mise en œuvre d'objectifs), service Communication interne, Direction de la communication.

RESULTATS ATTENDUS

Intégrer le masculin-féminin dans les différents supports : les logiciels (Foederis, Astre), les organigrammes, les intitulés de métiers, d'emplois et de postes publiés sur les sites intranet (CLIC) et extranet de la Région.

LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE



CALENDRIER DE REALISATION

Septembre 2011 :

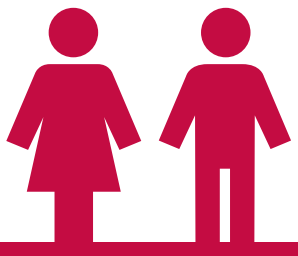
- Intégration des intitulés dans les bases de données (Foederis, Astre) et dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Sensibilisation de l'ensemble des acteurs RH, notamment des délégué-es RH et des gestionnaires emploi.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Vérification régulière des documents produits.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.





LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Supprimer la mention « Mademoiselle » dans les invitations et coupons-réponses

CONSTAT

Une circulaire ministérielle du 21 février 2012 établit que les services de l'Etat devront « *éliminer de leurs formulaires et correspondances les termes "Mademoiselle", "Nom de jeune fille", "Nom patronymique", "Nom d'épouse" et "Nom d'époux", en leur substituant respectivement les termes "Madame", "Nom de famille" et "Nom d'usage".* »
La distinction Madame / Mademoiselle a été abandonnée en États-Unis, en Allemagne, au Portugal, au Danemark, en Suède, etc. Précurseur, la ville de Rennes a supprimé le terme « Mademoiselle » de ses formulaires administratifs dès 2008.
En effet, la distinction faite entre « Mademoiselle » et « Madame » implique nécessairement un statut de femme mariée ou célibataire. Distinction qui n'existe pas pour un homme nommé universellement « Monsieur ».
Pour s'inscrire dans une manifestation, un colloque, une cérémonie, etc., il serait incongru de demander à un homme de renseigner sa situation matrimoniale !

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Supprimer la mention « Mademoiselle » des invitations et coupons-réponses émanant de la Région. « Madame », « Monsieur » suffisent à renseigner la civilité d'une personne.

OBJECTIFS

Traitement égalitaire des femmes et des hommes dans les correspondances administratives.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction du protocole et des relations publiques, émettrice d'un grand nombre d'invitations.
- Directions associées : Direction de la communication et toutes les directions qui invitent.
- Partenaires : publics et privés en fonction de l'événement.

RESULTATS ATTENDUS

Objectif totalement réalisé.

CALENDRIER DE REALISATION

Dès 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Une vigilance permanente.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Afficher l'égalité femmes hommes comme principe général

CONSTAT

Le hall du Siège de Région est une vitrine de l'institution régionale. Des expositions et autres animations y sont organisées en permanence et présentent la diversité des territoires et des politiques publiques en matière de tourisme, culture, économie, environnement, etc.
De nombreux agents y passent chaque jour et plus de 60 000 visiteurs y sont accueillis chaque année.
La Direction de l'information et de l'accueil intègre l'égalité femmes hommes dans chaque projet qu'elle y développe.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mener les opérations d'information et d'accueil dans un esprit d'égalité femmes hommes (expositions, animations, mur d'images).

OBJECTIFS

Faire intégrer cette notion dans toutes les missions de la Direction et sensibiliser les partenaires internes et externes à la conduite et aux engagements de la Charte.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de l'information et de l'accueil (DIA).
- Directions associées: toutes les Directions.
- Partenaires : tous les partenaires engagés dans les projets (chambres de commerce, musées, artisans, associations, etc.).

RESULTATS ATTENDUS

Faire de l'égalité femmes hommes un réflexe de travail et de comportement dans le management et l'attention portée aux dossiers traités.

CALENDRIER DE REALISATION

En cours et au quotidien dans les différentes actions menées.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Statistiques des opérations menées en cohérence avec la Charte.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire, elle mobilise des moyens humains de sensibilisation.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Ecrire, illustrer et concevoir le magazine « *Nord-Pas de Calais* » en pensant égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les stéréotypes

CONSTAT

Le bimestriel du Conseil régional « *Nord-Pas de Calais* », tiré à 1 700 000 exemplaires, est distribué dans tous les foyers du Nord-Pas de Calais. Il prend actuellement en compte une présence femmes hommes à parité dans les articles consacrés aux personnalités.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Proposer des personnalités pouvant représenter une expérience intéressante.
- Promouvoir une image non stéréotypée et veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

OBJECTIFS

Valoriser les expériences significatives pour l'égalité femmes hommes et la lutte contre les stéréotypes dans la région.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de la communication.
- Directions associées : l'ensemble des directions.
- Partenaires : photographes et autres prestataires.

RESULTATS ATTENDUS

Information la plus large possible des lecteurs.

CALENDRIER DE REALISATION

Toute l'année (6 numéros par an).

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Courrier des lecteurs.
- Enquêtes de satisfaction.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire, elle mobilise l'équipe du journal.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Ecrire, illustrer et concevoir le site internet en pensant égalité et lutte contre les stéréotypes

CONSTAT

Les textes et illustrations du site internet actuel n'ont pas pris en compte la notion d'égalité femmes hommes. Seule la partie consacrée aux recrutements a évolué, l'intitulé des postes étant systématiquement féminisé.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mettre à profit la refonte complète du site afin qu'il soit en adéquation avec la Charte, tant au niveau du contenu que des illustrations. Toutes les pages vont être réécrites et les illustrations seront changées et / ou complétées. Mobiliser les référent-es communication afin qu'ils s'approprient la dimension d'égalité lors de la réécriture.

OBJECTIFS

Un site internet plus accessible et respectant la Charte, tant dans le contenu que dans ses illustrations.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de la communication.
- Directions associées : l'ensemble des Directions.
- Partenaire : prestataire.

RESULTATS ATTENDUS

Que chaque internaute s'approprie le site et ne ressente aucune discrimination quelle qu'elle soit.

CALENDRIER DE REALISATION

Dernier trimestre 2011 et année 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Utilisation de Google Analytics afin d'analyser les fréquentations du site.
- Enquêtes permettant de mieux connaître les publics.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire. Elle mobilise la Direction de la communication et l'ensemble des référent-es « com ».

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Lutter contre les stéréotypes, promouvoir l'égalité et traiter de manière équilibrée les femmes et les hommes dans le trimestriel interne « *Le Régionaute* »

CONSTAT

Il est nécessaire de mieux équilibrer la part faite aux femmes et aux hommes dans le traitement de l'information du journal trimestriel interne « *Le Régionaute* » en valorisant les deux sexes de manière équivalente.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Dans chaque numéro, réserver une place équivalente aux femmes et aux hommes (qualitative et quantitative).

OBJECTIFS

- Rendre compte de la diversité.
- Lutter contre les stéréotypes.

ACTEURS

- Direction pilote : Service communication interne et relations sociales.
- Directions associées : DRH, Direction générale des services, Direction de la communication, toutes les Directions.

RESULTATS ATTENDUS

- Représenter les deux sexes de manière équilibrée.
- Valoriser les personnes « hors normes » qui occupent des métiers encore très sexués.
- Lutter contre les stéréotypes en prenant le lecteur à contre-pied. Exemple : portrait d'une femme exerçant un métier technique dans les ports.

CALENDRIER DE REALISATION

Immédiate et à chaque parution du trimestriel « *Régionaute* ».

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Vérification à la sortie de chaque numéro du « *Régionaute* ».

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les documents liés à la politique transports (photos, vidéos, ...)

CONSTAT

Les publications ou reportages photos et vidéos évoquent indifféremment des femmes et des hommes. Et cela produit de curieux résultats. Dans la presse, les hommes font trois fois plus souvent l'objet de photos que les femmes (articles et publicités confondus : 53 % pour les hommes, 17 % pour les femmes).

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Choix judicieux des photos et exemples dans les documents de communication concernant les transports pour représenter de manière équilibrée des femmes et des hommes.

OBJECTIFS

Promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes et des hommes.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des transports.
- Direction associée : Direction de la communication.
- Partenaire : SNCF

RESULTATS ATTENDUS

- Inventaire des photos existantes.
- Enrichissement de la photothèque avec si nécessaire un reportage photos (Exemple : homme avec poussette entrant dans un TER accessible).

CALENDRIER DE REALISATION

Immédiate, dans le cas d'une manifestation ou d'un projet de publication.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Nouvelles éditions.

BUDGET & MOYENS

- Pas de surcoût sauf un éventuel reportage photos.
- Moyens propres à l'action de communication.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Promouvoir la mixité des métiers de l'environnement

CONSTAT

Les métiers de l'environnement sont nombreux et variés. Ceux dits « techniques » sont essentiellement masculins. En revanche, les métiers liés au conseil et à la gestion des organismes sont plutôt occupés par les femmes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Mettre en évidence la mixité dans les métiers de l'environnement et la valoriser par le biais de témoignages, articles et reportages (WEO, journal Région, ...) en s'appuyant notamment sur le réseau régional des Espaces Info Energie, les structures d'accueil CNR, les associations, les organismes partenaires.

OBJECTIFS

Démontrer par l'exemple la diversité des métiers de l'environnement, un domaine technique ouvert aux femmes et aux hommes.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de l'environnement
- Directions associées : Direction de la communication, Direction de la formation professionnelle.

RESULTATS ATTENDUS

Une communication évoquant des métiers de l'environnement occupés par des femmes et ne véhiculant plus des stéréotypes / schémas femmes hommes.

CALENDRIER DE REALISATION

2012-2014.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Les publications Région, notamment celles produites par la Direction environnement, les publications des partenaires.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Offrir des cadeaux protocolaires différents aux femmes et aux hommes

CONSTAT
En règle générale, de nombreuses collectivités territoriales offrent des cadeaux indéterminés quant au genre du ou de la destinataire...

DESCRIPTIF DE L'ACTION
La Région Nord-Pas de Calais a fait le choix d'une gamme de cadeaux mettant en valeur les richesses et les spécificités du territoire. Celle-ci comprend une gamme « femme » et une gamme « homme », non dans un souci de marquer les différences mais pour éviter le cadeau « neutre » qui, la plupart du temps, correspond au standard masculin.

OBJECTIFS
Ces cadeaux étant destinés à des personnalités occupant des fonctions d'importance, le fait d'avoir une gamme « femme » participe à l'idée de l'égalité femmes hommes en matière de responsabilité.

ACTEURS
- Direction pilote : Direction du protocole et des relations publiques.
- Partenaires : nos fournisseurs.

RESULTATS ATTENDUS
La satisfaction des récipiendaires de cadeaux et la mise en valeur des industries régionales.

CALENDRIER DE REALISATION
En cours et de façon régulière.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
La gestion du stock.

BUDGET & MOYENS
Cette action ne nécessite ni budget ni moyens humains supplémentaires.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON RÔLE POLITIQUE

MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SANS STÉRÉOTYPE DE SEXE

Saisir l'opportunité du cadeau annuel au personnel régional pour encourager le partage des tâches ménagères

CONSTAT

L'Institution offre chaque année un cadeau de fin d'année utile et mixte aux agents des ports, des EPLE et du Siège. Ce présent exprime une valeur véhiculée par la Région.

A la faveur d'un récent sondage, les agents du Siège de Région interrogés sur leur pause déjeuner et leurs habitudes alimentaires répondent : se restaurer chaque jour dans les cafétérias sur leur lieu de travail (32 %) ; déjeuner à l'extérieur (23 %) ; alterner selon les jours (45 %).

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Cérémonie de vœux 2012 au personnel régional : offrir une lunch box accompagnée d'un message incitant à préparer ses repas, à manger sainement, à éviter le gaspillage.

OBJECTIFS

Véhiculer l'idée que l'élaboration d'un repas concerne indifféremment les hommes et les femmes.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction du protocole et des relations publiques.
- Direction associée : la Direction de la communication pour le marquage.
- Partenaire : la diététicienne de la fondation « Cœurs et Artères ».

RESULTATS ATTENDUS

Faciliter et améliorer l'organisation des repas du midi au travail.

CALENDRIER DE REALISATION

Janvier 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Utilisation des cafétérias.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens humains supplémentaires.

« Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs. »



LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

15 ACTIONS

Collecter et analyser les données

1- Comparer la situation des femmes et des hommes et remédier aux déséquilibres
2- Réaliser un diagnostic sexué sur la composition et les moyens alloués aux structures culturelles soutenues par la Région
3- Assurer une meilleure connaissance de la réalité sexuée dans les interventions de la Région dans ses partenariats régionaux et internationaux
4- Connaître la mobilité des femmes et des hommes

Etre un employeur exemplaire

5- Sensibiliser l'ensemble des agent-es Région à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre les stéréotypes
6- Composer des jurys de recrutement mixtes (Siège, Ports et EPLE)
7- Favoriser, par le biais de l'apprentissage, l'arrivée de femmes ou d'hommes sur des postes où elles-ils sont peu présent-es
8- Impulser la mixité par l'apprentissage au sein de la Direction exploitation, maintenance, sécurité-sûreté des bâtiments régionaux
9- Promouvoir la mixité au sein de la Direction culture : veiller à la neutralité des termes dans les fiches de poste
10- Encourager la mixité des métiers du protocole et des relations publiques

Impulser de la mixité dans les instances de gouvernance

11 - Etre attentif aux questions de la mixité dans les instances de pilotage et d'animation mises en place par la Région

Intégrer la question de l'égalité et de la mixité dans les achats

12- Promouvoir l'insertion d'une clause de sensibilisation du respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes
13- Intégrer l'égalité dans la contractualisation avec les partenaires internationaux et régionaux
14- Evaluer les bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion dans les projets de rénovation urbaine
15- Adapter les horaires des prestataires extérieurs à ceux des transports en commun, des modes de garde et d'enseignement

RÉGION
Nord-Pas de Calais





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES

Comparer la situation des femmes et des hommes et remédier aux déséquilibres

CONSTAT

Le bilan social 2009 présenté et débattu avec les instances paritaires en comité technique paritaire central recense 5 664 agent-es Région dont 2 670 hommes (47,1 %) pour 2 994 femmes (52,9 %).
Il permet de tirer quelques enseignements parmi lesquels :

- une importante féminisation de la filière administrative (plus de 70 %) ;
- une filière technique majoritairement masculine (53 %) ;
- des emplois à temps partiels principalement occupés par des femmes (89,4 %) et plus rarement par des hommes (10,6 %).

Un regard sexué sur les postes à responsabilité permet de constater les effets d'un plafond de verre, défavorable aux femmes. Malgré la récente réorganisation des services et la volonté affichée par le Directeur général des services de féminiser les postes d'encadrement, elles restent minoritaires.

11 des 14 postes de Directions générales adjointes et 52 des 86 postes de Directions sont occupés par des hommes ; en revanche, 52 des 102 chefs de service sont des femmes...

Pour rendre visible les déséquilibres entre les sexes, mieux comprendre leurs origines afin de mieux les corriger, un préalable s'impose : compter les femmes et les hommes et analyser les données recueillies en matière de :

- composition des effectifs ;
- temps de travail ;
- promotions ;
- rémunérations ;
- formations.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Produire un rapport de situation comparée (RSC) analysant distinctement les données recueillies au Siège, dans les Ports et les Établissements publics locaux d'enseignement dans les cinq domaines cités ci-dessus.

Le RSC des agent-es du Siège et des ports

- La Direction des ressources humaines propose à chaque pôle de co-construire un Plan d'action relatif à la mise en œuvre des orientations communes et des mesures spécifiques, liées à la réalité de chacun.

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



- Après avoir analysé ses propres données, chaque pôle ou Direction générale adjointe contractualise sur les objectifs à atteindre en matière d'égalité femmes hommes.
- La ou le responsable de pôle détermine ses priorités en concertation avec le DG RH et le DRH pour atteindre ses propres objectifs.
- Les délégué-es RH impulsent et suivent le contrat conclu entre chaque responsable de pôle et le DG RH.
- La Direction générale des ressources humaines entreprend une démarche identique avec le DRH et ses services.

Le RSC des agent-es des établissements publics locaux d'enseignements (EPLE)

- Les intendant-es et proviseur-es seront informés de la démarche et une réflexion amorcée sur les actions à mettre en œuvre dans les lycées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un état de situation comparée des contrats aidés TOS sera également réalisé. La Région n'étant pas employeur, il s'agira, suivant le contenu du rapport, d'engager un travail avec les PLIE (pour le recrutement) et les EPLE pour améliorer l'égalité femmes hommes.

OBJECTIFS

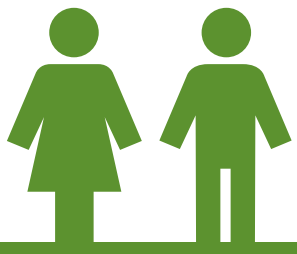
- Mettre en place des actions concrètes et atteignables pour corriger les inégalités.
- Elaborer des solutions différenciées, répondant aux situations et problématiques spécifiques des agent-es du Siège, des Ports et des EPLE.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des ressources humaines (groupe projet interne DRH, comité de pilotage du schéma directeur des ressources humaines, délégué-es ressources humaines).
- Directions associées : toutes (rapport de situation spécifique et contractualisation par pôle) + les EPLE (sensibilisation des intendant-es, des proviseur-es et mise en œuvre d'objectifs).
- Partenaires : Direction du développement durable de la prospective et de l'évaluation (Direction adjointe au développement durable), prestataire extérieur, organisations syndicales.

RESULTATS ATTENDUS

- Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de l'institution pour le Siège, (avec une déclinaison par pôle), les Ports et les EPLE.
- Dégager les pistes pour agir en faveur de l'égalité et lutter contre les stéréotypes.
- Transformer les pratiques individuelles et collectives.
- Mettre en œuvre les actions proposées et validées politiquement.



LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



CALENDRIER DE REALISATION

PLANIFICATION DU PROJET	
Début du projet	Signature de la Charte : 8 mars 2011
Fin de projet (en vue du bilan)	
Phasage	
Phases des actions prévues	
Récupération des données	Année 2011
Analyse des données	2e trimestre 2012
Validation des orientations politiques	3e trimestre 2012
Présentation du rapport de situation comparée pour le Siège, les Ports et les EPLE et orientations	CTP septembre 2012 et groupe de travail préparatoire
- Elaboration des rapports de situation comparée pour chaque pôle (Siège) - Rédaction des Plans d'action et contractualisation avec les pôles	1er trimestre 2013
Sensibilisation des intendant-es et proviseur-es	2e trimestre 2013
Plans d'action pour les EPLE	2e semestre 2013



LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- L'évolution des données spécifiques au Siège, aux ports et aux EPLE, éventuellement enrichies chaque année, permettra de mesurer l'amélioration de l'égalité femmes hommes.
- Présentation et débat en comité technique paritaire central des données concernant :

> la composition des effectifs :

- recrutements et statuts par sexe et par catégorie ;
- effectif F / H selon la catégorie et la nature du contrat ;
- effectif F / H par catégorie et selon la pyramide des âges ;
- parmi les femmes la répartition par niveau de responsabilité ;
- parmi les hommes la répartition par niveau de responsabilité ;
- parmi les femmes, le % en CDD < 6 mois ;
- parmi les hommes le % en CDD < 6 mois.

> Le temps de travail :

- durée du travail à 100 %, 90 %, 80 %, 70 %, 60 %, 50 %, selon la catégorie et le sexe ;
- % à temps partiel parmi les femmes et parmi les hommes ;
- congés (notamment les congés parentaux, congés enfants malades, etc.) par sexe et par catégorie.

> les promotions

Nombre de promotions selon la catégorie, le sexe, par promotion interne et par concours.

> les rémunérations

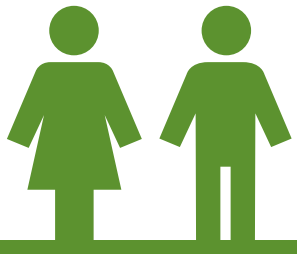
Moyennes par sexe, catégorie et niveau de responsabilité.

> les formations

Nombre de femmes et d'hommes en formation, types de formations par catégorie et par sexe, durée et lieu de formation pour l'un et l'autre des deux sexes.

BUDGET & MOYENS

Coût du temps passé en réunions, à l'analyse des données et à la rédaction, publication, impression, diffusion des rapports de situation comparée et autres documents concernant les actions mises en œuvre.







LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES

Réaliser un diagnostic sexué sur la composition et les moyens alloués aux structures culturelles soutenues par la Région

CONSTAT

En matière de culture, la Région développe une politique volontariste et ambitieuse de soutien aux secteurs du spectacle vivant et des arts visuels. Elle accompagne de nombreuses structures de création, de diffusion et d'actions culturelles qui contribuent à la dynamique du territoire. Produisant l'effet d'un pavé dans la mare, le rapport Reine Prat a mis en évidence d'importantes inégalités. Pour compléter le travail déjà réalisé par le Collectif HF Nord-Pas de Calais, un diagnostic sexué concernant la composition des équipes et les moyens alloués aux structures culturelles subventionnées par la Région s'impose.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Réaliser un diagnostic sur la composition et les moyens alloués aux structures subventionnées par la Région en interne de la DCU (chantier Ressources & Développement si les outils le permettent).

OBJECTIFS

Améliorer la connaissance en dressant un état des lieux sexué des structures culturelles subventionnées par :

- type de structures (scènes nationales, Centre chorégraphique national, établissements d'enseignement artistique / conservatoires, écoles supérieures d'art, compagnies etc.) ;
- secteur ou domaine artistique (arts plastiques, spectacle vivant, enseignements artistiques).

Il s'agit de croiser les données relatives à la composition des structures : postes de direction, composition des équipes et moyens alloués.

ACTEURS

Direction pilote : Direction de la culture.

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



RESULTATS ATTENDUS

- Mieux cibler les actions selon les constats dégagés.
- Sensibiliser au plus juste les acteurs culturels sur la question en fonction des besoins ou manques identifiés.

CALENDRIER DE REALISATION

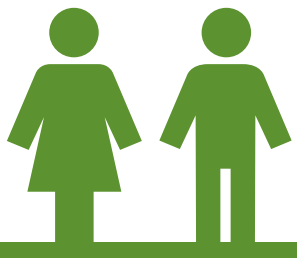
2013.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Restitution de l'état des lieux et diffusion au sein de la Région et auprès des acteurs culturels

BUDGET & MOYENS

DCU, chantier du service Ressources & Développement sous réserve d'effectifs au complet au sein du service (la mission pourrait être confiée à un-e stagiaire).





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES

Assurer une meilleure connaissance de la réalité sexuée dans les interventions de la Région dans ses partenariats régionaux et internationaux

CONSTAT

Les données sexuées sont extrêmement rares dans la Direction, même s'il existe des données disponibles mais non utilisées. Par ailleurs, nous avons quelques hypothèses, comme le fait que les écoles des consommateurs concernent principalement des femmes sans que cela soit chiffré.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Inclure dans les dossiers des dispositifs une demande de données sexuées pour les bénéficiaires ou les acteurs (bénévoles, représentants des groupes de pilotage).
- Mener une enquête approfondie sur le dispositif Nos Quartiers d'Eté : comptage des bénéficiaires et bénévoles, postes et responsabilités dans la gestion des actions, journée de clôture.
- Recensement systématique dans les dispositifs où il est possible de compter : école des consommateurs, bourses de solidarité internationale, personnes accueillies dans les permanences pour chômeurs et celles de consommateurs.
- Etude sur les femmes dans les conseils d'administrations des associations signataires de la Charte associative et dans les comités de gestion des Fonds de participation des habitants.

OBJECTIFS

- Bénéficier de données précises et fiables pour analyser la situation sur les questions d'égalité dans les champs d'intervention de la DPIR.
- Dégager des pistes d'action communes à la DPIR.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des parteniariats internationaux et régionaux.
- Partenaires : associations et partenaires DPIR.

RESULTATS ATTENDUS

- Connaissance fine sur certains dispositifs pour réfléchir sur la manière de faire évoluer les choses avec les acteurs concernés.
- Améliorer la connaissance globale du domaine pour savoir où et comment agir.
- Provoquer la réflexion avec nos partenaires et acteurs.

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



CALENDRIER DE REALISATION

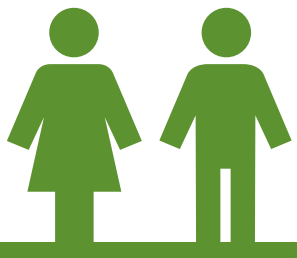
- 2012 :
  - création des outils pour la récolte des données ;
  - mobilisation des collègues ;
  - implication des acteurs ;
  - planning de mise en œuvre.
- 2013 : étude des données et pistes d'action.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Récolte effective des données.
- Mobilisation des acteurs.

BUDGET & MOYENS

- Outils de récolte des données.
- Grille d'analyse.





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES

Connaître la mobilité des femmes et des hommes

CONSTAT
Peu de données sexuées existent sur l'usage du TER. A la faveur de l'enquête régionale mobilité et déplacements, des données ont été recueillies sous l'angle femmes hommes. Cependant, bien que disponibles dans les enquêtes déplacements, ces données de genre font l'objet de peu d'analyses. Les approches se font le plus souvent sous l'angle de la tranche d'âge ou du type d'abonnement de transport.

DESCRIPTIF DE L'ACTION
Collecte de données sexuées. Exploitations des données usagers TER et des données liées aux déplacements des habitants du Nord-Pas de Calais.

OBJECTIFS
- Avoir une meilleure connaissance du comportement des femmes et des hommes pour leurs déplacements.
- Analyser, suivre les évolutions de la fréquentation par genre.
- Comparer la situation régionale des déplacements à la situation nationale.

ACTEURS
- Direction pilote : Direction des transports.
- Direction associée : D2DPE .
- Partenaires : INSEE, Centre d'études technique de l'équipement (CETE).

RESULTATS ATTENDUS
- Représentations graphiques.
- Note de présentation d'analyse des données.
- Nouvelles pistes d'actions.

CALENDRIER DE REALISATION
Dès mi 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
Suivi de l'évolution de la mobilité chez les femmes et les hommes.

BUDGET & MOYENS
Ressources humaines en interne.

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité. »





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

ÊTRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Sensibiliser l'ensemble des agent-es Région à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre les stéréotypes

CONSTAT

En faisant le choix d'une démarche participative de co-construction pour élaborer son plan d'action égalité, la Région a pris le parti de s'appuyer sur un réseau de référent-es interne aujourd'hui sensibilisé à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre les stéréotypes. L'ensemble du personnel Région n'a pu être associé à la démarche...

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Organiser des manifestations (exposition, conférences, théâtre, forum, débats, projections, etc.) et s'appuyer sur l'existant (12/14, Régionaute, CLIC, etc.) pour familiariser l'ensemble du personnel Région à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes.

OBJECTIFS

Poursuivre et amplifier la sensibilisation de toutes et de tous à par le biais d'actions pédagogiques et fédératrices destinées aux agents du Siège, des EPLE et des Ports.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.
- Directions associées : DRH, DAI et réseau de référent-es.
- Partenaires : économiques, sociaux, culturels, associatifs, pédagogiques, etc.

RESULTATS ATTENDUS

- Appropriation par chacun-e de l'égalité femmes hommes et de son corollaire, la lutte contre les stéréotypes.
- Lisibilité du projet transversal.

CALENDRIER DE REALISATION

2012, 2013, 2014.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de manifestations labellisées égalité femmes hommes.
- Nombre de participant-es.

BUDGET & MOYENS

Coûts induits.

« Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard. »





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

ETRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Composer des jurys de recrutement mixtes (Siège, Ports et EPLE)

CONSTAT

La Loi N° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, précise dans son article 55 : *« A compter du 1er janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. »...*
« Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe. »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Pour anticiper la mise en œuvre de la loi, les comités de sélection pour le recrutement respecteront la parité totale, et pour le cas des jurys impairs, la parité moins un.

OBJECTIFS

Favoriser la mixité dans les recrutements et notamment dans les filières et métiers identifiés comme étant « très » masculins ou « très » féminins.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des ressources humaines.
- Directions associées : toutes.
- Partenaire : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.

RESULTATS ATTENDUS

Atteindre au 1er janvier 2014 l'objectif de 40 %.

CALENDRIER DE REALISATION

- Octobre 2012 : sensibilisation de l'ensemble des Directions.
- Janvier 2013 : au moins une femme ou un homme dans chaque comité de sélection.
- Janvier 2014 : atteinte de l'objectif.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque comité de sélection.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens humains supplémentaires.

« Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour réviser les politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie "emploi" de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié. »





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

ETRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Favoriser, par le biais de l'apprentissage, l'arrivée de femmes ou d'hommes sur des postes où elles-ils sont peu présent-es

CONSTAT

En 2011, la Région forme 165 apprent-ies (63, au Siège et dans les Ports, 102 dans les EPLE), dont 51 filles.

Alors que les garçons se répartissent dans 23 métiers, l'effectif féminin se concentre dans 8 métiers et pour la moitié d'entre elles, dans 3 métiers (secrétaire-assistante, gestionnaire administrative et restauration collective). Des données qui reflètent une représentation traditionnelle et sexuée du monde du travail.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Promouvoir la mixité :
  - dans la sélection des candidats reçus lors du jury de recrutement des apprenti-es, en veillant à la comparabilité de leurs profils et, le cas échéant, en sollicitant nos partenaires internes et externes pour recevoir des candidatures diversifiées ;
  - dans les recrutements.
- Assurer une veille sur les obstacles ou les difficultés rencontrées et tenter d'y apporter des solutions en lien avec les acteurs de l'apprentissage.
- Sensibiliser les acteurs internes et externes aux discriminations genrées.

OBJECTIFS

- Engager une démarche innovante de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) par le biais de l'alternance, signifie repérer les potentiels et développer les compétences des femmes et des hommes. Pour mener à bien cet objectif, il convient d'intégrer une approche genrée et équitable dans les recrutements.
- Mettre en place un système de professionnalisation attentif aux différences de traitement entre les sexes afin d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités en matière d'accès aux métiers.
- Renforcer la mixité à tous les échelons et dans tous les métiers en privilégiant uniquement les compétences, les aptitudes et les talents.
- Ouvrir sur d'autres possibles professionnels à propos des professions, susciter des vocations, donner envie.

L'enjeu est d'interroger le quotidien des pratiques et des fonctionnements institutionnels pour favoriser l'égalité de traitement.

« Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour réviser les politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie "emploi" de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



ACTEURS

- Directions pilotes : Direction des ressources humaines, délégué-es RH, Service emploi, chargée de mission apprentissage.
- Directions associées : DFI, les équipes de Direction des EPLE.
- Partenaires internes et externes : les maîtres d'apprentissage, les centres de formations d'apprenti-es (CFA), Ecole de la 2e Chance, missions locales et Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE).

RESULTATS ATTENDUS

- Recruter au moins deux apprenties chaque année dans des métiers traditionnellement masculins (peintre, électricien, maintenance des bâtiments...).
- Recruter au moins deux apprentis chaque année dans des métiers traditionnellement féminins (gestionnaire, secrétariat), en cas de besoins de recrutements avérés.

CALENDRIER DE REALISATION

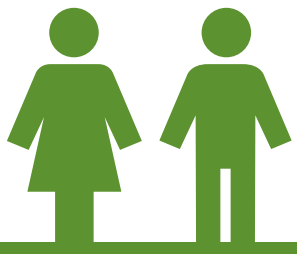
Campagne de recrutement 2011 sur les recrutements non finalisés et campagne 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Evaluer les résultats de la démarche à travers le bilan annuel des recrutements notamment.

BUDGET & MOYENS

- Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire.
- Temps de travail supplémentaire pour la chargée de mission et le gestionnaire à mi-temps.







LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

ETRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Impulser la mixité par l'apprentissage au sein de la Direction exploitation, maintenance, sécurité-sûreté des bâtiments régionaux

CONSTAT

A contrario du service administratif et financier et de la conduite de projets, les services regroupés au sein de la Direction exploitation, maintenance, sécurité-sûreté des bâtiments régionaux ont jusqu'alors, du fait de leur technicité, privilégié le recrutement d'hommes plutôt que de femmes au sein des postes d'exécution (ce qui n'est pas le cas pour l'encadrement). Il existe donc une marge de manœuvre importante pour prendre en compte les évolutions en termes de féminisation de certains métiers considérés hier comme des « métiers d'hommes », et développer la mixité au sein de la Direction.

OBJECTIFS

Développer la mixité au sein de la Direction exploitation, maintenance, sécurité-sûreté des bâtiments régionaux sur les postes d'exécution, notamment par la voie de l'apprentissage.

« Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour réviser les politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie "emploi" de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié. »

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des ressources humaines.
- Directions associées : Direction exploitation, maintenance, sécurité-sûreté des bâtiments régionaux, Direction des formations initiales.
- Partenaires : établissements d'enseignement desquels pourraient être issus les candidats apprentis.

RESULTATS ATTENDUS

- Recrutement d'apprentis femmes au sein des services de la Direction.
- Evolution culturelle, perception différente par la gente féminine des métiers dit « masculins ».

CALENDRIER DE REALISATION

En fonction des besoins et de la réflexion menée.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Nombre d'apprentis et évolution des effectifs au sein des services (données sexuées).

BUDGET & MOYENS

Moyens humains donnés au tutorat pour accompagner et intégrer les jeunes.



LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

ETRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Promouvoir la mixité au sein de la Direction culture : veiller à la neutralité des termes dans les fiches de poste

CONSTAT
La Direction de la culture (DCU) est en majorité composée de femmes. Elles représentent 59 des 77 agents.
La mixité est importante dans la composition des équipes, au titre de l'enrichissement collectif des services et d'une organisation, et doit donc être favorisée dans la mesure du possible.

OBJECTIFS
Encourager les éventuelles candidatures masculines aux différents postes de la DCU, en amont de la procédure de recrutement.

ACTEURS
- Direction pilote : Direction des ressources humaines.
- Direction associée : DCU.

RESULTATS ATTENDUS
Une plus grande mixité dans les effectifs de la Direction.

CALENDRIER DE REALISATION
Dès 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
Candidatures masculines et féminines.

BUDGET & MOYENS
- Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire.
- Moyens humains pour la rédaction des fiches de poste à la DCU, en concertation avec la DRH.

« Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour réviser les politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie "emploi" de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié. »



LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

ETRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Encourager la mixité des métiers du protocole et des relations publiques

CONSTAT
La répartition des effectifs de la Direction du protocole et des relations publiques est conforme à la répartition globale de la filière administrative : le nombre de femmes occupant le poste de secrétaire est très élevé tandis que les postes de cadres et cadres supérieurs sont plutôt occupés par des hommes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION
La Direction du protocole et des relations publiques est très féminisée - 4 hommes dont 1 apprenti pour 20 femmes - et, à la faveur des mouvements de personnel (mobilité, retraite, etc.), encouragera la mixité des métiers.

OBJECTIFS
Veiller à ne pas entrer dans les schémas traditionnels et à être ouvert à l'entrée d'hommes sur des postes administratifs ou de service (Exemple : poste d'intendant du Président occupé par un homme).

ACTEURS
- Direction pilote : Direction des ressources humaines.
- Directions associées : Direction du protocole et des relations publiques, Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.

RESULTATS ATTENDUS
Plus de mixité dans les effectifs de la Direction du protocole et des relations publiques.

CALENDRIER DE REALISATION
Au fur et à mesure des mobilités, mutations ou départ en retraite.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
Bilan annuel des effectifs.

BUDGET & MOYENS
Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.

« Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour réviser les politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie "emploi" de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié. »





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

IMPULSER DE LA MIXITÉ
DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Etre attentif aux questions de la mixité dans les instances de pilotage et d'animation mises en place par la Région

RR RÉGION RESPONSABLE

CONSTAT

Rencontres, manifestations, colloques, séminaires, la Région organise de nombreux rendez-vous et manifestations périodiques qui s'adressent à différents publics.
Elle sollicite des intervenants, des experts, compose des tribunes et détermine le(s) thème(s) de ces multiples événementiels.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Recenser l'ensemble des gouvernances, rendez-vous et manifestations périodiques par Direction et par Direction générale adjointe.
- Regarder les pratiques, compter les femmes et les hommes à la tribune, dans les comités consultatifs, comités d'experts, etc. ; les compter dans le public également.

Si des écarts trop importants existent, se donner les moyens de les corriger !

OBJECTIFS

- Améliorer la participation des femmes (penser mixité des tribunes, des expertises et des publics).
- Intégrer en amont une approche genrée des thèmes et sujets abordés (le neutre est souvent masculin).
- Mettre en application le principe d'exemplarité.
- Mettre en pratique la stratégie d'amélioration continue (cf. principe 5 du Rapport de développement durable).
- Asseoir sur ce thème la légitimité du pôle appui au pilotage des politiques publiques.
- Sensibiliser les partenaires (internes et externes).
- Diffuser les bonnes pratiques.

ACTEURS

- Direction pilote : DGA pôle appui au pilotage.
- Directions associées : toutes.
- Partenaires : internes et externes (fonction des gouvernances, exemples : comités, tribunes).

« Le signataire s'assure, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



RESULTATS ATTENDUS

- Améliorer les pratiques internes en appui au pilotage des politiques publiques (cf. nouvelle organisation des services).
- Sensibiliser les partenaires.

CALENDRIER DE REALISATION

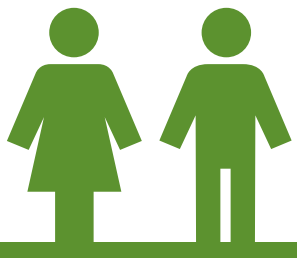
2012, 2013, 2014, et au-delà.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de femmes et d'hommes dans les gouvernances (tribunes, comités consultatifs) et dans les publics en 2011, 2012, 2013, 2014 et au-delà.

BUDGET & MOYENS

Moyens humains par Direction et DGA, nécessaires au recueil et analyse de données.





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

INTÉGRER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS LES ACHATS

Promouvoir l'insertion d'une clause de sensibilisation du respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes

CONSTAT

Depuis le milieu des années 1970, l'arsenal juridique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a connu des avancées considérables. Sous l'impulsion européenne, le droit du travail français a progressivement instauré un certain nombre d'outils dans le but de garantir l'égalité professionnelle : ouverture de la négociation sur l'égalité professionnelle, obligation de produire un rapport de situation comparée pour les entreprises de plus de 50 salariés, obligation d'établir un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle femmes hommes, instauration d'une pénalité financière pour les entreprises n'ayant pas conclu d'accord relatif à l'égalité professionnelle.
Toutefois les effets de ces lois sont encore peu perceptibles. Et pour cause, elles ne sont pas toujours appliquées ou respectées.

Ainsi, selon une enquête IFOP réalisée en novembre 2004, le rapport de situation comparé, instauré par la loi du 13 juillet 1983, n'est élaboré que par un tiers des entreprises.
Si le Conseil régional n'a pas de pouvoir de coercition pour faire appliquer la loi, il peut en tant qu'acheteur public de fournitures, d'études et de travaux, user de moyens incitatifs afin de sensibiliser les entreprises auxquelles il fait appel.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à promouvoir l'introduction dans le cahier des charges des appels d'offres (soit environ deux tiers de la commande publique régionale), d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité professionnelle.
« La Région s'est engagée en date du 8 mars 2011 à respecter la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Dans ce cadre, la Région sensibilise à travers sa commande publique les opérateurs économiques avec qui elle conclut des marchés, sur les obligations légales en matière d'égalité professionnelle femmes hommes.

« Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



A ce titre, le titulaire doit s'assurer d'être en possession :
- du rapport de situation comparée pour les entreprises de plus de 50 salariés (Loi Génisson du 9 mai 2001 - art. L 432-3-1 du code du travail) ;
- du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle (Loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 - art. L 2323-47 du code du travail). »

OBJECTIFS

- Utiliser le levier de la commande publique pour inciter les entreprises et les partenaires à respecter la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Promouvoir cette démarche auprès des opérateurs économiques avec lesquels la Région conclut des marchés.

ACTEURS

- Direction pilote : la Direction des achats et de la commande publique.
- Directions associées : toutes les Directions de l'Institution rédigeant des marchés.

RESULTATS ATTENDUS

- Sensibilisation des services à la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans la passation des marchés publics.
- Sensibilisation des fournisseurs et des prestataires à la législation en matière d'égalité professionnelle.
- Nombre de marchés publics intégrant la clause de sensibilisation au respect de la législation en faveur de l'égalité professionnelle.
- Première étape d'une démarche plus globale.

CALENDRIER DE REALISATION

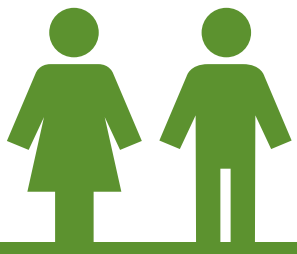
Note d'information à toutes les Directions concernées afin qu'elles introduisent dans les CCTP une clause dans tous les marchés.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Pourcentage de marchés publics intégrant une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes.

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite aucun budget spécifique mais uniquement une information auprès des Directions concernées.





LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

INTÉGRER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS LES ACHATS

Intégrer l'égalité dans la contractualisation avec les partenaires internationaux et régionaux

CONSTAT

Le Conseil régional, et la DPIR en particulier, est en relation partenariale avec de nombreux acteurs institutionnels et associatifs dans des domaines très divers. Afin de consolider le travail commun, elle a contractualisé avec un certain nombre d'entre eux qui ont une activité étendue, tant en termes d'actions que de publics concernés. Cependant, la question de l'égalité n'est pas systématiquement intégrée dans les réflexions et donc inscrite de manière transversale à toutes les conventions.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Faire le bilan dans le domaine de l'égalité pour certaines conventions : par exemple, Charte de la coopération décentralisée pour le développement durable concernant le Mali et le Brésil, qui intègre l'égalité femmes hommes.
- Fixer un cadre commun à toutes les CPO en référence à la Charte européenne et aux objectifs de la politique régionale de citoyenneté.
- Décliner les objectifs fixés sous forme de critères de réalisation et d'outils.

OBJECTIFS

Intégrer la question du genre dans toutes les conventions pluriannuelles d'objectifs.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des partenariats internationaux et régionaux.
- Directions associées : D2DPE, DAJC.
- Partenaires : associations et partenaires DPIR.

RESULTATS ATTENDUS

- Améliorer la prise en compte de l'exigence d'égalité dans les actions de la DPIR.
- Provoquer la réflexion avec nos partenaires et acteurs pour diffuser les actions existantes et faire évoluer les pratiques.
- Concrétiser les objectifs de développement durable

« Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



et citoyen.

CALENDRIER DE REALISATION

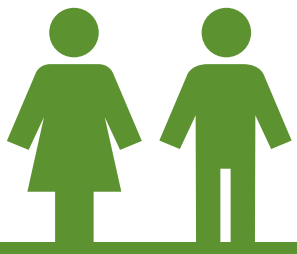
- 2012 :
  - bilan dans les conventions existantes (cf. d'autres régions ou collectivités) ;
  - rédaction du cadre commun d'intervention ;
  - création d 'outils de déclinaison.
- 2013 :
  - application dans les conventions ;
  - outils de suivi et d'évaluation des conventions.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Cadre commun et outils de conventionnement créés et utilisés dans les conventions.
- Nombre de conventions concernées.

BUDGET & MOYENS

- Grille d'analyse des conventions (à construire).
- Indicateurs pertinents de diagnostic, de suivi et d'évaluation.
- Groupe de travail spécifique à la DPIR.







LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

INTÉGRER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS LES ACHATS

Evaluer les bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion dans les projets de rénovation urbaine

CONSTAT

Les marchés publics passés dans le cadre du programme national de rénovation urbaine prévoient des clauses d'insertion pour l'emploi. Une étude consacrée à leurs effets révèle que 96 % des 1 574 bénéficiaires sont des hommes (689 828 heures étudiées sur 1 802 945 contractualisées en juin 2010). Une précision s'impose, les marchés contractualisés avec les entreprises relèvent essentiellement du BTP.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Dans le cadre de la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics des projets de rénovation urbaine (% du marché consacré à un public en insertion professionnelle), la Région a souhaité évaluer de façon quantitative et qualitative la mise en œuvre de ces clauses.

« Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné. »

OBJECTIFS

- Etudier les raisons de ce constat.
- Proposer des axes de travail dans la généralisation des clauses d'insertion dans les marchés publics, celui notamment d'un regard genré sur les bénéficiaires.

ACTEURS

- Directions pilotes : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation, la Direction de l'aménagement durable.
- Directions associées : DACP, Patrimoine, Grands projets.
- Partenaires : ANRU, BE HB Conseil, maîtres d'ouvrage des opérations.

RESULTATS ATTENDUS

- Généralisation des clauses d'insertion dans les marchés publics et évaluation genrée des bénéficiaires.
- Sensibiliser les Directions associées et les partenaires à la question du genre.

CALENDRIER DE REALISATION

- Fin 2011 pour l'étude.
- 2012, 2013, 2014 et au-delà pour la généralisation des clauses d'insertion et l'évaluation des bénéficiaires.

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

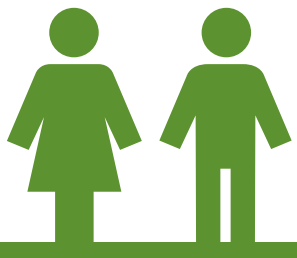


MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de femmes employées sur les chantiers des projets de rénovation urbaine au titre de la clause d'insertion (valeur absolue et % sur le panel étudié).

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires.







LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

INTÉGRER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS LES ACHATS

Adapter les horaires des prestataires extérieurs à ceux des transports en commun, des modes de garde et d'enseignement

CONSTAT

La Direction des moyens logistiques introduit des clauses environnementales et sociales dans les marchés avec ses prestataires extérieurs. Des clauses qui, d'une part, tiennent compte des orientations fixées par le comité de suivi DD Responsabilité et, d'autre part, sont revues et approfondies lors du renouvellement de chaque marché.

Les contraintes horaires inhérentes à certaines prestations nécessitent une vigilance particulière, notamment en ce qui concerne le nettoyage des locaux. Pour ne pas perturber le fonctionnement de l'administration, les horaires des interventions nécessitent une importante amplitude.

OBJECTIFS

- Adapter si nécessaire les horaires des agents recrutés par les prestataires extérieurs pour qu'ils soient compatibles avec l'ouverture des transports en commun, des différents modes de garde des jeunes enfants ou avec les horaires d'ouverture des établissements scolaires. Cette problématique est d'autant plus sensible lorsqu'il s'agit de femmes élevant seules leur(s) enfant(s).
- Il s'agit aussi de veiller à la planification équitable des horaires en s'assurant que les plages horaires d'intervention ne sont pas trop contraignantes pour les agents et qu'elles sont réparties équitablement.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des moyens logistiques.
- Directions associées : Direction des achats et de la commande publique (dans le cadre de la formalisation des marchés), Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.
- Partenaires : sociétés prestataires.

« Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné. »

LA RÉGION DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE



RESULTATS ATTENDUS

- Visibilité pour la Région des conditions de travail des agents amenés à intervenir dans le cadre de missions effectuées pour son compte.
- Amélioration, si nécessaire, de la planification horaire des agents salariés des sociétés prestataires.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

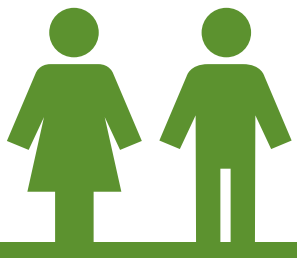
- Dialogue avec les prestataires.
- Enquête auprès des agents.
- Suivi de l'absentéisme, des arrêts-maladie et du turn over des salariés des prestataires.
- Rapport annuel d'analyse.

CALENDRIER DE REALISATION

Dès octobre 2011.

BUDGET & MOYENS

Moyens humains (temps).





LA RÉGION
DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



16 ACTIONS

Formation
1- Mettre en œuvre la Charte régionale en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles
2- Favoriser la prise en compte de la mixité et de l'égalité femmes hommes dans les appels à projets formation
3- Mettre en place un suivi statistique des femmes au sein des actions de formation du Programme régional de formation

Apprentissage
4- Veiller à fournir des données sexuées relatives aux apprenti-es
5- Intégrer la question du genre dans les éléments d'appréciation pour l'ouverture de nouvelles formations par apprentissage

Lycée du 3e millénaire
6- Inscrire un objectif d'égalité dans le Lycée du 3e millénaire

Transports
7- Compléter les conventions d'exploitation du TER et de la ligne Boulogne-Calais-Dunkerque (BCD)
8- Veiller à une meilleure représentation des femmes dans les comités de ligne

Culture
9- Réaliser un état des lieux sexué de l'emploi et de la formation culturels
10- Intégrer la dimension femmes hommes dans l'appel à projets « Nord-Pas de Calais en Avignon »

Sports
11- Augmenter le nombre de licenciées UNSS (Union Nationale du Sport Scolaire)
12- Réaliser des bilans sexués des politiques sportives régionales et sensibiliser les partenaires

Précarité énergétique
13- Favoriser l'égal accès aux formations à l'auto-réhabilitation des logements, sur les volets énergétiques et environnementaux

Citoyenneté
14- Améliorer la situation des femmes incarcérées

Europe
15- Intégrer la dimension de l'égalité femmes hommes dans l'observation et l'évaluation des programmes Interreg

Prospective
16- Concevoir un indicateur d'inégalité femmes hommes plus complet que l'indicateur de participation des femmes (IPF) conçu par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)

RÉGION
Nord-Pas de Calais



LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

FORMATION

Mettre en œuvre la Charte régionale en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles

CONSTAT

Bien que les femmes soient aujourd'hui aussi bien formées et diplômées que les hommes et presqu'aussi nombreuses qu'eux dans la population active, l'orientation vers des spécialités et des filières d'éducation persiste, les secteurs occupés par les femmes ne sont pas les mêmes que ceux occupés par les hommes, le marquage du genre reste prégnant selon les domaines professionnels. Par ailleurs, le temps partiel reste majoritaire chez les femmes et les différences de rémunération restent fortes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

La Charte pour l'égalité professionnelle, signée par l'Etat, la Région Nord-Pas de Calais, les branches professionnelles du transport-logistique, du bâtiment et de la métallurgie, le service public de l'emploi régional et le CORIF visent à modifier le regard porté sur les domaines professionnels, à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité dans les secteurs professionnels où l'un des deux sexes est peu présent.

OBJECTIFS

- Mobiliser les leviers pour agir auprès des employeurs du bâtiment, de la métallurgie, du transport et de la logistique afin de favoriser le recrutement de femmes dans des secteurs peu féminisés.
- Mobiliser les leviers pour faciliter l'orientation des jeunes filles et des femmes vers des métiers vers lesquels elles ne s'orientent pas spontanément.
- Accompagner les organisations du travail dans ce changement sur les aspects liés aux conditions de travail pour que l'intégration de ce public soit un facteur de motivation et favorise l'ouverture du métier aux femmes.

« Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes (...) Le signataire s'engage à :

- encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins » et vice-versa ;

- encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérées comme "masculins" en leur offrant des postes correspondants et vice-versa. »

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



ACTEURS

- Direction pilote : Direction de la formation professionelle.
- Direction associée : DFI
- Partenaires : CORIF, branches professionnelles (FFB, TLF, FNTR, FNTV, AFT, PROMOTRANS, UIMM), pôle emploi, missions locales (ARML), DIRRECTE.

RESULTATS ATTENDUS

- Favoriser la découverte des métiers et dispenser une information sans a priori ni discrimination de sexe sur les métiers et les débouchés en terme d'emplois, pour permettre le choix de filières et de métiers diversifiés.
- Poursuivre la construction des outils et des dispositifs afin d'élargir les intérêts, susciter des vocations et permettre aux hommes comme aux femmes, quels que soient leur âge et leur origine, de déployer tout leur potentiel dans le monde professionnel.
- Accompagner les femmes vers les métiers techniques pour faciliter leur accès, leur intégration et leur maintien en formation qualifiante ; les aider dans la recherche d'un stage et, à l'issue de la formation, à accéder à un emploi durable.
- Favoriser les pratiques non discriminantes de positionnement en formation et de recrutement.
- Sensibiliser les acteurs de la formation et les entreprises sur l'égalité femmes hommes, notamment en relayant des expériences réussies et de bonnes pratiques.

CALENDRIER DE REALISATION

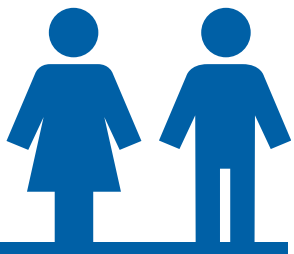
Janvier 2011 à décembre 2013 (période de la convention signée entre la DFP et le CORIF).

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Taux d'orientation par les prescripteurs de jeunes filles vers les métiers des secteurs partenaires.
- Nombre de femmes inscrites sur les formations qualifiantes des secteurs professionnels partenaires.
- Taux de réussite aux examens de ces femmes.
- Nombre de femmes recrutées par ces secteurs.

BUDGET & MOYENS

- Mobilisation de la convention pluriannuelle signée avec le CORIF.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

FORMATION

Favoriser la prise en compte de la mixité et de l'égalité femmes hommes dans les appels à projets formation

CONSTAT

La Région s'est engagée en faveur de l'égalité en signant la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et la charte régionale en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle. La DFP souhaite prendre en compte cette volonté politique dans les actions qu'elle développe, en particulier dans ses appels à projets. A ce jour, la question de l'égalité femmes hommes est indiquée dans les partenariats, mais elle n'est pas un critère déterminant dans la sélection ou la validation d'un projet.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Cette action vise à développer une nouvelle lecture des projets qui prenne en compte la question de la mixité des publics et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de s'interroger sur les leviers favorisant l'égal accès des hommes ou des femmes dans des secteurs qui leur sont peu ouverts à ce jour, de favoriser et promouvoir les actions œuvrant pour la mixité.

« Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons. »
« Le signataire se charge de promouvoir la mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels. »

OBJECTIFS

- Inscrire le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les appels à projets comme un des critères de sélection du projet.
- Développer des actions de formation pour des femmes salariées ou demandeuses d'emploi vers des formations généralement mobilisées par des hommes (BTP, transport / logistique...)
- Former et informer les organismes de formation, les prescripteurs, les branches professionnelles sur l'égalité pour diffuser de nouvelles pratiques et faciliter l'accès des femmes à ces secteurs.

ACTEURS

- Direction pilote : DFP.
- Direction associée : DACP pour le premier objectif.
- Partenaires : CORIF, organismes de formation.

RESULTATS ATTENDUS

- Diffusion du principe de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des pratiques professionnelles des acteurs de la formation.
- Favoriser l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins.
- Ouvrir la diversification des choix professionnels des femmes et rompre avec les représentations.

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



CALENDRIER DE REALISATION

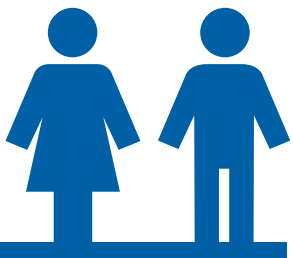
Novembre 2011 à juin 2015 (période couvrant la programmation du programme régional de formation).

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Cette action pourra se réaliser dans le cadre de la convention pluriannuelle avec le CORIF.

BUDGET & MOYENS

- Pour le premier objectif il n'est pas nécessaire de mobiliser un budget supplémentaire.
- Mobilisation de la convention pluriannuelle signée avec le CORIF.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

FORMATION

Mettre en place un suivi statistique des femmes au sein des actions de formation du Programme régional de formation

CONSTAT

La Région s'est engagée en faveur de l'égalité en signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et la Charte régionale en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

La DFP souhaite prendre en compte cette volonté politique dans les actions qu'elle développe, en particulier dans ses appels à projets et son achat de formation.

Les données statistiques de la DFP prennent en compte le critère du sexe dans l'identification des stagiaires de la formation professionnelle, mais ce critère n'est pas suffisamment développé et analysé alors qu'il pourrait permettre d'identifier des axes d'interventions prioritaires par secteur professionnel ou par bassin géographique.

« Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue (...) Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons (...). »

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée (...) et d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées... »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Cette action vise à développer l'approche égalité femmes hommes sur les statistiques éditées par la DFP afin de repérer les axes d'amélioration possibles, mais aussi les actions positives.

Il s'agit de croiser le critère sexe avec d'autres indicateurs portant sur les programmes, le taux de prescription, le choix des formations, les taux de réussite, les taux d'abandon…

OBJECTIFS

- Apporter de la lisibilité à l'action développée par la Région pour promouvoir l'égalité femmes hommes.
- Disposer d'informations quantitatives pour analyser les actions et définir des pistes d'amélioration.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de la formation professionelle.
- Directions associées : MAPREF, OREF.
- Partenaire : CORIF.

RESULTATS ATTENDUS

Etat des lieux annuels de la situation des femmes salariées et demandeuses d'emploi sur le champ de la formation.

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



CALENDRIER DE REALISATION

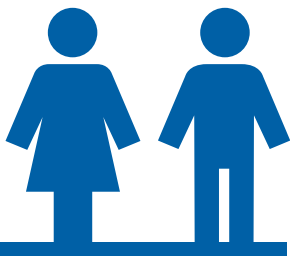
Novembre 2011 à juin 2015 (période couvrant la prochaine programmation du programme régional de formation).

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Cette action pourra se réaliser dans le cadre de la convention pluriannuelle signée avec le CORIF.
- Des requêtes statistiques seront proposées par la DFP pour évaluer les actions de son programme sur cette thématique.

BUDGET & MOYENS

Mobilisation de la convention pluriannuelle signée avec le CORIF.







LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

APPRENTISSAGE

Veiller à fournir des données sexuées relatives aux apprenti-es

CONSTAT

Dans la région, les filles ne représentent que 30 % des jeunes en apprentissage. De plus, leurs effectifs sont concentrés dans certaines formations qui correspondent à une vision stéréotypée des métiers.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Réaliser une analyse des données quantitatives concernant les jeunes en apprentissage faisant apparaître la place des garçons et des filles.

OBJECTIFS

- Contribuer à l'analyse de l'évolution de la place des filles dans l'apprentissage et en particulier dans les différentes filières professionnelles.
- Optimiser leur insertion professionnelle et leur garantir la possibilité de faire des choix d'orientation éclairés.

Dans quelles filières les apprenties s'inscrivent-elles ? Leurs choix ont-ils évolué ? Ont-elles tous les éléments d'information pour faire leur choix d'orientation professionnelle ?

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des formations initiales.
- Partenaire : CFA.

RESULTATS ATTENDUS

Traçabilité du développement quantitatif du nombre d'apprenties en Nord-Pas de Calais.

CALENDRIER DE REALISATION

Du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Enquêtes SIFA et IPA réalisées par la DFI en coordination avec l'OREF et le Rectorat de Lille.

BUDGET & MOYENS

- A déterminer.
- Temps de travail des agents contribuant à cette analyse.

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée (...) »
« Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue (...) Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel. »





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

APPRENTISSAGE

Intégrer la question du genre dans les éléments d'appréciation pour l'ouverture de nouvelles formations par apprentissage

CONSTAT

Actuellement, les filles représentent moins de 30 % des jeunes qui suivent une formation par apprentissage. Pour encourager les filles à entrer dans l'apprentissage, la Région doit tenir compte des secteurs où elles sont déjà présentes et densifier certaines filières, mais également explorer de nouveaux secteurs en cohérence avec le Contrat de plan régional pour le développement des formations professionnelles.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Intégrer cet élément dans le processus de préparation des rentrées apprentissage durant lesquelles les services de la Région définissent le nombre de places par formation, par domaine professionnel, par CFA.
- Prévoir et encourager l'inscription de filles lors des décisions d'ouverture de formation.

OBJECTIFS

Optimiser la qualification et l'insertion professionnelle des filles : l'apprentissage peut être une voie d'excellence pour les filles aussi.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des formations initiales.
- Directions associées : DFP, MAPREF, DAE.
- Partenaires : centres de formation d'apprentis, organismes consulaires, branches professionnelles.

RESULTATS ATTENDUS

Ouvertures de nouvelles formations tenant compte de la place particulière des filles dans l'apprentissage.

« Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes (...) Le signataire s'engage à :

- encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins » et vice-versa ;

- encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérées comme "masculins" en leur offrant des postes correspondants et vice-versa. »

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



CALENDRIER DE REALISATION

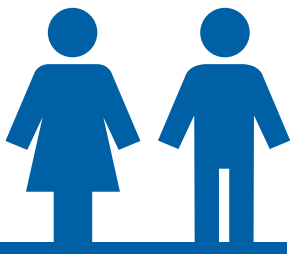
- Période du CPRDFP (Contrat de plan régional pour le développement des formations professionnelles).
- Rentrées annuelles apprentissage de 2011 à 2014 et à actualiser au-delà.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de places de formations nouvelles ouvertes.
- Nombre de filles inscrites dans ces formations.

BUDGET & MOYENS

Budget global de fonctionnement des CFA.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

LYCÉE DU 3E MILLÉNAIRE

Inscrire un objectif d'égalité dans le Lycée du 3e millénaire

RR RÉGION RESPONSABLE

CONSTAT

La recherche de l'égalité, entre autres dans sa dimension sexuée, est partie intégrante de la haute qualité sociétale et l'invention du L3M appelle un questionnement genré.

Les espaces scolaires offrent tous un environnement neutre ? Filles et garçons s'impliquent et participent de manière identique ? Comment mesurer et pallier d'éventuelles disparités ? D'autant que le lycée est par excellence le lieu où se cristallisent toutes les problématiques de la construction sociale (choix d'une orientation professionnelle par exemple, mais aussi définition de l'orientation sexuelle et de la perception des rapports de genre).

Le L3M conçoit une approche transversale de l'ensemble des questions liées au lycée et à ses « habitants» ; la démarche de la Charte pour l'égalité femmes hommes se veut elle aussi transversale de la globalité des politiques régionales. Comment penser que deux transversalités puissent coexister sans se croiser ? Il paraîtrait cohérent de créer une interaction de ces deux perspectives autour d'un nouvel aspect à faire émerger du L3M, qui serait un objectif explicite de recherche d'égalité femmes hommes.

OBJECTIFS

Inscrire a minima un questionnement et / ou des indicateurs et au mieux des objectifs spécifiques de recherche d'égalité dans l'ensemble des dossiers, projets et dispositifs de la Direction des formations initiales (DFI), sauf lorsque cette inscription pourrait avoir un impact discriminant.

Exemples :

- présence d'un indicateur sexué dans les dispositifs d'action éducative dans la perspective d'une analyse sur l'appropriation respective filles garçons selon les thèmes ;
- approfondissement du travail déjà entrepris sur l'orientation scolaire et professionnelle (représentations, choix des filières, politiques incitatives...). Cf. fiche « opérationnelle ».

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des formations initiales.
- Direction associée : mission Transformation écologique et sociale (TES).

RESULTATS ATTENDUS

Prise en compte systématique de la dimension genrée dans les dossiers au moins à titre de questionnement.

« Le signataire reconnaît qu'en ce qui concerne la planification et le développement de stratégies pour l'avenir de son territoire, les principes du développement durable doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes. »

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



CALENDRIER DE REALISATION

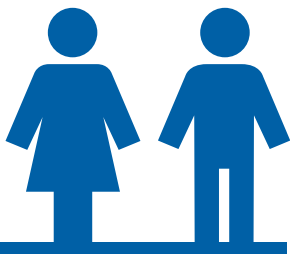
Progressivement, au fil des commissions 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Relecture fin 2012 de l'ensemble des fiches DFI pour identification des dossiers n'ayant pu intégrer cette dimension et analyse subséquente (ex. : impossibilité juridique, questionnement hors sujet, etc.).

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens humains supplémentaires.







LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

TRANSPORTS

Compléter les conventions d'exploitation du TER et de la ligne Boulogne-Calais-Dunkerque (BCD)

CONSTAT

La Région, en tant qu'autorité organisatrice des transports est chargée de l'organisation du transport régional de voyageurs ; l'exploitation du TER est confiée à la SNCF et celle de la ligne Boulogne-Calais-Dunkerque (BCD) à un exploitant routier.

Aucune référence à la Charte égalité femmes hommes n'est pour le moment présente dans les documents contractuels.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Rédaction d'un paragraphe faisant référence à la Charte à intégrer dans le règlement de consultation du marché BCD et les conventions d'exploitation du TER et de la ligne BCD.

OBJECTIFS

Favoriser la prise en compte de la Charte égalité femmes hommes par les partenaires de la Région.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des transports.
- Directions associées : DACP, DAJC.
- Partenaires : SNCF pour le TER, titulaire marché ligne de bus Boulogne-Calais-Dunkerque.

RESULTATS ATTENDUS

Sensibiliser la SNCF et le titulaire du marché de la ligne BCD aux engagements de la Charte.

CALENDRIER DE REALISATION

- 2012 pour la convention de la ligne BCD.
- 2014 pour la nouvelle convention TER.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Référence à la charte Egalité dans les conventions. (cf. Plan d'action égalité professionnelle de la SNCF).

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite pas de budget supplémentaire ni de moyens spécifiques.

« Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité. »



LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

TRANSPORTS

Veiller à une meilleure représentation des femmes dans les comités de ligne

CONSTAT
Pour coller au plus près des préoccupations des usagers du service public TER, la Région anime 13 comités de ligne. Les usagers y apportent leurs avis et contribuent à l'amélioration du service TER. Les femmes y sont peu nombreuses et leur représentation ne semble pas proportionnelle à leur utilisation du TER (Cf. fiche action collecte et analyse des données).

DESCRIPTIF DE L'ACTION
Analyser la représentation des femmes au regard de leur fréquentation de la ligne et en cas de sous-fréquentation, identifier les causes et proposer des solutions.

OBJECTIFS
Veiller à ce que le taux de participation des femmes dans les comités de ligne soit en rapport avec leur utilisation du TER.

ACTEURS
- Direction pilote : Direction des transports.
- Direction associée : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.

RESULTATS ATTENDUS
Meilleure représentation des femmes dans les comités de ligne.

CALENDRIER DE REALISATION
2012, 2013, 2014.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI
Evolution du nombre moyen de femmes participant aux comités de ligne.

BUDGET & MOYENS
Budget des comités de ligne à adapter au regard des solutions envisagées.

« Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité. Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir. »
« ...S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation. »



LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

CULTURE

Réaliser un état des lieux sexué de l'emploi et de la formation culturels

Dans le cadre d'un diagnostic général mené par la Région dans tous les secteurs de l'emploi et de la formation, réalisation d'une étude consacrée à l'état sexué de l'emploi et de la formation culturels.

CONSTAT

Le monde de la culture, et particulièrement celui du spectacle vivant, peut se croire à l'abri des discriminations. Les chiffres traduisent hélas une autre réalité. Dans le Nord-Pas de Calais, elles ne sont encore que 38 % à diriger des établissements culturels, et seulement 17 % dans l'hexagone ! C'est dire qu'il reste du chemin à parcourir pour parvenir à :

- l'égalité d'accès aux postes de direction ;
- la mixité dans l'ensemble des fonctions ;
- l'égalité au niveau des salaires ;
- une attribution égalitaire des subventions et des moyens de production ;
- une égale représentation dans les programmations ;
- l'égalité d'accès aux formations artistiques et culturelles ;

Le Plan d'action pour l'égalité mis en œuvre par le Nord-Pas de Calais représente l'opportunité de pallier l'absence de diagnostic sur les questions d'inégalité femmes hommes, notamment dans l'accès aux formations et à l'emploi dans la culture. D'autant qu'ici et là les initiatives relayées par le Collectif HF Nord-Pas de Calais sont nombreuses.

ACTION EMBLÉMATIQUE

Catherine Génisson
Vice-Présidente Culture

« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité. »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Réaliser une étude consacrée à l'état sexué de l'emploi et de la formation dans le champ culturel.

OBJECTIFS

Produire un diagnostic, préalable à un plan d'action sur lequel mobiliser les acteurs.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction de la culture.
- Directions associées : DFP, D2DPE.
- Partenaires : DRAC, Pôle emploi, AFDAS, Collectif HF Nord-Pas de Calais...

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



RESULTATS ATTENDUS

Recueil et analyse de données sexuées en matière d'emploi et de formation culturels, préalables à un Plan d'action.

CALENDRIER DE REALISATION

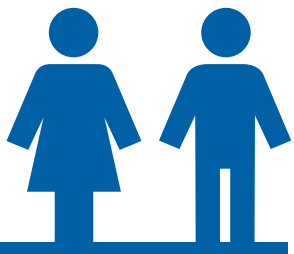
Septembre 2012 - septembre 2013.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Méthodologie à définir (cabinet d'étude ou mission de stage).

BUDGET & MOYENS

Moyens à définir.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

CULTURE

Intégrer la dimension femmes hommes dans l'appel à projets « Nord-Pas de Calais en Avignon »

CONSTAT

La culture est certes un secteur **féminisé** mais ses modes de gouvernance et ses moyens de production sont largement dominés par les hommes.

Le Rapport Reine Prat de 2006 (ministère de la Culture et de la Communication) sur l'égalité des femmes et des hommes dans le spectacle vivant a mis en évidence ces inégalités, parmi lesquelles :

- 97 % des musiques ont été composées par des hommes qui ont écrit 85 % des spectacles et en ont mis en scène 78 % (2003-2004) ;
- par ailleurs, le montant moyen des subventions attribuées aux structures dirigées par des femmes est toujours inférieur (moins 30 % pour les scènes nationales).

OBJECTIFS

Pour faire progresser l'égalité dans le spectacle vivant, la Région intègre cette préoccupation dans l'appel à projet 2012 « Nord– Pas de Calais en Avignon » (comme Rhône-Alpes l'a fait dans le préambule des appels à projet à destination des structures culturelles).

Elle y intègre la mention suivante : « *Le Conseil régional ayant signé la Charte européenne pour l'égalité femmes hommes dans la vie locale le 8 mars 2011, et afin de favoriser l'équité dans les programmations des structures de diffusion, les projets portés par des artistes femmes feront l'objet d'une attention particulière.* »

ACTEURS

Direction pilote : Direction de la culture.

RESULTATS ATTENDUS

Sensibiliser les compagnies qui souhaitent participer à l'opération « Nord-Pas de Calais en Avignon » à la question des inégalités FH dans le champ culturel, et notamment du spectacle vivant.

CALENDRIER DE REALISATION

Dès 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Prise en compte et traduction de cette mention dans les dossiers de candidatures reçus

BUDGET & MOYENS

Cette action ne nécessite ni budget ni moyens supplémentaires (processus de sélection des candidatures avec passage en comité consultatif du spectacle vivant, puis Commission culture et Commission permanente).

« Dans l'étendue de ses compétences, le signataire reconnaît, respecte et promeut les droits et les principes pertinents de l'égalité des femmes et des hommes, et combat les obstacles et la discrimination liés au genre. »



LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

SPORTS

Augmenter le nombre de licenciées UNSS (Union Nationale du Sport Scolaire)

CONSTAT

La Région soutient le service régional de l'UNSS au travers d'un programme annuel d'actions qui s'articule autour de deux axes : les opérations fondamentales et les opérations complémentaires.
Les opérations fondamentales comprennent une aide à l'hébergement des équipes qualifiées aux championnats nationaux et internationaux en dehors du Nord-Pas de Calais, une aide à l'organisation des challenges inter-lycées en cross, sports collectifs, athlétisme, tennis de table et forme, une aide à l'information et une aide à la formation des jeunes officiels.
Les opérations complémentaires, quant à elles, regroupent la finale académique de cross country, la Fête régionale des lycées en sports collectifs, le raid d'automne, les activités de pleine nature et le raid lycées Région-UNSS.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Dans le cadre de ce programme, il s'agira d'avoir une meilleure lisibilité de la répartition filles garçons pour l'ensemble des actions, et pour certaines d'entre elles, de mettre en œuvre des actions incitatives notamment au niveau du challenge inter-lycées, des jeunes officiels, des raids et des activités physiques de pleine nature.
- D'autre part, le service régional de l'UNSS a mis en place un tournoi de football féminin qui attire de nombreuses participantes et qu'il souhaite développer.

OBJECTIFS

Développer la pratique sportive féminine.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des sports.
- Partenaires : Service régional de l'UNSS, lycées, lycées professionnels.

« Le signataire reconnaît le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé (...) Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles sportives et de loisirs. »

« Le signataire s'engage à mettre en œuvre ou à promouvoir des mesures permettant :

- *d'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives (...) ;*
- *d'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement" féminines" ou "masculines". »*

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



RESULTATS ATTENDUS

Augmentation du nombre de licenciées UNSS.

CALENDRIER DE REALISATION

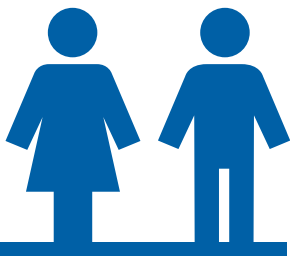
- 2012/2013.
- 2013/2014.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Préciser dans les bilans du programme d'actions et pour chaque action, la répartition filles garçons afin de voir l'évolution.
- Prévoir dans les règlements des challenges inter-lycées et des raids d'introduire la notion de mixité à chaque fois que c'est possible ; en veillant notamment à ne pas désavantager les lycées professionnels (la part des garçons y est beaucoup plus importante).
- Pour les jeunes officiels : c'est un peu plus compliqué. Un travail entre la Direction des sports et le service régional de l'UNSS doit permettre de voir comment aborder et mener une « politique « incitative » sur ce thème.

BUDGET & MOYENS

L'analyse de la répartition filles garçons dans les actions ne nécessite pas de moyens spécifiques. Eventuellement, le redéploiement des crédits entre les différentes actions du programme pour développer l'action « football féminin » ou la sollicitation de partenaires extérieurs.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

SPORTS

Réaliser des bilans sexués des politiques sportives régionales et sensibiliser les partenaires

CONSTAT

Près de 400 manifestations sportives annuelles ou exceptionnelles, de niveau national, international ou de masse dans près de 80 disciplines sportives sont soutenues chaque année par le Conseil régional. Dans le cadre de l'examen de ces manifestations, le dossier type de demande de subvention intègre un volet « Catégorie du public visé » à renseigner par l'organisateur.
Ce volet n'est pas systématiquement renseigné à l'exception des manifestations pour lesquelles l'organisateur souhaite valoriser une action particulière à destination d'un public particulier (femmes hommes, personnes handicapées...).

OBJECTIFS

- Identifier la répartition femmes hommes au sein des manifestations soutenues par la Région Nord-Pas de Calais.
- Participer auprès de nos partenaires à la promotion d'une plus grande égalité des femmes et des hommes.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Sexuer l'ensemble des données des manifestations soutenues dans le cadre de cette politique d'animation du territoire régional.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des sports.
- Direction associée : Direction des systèmes d'information.
- Partenaire : le mouvement sportif (ligues, comités, associations...).

RESULTATS ATTENDUS

Identifier la part budgétaire « Aide à l'organisation de manifestations sportives » consacrée à la pratique sportive féminine, masculine, mixte.

« Le signataire reconnaît le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé (...) Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles sportives et de loisirs. »
« Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes. »
« Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée (....). »

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



CALENDRIER DE REALISATION

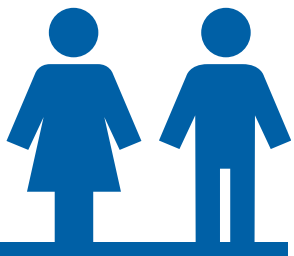
- Début 2012 : mise en place d'un nouveau dossier type et d'une nouvelle attestation-type permettant la collecte de données sexuées fiables.
- Collecte et premières analyses dès 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Avant la manifestation : dossier type à retravailler et plus particulièrement sur la demande d'éléments sexués (sport masculin, féminin, mixte).
- Après la manifestation : l'attestation de bon déroulement de la manifestation pourrait être adaptée pour recueillir des données sexuées en demandant à l'organisateur d'inscrire la répartition sexuée des participants.

BUDGET & MOYENS

- Exploitation des données dans l'application Astre (ajout d'indicateurs relatifs au public participant).
- Les chargés de missions en charge de la mise en œuvre de cette politique sportive contribueront à la collecte et à l'analyse des données recueillies.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE

Favoriser l'égal accès aux formations à l'auto-réhabilitation des logements, sur les volets énergétiques et environnementaux

RR RÉGION RESPONSABLE

CONSTAT

Dans le Nord-Pas de Calais, la spécificité du parc de logements tient à son ancienneté (38 % sont antérieurs à 1949 et seulement 12 % postérieurs à 1989, contre 31 % et 17 % en France). Dès lors, rien d'étonnant à ce que le secteur résidentiel produise 15 % des gaz à effet de serre ! Autre chiffre éloquent, près de 40 % des ménages réhabilitent eux-mêmes leur logement. La rénovation du patrimoine existant représente donc un enjeu de taille...

Un vaste plan régional de réhabilitation énergétique et environnementale prévoit la rénovation de 100 000 logements d'ici à 2014 (en majorité des maisons individuelles de propriétaires occupants). Ce plan s'adresse à des ménages à très faibles revenus, il permet la réhabilitation de logements par leurs habitants, garantit des travaux de qualité grâce à l'accompagnement technique, favorise les apprentissages et améliore le logement à moindre coût. L'auto-réhabilitation accompagnée permet d'élaborer avec le ménage un projet qui tienne compte de son mode de vie, de ses ressources et des aides financières mobilisables. Cependant, les métiers techniques du bâtiment (dès les formations initiales), les travaux de bricolage et de rénovation domestiques sont majoritairement masculins…

ACTION EMBLÉMATIQUE

Emmanuel Cau
Vice-Président Aménagement du territoire et environnement

« Le signataire reconnaît sa responsabilité dans la réalisation d'un haut niveau de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement sur son territoire, y compris par ses politiques locales concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et l'impact du changement de climat. Il reconnaît le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnemen.t »

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Sensibiliser plus particulièrement les femmes à l'intérêt de ces formations à l'auto-réhabilitation énergétique et environnementale des logements, tout en permettant un accès facilité à tous.

OBJECTIFS

Informer, sensibiliser et former autant d'hommes que de femmes à l'auto-réhabilitation énergétique et environnementale des logements afin qu'elles et ils puissent réaliser les travaux.

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



ACTEURS

- Direction pilote: Direction de l'environnement
- Directions associées : Directions de l'aménagement durable, de la formation permanente, du développement durable, de la prospective et de l'évaluation
- Partenaires : collectivités (conseils généraux, agglomérations, pays, villes), DREAL, ANAH, CCAS, ANCB (Association nationale des compagnons bâtisseurs), PADES (Programme autoproduction et développement social), associations (de quartier, de promotion de l'autoréhabilitation, environnementales et sociales...), universités...

RESULTATS ATTENDUS

Informer, sensibiliser et former des femmes et des hommes à des travaux d'auto-réhabilitation énergétique et environnementale.

CALENDRIER DE REALISATION

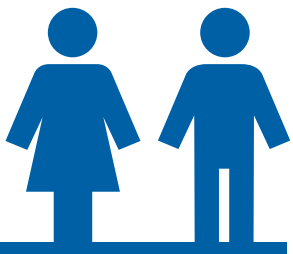
2012, 2013, 2014.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de femmes et d'hommes informés, sensibilisés et formés.

BUDGET & MOYENS

A définir.







LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

CITOYENNETÉ

Améliorer la situation des femmes incarcérées

CONSTAT

La population féminine incarcérée rencontre des difficultés particulières qui sont peu prises en compte. Il existe peu d'établissements accueillant les femmes ; en général, elles occupent de petits « quartiers » au sein d'établissements prévus pour les hommes.

La séparation des sexes étant stricte, le nombre de détenues faible et les lieux restreints, les conditions d'accès aux services et activités sont défavorables aux femmes, que ce soit en matière de travail, de formation ou d'activités. De plus, très souvent issues de milieux défavorisés, cumulant les difficultés scolaires et professionnelles, elles sont doublement handicapées en matière de réinsertion.

Toute spécificité leur étant déniée, préparer la sortie est extrêmement difficile.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Il s'agit pour commencer de mettre en commun les constats dans ce domaine pour faire émerger des propositions d'action et des possibilités d'évolution des pratiques dans et en dehors de la prison.

« Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit d'être protégé contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et que, de plus, les femmes sont en général plus enclines à souffrir d'exclusion sociale parce qu'elles accèdent dans une moindre mesure aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités que les hommes. »

OBJECTIFS

- Mieux prendre en compte cette question dans les politiques publiques régionales.
- Création des liens entre acteurs dans le domaine social, formation, santé, logement, etc., pour que l'insertion des femmes soit favorisée.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction des partenariats internationaux et régionaux.
- Directions associées : Directions opérationnelles.
- Partenaires : Parcours de femmes, OIP, association relais parents-enfants, Trait d'union, associations d'insertion (logement, emploi, organismes de formation).

RESULTATS ATTENDUS

- Liens entre différentes actions menées par des directions du Conseil régional.
- Elaboration d'un réseau d'acteurs intervenant autour du milieu carcéral et plus spécifiquement vis-à-vis du public cible.

CALENDRIER DE REALISATION

- Phase 1 :
  constitution d'un réseau des acteurs concernés.
- Phase 2 :
  implication et mobilisation des services de la Région.
- Phase 3 :
  construction d'actions.

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

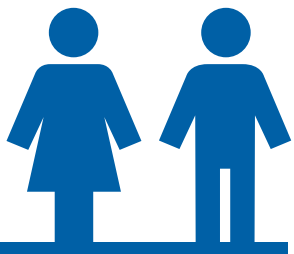


MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Activités de réseau d'acteurs.
- Emergence de la préoccupation des femmes incarcérées dans les analyses et actions des acteurs.
- Références à cette question dans les politiques régionales.

BUDGET & MOYENS

Le besoin d'une expertise fine sera certainement nécessaire à un moment autour de la question carcérale et de la condition féminine.





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

EUROPE

Intégrer la dimension de l'égalité femmes hommes dans l'observation et l'évaluation des programmes Interreg

CONSTAT

Quasi-absence de prise en compte de ce paramètre dans les diagnostics et évaluations des programmes de coopérations territoriales européens gérés par la Région-Nord Pas de Calais.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Identifier des personnes ressources au sein des services régionaux et, le cas échéant, faire appel à des consultants externes pour élaborer des critères pertinents.
- Intégrer ces critères dans le diagnostic et l'évaluation des programmes Interreg pour lesquels la Région Nord-Pas de Calais intervient en matière de définition, de mise en œuvre et de suivi.

OBJECTIFS

Identifier des critères ou indicateurs pertinents autour de l'égalité femmes hommes. Ce travail concerne les 4 programmes Interreg suivants :

- Programme franco-belge : Région Wallonne, Région Flamande, province de Flandre occidentale, Communauté Française de Belgique, province du Hainaut, province de Mons, province de Namur.
- Programmes des deux mers : ministère anglais des Collectivités locales, Région Flamande, Région de Zélande (NL), comtés du sud de l'Angleterre.

Pour les deux programmes les partenaires français sont : Département du Nord, Département du Pas-de-Calais, Préfecture de Région (SGAR) :

- Programme transnational Europe du Nord-Ouest : 13 pays du N-O européen.
- Programme interrégional : les 27 pays d'Europe.

Les résultats obtenus pourront être présentés également dans le cadre du Programme opérationnel de l'objectif compétitivité pour lequel la Région participe aux différents comités (mais a moins de marge de manœuvre).

ACTEURS

- Direction pilote : Direction Europe.
- Direction associée : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.
- Partenaire(s) : à identifier.

« Le signataire s'engage à utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expérience et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes. »

LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



RESULTATS ATTENDUS

La prise en compte de l'objectif d'égalité femmes hommes dans les programmes opérationnels avec l'identification de quelques indicateurs ciblés et réalistes de suivi et de résultats et l'identification des secteurs / domaines les plus appropriés pour mettre l'accent sur cet objectif.

CALENDRIER DE REALISATION

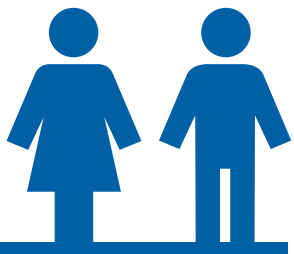
Fin 2012 / début 2013 dès que la décision de maintenir la gestion des programmes Interreg au Conseil régional pour la période 2014-2020 sera connue.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

Indicateurs : libellés de l'objectif d'égalité femmes hommes dans les différents documents de programmation.

BUDGET & MOYENS

Chargé(e) de mission en charge du suivi de ces fiches actions (pas à temps plein).





LA RÉGION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES

PROSPECTIVE

Concevoir un indicateur d'inégalité femmes hommes plus complet que l'indicateur de participation des femmes (IPF) conçu par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)

CONSTAT

Une conférence citoyenne sur les nouveaux indicateurs de richesse a été organisée entre septembre et novembre 2009 : son objectif était de soumettre à un panel de citoyens représentatifs les travaux menés au sein du Conseil régional, en partenariat avec des chercheurs, pour concevoir des indicateurs de richesse alternatifs au PIB, plus en lien avec les objectifs de développement durable promus par la Région.

Plusieurs constats sont apparus à l'issue de cette conférence :

- la nécessité de poursuivre le travail dans la durée et d'impliquer davantage le citoyen dans la construction et l'interprétation de ces indicateurs, d'où la création d'un forum permanent associant citoyens, chercheurs et acteurs pour construire une vision collective de ces enjeux ;
- l'aspect central des inégalités entre les femmes et les hommes dans les problématiques de développement, nécessitent un indicateur plus précis sur ces questions, à construire avec les acteurs impliqués sur ce sujet dans le Nord-Pas de Calais.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action se déroule en deux temps avec :

- la mise en place du forum hybride permanent : choix des participants et des animateurs, élaboration de la méthode et programme des réunions ;
- le lancement du travail sur les inégalités femmes hommes avec des chercheurs et des experts pour baliser les premiers axes d'investigations sur l'emploi, la conciliation des temps privé-professionnel, les écarts de revenu, les inégalités en matière de retraite ou de temps de travail subi, etc.

Le groupe sera composé d'une trentaine de membres : outre les citoyens souhaitant continuer à participer à la démarche, on peut citer la D2DPE, les services en charge des questions de citoyenneté, de santé, d'éducation, de l'action économique pour la Région, des représentants de collectivités territoriales, l'INSEE, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de

« Le signataire s'engage à prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification, ou du développement de ses stratégies, pour ce qui a trait au développement durable de son territoire. »

LA RÉGION
DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES POLITIQUES PUBLIQUES



la Consommation, du Travail et de l'Emploi, la Banque de France pour les fournisseurs de données, Droit Au Logement, l'Observatoire Régional Emploi Formation, le Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes, l'Observatoire de la Formation et de l'Insertion Professionnelle pour les associations ou organismes ayant participé pleinement aux travaux de régionalisation du BIP40, Jean Gadrey et Florence Jany Catrice comme universitaires.

OBJECTIFS

- Disposer d'un outil permettant de mieux cerner les difficultés et les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Permettre à terme des comparaisons avec d'autres régions et une compréhension fine des phénomènes infra-régionaux.

ACTEURS

- Direction pilote : Direction du développement durable, de la prospective et de l'évaluation.
- Partenaires : chercheurs, prestataire (technique d'animation), etc.

RESULTATS ATTENDUS

- Un indicateur de contexte qui corresponde mieux aux attentes des acteurs intéressés par ces problématiques.
- Un support permettant de diffuser des résultats et de sensibiliser à ces questions l'ensemble de la société régionale, dont les services du Conseil régional.

CALENDRIER DE REALISATION

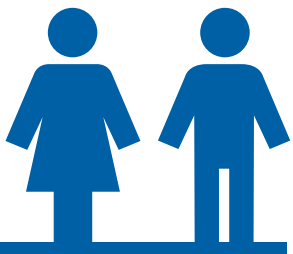
- Lancement de la démarche : début 2012.
- Premiers débats sur les composantes de l'indicateur synthétique d'inégalités entre les femmes et les hommes au cours du premier semestre 2012.
- Publication : dernier trimestre 2012.

MODALITES & INDICATEURS DE SUIVI

- Calendrier des réunions.
- Composition des groupes : diversité et représentativité des groupes.
- Assiduité des membres.
- Appropriation par les services opérationnels, la société civile et les territoires de cet indicateur composite.

BUDGET & MOYENS

Budget D2DPE (montant à définir) et, éventuellement, accompagnement par un prestataire pour l'animation des groupes de travail du Forum hybride permanent.





PAS À PAS, VERS L'ÉGALITÉ

Voici quelques dates clés enregistrées en France.
Pour certain-es, c'est de l'histoire ancienne ; pour d'autres, c'est du vécu.

1944
Droit de vote des femmes. En Nouvelle-Zélande, elles votent depuis 1893 et peuvent être élues depuis 1919 !

1946
Fin de la notion de salaire féminin. A travail égal, salaire égal !

1965
Réforme du régime matrimonial en vigueur depuis 1804. Les femmes peuvent gérer leurs biens propres (ouvrir un compte en banque par exemple) et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967
La loi Neuwirth autorise la contraception.

1968
La France adopte la classification de l'Organisation mondiale de la santé (OMS): l'homosexualité est une maladie mentale.

1970
Remplacement de l'autorité paternelle par l'autorité parentale. La notion de chef de famille est supprimée.

1972
- Loi sur l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour des travaux de valeur égale.
- Mixité de l'Ecole Polytechnique : toutes les grandes écoles sont désormais ouvertes aux femmes.

1975
Loi Veil autorisant l'avortement jusqu'à 12 semaines sous certaines conditions. (La loi de 1920, adoptée pour repeupler la France n'est pas abrogée, elle n'est que suspendue)

1975
Mixité obligatoire dans tous les établissements d'enseignement public.

1980
Interdiction de licencier une femme enceinte.

1981
Création du ministère des Droits de la femme confié à Yvette Roudy (1981-1986).

1982
- Egal accès aux emplois de la Fonction publique.
- Création d'un statut de conjoint collaborateur pour les conjointes d'artisans et de commerçants.
- Sur proposition de Robert Badinter, l'Assemblée Nationale vote la dépénalisation de l'homosexualité.

1983
Loi Roudy sur l'égalité des salaires et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

1984
Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.

PAS À PAS, VERS L'ÉGALITÉ



1985
- Loi réprimant les discriminations fondées sur le sexe et la situation de la famille.
- Possibilité pour les associations de se porter partie civile dans les procès concernant des discriminations sur le sexe.

1986
Début de féminisation officielle des termes des métiers, grades et fonctions.

1990
Abolition du devoir conjugal et reconnaissance du viol entre époux.

1991
Pour l'Organisation mondiale de la santé, l'homosexualité n'est plus une maladie mentale.

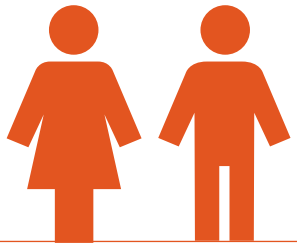
2000
Loi relative à la parité dans les mandats électoraux et les fonctions électives.

2001
Loi Génisson sur l'égalité professionnelle.

2001
Création du congé paternité.

2006
L'âge légal du mariage pour les femmes est aligné sur celui des hommes (18 ans). Pour elles, il était fixé à 15 ans par le Code civil Napoléon, depuis 1804 !

2012
Création du ministère des Droits des femmes confié à Najat Vallaud-Belkacem.



2012 : à suivre...

Le Sénat « propose que l'entreprise qui ne sera pas couverte par un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à la date du 1er janvier 2013, perde le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et des réductions d'impôt qui lui sont, le cas échéant, applicables. D'autre part, s'agissant du rapport de situation comparée, ainsi que de l'avis des institutions représentatives du personnel afférant, le défaut de transmission à l'inspection du travail sera sanctionné par une pénalité d'un montant fixé à 1 % de la masse salariale de l'entreprise. »



FEMMES ET HOMMES DU NORD-PAS DE CALAIS
LES CHIFFRES

Population
(chiffres recensement 2008)

La part des femmes dans la population du Nord-Pas de Calais est de **51,8 %**.

13,1 % des familles du Nord-Pas de Calais ont trois enfants ou plus (9,5 % pour la France métropolitaine).

9,9 % des familles du Nord-Pas de Calais sont des familles monoparentales (8,5 % pour la France métropolitaine).

Pour **86 %** des familles monoparentales du Nord-Pas de Calais, le chef de famille est une femme (84 % pour la France métropolitaine).

19 % des familles monoparentales dont le chef de famille est une femme compte trois enfants ou plus (14 % pour la France métropolitaine).

Scolarité
(chiffres recensement 2007)

31,6 % des femmes et **32,7 %** des hommes ont un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat en Nord-Pas de Calais (39,1 % des hommes et 37,8 % des femmes pour la France métropolitaine).

Chez les 15-24 ans, **48 %** des femmes et **37,1 %** des hommes possèdent un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat en Nord-Pas de Calais (39,4 % des femmes et 51,3 % des hommes pour la France métropolitaine).

Chez les 18-24 ans, **51%** des femmes sont en cours de scolarité dans le Nord-Pas de Calais (55 % des femmes pour la France métropolitaine).

Avec un baccalauréat scientifique, **27 %** des garçons et seulement **11 %** des filles entrent en classe préparatoire scientifique dans le Nord-Pas de Calais (chiffre 2004).

Avec un baccalauréat technologique industriel, **55 %** des garçons et seulement **35 %** des filles entrent dans une STS du secteur industriel (chiffre 2004).

Insertion
(chiffres IVA Nord-Pas de Calais 2006)

Parmi les titulaires de CAP ou de BEP, **31,4 %** des hommes et seulement **20 %** des femmes occupent un emploi sept mois après la sortie du système scolaire.

Parmi les titulaires du baccalauréat, **47,1 %** des hommes et seulement **28,2 %** des femmes occupent un emploi sept mois après la sortie du système scolaire.

Parmi les titulaires de BTS, **54,8 %** des hommes et **54,1 %** des femmes occupent un emploi sept mois après la sortie du système scolaire.

Activité Emploi
(chiffres recensement 2007)

Le taux d'activité des femmes du Nord-Pas de Calais âgées de 15 à 64 ans est de **60,5 %,** très inférieur à celui des hommes (73,9 %), mais également inférieur à celui des femmes dans la France métropolitaine (67,5 %).

FEMMES ET HOMMES
DU NORD-PAS DE CALAIS

LES CHIFFRES

Le taux d'emploi des femmes du Nord-Pas de Calais âgées de 15 à 64 ans est de **50,8 %,** très inférieur à celui des hommes (63,6 %), mais également inférieur à celui des femmes dans la France métropolitaine (59,2 %).

La part des femmes dans l'emploi en Nord-Pas de Calais est de **44,4 %.**

Le taux de chômage (selon le recensement) des femmes du Nord-Pas de Calais âgées de 15 à 64 ans est de **16 %,** supérieur à celui des hommes (13,8 %) et à celui des femmes dans la France métropolitaine (12,3 %).

32,7 % des emplois salariés féminins du Nord-Pas de Calais sont à temps partiel contre 28,6 % pour la France métropolitaine. 6,5 % des emplois masculins sont à temps partiel en Nord-Pas de Calais.

59,1 % des femmes ayant un emploi dans le Nord-Pas de Calais sont ouvrières ou employées (55,4 % pour la France métropolitaine).

55,2 % des hommes ayant un emploi dans le Nord-Pas de Calais sont ouvriers ou employés (48,1 % pour la France métropolitaine).

89,6 % des femmes ayant un emploi dans le Nord-Pas de Calais travaillent dans le secteur tertiaire (87,3 % pour la France métropolitaine).

62,3 % des hommes ayant un emploi dans le Nord-Pas de Calais travaillent dans le secteur tertiaire (64,6 % pour la France métropolitaine).

Dans le Nord-Pas de Calais, **41,7 %** des femmes et **24,3 %** des hommes ont un salaire qui ne dépasse pas le SMIC mensuel (chiffres DADS 2005).

Santé

En 2007, l'espérance de vie en Nord-Pas de Calais est de **82,2 années** pour les femmes (84,3 pour la France métropolitaine) et de **74,2 années** pour les hommes (77,5 pour la France métropolitaine).

Conditions de vie

(chiffres Enquête Emploi du temps 1999)

Chez les actifs occupés en Nord-Pas de Calais, les femmes consacrent en moyenne **4h07 par jour** aux tâches domestiques et **3h03** aux loisirs. Pour les hommes, les chiffres correspondants sont **2h04** et **3h54**.

68 % des enfants de moins de trois ans sont gardés par leur père ou leur mère en Nord-Pas de Calais (63 % pour la France métropolitaine) et **5 %** vont en crèche (9 % pour la France métropolitaine) (chiffres Enquête DREES 2002).

Parité politique

(chiffres 2010, 2011 et 2012 Nord-Pas de Calais)

La part des femmes parmi les conseillers régionaux est de **49,6 %**.

La part des femmes parmi les conseillers généraux est de **12,8 %.**

La part des femmes parmi les sénateurs est de **38,9 %**.

La part des femmes parmi les députés est de **15,2 %.**

La part des femmes parmi les maires de communes de moins de 3 500 habitants est de **11,2 %**.

La part des femmes parmi les maires de communes de 3 500 habitants au moins est de **8,8 %** .