



**Plan d'actions régional pour l'égalité**

**2018-2021**

*BILAN – Etat au 05/07/2021*

## Un plan d'actions régional pour l'égalité

### Pourquoi ?

L'égalité réelle doit constituer un objectif incontournable dans la construction des politiques publiques, elle doit constituer un engagement très concret pour chaque citoyen et citoyenne. Les collectivités et plus largement les partenaires publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire de l'égalité une réalité tangible, tout comme pour mobiliser la société civile et encourager un large partenariat au service de la justice sociale et de la solidarité.

C'est pour aller dans ce sens que la collectivité régionale a entamée dès 2017 la construction d'un plan d'actions régional pour l'égalité intégrant 3 volets : la prévention et la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes et la prévention du handicap.

L'objectif de ce plan est de continuer et confirmer la mobilisation de la collectivité en faveur de l'égalité enclenchée notamment à travers :

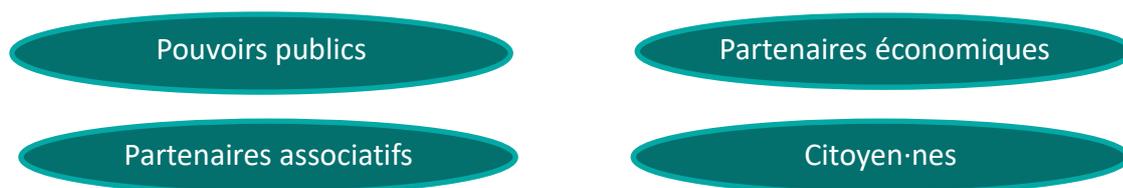
- **2009** > signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, entraînant la réalisation d'un premier plan d'action régional à partir de 2011
- **2011** > inscription de la lutte contre les discriminations liées à l'origine au sein du CPRDFP - Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle
- **2011** > première signature de convention en partenariat avec le FIPHFP – Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Afin que **l'égalité de droit devienne une égalité de fait**.

### Comment ?

Dès le début de la mandature, la collectivité affirme sa volonté de co-construction des politiques publiques : Etats Généraux de la Culture ou du Numérique, Concertation avec l'ouverture d'une plateforme dédiée en ligne, ou encore Tournée Citoyenne pour aller à la rencontre des citoyens et citoyennes de la région. L'élaboration du Plan d'actions régional pour l'égalité s'inscrit totalement dans cette démarche de démocratie permanente.

A partir de **2017**, la dynamique et la réflexion ont été lancées associant l'ensemble des services de la Région, en coopération avec de multiples acteurs et actrices de la région Centre-Val de Loire :



L'objectif de cette démarche : **un plan co-construit, mobilisant toutes et tous en Centre-Val de Loire**.

Un prestataire, le cabinet Conseil Egaé, a été recruté par la région par appel d'offres pour accompagner la démarche et la construction du Plan d'Actions Régional Egalité à travers quatre étapes :

- Bilan des actions et initiatives engagées par la Région (juin-septembre 2017) ;
- Parangonnage auprès d'autres collectivités (juin-septembre 2017) ;
- Concertation avec les partenaires régionaux (octobre-novembre 2017)
- Préconisations, propositions (décembre 2017-janvier 2018).

Lors de la phase de concertation, deux ateliers ont été organisés en interne, permettant à plus d'une trentaine d'agents et d'agentes de faire remonter leurs propositions. Le point d'orgue de cette

concertation a été un colloque coorganisé avec le CESER qui s'est déroulé le 7 décembre 2017 en présence de 120 personnes, membres d'association, de structures ressources, de collectivités...

Le suivi de la mission a été confié à deux groupes :

- Le comité de pilotage du projet : composé d'élus et d'agent-es de la Région, il fut le comité opérationnel de suivi de la mission.
- Le comité stratégique : comité de pilotage de projet élargi à la Conseillère régionale déléguée aux ressources humaines, 1 membre du CESER, l'Etat (dont la DRDFE et le Rectorat), le GIP ALFA Centre, l'ARACT et des associations partenaires œuvrant dans le champ d'intervention de l'égalité.

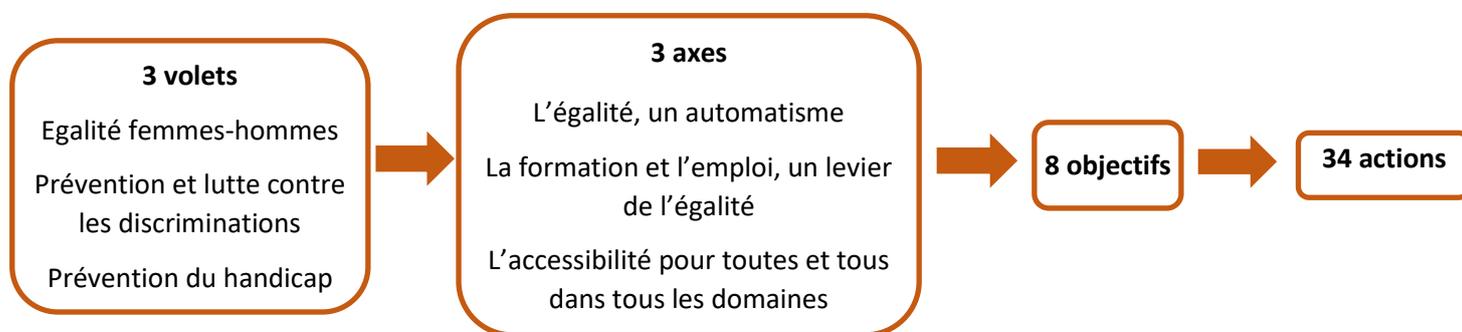
*Entre 2018 et 2021, ce Comité stratégique s'est élargi à toutes les structures qui en faisaient la demande, notamment Ville au Carré, le Collectif HF Centre-Val de Loire et de nombreux acteurs et actrices économiques et associatifs.*

Le résultat de l'ensemble de ces étapes de réflexion et de co-construction est un Plan d'actions régional pour l'Égalité intégrant trois volets (la prévention et la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes et la prévention du handicap) et se déclinant à travers 3 axes, 8 objectifs et 34 actions concrètes.

Ces actions s'inscrivent d'une part en lien avec la politique RH menée en interne par la collectivité et d'autre part en cohérence avec les compétences régionales (transports, enseignement secondaire et supérieur, formation professionnelle, développement économique et innovation, aménagement du territoire et environnement, gestion des fonds et programmes européens), ainsi qu'avec les secteurs de la culture, du tourisme, ou encore la lutte contre la fracture numérique et la santé, compétences partagées entre les collectivités et avec l'Etat.

### **Rappel des axes, objectifs et fiches actions**

Le plan d'actions régional pour l'égalité est décliné en :



#### **AXE 1 : L'EGALITE : UN AUTOMATISME**

*L'égalité doit devenir plus qu'une mesure transversale ajoutée aux différentes politiques régionales. Elle doit devenir un automatisme et une préoccupation constante pour toutes et tous.*

#### **Objectif 1 : Cap sur l'égalité**

*Fédérer et mobiliser, par la sensibilisation et l'information sur le sujet, en interne à la collectivité ainsi qu'au travers d'un réseau d'acteurs régionaux.*

1. Prendre en compte les enjeux de l'égalité dans le SRADDET
2. Cap sur l'égalité
3. Sensibilisation obligatoire de l'ensemble des personnels à l'égalité
4. Formation sur les non-stéréotypes dans la communication
5. Mieux mobiliser et communiquer autour de l'égalité
6. Améliorer l'accès aux Droits pour construire l'égalité

7. Mettre en place une mission d'observation de l'égalité

### **Objectif 2 : Vivre ensemble l'égalité au sein de la collectivité**

*Appliquer à la collectivité les principes qu'elle prône concernant l'égalité afin de devenir exemplaire sur cette thématique.*

8. Engager une réflexion pour réduire les écarts de rémunération et de temps de travail au sein de la collectivité régionale
9. Augmentation du congé de naissance et/ou d'adoption du 2ème parent augmenté
10. Augmenter le taux d'encadrement des femmes et briser le plafond de verre
11. Accentuer la formation des agent-es à l'égalité, y compris dans les lycées
12. Formation des agent-es à l'accueil des personnes en situation de handicap et mise en place de tuteur-trices pour les agent-es en situation de handicap
13. Lutter contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et psychiques
14. Coordination et articulation des politiques publiques en région Centre-Val de Loire pour lutter contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et psychiques

### **AXE 2 : LA FORMATION ET L'EMPLOI, UN LEVIER DE L'EGALITE**

*La notion d'égalité se construit et s'appréhende tout au long de la vie par l'apprentissage, et cela autant dans le cadre de la formation initiale que continue, mais aussi par l'expérience professionnelle.*

### **Objectif 3 : L'égalité pour les plus jeunes**

*Prendre en compte l'égalité dès le plus jeune âge à travers l'éducation, l'apprentissage et la formation initiale.*

15. Actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes auprès des lycéen·nes, apprenti·es, étudiant·es
16. Lutter contre les stéréotypes liés aux genres dans les formations initiales du secteur paramédical et médical
17. Renforcer la formation des référent·es égalité dans les lycées
18. Renforcer l'accueil des lycéen·nes en situation de handicap
19. Encourager les initiatives d'éducation par les pairs

### **Objectif 4 : Renforcer la prise en compte de l'égalité dans la définition et la mise en œuvre des actions d'orientation et de formation professionnelles (en lien avec le CPRDFOP)**

*Intégrer les questions d'égalité dans les actions d'orientation et de formations et renforcer les méthodes innovantes de formation permettant à toutes et à tous d'y accéder.*

20. Plan de Formation et de Communication en direction des acteurs et actrices de l'orientation et de la formation pro avec l'appui du GIP ALFA (CPRDFOP - fiche action 2.1)
21. Formation des intermédiaires de l'emploi à la lutte contre les discriminations professionnelles des personnes en situation de handicap
22. Encourager des méthodes innovantes de formation (plateaux mobiles, handicap) pour diffuser l'accès aux formations sur tout le territoire (Cf. : CPRDFOP - fiche action 12)

### **Objectif 5 : Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité (Volet égalité du SRDEII)**

*Accompagner les entreprises pour qu'elles prennent conscience que l'égalité est une richesse et un investissement durable pour leur fonctionnement et le bien-être de leurs équipes.*

23. Encourager les femmes à devenir créatrices d'entreprise (SRDEII)
24. Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité dans le cadre de leur RSE
25. Enjeux de l'égalité dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire

### **AXE 3 : L'ACCESSIBILITE POUR TOUTES ET TOUS DANS TOUS LES DOMAINES**

*Au-delà des jeunes, et des secteurs de l'orientation, de la formation et de l'économie, l'égalité doit être prise en compte par tous les secteurs et à destination de tous les publics*

#### **Objectif 6 : Co-construire des réponses adaptées et bienveillantes à l'égard des populations en exclusion et participer à retisser des solidarités**

*Inscrire la région Centre-Val de Loire dans une démarche de solidarité pour renforcer l'entraide et la fraternité avec les personnes en exclusion, y compris les migrant-es.*

26. Faciliter les initiatives volontaires des acteur-trices des territoires pour répondre aux problématiques des populations en grande précarité
27. Tisser des solidarités européennes et internationales pour participer à un développement plus équitable et durable du monde

#### **Objectif 7 : Soutenir l'égalité dans la culture, le sport, l'éducation à l'environnement et le tourisme pour toutes et tous**

*Soutenir les associations œuvrant dans le champ des loisirs (culture, sports, tourisme...) pour qu'elles intègrent l'égalité dans leurs activités et contribuent à sa diffusion dans tous les secteurs et auprès de tous les âges.*

28. Faire progresser l'égalité Femmes/hommes dans la culture
29. Encourager les tournois de sports mixtes et les valoriser
30. Accompagnement à la structuration de la ligue Handisport en région Centre-Val de Loire
31. Développer l'éducation à l'environnement pour toutes et tous et participer à mettre en œuvre la transition écologique
32. Développer le tourisme pour toutes et tous, le tourisme social et solidaire

#### **Objectif 8 : Améliorer l'accessibilité des services publics : accès aux soins et transports régionaux**

*Prise en compte de la thématique égalité dans les services publics, notamment dans l'accès aux soins ou aux transports (accessibilité, sécurité pour toutes et tous, accompagnement des citoyen·nes sur les usages).*

33. Réduire les inégalités de genre dans l'accès aux soins
34. Renforcer l'accessibilité dans les transports

### Définitions

#### Discrimination

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, origine, état de santé, orientation sexuelle...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination : âge, sexe, origine, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, identité de genre, opinions politiques, activités syndicales, opinions philosophiques, croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

Deux formes de discrimination sont reconnues :

- Directe : en raison d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
- Indirecte : c'est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres.

La discrimination est donc un acte, une décision et non un propos, un préjugé ou une attitude. Elle est une infraction, un délit pour laquelle toute personne qui s'estime victime peut saisir le Défenseur des Droits en vue d'une assistance à la constitution de dossier et d'une aide personnalisée à l'identification des procédures à engager en fonction des domaines dans lequel elle se situe (emploi, éducation, formation, logement, accès aux biens et aux services). Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions, ... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

#### Le handicap

Une définition du handicap a été introduite, pour la première fois dans la législation nationale, par la loi du 11 février 2005 « constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées complète cette définition « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

D'après cette dernière définition, l'environnement est identifié comme étant, au même titre que les déficiences du sujet, au cœur de la situation de handicap. Le contexte occupe donc une place centrale dans la prise en compte du handicap, que ce soit dans un cadre privé ou bien professionnel.

Dans la législation nationale, la protection juridique contre les discriminations repose principalement sur deux dispositifs, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et le code pénal (articles 225-1 et s. et 432-7), offrant aux personnes handicapées une voie de recours, civile, administrative et pénale, pour agir contre les discriminations fondées sur le handicap. La protection contre les discriminations fondées

sur le handicap est également assurée via la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH), d'application directe en France.

### **Egalité femmes-hommes**

C'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe).

Le principe d'égalité femmes-hommes est inscrit dans le **préambule de la Constitution de 1946** – renvoyant à l'article 1<sup>er</sup> de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

### ***Parité***

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

### ***Mixité***

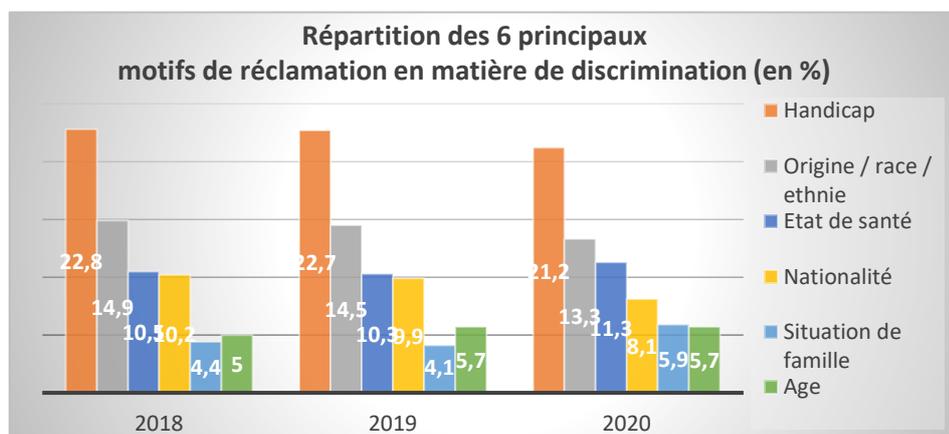
Présence de représentant-es des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace. La mixité n'aboutit pas forcément à l'égalité femmes-hommes mais c'est un préalable à l'égalité. Une profession est considérée comme mixte lorsque les hommes et les femmes représentent une part comprise entre 40 et 60% de ses effectifs. Sur 87 familles professionnelles, seules 13% sont mixtes

## ***Etat des lieux et chiffres clés***

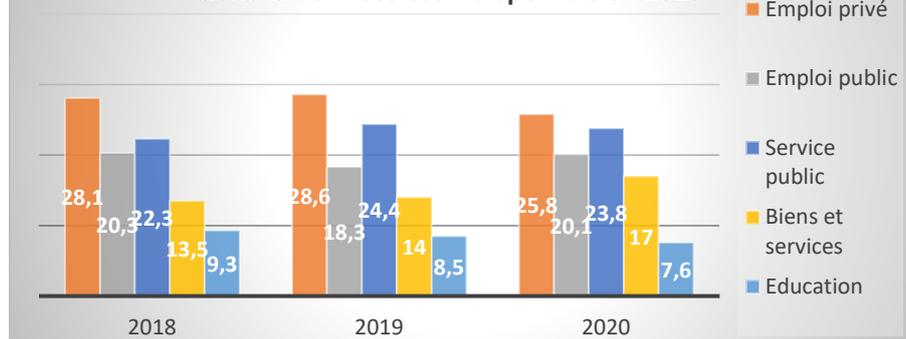
### **Prévention et lutte contre les discriminations**

En France, le Défenseur des droits est la structure de référence dans la lutte contre les discriminations et l'accès aux droits des victimes de tels faits. Elle réceptionne les réclamations des victimes, peut les accompagner dans leur démarche et alerte l'ordonnateur sur le sujet.

Dans son rapport annuel d'activité 2020, le Défenseur des droits indique 5 196 réclamations liées à la lutte contre les discriminations sur un total de 96 894 dossiers de réclamations répertoriés. Un chiffre qui, après avoir été en quasi constante augmentation entre 2014 et 2019 (+20,1%), a diminué entre 2019 et 2020 (-4,6%), une baisse qui pourrait s'expliquer par le contexte sanitaire sur l'année 2020. Les rapports annuels font remonter un écart significatif entre les différents critères de discrimination, motifs des réclamations. Le handicap arrive largement en tête des motifs de réclamation en 2020. C'est le motif le plus prégnant dans le domaine de l'éducation-formation.



### Les discriminations par domaine (en %), hors logement donc la données est indisponible en 2019



Sur les trois dernières années, quelles que soit l'année de référence, l'emploi demeure de loin le premier domaine dans lequel s'exerce les discriminations, et plus particulièrement l'emploi privé. le domaine du service public, le critère de nationalité est une discrimination qui ressort

davantage dans les motifs de réclamation (5,7%).

Pour la région Centre-Val de Loire, les informations et les données disponibles sont encore partielles. Depuis le rapport de février 2016 du CESER « la Région Centre-Val de Loire à l'épreuve des discriminations », aucune nouvelle étude n'a été menée sur le sujet. D'après ce rapport seuls 124 dossiers en 2015 sur 2 852 ont concerné les discriminations sur tout le territoire régional.

Selon le CESER, cette sous-représentation du phénomène discriminatoire est relative à un état de fait (sujet tabou, fatalisme, procédure, dénégation...) et montre la nécessité d'agir en amont afin que le droit puisse s'exercer pour chacun et chacune. Une enquête présentée dans ce même document et menée auprès d'un échantillon de la population faisait ressortir les tendances suivantes :

- **93 %** des répondants estiment qu'il est très important ou important de s'intéresser aux questions de discriminations
- **38 %** pensent qu'ils n'ont pas les mêmes chances que les autres d'accéder à l'emploi
- **L'âge et le sexe** sont les deux principaux critères évoqués de discriminations au quotidien
- **Plus de la moitié (53 %)** ne se sent pas suffisamment informée sur ses droits
- **71 %** ne savent pas à qui s'adresser en cas de discriminations
- **Un quart** des répondants déclare avoir déjà été victime de discrimination
- **Plus des 3/4** des répondants estiment que les habitants issus des quartiers populaires subissent davantage les discriminations

#### *Discrimination au travail*

On dénote quatre types de comportements hostiles et inappropriés récurrents dans le milieu professionnel :

- Les préjugés et stéréotypes, certaines catégories de personnes apparaissent particulièrement stigmatisées du fait de leur origine ou de leur orientation sexuelle entre autres,
- Les situations de dévalorisation au travail (sous-estimation des compétences, attribution de tâches inutiles, ingrates ou dévalorisantes, tentative d'humilier ou de ridiculiser, sabotage du travail...) sont rapportées par près de **80% des personnes** actives au cours de leur vie professionnelle,
- Les propos et comportements stigmatisants : **41% des personnes** interrogées déclarent avoir déjà été victimes d'au moins un propos ou comportement sexiste, homophobe, raciste, lié à l'état de santé, au handicap, à la religion ou à d'autres caractéristiques personnelles au travail,
- Et les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi, vécues par près d'un quart de la population active.

Près de la moitié des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations ont connu des conséquences négatives sur leur emploi. **19% ont été licenciées** ou non renouvelées après les faits et **14% ont reçu un avertissement ou un blâme**, ou bien ont été mutées contre leur gré. D'autre part,

des dommages psychologiques et physiques peuvent également rentrer en ligne de compte ainsi que des troubles relationnels, notamment dans le cadre privé.

**42% des personnes actives** déclarent avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire et **23% d'entre elles** déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire sur les points suivants :

- L'apparence physique (40%)
- Le sexe (40%)
- L'état de santé (20%)

**20% des femmes actives** disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Pourtant, les nombreuses victimes demeurent seules face au harcèlement sexuel : près de 29% victimes ne se sont confiées à personne et les procédures juridiques engagées restent rares. Ainsi, près de 57% des personnes interrogées, femmes et hommes confondus, estiment être mal informés sur le sujet

### **Prévention du handicap**

Dans son rapport annuel 2021 sur les inégalités en France, l'Observatoire des Inégalités fait remonter une difficulté persistante pour élaborer un état des lieux sur le handicap en France : les données et statistiques sociodémographiques récentes sont manquantes, et plus particulièrement leur ventilation par type de handicap.

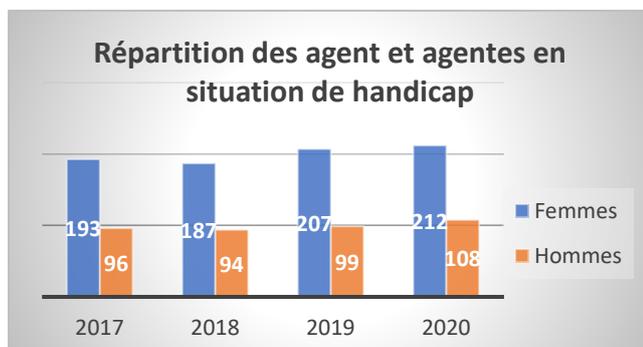
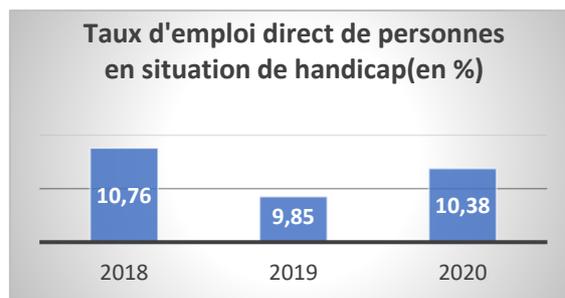
En termes de revenus, il ressort du rapport que « près de 18 % des personnes handicapées de 15 ans et plus sont pauvres, selon les données 2016 du ministère des Solidarités, contre 12 % des personnes non-handicapées du même âge. Les personnes en situation de handicap sont donc 1,5 fois plus souvent exposées à la pauvreté que les non-handicapés. Malheureusement les données manquantes ne nous permettent pas de situer les nuances en fonction de l'âge, de la situation professionnelle ou de la catégorie socio-professionnelle : le handicap pour les personnes âgées n'a pas la même incidence que pour les jeunes qui peuvent vivre des répercussions lors de leurs études ou de leur carrière professionnelle. Le rapport précise que « parmi les 15-59 ans en situation de handicap, plus d'une personne sur quatre (26 %) vit sous le seuil de pauvreté. »

Un constat qui va de pair avec la difficile insertion dans l'emploi des personnes handicapées et les principales catégories socioprofessionnelles auxquelles elles appartiennent. En effet, sur les 2,7 millions de personnes de 15 à 64 ans reconnues handicapées (chiffre INSEE 2019) seules 37% d'entre elles sont en emploi. Alors que le taux de chômage pour l'ensemble de la population est à hauteur de 8%, celui des personnes handicapées s'élève à 16%. Le handicap peut être vécu comme un frein à l'accessibilité à l'emploi, pour les personnes handicapées qui postulent qui peuvent se questionner sur la compatibilité de l'emploi proposé avec leur handicap comme pour les recruteurs qui peuvent être réfractaire et craintif à adapter le poste. Selon les données 2019 de l'Insee 28% des personnes reconnues comme handicapées par l'administration sont ouvrières et 36% sont employées. L'accès au poste de cadre est plus difficile pour les personnes handicapées, seules 10% d'entre elles sont cadres supérieures alors le taux est de 19% pour l'ensemble de la population active en emploi.

### *L'emploi des personnes handicapées au Conseil Régional Centre-Val de Loire*

Pour rappel, la collectivité est engagée depuis 2011 dans une politique volontariste d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleur-euses en situation de handicap. Cette même année, la Région signe une première convention 2011-2013 avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en ayant pour objectif d'atteindre, voire de dépasser, l'objectif légal de taux d'emploi de 6% inscrit dans la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

En 2017, au moment de la rédaction du plan d'actions égalité, la Région embauchait 10,69% de personnes en situation de handicap. Un chiffre qui apparaît stable entre 2018 et 2020. Le calcul du taux d'emploi direct est basé sur l'effectif rémunéré, mais exclut les agents en contrats aidés, les apprentis et les collaborateurs de cabinet.



Que ce soit en termes de catégorie (A, B ou C) ou de statut, les femmes sont sur-représentées au sein des personnels en situation de handicap entre 2017 et 2020, avec une répartition stable de 2/3 de femmes pour 1/3 d'hommes. Des chiffres qui s'expliquent par le fait la majorité des agents et agentes en situation de handicap travaillent dans les lycées où les femmes sont nombreuses.

### Egalité Femmes-Hommes

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, selon les données de l'INED (l'Institut National des Etudes Démographiques), les femmes représentaient 51% de la population en France soit la moitié de la population. Un chiffre qui pourrait presque surprendre à la lecture des chiffres clés 2020 du ministère chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances :

- Dans les médias, les femmes représentent 41% des personnes présentes à l'antenne (radio et télévision) et 50% de présentatrices, mais seulement 38% d'expertes et 33% d'invitées politiques - un chiffre qui baisse en flèche au moment de la crise sanitaire ;
- La part des femmes parmi les dirigeant-es d'entreprises est de 27,2%
- En politique, près de 20% des communes sont dirigées par une femme et seulement 12 femmes dirigent des villes de plus de 100 000 habitant-es en 2020
- Dans le secteur culturel, parmi les lieux de création et de diffusion labellisés et financés par le ministère de la Culture, les femmes représentent 13% des directions des scènes de musiques actuelles, 16% des directions des centres chorégraphiques mais 65% des directions des Fonds régionaux d'art contemporain

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. En matière d'égalité professionnelle, alors que de nombreuses lois posent le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation), l'écart salarial entre les femmes et les hommes est encore conséquent. Cependant, le chiffre varie en fonction de la catégorie socio professionnelle : la différence de salaire est de -7,9% pour les femmes parmi les employé-es alors qu'elle est de -20,9% pour les femmes parmi les cadres. Des écarts de rémunération qui se creusent en fonction du nombre d'enfants pour en arriver à un écart de 47,5% pour les femmes salariées du secteur privé qui ont trois enfants ou plus (données INSEE 2017).

Depuis septembre 2017 et le mouvement #MeToo, la question des violences sexistes et sexuelles à l'égard des femmes est présente dans les débats de société. Le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le gouvernement annonce l'égalité femmes-hommes « grande cause nationale » du quinquennat et énonce le renforcement des mesures pour lutter contre les violences faites aux femmes et les agissements sexistes mais les chiffres

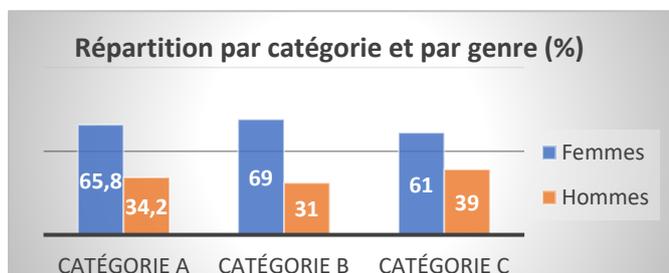
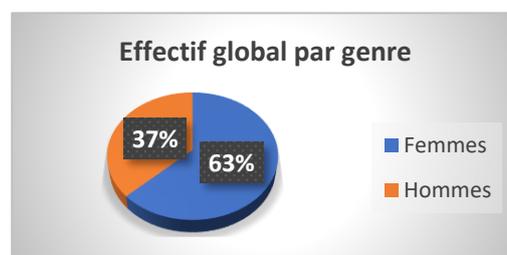
ces dernières années sont encore alarmant. En 2018, sur l'ensemble des personnes qui déclarent avoir subi des injures commises en raison de leur sexe, 89% de ces victimes sont des femmes. En 2019, 30% des françaises déclarent avoir déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 9% indiquent avoir eu un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel. La même année, les forces de sécurité ont enregistré 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire (une hausse de 16% en 1 an) dont 126 000 femmes.

Les femmes en situation de handicap sont davantage exposées aux violences : elles sont 9% à être victimes de violences sexuelles et/ou physiques au sein de leur ménage contre 5,8% des femmes sans handicap et elles sont deux fois plus nombreuses que les femmes sans handicap à subir des violences sexuelles (4% contre 1,7%).

#### *Fonction publique et situation femmes-hommes en interne (selon les chiffres du bilan social 2020)*

Dans la Fonction publique en général, les femmes sont majoritaires et représentent 62% des effectifs : 56% dans la Fonction publique d'Etat, 61% dans la Fonction publique territoriale et 78% dans la Fonction publique hospitalière. Dans la FPT, la part des femmes en catégorie A est de 62%. Malgré le statut des fonctionnaires qui garantit l'égalité de traitement des agents et agentes à toutes les étapes de la carrière, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 9,3% à celui des hommes en 2018.

La collectivité régionale regroupe les effectifs permanents des lycées et du siège pour un total de 3 544 agents et agentes en 2020, tout statut, poste et contrat confondus. Les effectifs de la région sont fortement féminisés et selon une répartition par genre, la collectivité comprend 63% de femmes pour 37% d'hommes.

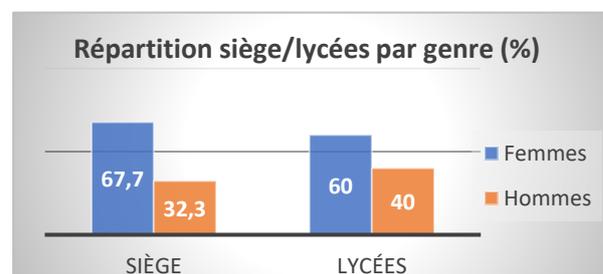


Sur l'ensemble des effectifs permanents, la répartition par genre est plutôt équivalente quelle que soit la catégorie A, B ou C, représentant quasiment à chaque fois 1/3 d'homme pour 2/3 de femmes.

Alors que la collectivité comprend 25% de ses effectifs au siège et 75% dans les lycées, la répartition par genre par secteur, tout statut et

type d'emploi confondus est quasiment équivalente entre les deux « secteurs ».

Toute filière et catégorie confondues, les hommes gagnent davantage dans la collectivité mais les écarts de rémunération moyenne brute divergent entre les titulaires et les non-titulaires. Alors que parmi les titulaires les hommes gagnent en moyenne 5% de plus que les femmes, l'écart se creuse davantage pour les non-titulaires, les hommes gagnent en moyenne 21% de plus que les femmes.



#### **Focus crise sanitaire et inégalités de genre**

Que ce soit en tant qu'aide-soignante, caissière de magasins, professeure, infirmière, les femmes ont été fortement mobilisées dans l'effort collectif de lutte contre la pandémie. Des secteurs et des métiers dits « féminins » qui, par ailleurs, sont souvent moins valorisés et surtout moins rémunérateurs. Selon

l'étude Coconel de l'INED menée pendant le 1<sup>er</sup> confinement en 2020, parmi les femmes qui travaillent au 1<sup>er</sup> mars 2020, seules deux femmes sur trois sont encore en emploi contre trois hommes sur quatre.

D'autre part, dans l'enceinte du foyer, la charge mentale s'est accrue pour les femmes qui le plus souvent ont été le parent à solliciter l'Autorisation Spéciale d'Absence et à prendre en charge la garde des enfants.

La même étude Coconel de l'INED présente que, lorsque le télétravail s'est instauré, les femmes, plus souvent entourées d'enfants (48 % des femmes en travail à distance vivaient avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes), disposaient moins souvent d'une pièce à elles. En moyenne, seules 26% des femmes pouvaient s'isoler dans une pièce dédiée au travail alors que 41% des hommes étaient en capacité de le faire.

En matière de santé, l'avis du Conseil Economique, Social et Environnemental de mars 2021 présente une réelle fragilisation de l'accès aux soins et de la santé en général pour les femmes. D'elles-mêmes, « les femmes ont davantage reportées leurs consultations médicales en période de confinement, avec des conséquences négatives à prévoir sur leur santé ». Concernant l'accès aux soins de santé sexuelle et reproductive, en particulier l'accès à l'IVG et la contraception, celui-ci a été rendu plus difficile pour les femmes durant cette période. Dernier effet plus que néfaste de cette crise sanitaire, les violences conjugales et intrafamiliales ont augmenté d'une manière spectaculaire.

## Mobilisation de la collectivité régionale en faveur de l'égalité

**Le bilan des actions présenté dans cette partie a pu être réalisé grâce au lien mis en place avec les directions opérationnelles et aux éléments de bilan que chacune d'entre elles a pu fournir à la DTNC.**

### **Axe 1 : L'égalité : Un automatisme**

Ce premier axe du plan porte sur la coordination du Plan Egalité au sein de la DTNC, en lien avec la direction de la communication, ainsi que sur les actions portées en interne par la DGARH.

#### Coordination du Plan d'actions

A travers le Plan Egalité, la Direction de la Transformation Numérique et Citoyenne anime un comité de pilotage associant des institutions (Préfecture-DRDFE et DRAJES, Rectorat, DIRECCTE), des associations (Observatoire des Inégalités, FR-CIDFF, ARACT, Mouvement Associatif, Défenseur des droits, Collectif HF CVL, AGEFIPH...) ou encore des entreprises (BRGM) qui se réunit 3 à 4 fois par an. Ce COPIL a eu pour principe d'être en « mouvement », permettant d'intégrer de nouvelles structures au fur et à mesure des années jusqu'à comptabiliser une trentaine de structures. Si cela a eu pour effet positif d'élargir le réseau « égalité » qui se construisait, cette géométrie variable a pu rendre difficile le ciblage des sujets et un suivi concret du plan et de ses actions lors de ces temps d'échanges.

Pour répondre aux objectifs du plan sur la mise en place d'une mission d'observation de l'égalité (*fiche action 7*), un groupe de travail Observation a été initié au sein du COPIL comprenant notamment l'Observatoire des Inégalités, l'INSEE, l'ORFE du GIP Alfa Centre. Les premiers échanges ont permis de construire et de proposer une sensibilisation de l'ensemble des membres du COPIL au suivi-évaluation et aux principaux outils d'observation des inégalités. Cette première initiative a permis de poser les bases d'une définition commune de l'observation mais elle n'a pas encore pu se concrétiser et se transformer à travers une mission d'observation de l'égalité.

#### Soutien aux acteurs régionaux

Illustrant l'engagement régional sur le sujet, l'égalité bénéficie d'une ligne budgétaire dédiée depuis 2017 d'un montant de 200 000€ chaque année. Aucun cadre réglementaire ne précise les critères de l'intervention régionale. Celle-ci s'est structurée au fur et à mesure des années pour renforcer plus particulièrement les actions de structures ressources régionales (*fiche action 6*).

A ce titre, après plus de dix ans d'accompagnement de la Fédération Régionale des CIDFF – Centre d'information aux droits des femmes et des familles – c'est en 2019 qu'une convention triennale est signée, avec un soutien régional de 30 000€ annuel. Celle-ci confirme et stabilise le soutien régional auprès d'un acteur essentiel dans l'accès aux droits et la défense des droits des femmes, qui peut être un appui auprès de la collectivité pour sensibiliser et former à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Tout comme la FR-CIDFF, la Région a conclu une convention triennale 2019-2021 avec le conseil de région du Secours Populaire Français, à hauteur de 60 000€ par an permettant le développement d'actions de solidarité à destination des plus fragiles.

Depuis 2018, la Région soutient le Collectif HF Centre-Val de Loire, et à partir de 2020 de manière conjointe entre la DTNC et la Direction de la Culture et du Patrimoine, qui œuvre pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel (*fiche action 28*). En partenariat avec la FRACA-Ma/Métiers Culture, le collectif présente fin 2020 une étude sur la répartition femmes-hommes dans le spectacle vivant en Centre-Val de Loire.

#### Implication des acteurs

En continuité du travail collaboratif mené pour co-construire le plan égalité et de la dynamique partenariale qui a été enclenchée, les acteurs ont été invités à concrétiser leur mobilisation par la signature d'une charte d'engagements communs en faveur de l'égalité (*fiche action 5*). En trois ans, onze structures ont signé la charte régionale : ARACT Centre, CESER, le Comité Régional Olympique et

Sportif (CROS), l'association Colosse aux pieds d'argile, la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FR-CIDFF), le GIP Alfa Centre, Villes au Carré, le Mouvement Associatif et Unis Cité.

Par cette charte, les structures s'engagent à mettre en œuvre leur propre plan d'actions pour des actions à l'interne comme à l'externe, en fonction de leur champ de responsabilité et de compétence. Pour exemple, et après avoir signé la charte en décembre 2018, le CESER s'est engagé dans la définition d'un plan « Pour une égalité réelle au CESER Centre-Val de Loire ». Ce programme d'actions s'est concrétisé à l'occasion du mi-mandat en janvier 2021 par l'évolution du règlement intérieur introduisant la parité dans la gouvernance.

#### Visibilité de l'action régionale

De 2013 à 2016, le Conseil Régional organisait la « Semaine de lutte contre les discriminations », un événement porté par la Direction des Politiques d'Orientation et de Formation qui permettait de rassembler l'ensemble des parties prenantes et de rendre visible l'action en région. Dans l'attente de la finalisation du Plan d'actions pour l'égalité l'événement n'a pas été reconduit en 2017.

A partir de 2018, c'est en lien avec les temps forts (inter)nationaux que l'engagement de la Région sur un plan événementiel se fait connaître – Journée internationale des droits des femmes, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées - mais également des moments spécifiques et dédiés - séminaire régional « Sport, Ethique, Citoyenneté » en novembre 2019 (*fiche action 5*).

#### Ressources humaines

Sur le plan des ressources humaines un parcours de sensibilisation a été enclenché sur l'année 2021 (*fiche action 11*) à destination de l'ensemble des agents et des agentes de la collectivité (siège et lycées). Deux webinaires ont été organisés – le 8 mars « Comprendre les enjeux de l'égalité femme-homme » et le 22 juin « Comprendre les enjeux de la prévention et de la lutte contre les discriminations » - et un troisième est en cours de préparation sur la prévention et la prise en compte du handicap (*fiche action 12*). L'objectif de ces séquences : rendre plus visible et lisible le plan égalité en interne et sensibiliser les agents et les agentes.

En complément, d'autres actions ont été réalisées ou sont engagées sur le champ de la formation interne :

- Formation de formateur-rices effectuée par la cheffe de projet égalité et la chargée de mission Handicap afin de développer une sensibilisation et un accompagnement en interne (*fiche action 12*) : *réalisé*
- Sensibilisation des agents et agentes d'accueil à accueillir du public en situation de handicap (*fiche action 12*) : *réalisé*
- Intégration du sujet égalité dans les formations « Conception et évaluation de la politique publique » (*fiche action 3*) : *réflexion engagée*
- Formation-action sur la prévention et la lutte contre les discriminations à destination du service Orientation de la DPOF (*fiche action 3*) : *action engagée*

En matière de politique RH, et dans le but de vivre ensemble l'égalité au sein de la collectivité, le travail mené sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire portant sur les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel) a notamment pour objectif de renforcer l'égalité femmes-hommes, l'égalité de traitement, et l'égalité entre filières par l'harmonisation des rémunérations et la diminution des écarts (*fiche action 8*). Afin de favoriser l'exercice de la coparentalité pour l'ensemble des agents et agentes, et conformément aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 relatives au décret n°2021-574 du 10 mai 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours, soit une durée totale de 28 jours (ou 35 jours en cas de naissance multiple) (*fiche action 9*).

La lutte contre les violences sexistes, sexuelles et psychologique est une obligation pour les collectivités inscrite dans la loi de « transformation de la vie publique » de 2019. Sur ce sujet très spécifique, la DGARH prévoit notamment de mettre en place des temps de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à destination de l'ensemble des agents et des agentes, le CODIR, les managers et les représentants du personnel RH et des lycées. Pour d'ores et déjà accueillir la parole et fournir un soutien psychologique aux agents et agentes, une cellule d'écoute psychologique est mise à disposition. Un protocole interne complémentaire est en cours de réflexion pour accompagner au mieux les victimes de harcèlement et prévenir les violences sexistes et sexuelles (*fiche action 13*).

### ***Axe 2 : La formation et l'emploi, un levier de l'égalité***

Le principe d'égalité doit pouvoir accompagner chaque habitant et habitante de la région Centre-Val de Loire tout au long de son parcours de vie et de formation. L'égalité doit être intégrée au sein des lycées pour accompagner la formation des plus jeunes, comme elle doit être prise en compte dans le secteur de la formation professionnelle et les entreprises.

#### *Les actions envers les jeunes et leur mobilisation à travers le CRJ*

A travers ses actions et son soutien auprès des lycées, la Région sensibilise les jeunes aux questions d'égalité. Le portail Yeps, outil phare d'information et de communication de la collectivité auprès des jeunes, permet d'attirer leur attention sur des sujets sensibles tels que les violences faites aux femmes ou encore la précarité menstruelle (*fiche action 6*) – en France, on estime entre 1,7 et 2 millions le nombre de femmes victimes de précarité menstruelle et manquant de produits d'hygiène intime. Sur ce même sujet, intégré à la promotion de la santé auprès des jeunes, la Région, qui dédie déjà un budget spécifique à la contraception en lien avec les infirmier·ères des lycées, a voté lors de la CPR de mai 2021 un soutien à la précarité menstruelle qui se traduit par une enveloppe globale de 25 000€ pour l'année 2021-2022. Une décision qui fait écho à l'actualité et complète à l'engagement de l'Etat qui annonce 5 millions d'euros en 2021 sur le tout le territoire et la gratuité des protections périodiques pour les étudiantes à la rentrée 2021.

Pour compléter et appuyer la sensibilisation sur l'égalité auprès des jeunes, la Région met à disposition des lycées et collèges publics de la région des expositions (*fiche action 15*). A ce jour, une quinzaine d'établissements (collèges et lycées) ont pu partager auprès de leurs élèves les expositions *Tous les métiers sont mixtes* et *Lutte des femmes, progrès pour tous*, élaborés en partenariat avec l'association Femmes ici et ailleurs. L'accompagnement des porteurs de projets est primordial sur ce sujet, un travail avec des partenaires institutionnels et associatifs est en cours pour leur proposer des ressources complémentaires, notamment par la proposition de nouvelles expositions.

Comme une suite logique après avoir appuyé la sensibilisation des acteurs, et s'ajoutant au soutien des actions éducatives en faveur de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape est franchie à partir de 2019 pour faire émerger les projets sur la thématique de l'égalité ainsi que déconstruire les stéréotypes de sexe et de genre dans les représentations, développer le regard critique des jeunes :

- le dispositif Aux Arts Lycéens et Apprentis intègre en 2019 et 2020 l'égalité pour toutes et tous et le mariage dans les thématiques proposées (*fiche action 28*),
- l'appel à projets « Ma Région 100% Education » pose à partir de 2020 une priorité pour les projets dédiés à la citoyenneté intégrant la prévention et la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes ou la promotion des droits de l'Homme (*fiche action 15*).

Le Conseil Régional de la Jeunesse (CRJ) est une instance de participation et un espace démocratique d'engagement pour les jeunes du Centre Val de Loire. Le CRJ permet à des jeunes volontaires, désignés pour 2 ans, de co-construire les politiques régionales et d'agir pour améliorer les conditions de vie de la jeunesse en Centre-Val de Loire.

Cette instance régionale porte fort les principes d'égalité et au-delà de la représentativité paritaire qui la constitue – la présidence du CRJ est une co-présidence homme/femme et l'instance est composée

de 50% d'hommes et 50% de femmes –, des actions sont mises en place depuis quelques années par les membres, fortement mobilisés sur le sujet :

- Novembre 2019 : #Balance ta Violence, organisation d'une journée de lutte et de sensibilisation contre les violences faites aux femmes (micro-trottoir, table-ronde et pièce de théâtre)
- Juillet 2020 : Sensibilisation au harcèlement avec le planning familial du 41
- Été 2020 : participation à la réalisation de la campagne de sensibilisation #AmourSansViolence avec le CIDFF du Loiret
- 2020-2021 : création de la commission thématique « égalité et lutte contre les discriminations » au sein du CRJ
- Mars 2021 : communication sur les réseaux sociaux du CRJ pour mettre en valeur des portraits de femmes, à l'occasion de la journée du 8 mars
- Avril 2021 : battle d'idées sur « balance ton porc » et le mouvement « #Metoo »
- Juin 2021 : sensibilisation sur les violences faites aux femmes par le CIDFF du Loiret et modification du règlement intérieur intégrant la rédaction épiciène et la double flexion.

### L'orientation et la formation professionnelle (en lien avec le CPRDFOP)

Dans le secteur de l'emploi, de l'orientation et de la formation, la Région Centre-Val de Loire s'appuie sur le GIP Alfa Centre. En tant qu'acteur ressources et animateur des réseaux auprès des organismes de formation, la structure est un fort point d'appui pour mobiliser et sensibiliser sur les questions d'égalité et renforcer la prise en compte du sujet dans la définition et la mise en œuvre des politiques d'orientation et de formation professionnelle. A ce titre, un programme de professionnalisation des acteurs sur la prévention et la prise en compte du handicap est menée sur l'année 2021 en collaboration avec l'AGEFIPH (*fiches action 20 et 21*). L'AGEFIPH complète cette formation par l'organisation et l'animation de réunions de réseaux de professionnels qui apporte un soutien et un partage d'expérience pour les acteurs impliqués – à destination de l'ensemble des secteurs. En 2021, le chantier « Trans'formation » a été lancé pour accompagner la professionnalisation des organismes de formation dans l'accueil des publics et travailler à l'adaptation des pratiques et méthodologie de formation (mise à disposition d'une plateforme d'apprentissage en ligne « Learning management system » et développement des FOAD « Formations Ouvertes à Distance ») (*fiches action 20 et 22*).

Les objectifs définis dans le Plan égalité rejoignent ceux du SRADDET, notamment sur les questions d'égalité des territoires. L'accès à la formation pour toutes et tous est un axe de développement. La Région y répond à travers le lancement d'un appel à projets « Tiers Lieux de compétence » dont le but est de faire émerger des tiers lieux sur le territoire régional pour favoriser la formation en proximité des territoires et des stagiaires, ainsi que la FOAD (*fiche action 22*).

### Accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité (en lien avec le SRDEII)

En 2019, la collectivité régionale a signé pour trois ans le Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes (PAREF) en partenariat avec l'Etat – Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, la BPI France, BNP Paribas et la Caisse d'Épargne (*fiche action 23*). Il s'agissait pour les cosignataires d'unir leurs efforts pour promouvoir et développer l'entrepreneuriat des femmes dans la région, convaincus qu'il constitue à la fois un moyen d'émancipation et un levier pour la croissance économique et l'innovation. Les objectifs inscrits dans le PAREF 2018-2020 :

- la sensibilisation à la création et à la reprise d'entreprises par les femmes et l'accompagnement post-crédit ;
- l'accompagnement pour l'accès aux financements ;
- le développement des actions dans les territoires fragiles, notamment en milieu rural et dans les quartiers de la politique de la ville et auprès des publics jeunes ;
- la valorisation de l'entrepreneuriat des femmes par la formation et la communication.

Le Concours Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes, porté par France Active et qui a pour but de mettre en lumière des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprises, en est l'une des traductions concrètes. La 7<sup>ème</sup> édition a commencé en avril 2021 et, pour la première fois, l'AGEFIPH est partenaire de ce concours afin de valoriser le parcours des femmes entrepreneures en situation de handicap. L'année 2021 doit être marquée par le renouvellement du PAREF, déclinaison régionale de l'accord cadre national 2021-2023 signé le 8 mars 2021. L'occasion de réaffirmer l'engagement régional sur l'accompagnement et le développement de l'entrepreneuriat des femmes.

Le Plan égalité intégrait dans ses actions le développement et la promotion du travail en journée et en continu dans le secteur de la propreté (*fiche action 24*). Dès 2018, des expérimentations du travail en journée et en continu à la DIRECCTE, PÔLE EMPLOI et la CARSAT ont été mises en œuvre. Des expérimentations qui ont permis de généraliser le travail en journée et en continu dans ces structures. La même année, une réunion de sensibilisation auprès des entreprises de la propreté le 18 octobre lors de la journée nationale des métiers de la propreté (environ 20 participant.e.s) et une plaquette a été réalisée sur le travail en journée et en continu, destinée aux prestataires du secteur propreté et ses équipes et les donneurs d'ordre (dirigeant et usagers des sites clients). Sur la suite des actions entreprises, l'ARCAT a été mobilisée pour accompagner sur un plan méthodologique.

### ***Axe 3 : L'accessibilité pour toutes et tous dans tous les domaines***

La notion d'égalité est entendue au sens large et prend en compte les trois thématiques : égalité femmes/hommes, prévention et lutte contre les discriminations et les exclusions, prévention du handicap. Dans ce cadre, la notion d'accessibilité est également à prendre en compte dans ces trois dimensions.

#### ***Penser la solidarité pour toutes et tous***

La collectivité est engagée dans un principe de solidarité et d'entraide auprès des publics en situation d'exclusion, de précarité et/ou de grande fragilité.

Auprès des jeunes, sa mobilisation se traduit par (*fiche action 26*) :

- le soutien aux établissements pour le financement des cours de français Langue Etrangère destiné aux élèves primo-arrivants ;
- le lancement d'un appel à projet « Trophées de solidarité » et une priorité pour des projets de solidarité et d'entraide dans le cadre de l'appel à projets « Ma région 100% éducation » en 2021-2022, dans le but de favoriser l'émergence des projets solidaires en réponse à la crise sanitaire en 2020.

En matière de coopération internationale (*fiche action 27*) le Cadre d'Appui aux Projets Européens et Internationaux (CAPEI) pour des territoires citoyens et solidaires, adopté en 2017 par la Région, fait du lien dans ses trois axes avec les questions d'égalité et de solidarité (éducation à la citoyenneté et à la solidarité, atteinte des Objectifs de Développement Durable). Ce dispositif, dont les porteurs de projets sont des associations ou des établissements et collectivités, permet de sensibiliser tout particulièrement les jeunes (cible prioritaire du CAPEI) sur ces sujets. En complément au CAPEI, la direction Europe et Internationale porte des projets de coopération avec de nombreux pays tels que le Mali, le Laos, le Maroc ou la Mauritanie, avec, parmi les objectifs inscrits, celui de contribuer à la réduction des inégalités et à l'appui à la souveraineté alimentaire des populations en lien avec les ONG de solidarité internationale, les collectivités partenaires ou encore les populations locales.

La CPRI – Conférence Permanente des Relations Internationales – installée le 3 juillet 2018 se mobilise également sur les questions d'égalité et de solidarité. En 2021, elle lance un appel à projets « Solidarité internationale post-covid : résilience, inégalités sociales et dérèglement climatique » avec pour objectif de faire émerger des initiatives reposant sur le principe de co-construction et mettant en avant des thèmes portés par la Stratégie de l'action Internationale de la Région, inspirés des Objectifs de Développement Durable. La « Mitigation des effets de la crise sanitaire sur les femmes/filles et

migrant » est inscrite parmi les 8 thématiques éligibles et « Ne pas nuire à l'égalité » est un critère posé en transversalité.

Également en 2021, le Forum Génération Égalité, rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes, est l'occasion pour la CPRI de sensibiliser et mobiliser les acteurs de la coopération internationale par l'organisation d'un atelier « Genre et coopération internationale » le 22 juin. Par cette action, la CPRI souhaite enclencher une dynamique avec les acteurs.

En 2020 et 2021, en réponse à la crise sanitaire et au renforcement des inégalités qu'elle a pu engendrer (rupture du lien social, isolement accentué, fragilité exacerbée, décrochage scolaire, augmentation des violences intrafamiliales...), la Région a porté l'appel à projets Initiatives Solidaires (*fiche action 6*). L'objectif : accompagner les projets conduits par des structures de l'économie sociale et solidaire à destination des personnes vulnérables. Au 30 juin 2021, un soutien a pu être apporté à plus d'une quarantaine d'acteurs régionaux pour un montant de 65 549€ en fonctionnement et de 95 499€ en investissement sur des actions permettant un accès à la culture et aux activités nature, un accès à l'éducation et aux ressources numériques, une aide alimentaire (notamment auprès des étudiant-es), le développement du lien social et le soutien des plus fragiles (personnes âgées, personnes de langues étrangères, victimes de violences intrafamiliales).

### Un secteur culturel mobilisé pour l'égalité

Les acteurs du secteur sont pour certains déjà engagés sur l'égalité (*fiche action 28*), tel que Ciclic – Agence régionale du Centre pour le livre, l'image et la culture numérique – qui intègre le sujet dans l'ensemble des actions de l'agence (notamment le fonds d'aide à la création cinéma et audiovisuel). Parmi les objectifs portés par la structure « veiller à ce que davantage de femmes candidatent à ces dispositifs émergents », « veiller à soutenir en priorité les profils réellement émergents, très éloignés du milieu cinématographique, et/ou en situation professionnelle et sociale compliquée », « veiller à une meilleure représentation des femmes parmi les bénéficiaires des aides ». Un engagement également porté le FRAC Centre-Val de Loire qui vise dans son projet 2021-2024 à « penser le Frac Centre-Val de Loire comme un laboratoire d'une démocratie féministe » luttant contre l'invisibilisation des femmes en histoire de l'architecture et de l'art. Des actions allant dans ce sens sont déjà organisées en 2021, la collection du FRAC s'ouvre à la création féminine et la 3<sup>ème</sup> Biennale d'Architecture *Infinie liberté, ou d'un monde pour une démocratie féministe* sera destinée à l'invitation exclusive d'artistes et architectes femmes.

Alors que certains lieux de création et de diffusion ont déjà intégré dans leur projet de structure et leur programmation un principe d'égalité et de diversité (le Petit Fauchoux, la Pratique, le Théâtre de la Tête Noire, le Centre Chorégraphique National d'Orléans...), la direction de la Culture et du Patrimoine veut inscrire l'égalité femmes-hommes dans les nouveaux cadres d'intervention et harmoniser les critères et les indicateurs de suivi.

En réponse à l'étude du Collectif HF CVL et Métiers Culture, le second a proposé le programme de mentorat féminin dans le spectacle vivant « Affranchies ! » ayant pour objectif l'accompagnement par les paires et l'empowerment des femmes. Le Collectif HF Centre-Val de Loire, soutenu par la Région, porte des projets de sensibilisation des acteurs et du tout public (conférences, ateliers) et défend plus particulièrement la mise en valeur du patrimoine à travers l'organisation d'un temps fort lors des Journées du Patrimoine mettant en avant le patrimoine en région Centre-Val de Loire.

Une mise en valeur du patrimoine en région également portée par le service Patrimoine et Inventaire de la Région qui, en 2020, a valorisé des œuvres réalisées ou commanditées par des femmes puisées dans ses études. Le SPI est également impliqué sur les questions d'égalité par le biais des expositions qu'il a pu créer, en menant des actions de sensibilisation auprès des publics empêchés (personnes âgées et handicapées) en partenariat avec l'association PEP 18.

### Le sport inclusif pour toutes et tous

Développer la pratique sportive féminine est un axe fort de la politique sportive régionale (*fiche action 29*), inscrit dans les conventions pluriannuelles de partenariat signées avec les Ligues. Certains sports en particulier (Football, Handball, Boxe, Tennis, Squash, Rugby, Vol en planeur) travaillent à la promotion de leur discipline au féminin afin d'attirer davantage de femmes parmi les licencié-es et adhérent-es : tournois et journées exclusivement pour les femmes, animations, sensibilisations et formations spécifiques à destination des femmes, communication dédiée à la promotion de la pratique féminine... Le résultat de ces actions, une augmentation des femmes parmi les licenciées mais aussi des personnes chargées de l'encadrement, des arbitres ou encore des dirigeantes de club – pour exemple en Handball entre 2018 et 2019 : +360 licenciées / +9 équipes féminines / +8 éducatrices / +27 dirigeantes / +14 arbitres féminines.

La Région Centre-Val de Loire soutient le Comité Régional Olympique et Sportif, acteur incontournable dans le secteur sportif. Membre du Comité de Pilotage Egalité, la structure est signataire de la charte égalité, participe au réseau « Sport et femmes » et est adhérente à l'association Femix'Sports qui accompagne les structures sportives dans la promotion de la mixité. En partenariat avec la Région, elle a organisé un séminaire « Sport, Ethique, Citoyenneté » en novembre 2019.

Afin de développer la pratique du sport pour les personnes en situation de handicap, la collectivité accompagne le comité régional Handisport dans ses multiples actions (*fiche action 30*) :

- Intervention dans les centres médico-sociaux et accompagnement dans la mise en place de projet sportif favorisant les rencontres inter-établissements ;
- *Pratique chez les jeunes* : action de sensibilisation dans les établissements scolaires sous forme de pratique sportive, de table ronde (échanges avec des sportifs en situation de handicap), de mise en pratique des jeunes en situation de handicap lors des cours d'EPS ;
- *Stage Jeunes à potentiels et multisports* : accompagnement et suivi des jeunes, création d'une dynamique régionale sur le secteur jeunes et intégration sociale ;
- Formation des acteurs-rices (direction de club, ligues..., éducateurs-rices, enseignant-es...) à la prise en compte du handicap

Nouvelle actrice forte et stratégique de la politique sportive en région Centre-Val de Loire installée en janvier 2021 et présidée par François Bonneau, la Conférence Régionale du Sport a pour objectif la mise en place d'un Projet Sportif Territorial. Un projet qui se décline à travers quatre axes dont deux d'entre eux sont intimement liés à l'égalité : la commission 3 « La pratique sportive comme facteur de cohésion sociale et déterminant de santé » et la commission 4 « La promotion de l'éthique du sport et la prévention des violences sous toutes ses formes ».

### Pour un tourisme solidaire

A travers le soutien apporté à des acteurs du tourisme (*fiche action 31*) tels que l'Union National des Associations de Tourisme et de Plein-Air (UNAT) et à Accueil Paysan Centre, dans le cadre de leur programme d'actions annuel, la Région favorise le développement d'un tourisme social, solidaire et respectueux de l'environnement à destination – pour l'UNAT plus particulièrement – des personnes seules, en famille, en groupes ou associations ; des classes découvertes ou colonies de vacances ; personnes en situation de handicap ; des publics fragilisés.

Un soutien que la Région a renforcé en 2020 par l'opération « Vacances relocalisées en Centre-Val de Loire » pour favoriser le départ en vacances des publics les plus fragilisés par la crise sanitaire et soutenir l'activité à minima des hébergements du tourisme social et solidaire en Centre-Val de Loire. Une action qui a permis à des personnes en grande difficulté, en situation d'exclusion, de bénéficier d'excursions et/ou de séjours à proximité :

- 19 associations subventionnées et 10 hébergements du tourisme social et solidaire ayant participé à l'accueil des séjours

- 2 842 bénéficiaires, dont 1 884 en loisirs, animations et excursions et 958 en séjours.

Lors de la CPR de mai 2021, la Région a voté le renouvellement de l'opération « Vacances relocalisées en Centre-Val de Loire » pour les séjours réalisés entre le 15 mai et le 15 novembre 2021.

Il est à noter que la Direction de l'Environnement et de la Transition Energétique participe au développement de l'accessibilité de l'accueil des Réserves Naturelles Régionales, aux publics aux personnes en situation de handicap.

#### *Mobilité : des transports accessibles pour toutes et tous*

La collectivité régionale mène une politique volontariste en matière d'accessibilité des transports à destination des personnes en situation de handicap (*fiche action 34*). Cette accessibilité est d'ailleurs inscrite dans le cadre des Délégations de Service Public des transports routiers interurbains : formation des personnels sur la prise en charge des PMR et des différents handicap, développement de l'accessibilité relative à l'information voyageurs et de la praticabilité des matériels roulants.

Dans le ferroviaire, depuis 2019, des travaux d'aménagement ont été réalisés ou lancés pour une mise en accessibilité et conformité des quais de gare sur l'ensemble du territoire régional (Nogent le Rotrou, Châteaudun, Chartres, Vierzon, Chinon, Amboise). Un investissement qui va de pair avec le remplacement du matériel ferroviaire pour le rendre accessible (Corail VS Régio2N).

La direction des Transports et de la Mobilité prévoit de continuer à développer l'accessibilité des transports par l'amélioration de l'information et de la communication auprès des voyageurs-euses via le déploiement d'une application multimodale et multihandicap est actuellement en cours de réflexion.

## Enseignements et préconisations

***L'ensemble des actions menées sur ces années 2018-2021, et déjà engagées en amont du Plan égalité pour certaines d'entre elles, amènent à tirer quelques enseignements et à définir des enjeux ou pistes d'actions pour la suite.***

### ***Une implication régionale reconnue***

Lorsque le Plan Egalité 2018-2021 s'est construit, la mobilisation de la Région sur les trois volets était d'ores et déjà engagée. Cette démarche a permis de conforter et de confirmer la collectivité régionale en tant qu'entité rassembleuse autour de cette valeur fondamentale de notre République qu'est l'Egalité.

### ***Un réseau solide de professionnel·les***

Dès les premières étapes de réflexion et de construction du Plan Egalité, la collectivité a su s'entourer d'un réseau de professionnel·les ayant à cœur de porter et de développer l'égalité sur l'ensemble du territoire régional. Ce réseau est une force pour accompagner le Plan Egalité et le suivi des actions. Principalement composé de structures associatives, y associer davantage d'entreprises et des collectivités territoriales permettrait d'amplifier l'action et d'essaimer. Une animation de ce réseau est primordiale pour faire vivre le sujet en externe à la collectivité et sur l'ensemble du territoire régional, à travers du partage d'expériences et/ou de la transmission de ressources.

### ***Une gouvernance et un périmètre à préciser***

Lors d'un temps de bilan avec les membres du comité de pilotage stratégique - principale instance de gouvernance rassemblant de nombreux partenaires - il a été remonté la difficulté de suivre et d'avancer concrètement sur les actions inscrites dans le Plan Egalité. Il convient pour la suite de définir une gouvernance de projet qui soit d'une part plus impliquante pour l'ensemble des élu·es et des directions au sein de la collectivité et d'autre part plus précise sur le suivi des actions et la prise de décisions.

Il a également été remonté la prégnance de l'égalité femmes-hommes dans les sujets traités par le comité de pilotage. La gouvernance externe est donc à diversifier ou le périmètre du Plan Egalité à préciser : une approche globale du sujet égalité ou un resserrement sur les compétences régionales, sur des secteurs en particulier ou en direction de publics ciblés.

### ***Une animation et un suivi de projets à renforcer***

Le Plan Egalité doit agir sur l'ensemble de l'activité et des politiques publiques portées par la région et le bilan présenté ci-dessus montre que pour la plupart d'entre elles c'est déjà le cas. Pour porter cette ambition l'implication de toutes les directions est nécessaire. La coordination et l'animation de projets doit permettre de développer du mieux possible cette transversalité, notamment par le biais d'agents et d'agentes « relais » au sein des directions et par le croisement du plan égalité, de ses enjeux et de son retroplanning d'élaboration avec les schémas et contrats régionaux (CPER, SRADDET, SRDEII, CPRDFOP...).

Pour accompagner le suivi du Plan égalité tout au long de sa mise en œuvre, il conviendrait de construire un cadre de suivi et d'évaluation en parallèle de l'élaboration d'un nouveau plan d'actions dont les indicateurs seraient pensés et posés en partenariat avec les directions opérationnelles et les schémas/stratégie régionales ainsi qu'avec les acteurs en externe.

### ***Mise en cohérence avec les obligations légales***

En continuité avec la loi du 4 août 2014 pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » qui prescrit l'obligation d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région, la loi du 6 août 2019 de « transformation de la fonction publique » pose l'obligation pour les collectivités de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle (qui ne peut excéder 3 ans). Jusqu'à cette année

2021, le premier était intégré dans le rapport d'activité et de développement durable et le second à travers le Plan d'action régional pour l'égalité. Il convient de rédiger ces documents en propre afin d'une part d'être en conformité avec les obligations légales et d'autre part de leur donner toute leur place et leur visibilité.

Pour aller encore plus loin dans l'engagement de la collectivité, une labellisation AFNOR Egalité/Diversité pourrait permettre de dynamiser le sujet en interne et externe, affirmant une "culture de l'égalité" régionale, et de donner plus de visibilité au plan et sa mise en œuvre

***Améliorer le suivi budgétaire en interne sur le sujet***

Le manque d'indicateurs précis et la mise en œuvre du sujet en transversalité au sein de l'ensemble des directions rendent l'analyse budgétaire complexe. En même temps qu'un cadre de suivi et d'évaluation doit être posé, il serait pertinent d'intégrer une perspective de genre dans l'analyse et la construction des budgets au travers d'une démarche de budgétisation sensible au genre, tel qu'expliqué par le Centre Hubertine Auclert

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-bsg-web.pdf>