Plan stratégique 2015 – 2020 en faveur de l'égalité Femmes - Hommes

Orientations stratégiques

Un enjeu de société

L'égalité entre les femmes et les hommes reste à ce jour un champ de conquête et la loi française du 4 août 2014 pour une égalité **réelle** et **concrète** entre les femmes et les hommes en est la confirmation. Cette loi pointe en effet, la nécessité de rendre visible et d'intervenir de façon intégrée sur les lieux d'inégalités qui perdurent et les différences de traitement entre filles-garçons, femmes et hommes.

Après la reconnaissance des droits civiques à la Libération et des droits sociaux et économiques dans les années 70, 80, des marges de progrès importantes persistent car l'écart entre l'égalité formelle, dictée par la loi et l'égalité réelle, constatée dans les faits reste important et intolérable. Se priver des compétences de la moitié de l'humanité reste inacceptable au-delà du respect des droits humains auxquels peuvent aussi prétendre les femmes. Ce sont ces principes qui seront rappelés en 1995 lors de la conférence mondiale qui s'est tenue à Pékin sous l'égide de l'ONU sous le vocable de « Lutte pour l'Egalité, le Développement et la Paix.

Pourtant les enjeux qui se rattachent à cette question et les responsabilités qui en découlent avaient été déjà mis en évidence en 1992, notamment dans le chapitre 24 de l'Agenda21 issu de la Déclaration de RIO spécifiquement dédié à « l'action mondiale en faveur de la participation des femmes à un développement durable et équitable ».Il décline une liste de principes d'action dans des domaines que l'on retrouve dans les mesures essentielles de la loi cadre en 2014.

L'exemplarité des pays ayant mis en œuvre les mesures de réduction des inégalités au bénéfice des femmes comme des hommes rencontre néanmoins quelques difficultés à se diffuser et à convaincre. En effet, les ambitions de l'Agenda 21 adopté en 1992 au sommet de la Terre de Rio se sont trouvées sévèrement revues à la baisse au sommet des Peuples à Rio+20 qui désormais fait l'impasse sur un des axes essentiels pour une réelle égalité entre femmes et hommes que constitue notamment la liberté du corps et sa maîtrise pour la reproduction, lien entre développement durable et droits reproductifs reconnu en 1992.

C'est un effort important qui est demandé et qui doit être porté sur l'ensemble des secteurs que sont l'éducation, la famille, l'entreprise, l'administration, les médias et les associations.

Une certaine confusion persiste sur cette question de l'égalité entre les concepts portant sur les objectifs à atteindre et ceux qui concernent les moyens à mettre en œuvre et quelques rappels sémantiques peuvent donc s'avérer utiles.

En effet, l'égalité n'est ni la parité, ni la mixité. De même, être égal ne signifie pas être identique, l'enjeu étant que la différence ne doit pas générer des inégalités.

La parité reste un outil au service de l'égalité ; la mixité peut et doit être recherchée sans induire systématiquement la notion de parité.
L'approche de genre est un outil et non une théorie, qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Cette approche se différencie de l'approche biologique et naturaliste qui fait abstraction de la construction sociale des personnes.

Un défi à relever pour la collectivité

Si l'on considère que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur essentielle pour la démocratie, c'est bien sa mise en œuvre effective dans tous les aspects de la vie politique, professionnelle, économique, sociale et culturelle qui est en jeu.

Sur le plan politique, les prochaines élections au scrutin binominal mixte vont faire évoluer, la collectivité, dans sa composition, il est donc nécessaire de mettre en cohérence ce niveau avec celui de l'administration, tant dans son organisation que dans le développement des politiques publiques que ses compétences lui permettent de développer.

Cet axe, inscrit dans une politique de développement durable doit être porté comme une réelle politique départementale qui engage l'ensemble des élus de la collectivité.

La législation qui impose des obligations nouvelles aux collectivités territoriales parmi lesquelles les Départements, confirme et précise les domaines dans lesquels des efforts en termes de réduction des inégalités sont attendus.

Si le Conseil général s'est engagé depuis quelques années en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes, une politique ambitieuse contre les stéréotypes de genre et en faveur de l'égalité pour toutes et tous s'impose désormais à la collectivité.

La charte des valeurs adoptée par le Département inscrit ce principe d'égalité en le positionnant comme principe qui s'impose à chacun, quelque soit sa position, ses fonctions au sein de la collectivité.

Enfin l'adhésion du Conseil général à la charte européenne pour l'égalité femmes – hommes dans la vie locale confirme et précise les niveaux d'engagements en identifiant de façon particulière cette dimension femmes- hommes qui n'est traitée que si elle est nommée. Cette charte qui s'adresse aux collectivités, s'articule autour de six principes primordiaux :

- faire de l'égalité des femmes et des hommes un droit fondamental
- prendre en compte les discriminations multiples et les obstacles afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes
- assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision préalable en matière de démocratie pour une société
- éliminer les stéréotypes de genre, action indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes
- intégrer la dimension du genre dans toutes les activités de la collectivité
- financer les plans d'action et les programmes permettant d'avancer sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le contexte réglementaire et législatif

Les niveaux d'exigence imposés par la législation et la réglementation actuelles, sont à ce jour, les suivants :

- **La loi du 13 juillet 1983** complétée par l'article 11 de la loi 2001-1096 inscrit la non discrimination comme principe dans les droits et obligations du fonctionnaire.
- **La loi du 5 juillet 2010**, relative à la rénovation du dialogue social, inscrit dans ses dispositions concernant la fonction publique la négociation sur la promotion de l'égalité professionnelle.
- Deux circulaires émanant du premier ministre, le **11 mars 1986** et le **6 mars 1998** prescrivent l'obligation de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
- Dans le secteur public, **la loi du 27 janvier 2011**, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance modifiée par **la loi Sauvadet du 12 mars 2012**, impose de nouvelles obligations dans les différentes

représentations de l'administration (CAP, jurys de recrutement, chambres consulaires, établissements publics..).

- **Le décret du 27 décembre 2013**, relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, pris pour application des lois du 13 juillet 1983 et 12 mars 2012 sur les droits et obligations des fonctionnaires, établit la liste des points sur lesquels le rapport annuel sur l'égalité professionnelle doit porter.
  L'ensemble de ces textes privilégie le volet RH en ciblant le volet égalité professionnelle.
- **La loi du 4 août 2014** pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes élargit le périmètre des champs concernés et des obligations, d'une part, au titre de l'exemplarité de l'administration publique et d'autre part, en y associant le volet développement des politiques publiques à partir des compétences de chaque collectivité.

En effet, sont désormais concernés par l'approche intégrée de cette loi-cadre :

- l'égalité professionnelle avec de nouveaux moyens pour y parvenir (réforme du congé parental, respect de la loi dans le cadre des marchés publics, négociation globale dans l'entreprise, l'implication des pères à favoriser, la conciliation des temps de vie professionnelle et privée,
- la lutte contre la précarité des mères isolées et contre les impayés de pensions alimentaires,
- la lutte contre les violences faites aux femmes (protection des victimes et prévention de la récidive),
- la généralisation de la parité dans toutes les sphères de la société (partis politiques, conseils d'administration et de surveillance, fédérations sportives, chambres consulaires, ordres professionnels, établissements publics de coopération culturelle),
- le recul des stéréotypes sexistes.

L'état des lieux

► Dans la Somme :

Les chiffres concernant les femmes dans le département de la Somme présentés dans le dossier « Regards sur la parité en Picardie » de l'INSEE Picardie paru en octobre 2013, sont proches de ceux relevés au niveau national sur le plan démographique : plus nombreuses que les hommes et dotées d'une espérance de vie supérieure à celle des hommes.

Bien qu'ayant une scolarité plus longue et un niveau de diplôme plus élevé que les hommes, les Samariennes connaissent davantage le chômage, le temps partiel, les contrats à durée déterminée que les hommes et l'écart est plus important en Picardie qu'au niveau national.

Si le taux d'activité des femmes est en augmentation au niveau national, il reste plus faible en Picardie, notamment dans la Somme où il reste concentré sur des secteurs qui évoluent très peu (commerces, services, santé, enseignement et administrations publiques).

Concernant le niveau de vie, la Picardie se situe au 7ème rang des régions les plus pauvres avec une forte disparité entre la Somme et l'Oise beaucoup moins touchée.

Fin 2011, prés des deux tiers des bénéficiaires du RSA en Picardie sont des femmes.
Les familles monoparentales connaissent les taux de pauvreté les plus élevés et les femmes sont concernées dans plus de 80% des cas.

En ce qui concerne l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, on constate, comme au niveau national, que l'activité professionnelle des femmes diminue avec le nombre d'enfants du couple contrairement à celle des hommes.

L'activité des femmes ayant des enfants se conjugue avec l'offre d'accueil de la petite enfance ; or, le taux d'accueil collectif dans la Somme est de 52 places pour 1000 enfants contre 178 pour 1000 au niveau national, les parents et les assistant-e-s maternel-les restent les recours les plus fréquents.

Enfin, il semble que le partage des tâches entre femmes et hommes ait peu évolué au niveau national comme en Picardie puisque les femmes consacrent 1h14 par jour à l'éducation de leurs enfants et les pères 34 minutes, ce chiffre ne tenant pas compte des inégalités de temps consacré aux tâches ménagères, encore largement réalisées par les femmes.

Une récente étude parue en avril 2014 et réalisée par l'INSEE et l'ONZUS à la demande du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCIFH) portant sur les zones rurales et les zones urbaines sensibles, typologies que l'on retrouve dans le département de la Somme, confirme les éléments suivants :

- en zone rurale, près de 39% des femmes sont employées à temps partiel contre près de 29% au plan national. L'entreprenariat y est plus difficile pour les femmes, de même en ce qui concerne l'accès aux droits et aux services y compris aux services publics de santé, les difficultés liées à la mobilité pèsent davantage sur les femmes.
- dans les territoires ZUS, on note une surexposition des femmes à l'insécurité et aux violences. En ce qui concerne les violences au sein du couple, c'est le niveau de revenu plus faible en ZUS qui est à retenir comme facteur prépondérant celui-ci entraînant une plus faible autonomie financière des femmes et donc une dépendance et une vulnérabilité majorées sur ces territoires (près d'une femme sur deux se trouve hors du marché de l'emploi).

Enfin, il faut retenir que les femmes, en Picardie comme au niveau national, sont deux fois plus nombreuses que les hommes à vivre seules avant 55 ans, et seule la moitié d'entre elles vit encore en couple après 60 ans contre trois quarts des hommes.

► Au Conseil général :

Au titre du développement durable, la démarche interne d'exemplarité sur le volet Ressources Humaines intègre déjà, parmi les objectifs de l'Agenda21, celui de favoriser l'égalité femmes/hommes à partir des rapports établis sur les années 2010 et 2013 qui mettent en évidence les éléments suivants :

- au 31/12/2010 les écarts de rémunérations entre agents titulaires femmes et hommes était de 3,4% en faveur des hommes. A la même date, pour les agents contractuels, il était de 36% en faveur des hommes.
- au 31/12/2013, les femmes qui représentent 63,3% de l'effectif des agents sont présentes à hauteur de 33,4% dans les filières techniques, et plus de 94% dans la filière médico-sociale.
- le congé parental ne concerne que les femmes
- 26% des femmes occupent un poste à temps partiel pour 0,6% d'hommes.

Des actions de sensibilisation à l'égalité des agents de la DRH ont été menées.
La mixité des métiers fait déjà l'objet, par la DRRH, d'une approche spécifique en lien avec les directions concernées.

La politique du livre et du « sport pour tous » s'inscrivent, au titre de l'Agenda21 actuel, dans un objectif de réduction des inégalités de genre en termes de rééquilibrage dans les pratiques sportives et les instances décisionnelles des clubs sportifs ainsi que dans la lutte contre les stéréotypes sexistes par le biais de la lecture au travers du réseau départemental des bibliothèques.

Les actions menées au sein de la DGA Solidarités visent à réduire les inégalités sociales et territoriales sans intégrer, aujourd'hui, l'objectif de réduction des inégalités de genre.

Dans le développement de sa politique sociale, le Département contribue à améliorer la situation des samarien-ne-s, cependant, en agissant pout tous, on n'agit pas forcément pour toutes.

Les données chiffrées sur notre région et notre département confirment la nécessité de regarder différemment la réalité sociale sur laquelle agir.

Les acteurs de terrain, intervenant notamment dans le champ de l'insertion, conscients du fait de leur pratique, des défis à relever, ont d'ores et déjà identifié des pistes de travail à développer.

Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales, notre collectivité est très engagée depuis de nombreuses années aux côtés des acteurs sociaux, de la police et de la gendarmerie : à travers le service social départemental, les professionnels en commissariats et gendarmeries, le soutien financier du dispositif « téléphone grand danger » et la contribution à l'enquête nationale VIRAGE (Violences et Rapport de Genre).

Néanmoins, on sait qu'intervenir dans le champ de la prévention et de la lutte contre les violences en privé nécessite aussi une mobilisation sur d'autres champs tels que la mobilité, la santé, l'accès au logement, la prise en charge des enfants…

Vision stratégique

Un plan d'action visant à davantage d'égalité entre les femmes et les hommes suppose d'identifier à la fois les objectifs et la place que la collectivité entend occuper dans son environnement à partir des différents niveaux d'interventions politique, économique, social qui lui incombent et qu'elle choisit de privilégier sur cette thématique.

Au-delà des obligations qui lui sont posées, le Département, en affichant une volonté politique forte sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes, réaffirme par les priorités qu'il retient, son rôle de chef de file, de garant de la cohésion sociale et met en évidence ses valeurs de démocratie, de progrès social et de modernité.

Le périmètre de ses compétences et la proximité qui est la sienne sont des atouts dans la mise en œuvre d'une politique transversale telle que la loi et l'obligation de résultats l'exigent.

L'objectif de réduction des inégalités de genre porte à la fois sur le volet interne de la collectivité et sur les actions développées auprès de la population samarienne.

Il est important d'établir un lien, une cohérence entre les actions qui vont se poursuivre dans le cadre d'une administration exemplaire et celles qui s'inscrivent dans le développement des politiques publiques au bénéfice de la population.

Il convient d'identifier les priorités que la collectivité décide de retenir pour les années qui viennent, de mettre en place une approche transversale qui renforce les liens entre les différents champs d'action concernés, en accompagnant cette volonté des messages à l'égard des agents de la collectivité, du public et des différents acteurs, partenaires, visant, en particulier, à diminuer l'impact des stéréotypes.

Le développement d'actions déjà engagées par le Département a permis d'anticiper ce que la loi nous impose désormais. C'est un atout majeur sur lequel il faut insister car il démontre la capacité de la collectivité à se saisir, avant même d'y être contrainte, des enjeux sociétaux qu'elle a su identifier.

Il est donc nécessaire de rendre visible, pour l'ensemble des agents comme pour les samarien-ne-s, ces actions en mettant en évidence l'élargissement de cette démarche et l'articulation entre les différents aspects du plan d'action, la cohérence indispensable à une concrétisation et à la réalisation des objectifs fixés.

Les priorités retenues doivent bénéficier d'une validation et d'un portage politique suffisamment fort pour que les pistes de travail bénéficient de la légitimité nécessaire à leur mise en œuvre, à tous les niveaux de la collectivité. Le portage de cette politique est un levier dont l'efficacité à réduire les inégalités sociales est reconnue des départements déjà engagés dans cette voie depuis plusieurs années. Il permet, d'autre part, de confirmer la place que peuvent occuper les conseils généraux, aidés en cela par la nouvelle loi qui conforte leurs initiatives en les rendant obligatoires.

L'animation de réseau en territoires et le soutien des partenaires déjà engagés sur la réduction des inégalités de genre doivent être pleinement intégrés à la stratégie du Département pour donner la dimension requise à cet engagement.

Orientations

L'affirmation de la volonté politique du Conseil général de réduction des inégalités de genre, en cohérence, sur le plan politique, avec le prochain scrutin binominal mixte, doit trouver son prolongement dans les différentes sphères de compétences de la collectivité.

Les obligations posées par la loi du 4 août 2014 pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes déterminent les champs sur lesquels il faut engager une démarche de réduction des inégalités.

Au regard de ce qui est déjà développé sur le volet interne, en tant qu'employeur, dans le cadre de la politique d'achats responsable, des politiques publiques, plusieurs axes s'imposent de façon prioritaire notamment au sein des politiques sociales et de la lutte contre les stéréotypes y compris dans les outils de communication de la collectivité.

Aussi, les orientations proposées portent sur trois axes :

- favoriser l'égalité au sein de la collectivité, au titre d'une administration exemplaire dans toutes ses déclinaisons,
- dans le cadre des politiques publiques liées aux compétences du Département,
- promouvoir l'égalité auprès des partenaires et des Samarien-ne-s

et un enjeu transversal, commun à chacun de ces axes, qu'est la diminution des stéréotypes de genre. Cet enjeu est fondamental pour lever les freins qui ne manqueront pas de surgir dans la mise en œuvre du plan d'action. Chacun en tant qu'agent de la collectivité et en tant que professionnel-le chargé-e de la mise en œuvre des politiques publiques du Département doit pouvoir trouver un espace de sensibilisation et de réflexion sur ses propres représentations des rôles sexués et des conséquences dans sa vie personnelle et professionnelle. Ce volet indissociable de la mise en œuvre d'un plan d'action, concerne à la fois la gestion des ressources humaines et les pratiques de terrain dont les modalités de mise en œuvre ne sont jamais neutres, qu'il convient donc de revisiter régulièrement en référence aux orientations de la collectivité.

Axe1: Favoriser l'égalité au sein de la collectivité

- **Rendre visible la place des femmes et des hommes dans l'organisation et les activités**

Le portage de cet engagement doit se traduire dans les différents outils et espaces mis en place par l'administration et le secrétariat général en lien avec les directions opérationnelles, y compris dans la communication interne et l'organisation des évènements au sein de la collectivité.

Parce que le portage de cet engagement est d'abord politique, il est nécessaire d'apporter aux élus-es la connaissance et les outils d'aide à la décision nécessaires au suivi du plan d'action en lien avec la mission égalité femmes – hommes de la délégation au développement durable.

L'administration se doit d'être en cohérence avec le nouveau paysage paritaire de l'Assemblée et traduire ce changement dans l'ensemble de ses actes et procédures.
Ainsi la féminisation des titres et métiers, les supports tels que les modèles de courriers, les espaces de travail doivent permettre ou préparer une mixité recherchée et retenue comme objectif dans la politique de gestion des ressources humaines.

S'engager sur l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est, en effet, rendre visible la place qu'occupent les hommes et les femmes dans la collectivité et donc sortir d'une neutralité qui ne permet pas d'identifier les marges de progrès à réaliser notamment sur les postes d'encadrement et de décision.

Deux circulaires successives en 1986 et en 1998, nous rappellent que les titres et métiers doivent et peuvent se féminiser, principe qu'un certain nombre de collectivités et d'institutions ont déjà adopté.

A ce jour, dans notre Département, les initiatives restent personnelles, individuelles, partielles, elles n'ont pas fait l'objet d'une volonté affichée de la collectivité qui s'impose.

Il est nécessaire, d'autre part, que l'ensemble de la collectivité adopte et impose à ses partenaires de produire des statistiques sexuées quels que soient les champs d'activités couverts. Il s'agit d'une condition indispensable à l'établissement de diagnostics fiables sur la situation comparée et le traitement sexué des agents et du public, c'est également un pré-requis à l'évaluation des actions mises en place et des marges de progrès à réaliser.

La conciliation des temps, l'introduction d'une culture du Temps et l'élaboration d'une charte des Temps, en lien avec la Direction des Ressources et Relations Humaines, les partenaires sociaux et les directions de la collectivité, sont des points fondamentaux à privilégier au titre du bien-être et de la qualité de vie au travail de toutes et tous.

Enfin, le Département doit permettre la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines résolument engagée sur la mixité des métiers, grâce notamment à l'aménagement des espaces professionnels.

- **Adopter une budgétisation sensible à l'égalité femmes- hommes :**

Dans le cadre, de la gestion des dépenses de la collectivité, une démarche de distribution des financements publics sensible à l'égalité femmes - hommes permet de compléter l'action engagée au niveau de la commande publique.

En effet, une distribution de l'argent public dite neutre peut à l'insu des décideurs renforcer les inégalités et aller à l'encontre des objectifs d'égalité poursuivis.

Si on considère que les finances publiques et leur distribution se doivent d'être exemplaires, il est nécessaire de porter une attention particulière à la distribution des moyens en intégrant aux indicateurs de performance, l'égalité femmes - hommes.

- **Inscrire l'égalité dans la commande publique** :

La commande publique qui a déjà intégré dans ses procédures, les clauses sociales et environnementales, met en application ce qu'exige la loi sur le plan du respect de l'égalité professionnelle dans les entreprises qui candidatent aux marchés lancés par la collectivité.

Au-delà de la vérification de cette obligation, il est important de pouvoir aller plus loin en inscrivant dans les cahiers des charges à venir, pour lesquels le principe d'égalité de genre a du sens, une exigence particulière sur le plan de l'égalité femmes –hommes à l'égard des prestataires potentiels du Département.

- **S'engager sur la représentation Femmes/Hommes au sein de l'institution et promouvoir l'égalité dans la gestion des ressources humaines**

Au titre d'une administration exemplaire, la gestion des ressources humaines intègre déjà la question de l'égalité, il s'agit donc de poursuivre et de renforcer cet engagement sur les points qui concourent à réduire les inégalités femmes-hommes, en concertation avec les partenaires sociaux, tels que les écarts de rémunérations, la mixité des métiers notamment dans les filières très marquées au niveau du genre, le temps partiel, les parcours professionnels.

Enfin, une sensibilisation sur les stéréotypes, à mener de façon transversale et dans la durée, suppose d'intégrer dans l'ensemble des programmes de formation un module spécifique et de créer un réseau de professionnels-les au sein de la collectivité formé, sensibilisé à la question des stéréotypes et en capacité de transférer ces acquis aux collègues, cadres et non-cadres.

Axe 2 : Dans le cadre des politiques publiques
Les politiques de solidarités : levier de réduction des inégalités sociales et de genre

- **Favoriser l'accès à l'emploi, à l'indépendance économique, à l'autonomie et aux droits des personnes**

Le secteur de l'Autonomie constitue un champ dans lequel les femmes occupent une place prépondérante à plusieurs niveaux. En effet, le secteur des services, de l'aide à la personne, au domicile comme en établissements, est quasi exclusivement féminin, c'est un secteur professionnel peu reconnu, peu valorisé et dont les conditions de travail et de rémunération sont peu favorables.
Faire évoluer ce secteur professionnel peut également faciliter davantage de mixité chez les professionnel-le-s.

Les aidants familiaux sont identifiés comme étant dans 60% des cas des femmes.

Le travail engagé par le Département pour une reconnaissance en termes de métier de l'aide à la personne, pour une professionnalisation, pour un soutien renforcé des aidant-es doit se poursuivre eu égard à cette réalité. Par ailleurs, les femmes, ayant une espérance de vie plus longue, sont très concernées par les politiques mises en œuvre. Un rapport d'information sur le genre et la dépendance remis par Mme Marianne DUBOIS, députée en date du 9/11/2011 mettait déjà en évidence ces aspects.

Le soutien et l'approche de la parentalité du côté des pères comme la mixité des intervenants sont des axes de travail dans le cadre de la politique de l'enfance à privilégier pour le bien-être des enfants et pour combattre les schémas et représentations traditionnelles des rôles parentaux.

- **Lutter contre les violences**

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes constituent un pilier important de l'engagement de la collectivité, déjà effectif et qu'il convient de poursuivre en l'articulant de façon plus formalisée avec la politique menée par la direction de l'enfance et de la famille et la direction de l'insertion et du logement. Une observation plus précise et conjointe des violences faites aux femmes et aux enfants éclairerait sur les liens supposés mais insuffisamment identifiés et permettrait d'ajuster les interventions sur une dimension moins cloisonnée et plus efficace. De par ses compétences, le Département aurait toute légitimité à porter sur son territoire cette observation en lien avec l'ensemble des acteurs concernés.

L'autonomie financière et professionnelle, l'accès à une vie publique et sociale, la prise en charge adaptée des enfants sont des niveaux sur lesquels il convient de poursuivre le travail déjà engagé en le reliant à cette problématique des violences.

L'accès ou le maintien dans le logement des femmes victimes de violences doit être également retenu comme élément majeur en collaboration avec les services de l'Etat, de la Justice et les bailleurs sociaux.

- **Lutter contre les stéréotypes**

Le champ de l'éducation, par le biais des actions déjà menées dans le cadre de l'animation du réseau des bibliothèques départementales doit être valorisé dans ses actions.

Une politique d'achat de livres non sexistes et de sensibilisation des enfants, des parents et des intervenants en bibliothèques est déjà engagée et doit être encouragée.

Le Conseil général Junior peut devenir également un espace d'intervention, de réflexion, de sensibilisation des jeunes collégiens tout à fait approprié, en complément de ce que pratiquent les professionnels de l'Education nationale et du Conseil général, ces derniers intervenant dans le cadre des informations dispensées au titre de la planification et des informations sur la sexualité.

- **Favoriser l'accès des femmes aux services publics, aux pratiques sportives et culturelles, enjeu de cohésion sociale**

La **mobilité** est un pré requis pour l'accès à l'ensemble des services (santé, insertion, loisirs et vie sociale).
A ce titre, le Département en lien avec les collectivités locales doit jouer un rôle de facilitateur et soutenir les initiatives des structures de proximité.

Au regard du rôle de maintien et de renforcement du lien social que permettent les pratiques sportives et culturelles y compris dans le cadre de la parentalité, en réunissant parents et enfants sur des activités communes, partagées, et parce que, ce qu'impose la loi sur les postes de décision dans ces deux champs, peut être accompagné par notre collectivité, qui s'y implique fortement, il convient de prolonger et de renforcer les efforts déjà accomplis en s'appuyant sur ce que la loi impulse.

Le **sport** bénéficie, par le biais de la politique du « sport pour tous » inscrite à l'Agenda21 du Département, d'un soutien auprès des clubs favorisant l'accès des femmes à l'ensemble des pratiques sportives. La collectivité doit poursuivre sa réflexion sur l'impact et les moyens notamment financiers à mettre en œuvre pour faire progresser cette ouverture ainsi que sur le soutien qu'elle peut apporter aux instances sportives auxquelles la loi impose désormais le respect de quotas permettant aux femmes d'accéder à des postes de décision au sein de ces organisations. L'image encore très stéréotypée des femmes dans certaines pratiques sportives doit faire l'objet de campagnes de sensibilisation mettant à mal les représentations encore présentes dans les esprits.

La **culture** et le rôle de la collectivité dans ce secteur se décline à plusieurs niveaux, celui de soutenir les initiatives portées et en lien avec les partenaires et acteurs concernés, celui de valoriser et d'encourager la création du côté des femmes en la rendant plus visible, en assurant une veille sur les initiatives dans le département et celui de rendre plus attractifs pour les femmes les métiers techniques dans le domaine culturel que certaines d'entre elles occupent déjà.

- **Le développement économique et territorial au service de toutes et tous**

Dans le cadre du **développement économique et de l'emploi,** le Conseil général, s'engage déjà avec ses partenaires sur des actions incitant et promouvant les femmes dans la création et la prise de responsabilités au sein des entreprises.

Cet effort, en complète cohérence avec les engagements politiques pris par la collectivité, doit se poursuivre et bénéficier de davantage de visibilité.

La poursuite de cet engagement, dans la durée, reste liée aux prérogatives de notre collectivité dans ce domaine et les objectifs à poursuivre dans ce cadre s'adapteront, dans les années qui viennent, à l'évolution des compétences dévolues aux différentes collectivités territoriales.

Un **aménagement des territoires** visant à identifier et à réduire les inégalités entre femmes et hommes prend tout son sens à la lumière de l'étude INSEE-ONZUS qui vient d'être remise au ministère des Droits des femmes , mettant en évidence les fortes inégalités territoriales subies par les femmes notamment dans les territoires ruraux concernant l'accès aux services, aux loisirs et la mobilité.

L'enjeu et les difficultés auxquelles sont confrontés les acteurs locaux en milieu rural nécessitent de privilégier le soutien et l'accompagnement sur des diagnostics partagés et non d'imposer des critères vécus trop souvent par les décideurs locaux comme dissuasifs limitant les engagements financiers de la collectivité.

Rendre visible une réalité de territoire sur la question de l'égalité de genre, n'ayant pas fait l'objet jusqu'à présent d'une attention particulière et élaborer de façon concertée des plans d'action sur lesquels la collectivité peut apporter son soutien, tel peut être le niveau d'engagement de la collectivité sur ce plan.

Axe3 : Promouvoir l'égalité auprès des partenaires et des Samarien-ne-s

Dans le développement des politiques publiques, la collectivité doit, grâce à l'engagement d'exemplarité qu'elle met en œuvre, transmettre et encourager les différents acteurs à la rejoindre sur cet enjeu de société, être le moteur et le soutien d'une logique de réseau concourant à la réduction des inégalités.

Elle a, à sa disposition, différents leviers à activer dans le cadre des délégations, appels à projets et marchés dont elle est à l'initiative mais elle doit faire acte de pédagogie en diffusant les messages de sensibilisation qui rappelleront à la fois l'engagement politique du Département et ce que la collectivité attend de ses partenaires.

Elle a aussi à rappeler si nécessaire les obligations législatives et réglementaires sachant qu'à cet égard, c'est la qualité du partenariat et de l'animation de réseau qui, dans une reconnaissance réciproque de chacun, permet d'avancer de concert sur des valeurs et engagements communs.

La Communication, menée par la collectivité et les supports utilisés se doivent d'être exemplaires et porteurs de messages en cohérence avec la stratégie de réduction des inégalités et de lutte contre les stéréotypes.

L'adhésion à la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes exige du Département signataire de développer un volet communication valorisant à la fois les actions qu'il engage, qu'il soutient ou qui s'inscrivent dans une politique égalitaire sur le territoire.

Ce niveau de portage par la collectivité permet d'optimiser les différentes actions engagées, en les rendant visibles aux yeux des partenaires et de la population et en développant une approche et des messages allant à l'encontre des représentations et stéréotypes encore très présents, susceptibles de rendre inopérants certains dispositifs ou des actions novatrices que le Département décide de développer.

Gouvernance

Organisation interne du pilotage

L'engagement du Conseil général en faveur de l'égalité femmes – hommes s'est trouvé renforcé au sein de la collectivité par la création d'une mission dédiée et intégrée à la Délégation au développement durable, rattachée à la Direction générale des services soutenant son rôle transversal et favorisant l'intégration des enjeux au sein des services. La désignation d'une élue de l'Assemblée référente de cette thématique, vient confirmer une volonté politique que l'ensemble des élus doivent partager au vu de sa transversalité.

L'adhésion de la collectivité à la charte européenne pour l'égalité femmes - hommes dans la vie locale suppose l'élaboration d'un plan d'action dans les deux années qui suivent sa signature.

Le plan d'action à élaborer sera partie intégrante du nouvel Agenda21 sur une période de validité de cinq ans.

Dans ce cadre et en lien avec la loi du 4 août 2014, il donnera lieu à un rapport annuel d'évaluation faisant état de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les préconisations de nature à améliorer cette situation.

Il tiendra compte des évolutions susceptibles d'intervenir en matière de compétences territoriales, nécessitant des réajustements et un nouveau ciblage des objectifs à poursuivre et actions à mettre en œuvre.

Identifiée à partir des orientations validées lors du Débat d'Orientation Budgétaire, la déclinaison des projets proposés pour ce plan est issue d'un premier état des lieux et de la consultation mise en place dés la création de la mission.

Elaborer un plan d'action et le mettre en œuvre dans le cadre du développement durable impliquent une méthodologie en cohérence avec cette démarche.

A savoir :

- associer les acteurs à l'identification des priorités, aux moyens à mettre en œuvre et aux indicateurs d'évaluation à partir d'un cadre validé qui légitime les actions,
- en interne, s'appuyer sur les personnes ressources que sont les ambassadeur-drice-s du développement durable qui sont l'interface des différentes directions et services, en central et en territoires avec la délégation.
- travailler en réseau avec les autres collectivités également engagées sur la réduction des inégalités.
- poursuivre et développer une collaboration, une concertation avec les partenaires et les réseaux d'acteurs concernés sur les actions à soutenir et à mettre en œuvre.

Au cours de son élaboration, les niveaux de validation du plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont ceux de l'Agenda21 par le biais de son COPIL auxquels s'ajoutent des instances et groupes de travail techniques à partir des différents axes du plan validé par l'Assemblée. La validation définitive du plan d'action reviendra à l'Assemblée.

Ces groupes de travail associent les professionnel-le-s de la collectivité et les acteurs du territoire concernés par les actions retenues.

Le dialogue social a toute sa place à prendre au regard des enjeux de ressources humaines, des conditions de travail à développer dans le plan d'action qui sera soumis pour avis au Comité Technique. Le principe d'un groupe de travail réunissant les partenaires sociaux, la DRRH et la mission égalité femmes - hommes a été acté et mis en place.

Enfin l'élaboration des fiches action intégrant le champ couvert et les objectifs recherchés, les acteurs mobilisés, le calendrier et les indicateurs d'évaluation feront l'objet, après validation des axes et actions proposés, d'un travail avec chaque direction et service concerné.

Axes de travail pour le plan d'actions :

Axe 1 : Favoriser l'égalité au sein de la collectivité

Objectif 1 : Rendre visible la place des femmes et des hommes dans l'organisation et les activités. Concilier les temps de vie professionnelle et privée

Projet 1.1.1 : Systématiser le recours aux statistiques sexuées dans tous les bilans d'activités internes et partenariales

Projet 1.1.2 : Généraliser la féminisation des titres et métiers dans la collectivité et adapter les supports écrits à la mixité

Projet 1.1.3 : Etre attentif aux stéréotypes de genre dans les messages de communication interne et l'organisation d'évènements au sein de la collectivité

Projet 1.1.4 : Identifier et adapter les espaces professionnels de la collectivité à la mixité

Projet 1.1.5 : S'engager sur des mesures organisationnelles permettant de préserver l'équilibre des temps de vie des agents. Introduire une Culture du Temps et élaborer une Charte des Temps

Projet 1.1.6 : Bâtir une offre de formation à destination des élus et élaborer des outils d'aide à la décision permettant d'identifier les besoins leviers d'action pour une réduction des inégalités de genre

Projet 1.1.7 : Assurer le suivi et l'évaluation du plan d'action lié à la charte européenne pour l'égalité femmes – hommes avec les directions et services

Objectif 2 : Budgétisation sensible à l'égalité femmes - hommes

Projet 1.2.1 : Créer les outils de suivi identifiant la répartition des dépenses publiques au bénéfice des femmes et des hommes et la cohérence avec l'engagement politique en faveur de l'égalité femmes – hommes

Objectif 3 : Commande publique et politique d'achats responsable

Projet 1.3.1 : Introduire le principe d'éga-conditionalité dans les marchés portés par la collectivité en prescrivant des exigences d'égalité dans les marchés publics

Objectif 4 : Egalité et mixité professionnelles

Projet 1.4.1 : Analyser les écarts de rémunération entre femmes et hommes et les parcours professionnels permettant d'identifier les sources d'inégalités

Projet 1.4.2 : Analyser le recours majoritairement féminin au temps partiel et identifier les leviers d'action pour un meilleur équilibre. Renforcer l'information des agents sur les impacts du temps partiel sur le déroulement de carrière et la retraite

Projet 1.4.3 : Poursuivre le développement de la mixité des métiers dans les recrutements et mobilités notamment dans les filières sociales et techniques

Projet 1.4.4 : Renforcer dans le cadre de l'actualisation du règlement intérieur le respect et le bien-vivre ensemble au sein de la collectivité

Projet 1.4.5 : Créer et former un réseau d'agents-es ressources formé et sensibilisé à la question de l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes, en capacité de transférer ces acquis aux collègues

Projet 1.4.6 : Réaliser un module de sensibilisation des agents cadres et non cadres à la thématique de l'égalité et l'intégrer dans les modules de formation métiers qui le nécessitent.

Axe 2 : Intégrer l'égalité dans les politiques publiques

Objectif 1 : Politiques de Solidarités, leviers de réduction des inégalités femmes - hommes

Projet 2.1.1 : Développer l'approche « métier » et valoriser le secteur de l'aide à la personne, au domicile et en établissements, tendre vers une plus grande mixité des professionnels-les

Projet 2.1.2 : Renforcer le soutien aux aidant-e-s familiaux-liales, public majoritairement féminin

Projet 2.1.3 : Améliorer les conditions d'accueil des jeunes enfants et favoriser l'insertion professionnelle des femmes

Projet 2.1.4 : Soutenir la place des pères et la fonction paternelle

Projet 2.1.5 : Renforcer le rôle préventif des MDA sur le respect dans les relations filles-garçons et femmes - hommes

Projet 2.1.6 : Sensibiliser les professionnels-les de la petite enfance à la thématique de l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes de genre

Projet 2.1.7 : Renforcer l'observation et l'articulation entre les actions de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et les actions de prévention et de protection des enfants.

Projet 2.1.8 : Elargir l'offre d'insertion professionnelle aux femmes pour favoriser l'accès à des nouveaux secteurs dans le cadre de la mixité des métiers

Projet 2.1.9 : Adapter l'accompagnement vers l'insertion des femmes très éloignées de l'emploi et contribuer à la levée des freins

Projet 2.1.10 : Favoriser le maintien ou l'accès au logement des femmes victimes de violences en lien avec les services de l'Etat et les bailleurs

Objectif 2 : Lutter contre les stéréotypes

Projet 2.2.1 : Poursuivre et valoriser la politique du livre engagée dans les achats sensible à la lutte contre les stéréotypes de genre et menée dans l'animation et la formation du réseau des bibliothèques départementales

Projet 2.2.2 : Poursuivre et renforcer la sensibilisation des jeunes au collège sur le respect filles-garçons et les stéréotypes de genre

Objectif 3 : Favoriser l'accès des femmes aux services publics, et valoriser leur rôle dans les pratiques sportives, culturelles, économiques ... enjeu de cohésion sociale

Projet 2.3.1 : Développer l'autonomie et l'accès à une vie publique et citoyenne des Samariennes par une nouvelle offre de service en matière de mobilité

Projet 2.3.2 : Mener une réflexion sur la politique du sport portée par le Département en référence à un objectif de mixité en lien avec les collectivités et acteurs en responsabilités sur ce champ

Projet 2.3.3 : Poursuivre l'objectif de visibilité et d'ouverture aux femmes des pratiques sportives par le soutien aux clubs, en lien avec les fédérations et le Comité Départemental Olympique et Sportif (CDOS)

Projet 2.3.4 : Organiser avec le CDOS et la Maison du Sport des évènements porteurs de messages sur les femmes et le sport à destination des acteurs du milieu sportif et des Samariens-nes

Projet 2.3.5 : Valoriser la création féminine au travers des manifestations initiées et soutenues par le Département

Projet 2.3.6 : Encourager la parité dans les instances de décision et l'égalité de rémunération femmes - hommes dans les métiers de ce secteur

Projet 2.3.7 : Rendre visible et attractive la place des femmes dans les métiers de la Culture y compris dans des fonctions techniques

Projet 2.3.8 : Poursuivre le soutien aux initiatives en matière de création d'entreprises par des femmes dans le cadre d'un partenariat institutionnel et associatif

Projet 2.3.9 : Contribuer à la valorisation des actions en faveur des femmes créatrices et chefs d'entreprises par l'organisation et la participation aux temps forts consacrés à ces engagements

Projet 2.3.10 : Engager la réflexion sur une meilleure prise en compte des inégalités femmes – hommes dans l'aménagement des territoires et les méthodes de soutien et d'accompagnement des acteurs locaux par la collectivité

Projet 2.3.11 : Elaborer avec les acteurs concernés des outils permettant d'identifier les besoins et l'impact des mesures prises pour un meilleur équilibre des offres de services aux Samariennes et Samariens

Axe 3 : Promouvoir l'égalité auprès des partenaires et des Samarien-ne-s

Objectif 1 : Inciter les partenaires à prendre en compte l'égalité

Projet 3.1.1 : Créer, s'associer et animer des réseaux d'acteurs et partenaires en lien avec les compétences de la collectivité autour de l'objectif de réduction des inégalités de genre

Projet 3.1.2 : Susciter, soutenir des initiatives, dans le cadre d'un réseau partenarial visant à promouvoir la mixité et la réduction des inégalités de genre

Projet 3.1.3 : Introduire dans les conventions de partenariats, les appels à projets et les CPOM une obligation de prendre en compte la dimension de réduction des inégalités et imposer la production d'évaluations et bilans sexués

Objectif 2 : Sensibiliser les Samarien-ne-s

Projet 3.2.1 : Porter une attention particulière aux messages véhiculés sur l'ensemble des supports de communication de la collectivité

Projet 3.2.2 : Etre le relais grâce aux vecteurs de communication du Département des actions et manifestations soutenant la réduction des inégalités femmes - hommes

Projet 3.2.3 : Porter des temps forts et évènementiels sur la question de l'égalité et contre les stéréotypes de genre