



Stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes

***Une feuille de route pour l'égalité
entre les femmes et les hommes
dans les politiques publiques***

***Un plan d'actions pour
l'égalité professionnelle dans la collectivité***

INTRODUCTION

Sans que nous en ayons toujours conscience, **l'ensemble de nos rapports familiaux, sociaux et professionnels sont marqués depuis des siècles par le poids du patriarcat**. Les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes et cette domination des individus de sexe masculin sur les individus de sexe féminin engendre des inégalités. Elles sont vécues quotidiennement par les femmes dans toutes les activités de leur vie

En dépit des lois et d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités entre les femmes et les hommes, **les agissements sexistes et misogynes continuent d'être banalisés et une tolérance persiste**. Et en 2023, non seulement **le sexisme ne recule pas en France mais au contraire il progresse, notamment chez les jeunes** comme le révèle le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel sur l'état du sexisme en France. **Ces comportements insidieux (clichés, stéréotypes, blagues) s'introduisent et se diffusent dans toutes les sphères de la société, jusqu'à générer les discriminations et les violences les plus graves**.

Aujourd'hui la situation, en France, comme partout dans le monde, avec les menaces perpétuelles et sérieuses de recul des droits des femmes, la montée des comportements sexistes et des violences, nécessitent **une intervention plus importante**. L'action de la Région Centre-Val de Loire en faveur de l'égalité, aux côtés des partenaires institutionnels et associatifs régionaux qui agissent au quotidien, est reconnue depuis de nombreuses années. Avec cette feuille de route, **la collectivité régionale réaffirme sa détermination à faire sien le cinquième des objectifs de développement durable adoptés par les Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**. Objectif qu'elle se fixe dans **une vision intersectionnelle de prise en compte d'autres rapports de domination** tels que l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la classe sociale, l'origine et la nationalité, ...

L'égalité entre les femmes et les hommes, comme la lutte contre toute forme de discriminations de genre, est **un pilier de transformation de nos sociétés**. Dans une approche systémique, **elle s'inscrit dans les transitions sociales, sociétales, climatiques, économiques, numériques et démocratiques**. La démocratie est un processus en constante évolution et faire vivre le débat, dans une logique de mixité et de parité à tous les niveaux, c'est promouvoir une autre manière de gouverner et de servir l'intérêt général en associant tous les habitants et habitantes. C'est considérer les citoyennes et les citoyens au même niveau. Outre l'égalité dans la loi, il s'agit de pratiquer l'égalité et de contribuer à corriger les inégalités persistantes, d'obtenir des changements systémiques.

Le défi des transitions renvoie à une responsabilité collective où chacune et chacun, à son niveau, peut agir. Il renvoie aussi à des **politiques publiques nécessairement transversales et intégrées**, du niveau international comme au niveau territorial, **se traitant dans tous les domaines sectoriels, pensées et menées en proximité par et pour tous les acteurs, citoyens et citoyennes, pouvoirs publics, organisations de la société civile, milieux économiques....**

Pour cela, il s'agit d'une part d'être une collectivité, employeur, qui applique l'égalité dans son fonctionnement et sa gestion des ressources humaines. **Pour être réelle, l'égalité ne doit pas seulement être atteinte dans l'action visible à l'extérieur, mais elle doit s'incarner aussi dans le fonctionnement interne de la collectivité**. Cela implique des rééquilibrages et des efforts sur la rémunération, les promotions internes, l'accompagnement pour une reprise d'activité à temps plein, et l'accès à des fonctions à responsabilité.

Et d'autre part, il s'agit d'être **une collectivité qui par son action, influence, favorise la transformation sociale, la transition féministe, en conduisant des politiques publiques qui intègrent l'égalité femmes-hommes**. Par une approche intégrée et institutionnalisée dans tous les champs d'intervention de la Région et la mise en place, quand la situation l'impose, de dispositifs spécifiques pour réparer des injustices. **Cela suppose un changement radical dans la manière de réfléchir nos politiques publiques, nécessitant une appropriation politique et technique engagée sur le sujet, car l'intégration du genre est tout sauf évidente**. Toute l'action publique doit être observée et engagée sous le prisme du genre. Une intégration systématique qui doit parallèlement être étendue au volet financier par la mise en place d'une **budgétisation sensible au genre**, afin de garantir une dépense publique qui contribue à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

A. PERIMETRE DE LA STRATEGIE REGIONALE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET CADRE LEGAL

Le choix de créer une délégation dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'exécutif régional a été l'occasion de **requestionner l'action de la Région sur la thématique**

- **sur le territoire, sur le plan des politiques publiques qu'elle porte et coordonne,**
- **en interne à la collectivité, dans le cadre de sa politique de ressources humaines.**

1. Volet politiques publiques

L'élaboration d'une feuille de route sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques publiques n'est pas une obligation. Toutefois, **la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** via l'article 61 prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes présentent, avant le débat d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit présenter le bilan des actions menées dans l'année pour réduire les inégalités dans les politiques publiques dont elle a compétence, les moyens déployés, et les perspectives d'amélioration attendues. Ce rapport sera d'autant plus aisé à rédiger quand une collectivité a précisé son ambition et une stratégie de mise en œuvre.

La loi du 4 août 2014 fait de l'approche intégrée la règle en matière de politique d'égalité femmes-hommes. C'est l'approche retenue par l'exécutif régional et la feuille de route présentée vise à en tracer les grandes orientations, elles-mêmes déclinées en objectifs.

2. Volet ressources humaines

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la Fonction Publique** consiste en l'obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants ainsi que pour chaque Conseil Départemental et Conseil Régional d'élaborer un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si elle est de mieux en mieux encadrée et reconnue, la prise en compte de l'égalité professionnelle doit s'imposer dans un contexte sociétal imprégné de nombreux stéréotypes, où la distribution genrée des rôles sociaux et leur hiérarchisation sont encore à l'œuvre.

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Face à ces défis, et parce que contrairement aux idées reçues, le secteur public et les collectivités territoriales ne dérogent pas aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la Fonction Publique se doit d'être exemplaire et d'assumer ses responsabilités. D'une part parce qu'elle représente 20 % de l'emploi en France, mais aussi parce qu'il lui appartient de s'emparer pleinement de cette valeur fondamentale de la démocratie qu'est l'égalité, consacrée à l'article 1er de la Constitution.

La réflexion engagée à travers l'élaboration d'une **nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes** encourage la collectivité employeuse à porter, en accord avec la loi du 6 août 2019, un **plan d'actions pour l'égalité professionnelle pour la période 2023-2025** qui comporte des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur **égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois** de la fonction publique ;
- Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**.

B. METHODE D'ELABORATION

La construction de ce rapport, pour chacun des deux volets le constituant, a été réalisée en trois étapes :

- Un état des lieux à partir d'analyses de documents, de données et d'entretiens et un parangonnage auprès de 5 régions (Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Île-de-France et Occitanie) et 2 communes (Bourges et Tours).
- L'identification des enjeux et de la stratégie régionale avec des ateliers de travail (dont avec les représentants des organisations syndicales) et des entretiens internes.
- La construction de la feuille de route politiques publiques et du plan d'égalité professionnel. Sur le volet politiques publiques, un temps fort de concertation a été organisé le 7 mars réunissant près de 85 participants associatifs, institutionnels de secteurs divers (culture, sport, économie, ESS, formation professionnelle, transport, jeunesse). Après un temps de plénière présentant quelques éléments clés du diagnostic, les personnes présentes se sont réparties pour un travail autour de quatre thèmes : la mixité des métiers et des parcours ; l'égalité valorisation et accès aux responsabilités ; l'aménagement égalitaire du territoire ; la prévention et la lutte contre les comportements et violences sexistes et sexuels.

I. VOLET POLITIQUES PUBLIQUES - UNE FEUILLE DE ROUTE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En juillet 2021, le nouvel exécutif a fait le choix d'afficher son engagement à faire reculer les inégalités entre les femmes et les hommes par la création d'une délégation de plein droit et la volonté de travailler autour de trois axes stratégiques :

- La culture de l'égalité et du respect mutuel,
- L'autonomie des femmes et l'accès aux droits,
- La prévention et la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes, sexuelles et psychiques.

Au-delà de l'approche transversale à toutes les politiques publiques déjà en œuvre, l'approche intégrée, à travers ces trois axes, est la méthode engagée pour la mise en œuvre de la politique égalité femmes-hommes.

A. UNE LIGNE DE CONDUITE ET DES INCONTOURNABLES

1. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'approche intégrée est inscrite dans la loi puisque l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précise que « l'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes consiste, selon une définition du Conseil de l'Europe, en « l'incorporation de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs et actrices généralement impliqué-es dans la définition, la mise en œuvre ou l'évaluation des politiques. Elle peut donc mener à la réorganisation, l'amélioration et l'évaluation des processus de prise de décision relatifs aux politiques.

L'approche intégrée n'implique pas d'en finir avec toutes les mesures spécifiques s'adressant aux femmes ou étant consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle implique une double démarche :

- Une approche transversale : l'objectif d'égalité femmes-hommes doit être présent dans toute politique, toute loi, toute mesure. Par exemple, les politiques en matière de transports ou d'emploi doivent prendre en compte les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs besoins et aspirations parfois différents ;
- Une approche spécifique : des actions spécifiques, à destination exclusivement des femmes, peuvent être prises. Il s'avère encore nécessaire de réparer des situations évidentes d'inégalités ou de discriminations sexistes. Pour cela, ces actions spécifiques ou dites "mesures d'action positive", sont encore possibles et nécessaires. »

2. Des incontournables méthodologiques

Pour déployer une réelle approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, une méthode doit être déployée et quatre points doivent être prioritairement traités.

➤ *La collecte, la production, l'analyse et la diffusion des données quantitatives et qualitatives genrées*

Avoir une approche intégrée de l'égalité suppose de concevoir les politiques en prenant en compte en amont la situation des femmes et des hommes et lors de toute construction d'une politique publique, d'identifier les éventuelles inégalités, d'évaluer l'impact attendu sur les femmes comme sur les hommes des dispositifs pouvant être mis en place et de proposer si nécessaire des mesures alternatives ou correctives pour que les dispositifs agissent efficacement contre ces inégalités.

La première phase d'état des lieux a montré la rareté des **données sexuées** produites par la collectivité. Ce manque de données rend difficile la réalisation d'un diagnostic et par conséquent, l'évaluation de l'impact des politiques régionales sur l'égalité femmes-hommes. C'est pourquoi la mise **en place d'un travail d'observation et la définition d'indicateurs**, permettant notamment **de mesurer l'effort financier consacré par la Région pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, doivent être mis en place**. Une démarche d'évaluation de la politique égalité femmes-hommes à construire en lien avec celle menée plus largement par la collectivité sur ses politiques publiques.

A l'instar des projets de loi au niveau national¹, ce sont donc tous les schémas, stratégies et dispositifs portés par la collectivité qui doivent être analysés et évalués au prisme du genre.

➤ *La formation des acteurs et des actrices public-ques et privé-es en région*

Intégrer le genre dans la réflexion et identifier de nouvelles politiques suppose une bonne maîtrise des enjeux sectoriels de genre, de la méthodologie (dont la complémentarité entre approche intégrée et approche spécifique) et la définition d'indicateurs de suivi des résultats attendus.

L'acculturation des équipes est un préalable à l'intégration du sujet dans les politiques régionales. Le plan de formation en cours de déploiement au sein de la collectivité permet une première sensibilisation sur les stéréotypes et discriminations (module 1) ainsi que sur les comportements et violences sexistes et sexuelles (module 2). En parallèle, plusieurs services et directions ont pu bénéficier d'une formation-action permettant d'interroger la prise en compte de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans leurs pratiques professionnelles.

De nombreuses politiques régionales sont mises en œuvre, associant de multiples acteurs et partenaires régionaux ou locaux. Ces derniers doivent pouvoir être accompagnés, voire formés, pour mieux prendre en compte les enjeux d'égalité femmes-hommes dans leurs propres projets et actions. Certains secteurs sont particulièrement sensibles au regard du sujet et pourraient être traités prioritairement (formation professionnelle, orientation, jeunesse, ...).

➤ *Des échanges partenariaux et intersectoriels*

Les inégalités femmes-hommes sont systémiques, elles impactent simultanément la sphère professionnelle, publique et privée. **L'approche intégrée permet une prise en compte plus globale, un**

¹ Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

questionnement de toute la chaîne, et suppose que les partenaires en amont comme en aval se saisissent et portent les enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Et parce que les problématiques peuvent être communes quels que soient les secteurs, la rencontre et les échanges entre les acteurs doivent pouvoir se faire.

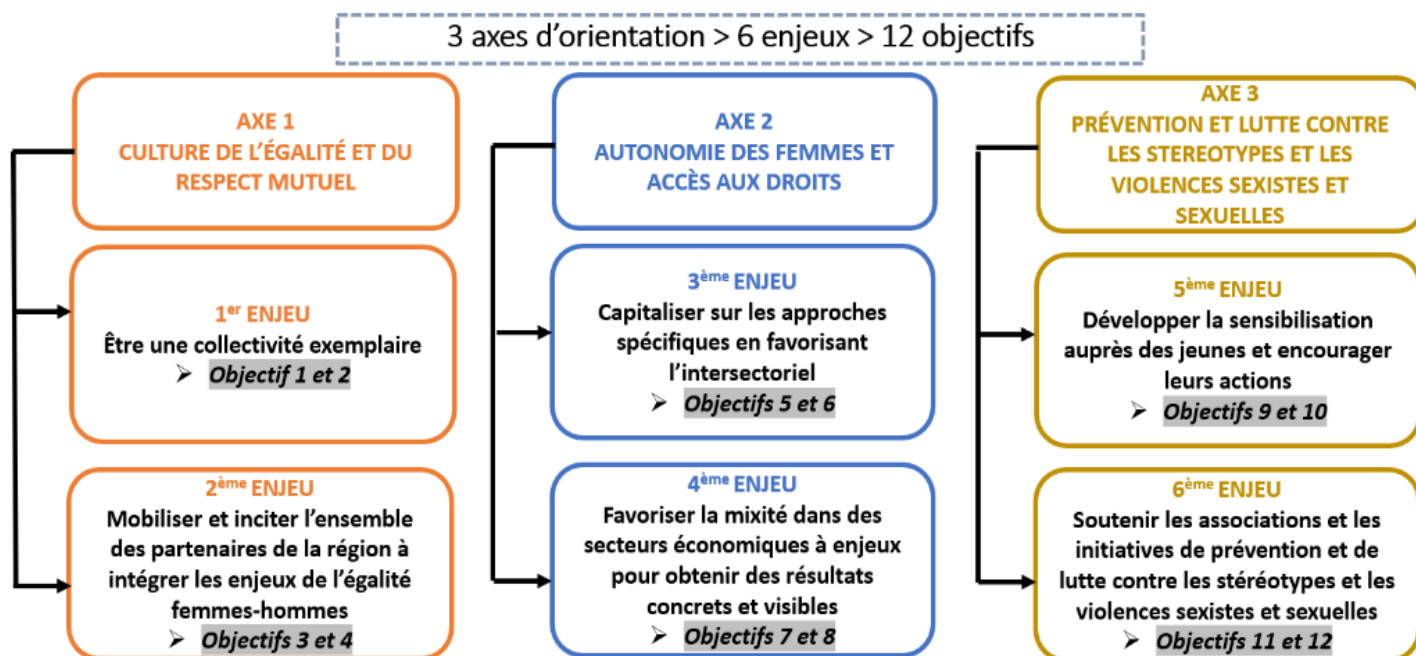
Des partenariats déjà engagés tels que dans la « convention régionale pour l'égalité filles-garçons femmes-hommes dans le système éducatif » peuvent être support pour accompagner ce dialogue, sans négliger les temps dédiés doivent également être proposés.

➤ *La mise en place de l'éga-conditionnalité des aides régionales*

L'approche intégrée suppose de questionner la manière dont les dépenses publiques contribuent à l'égalité femmes-hommes et d'opérer des ajustements si nécessaire. Concrètement, la collectivité régionale doit pouvoir emmener et inciter les acteurs régionaux à s'engager et à agir sur le sujet.

Pour appuyer cette nécessaire mobilisation de tous et toutes, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes préconise depuis 2016 la mise en place de **l'éga-conditionnalité**. Cette démarche consiste à **intégrer les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'attribution des fonds publics ou les autorisations administratives**. L'éga-conditionnalité peut prendre différentes formes et être mise en œuvre de manière progressive.

B. TROIS AXES D'ORIENTATION STRATEGIQUES



1. Axe 1 - La culture de l'égalité et du respect mutuel

Nous savons que les nouvelles générations sont aujourd'hui plus conscientisées, plus engagées aussi que les précédentes, mais une partie est aussi plus perméable aux stéréotypes de genre et les perpétue. Le rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité sur l'état du sexisme en France révèle que, non seulement en 2023 le sexisme ne recule pas, mais au contraire il progresse, et notamment chez les jeunes.

La reproduction des stéréotypes sexistes, des clichés, peut rassurer par les repères qu'elle donne mais elle contribue à façonner une « destinée » scolaire, puis professionnelle, et familiale en fonction du genre. Cette construction sociale enferme les filles et les garçons, les femmes et hommes dans des rôles prédéfinis, conformes aux codes sociaux d'une société qui demeure profondément patriarcale, et qui continue de diffuser des stéréotypes de genre, sur les réseaux sociaux, à la télévision, au cinéma, à l'école, comme à la maison, avec leur lot d'injonctions à la féminité normée, ou à la virilité pour les garçons.

Intégrer l'égalité femmes-hommes de manière transversale suppose en premier lieu de développer une « culture commune de l'égalité », concomitante d'une communication débarrassée des stéréotypes de genre, de la production de données et leur analyse, et la mise en place de critères incitatifs corrélés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes pour l'octroi des financements.

➤ Enjeu 1 : Être une collectivité exemplaire

Porter une politique publique régionale en faveur de l'égalité femmes-hommes, nécessite de s'assurer que d'une part le message qui est porté par la collectivité s'adresse au plus grand nombre et soit représentatif de la société, et d'autre part que les actions qu'elle soutient soit bénéfiques aux hommes comme aux femmes de la manière la plus égalitaire possible

Objectif 1 : Porter une communication sans stéréotype de sexe/de genre et de modèle préconçu : dans la communication écrite (langage égalitaire) et la production de visuels, veiller à une parité dans les interventions et les représentations lors d'événements régionaux ou d'envergure

La direction de la communication veille déjà à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la communication institutionnelle. Cependant, la collectivité ne dispose pas de guide qui rappelle les directives en matière de féminisation des titres, des fonctions ou des métiers², et indique les bonnes pratiques en termes de communication (langage égalitaire, mixité voire parité des intervenant-es pour les tables rondes, les forums organisés par la Région ou lors de délégation régionales...).

Par ailleurs, la Région subventionne un certain nombre de manifestations, et peut faire appel à des prestataires pour l'organisation d'événements. Dans ce cadre, une communication non stéréotypée et non dégradante de l'image des femmes doit être garantie et les cahiers des charges des prestataires consultés sur des marchés de communication et de promotion doivent pouvoir mentionner ces obligations.

² Un cadre juridique encourage l'utilisation du féminin des noms de métiers dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'Etat. Une première [circulaire du Premier ministre du 11 mars 1986](#) relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre est venue prescrire cette obligation et indiquer en annexe les règles de féminisation. Le Premier ministre a réitéré cette obligation dans une [circulaire du 6 mars 1998](#) relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.

PISTES D'ACTION

- ❖ Elaboration d'un cadre d'application de la politique de communication de la Région intégrant l'égalité femmes-hommes et luttant contre les stéréotypes de sexe dans la rédaction, la production de visuels, dans l'évènementiel et dans la composition des délégations régionales en France ou à l'étranger,
- ❖ Dans le cadre du SPASER, intégration de mention sur l'engagement de la Région en matière d'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes dans les cahiers des charges concernant des prestations de communication de type production de visuels ou/et élaboration d'une campagne de communication de mentions, et réflexion sur la définition d'un critère qualité du marché sur le sujet.

Objectif 2 : Produire des données pour mesurer l'impact des politiques publiques sur l'égalité femmes-hommes

Le diagnostic mené sur les politiques publiques a montré que peu de données sexuées quantitatives ou qualitatives sont produites à ce jour par la collectivité, notamment sur les bénéficiaires directs en cas d'aide individuelle.

La démarche de pilotage et d'évaluation des politiques publiques régionales engagée par la collectivité est l'occasion d'intégrer des indicateurs spécifiques aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. Les données ainsi récoltées, permettant de mesurer les effets de l'action de la Région sur la thématique, devront être accessibles et partagées auprès du plus grand nombre.

La collecte et l'analyse des données sexuées, et de ce fait en amont la définition d'indicateurs de suivi et évaluation, doit également être introduite dans les cahiers des charges des études de la Région, de ses partenaires et, dans les stratégies régionales.

PISTES D'ACTION

- ❖ Intégrer de manière systématique dans les cahiers des charges relatifs à des études la collecte et l'analyse des données sous le prisme de genre,
- ❖ Définir des indicateurs sectoriels et transversaux sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre du pilotage et de l'évaluation des politiques publiques.

➤ Enjeu 2 : Mobiliser et inciter l'ensemble des partenaires de la Région Centre-Val de Loire à intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes

SRDEII, CPRDFOP, Feuille de route « Culture(s) en partage », Feuille de route Jeunesse, Feuille de route Sport, Stratégie régionale Numérique, la première année de la mandature a été l'occasion de reposer l'ambition de la Région Centre-Val de Loire sur de nombreux sujets. Dans un principe d'approche intégrée, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes a été posée dans chacune de ces démarches stratégiques.

Cette ambition doit pouvoir se traduire dans les actions et dispositifs portés par la Région tout en s'adaptant aux problématiques rencontrées pour chaque politique publique régionale.

Objectif 3 : Mettre en place une grille de lecture de la prise en compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes pour chaque politique ou dispositif

Les enjeux de l'égalité femmes-hommes sont différents selon les secteurs. Il est donc nécessaire qu'un travail d'identification des enjeux et des inégalités femmes-hommes soit réalisé pour chaque politique publique régionale et dans les dispositifs déployés. Ce travail peut s'appuyer d'une part sur les diagnostics réalisés, et d'autre part sur la mise en place de formation métiers telles que déjà proposées dans le champ de l'orientation et de la culture.

Une fois les enjeux identifiés et partagés, il est alors possible d'évaluer les marges de progrès et de définir des axes de travail en matière d'égalité femmes-hommes pour les prochaines années. Cette étape permet également d'identifier et de mettre à jour des indicateurs clés par domaine, répondant de ce fait à l'objectif 2.

PISTES D'ACTION

- ❖ Définir et mettre en place des actions prioritaires sur l'égalité femmes-hommes pour chaque politique publique régionale, dans l'objectif d'identifier les marges de progrès et de corriger les inégalités constatées

Objectif 4 : Intégrer des mesures et des critères incitatifs sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs financiers de la Région

Comme précisé dans le chapitre sur les incontournables de l'approche intégrée, l'éga-conditionnalité consiste à intégrer dans l'attribution des fonds publics le respect de règles ou d'actions visant à réduire les inégalités femmes-hommes. L'objectif est de garantir que l'octroi de fonds publics ne va pas aggraver les inégalités mais au contraire contribuer à les réduire et ce, même si ce n'est pas l'objectif particulier des différents dispositifs.

Pour exemple, en contractualisant avec un organisme sur un taux de mixité ou de parité à atteindre en matière d'accès du public à un dispositif, à une activité, on garantit que les freins spécifiques que peuvent rencontrer les femmes ou les hommes sont bien traités et que des mesures sont mises en place pour contribuer à les lever. Ce taux à atteindre ne sera déterminé qu'en s'appuyant sur le diagnostic préalablement partagé et ne peut nullement se transposer d'un sujet à un autre, même dans un secteur similaire.

C'est pourquoi la mise en œuvre effective de l'éga-conditionnalité doit se construire progressivement et collectivement, avec les acteurs concernés. Le travail d'identification des enjeux et de définition des axes de travail est à partager avec les associations, les collectivités et les institutions partenaires. Cette étape est nécessaire pour mettre en place une démarche d'éga-conditionnalité cohérente et adaptée aux spécificités des acteurs et des secteurs.

Pour ce faire, des temps de sensibilisation et d'échange avec les partenaires, à l'instar du groupe de travail constitué dans le cadre de la Conférence Permanente de Coopération pour la Culture, est un préalable nécessaire, première étape dans cette construction.

La traduction de ce travail sera l'étude de l'application de l'éga-conditionnalité – et la mise en place de critères de conditionnalité, ou de bonification – à tous ou à certains cadres d'intervention, à l'exemple

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

du dispositif AvosID, qui intègre depuis 2022 une bonification à hauteur de 10% pour les projets qui comprennent des actions en lien avec la thématique.

PISTES D'ACTION

- ❖ Mettre en place des temps de sensibilisation, d'échange et/ou de formation en direction des partenaires pour présenter la feuille de route, les axes de travail et les principes de l'éga-conditionnalité,
- ❖ Mettre en œuvre les critères d'intervention ou de bonification des aides régionales au regard de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans des politiques ou/et dans des dispositifs en concertation avec les partenaires.

❖ INDICATEURS DE SUIVI ET D'EVALUATION

Axes		Enjeux		Objectifs		Indicateurs de résultats (Objectifs)	Indicateurs d'impacts (Enjeux)	Indicateurs de contexte (Axes)
1	CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DU RESPECT MUTUEL	1.1.	Être une collectivité exemplaire	1.1.1.	Porter une communication sans stéréotype de sexe/de genre et de modèle préconçu : dans la communication écrite (langage égalitaire) et la production de visuel, parité dans les interventions, représentations lors d'événements régionaux ou d'envergure	Taux de publication et de manifestation intégrant les règles validées sur la communication non stéréotypée : 80% d'ici la fin de la mandature ?	Part des femmes dans les bénéficiaires des politiques & dispositifs de la Région (par genre / par âge)	
				1.1.2	Produire des données pour mesurer l'impact des politiques publiques sur l'égalité femmes-hommes	Part de dispositif d'intervention régionale disposant de données et d'analyse sur les bénéficiaires par genre		
		1.2.	Mobiliser et inciter l'ensemble des partenaires de la région à intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes	1.2.1	Mettre en place une grille de lecture de la prise en compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes pour chaque politique/dispositif	Part des politiques et dispositifs disposant d'objectifs chiffrés sur le genre	Part des partenaires ayant modifié leurs pratiques et facilité l'accès à leurs actions pour les femmes	
				1.2.2.	Intégrer des mesures et des critères incitatifs sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs financiers de la Région	Part des dispositifs de la Région intégrant des mesures et des critères par l'éga-ctionnalité		

2. Axe 2 – L'autonomie des femmes et l'accès aux droits

Encore aujourd'hui la place des hommes et des femmes dans le monde professionnel diffère. « **Plafond de verre** », « **plancher collant** », « **paroi de verre** », ... **les femmes se voient poser plus de barrières que les hommes dans leur vie et évolution professionnelles**. Des freins qu'elles peuvent elles-mêmes s'imposer mais qui peuvent être portés par d'autres, de manière consciente ou inconsciente.

Pour les femmes, qui **gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes** et représentent **70% des travailleurs et travailleuses pauvres**, **l'autonomisation, notamment financière, et l'accès aux droits sont des enjeux fondamentaux**. Ils contribuent à **leur émancipation, à l'amélioration de leurs propres conditions de vie et, si nécessaire, d'échapper à l'emprise des conjoints violents**.

Ces inégalités sont le résultat de **stéréotypes profondément ancrés**. Des stéréotypes et des schémas de reproduction sociale qui définissent des choix d'orientation scolaire, de métiers, de carrière. Alors que les (jeunes) hommes comme les (jeunes) femmes doivent pouvoir avoir accès aux études, aux métiers et aux secteurs d'activités qu'ils et elles souhaitent :

- Les jeunes filles représentent 74% des filières littéraires et 48% des filières scientifiques au lycée mais seulement 28% des élèves en école d'Ingénieur-e ;
- Les femmes représentent seulement 27% des directeurs et directrices d'entreprises ;
- Sur les 87 familles professionnelles, seules 19% sont mixtes.

Pour faire progresser l'égalité femmes-hommes et favoriser plus particulièrement l'autonomie des femmes et leur accès aux droits, l'approche intégrée et l'approche spécifique sont complémentaires. Aujourd'hui, les actions conduites par la Région pour accompagner les femmes vers l'autonomie économiques et sociales entrent davantage dans le cadre de dispositif spécifiques. C'est notamment le cas avec le PAREF.

Sans remettre en cause la pertinence de ces actions et leur efficacité à égaliser les chances, force est de constater qu'elles ne permettent pas d'agir sur les causes structurelles des inégalités. C'est pourquoi, penser le développement d'actions en faveur de l'autonomie des femmes et l'accès aux droits en prenant en compte l'approche intégrée s'impose, en complément des dispositifs spécifiques.

➤ **Enjeu 3 : Capitaliser sur les approches spécifiques, en favorisant l'intersectoriel**

Plusieurs politiques régionales développent des actions spécifiques visant la promotion de l'égalité femmes-hommes. Ces politiques permettent d'apporter des réponses en direct aux femmes ou via des associations et de construire de nouvelles réponses et partenariats.

Objectif 5 : Appuyer le leadership et la visibilité des femmes : mentorat, participation aux instances de gouvernance et de concertation régionale...

Dans la dynamique de certaines dispositions législatives³ sur la représentation des femmes dans les instances décisionnelles et au regard de l'engagement de la Région sur l'égalité femmes-hommes, différents comités régionaux et territoriaux adoptent le principe d'une représentation paritaire universelle ou proportionnelle. Pour autant, l'accès des femmes à ces fonctions se heurte à différents freins qui, pour certains, sont propres au fonctionnement de ces institutions, pour d'autres, sont liés aux rôles sociaux attribués aux femmes et aux expériences qu'elles ont pu développer.

Des instances sont en recherche de candidatures féminines. En région Centre-Val de Loire et dans d'autres régions se développent des initiatives visant à accompagner et à promouvoir le leadership des femmes, à mettre en valeur la place des femmes dans l'histoire (matrimoine) et le développement économique et local (entrepreneuriat). Pour renforcer l'efficacité de ces démarches, ces initiatives peuvent être encouragées par l'échange intersectoriel et l'émergence de partenariats. Cela peut passer par l'organisation de rencontres sur les territoires comme l'a démontré le séminaire régional du 7 mars 2023 et pendant lequel la proposition d'organiser des assises régionales de l'égalité femmes hommes a émergé.

³ La loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France pose l'obligation pour les instances dirigeantes des fédérations sportives nationales de respecter la parité femmes/hommes lors des renouvellements de leurs mandats à compter du 1er janvier 2024. Cette parité sera étendue aux fédérations régionales à compter du 1er janvier 2028.

PISTES D'ACTION

- ❖ Capitaliser sur l'expérience du programme de mentorat pour la culture « Affranchies ! » et déployer des programmes de mentorat dans d'autres secteurs d'activité
- ❖ Mettre en place des assises régionales de l'égalité femmes hommes
- ❖ Lancer et animer un réseau intersectoriel d'ambassadrices régionales pour promouvoir le parcours des femmes dans les territoires et leur accès aux instances de décision

Objectif 6 : Former les professionnel·les à la déconstruction des stéréotypes de genre, à l'approche intégrée, à l'égalité professionnelle

Les échanges du 7 mars ont pointé des niveaux de formation et de méthodologie inégaux entre les acteurs, ce qui peut fragiliser la pérennité des projets et des démarches engagées. Or certaines structures développent une démarche de sensibilisation ou mettent en place et animent des temps de formations dans leur champ de compétence et ont acquis une bonne expertise méthodologique. Ce savoir-faire gagnerait à être capitalisé et valorisé pour permettre la proposition d'offres de formation sur l'égalité femmes-hommes aux associations et organismes territoriaux.

Cette capitalisation de savoir-faire a été envisagée lors des rencontres initiées dans le cadre du précédent plan d'action sur l'égalité. L'organisation d'un appel à commun par la Région sur la mise en place d'une offre de formation sur l'égalité femmes-hommes peut permettre de concrétiser la démarche. Cela pourra répondre en partie au moins aux besoins des structures partenaires de la Région au regard des orientations en termes d'éga-conditionnalité (voir objectifs 4 et 5).

PISTES D'ACTION

- ❖ Créer un appel à commun sur la mise en place de programmes de formation des professionnel·les sur l'égalité femmes-hommes, la lutte contre des stéréotypes, l'égalité professionnelle, l'approche intégrée...
- ❖ Accompagner le secteur associatif, notamment par l'intégration d'un module dédié à l'égalité femmes-hommes au sein des dispositifs de formations de bénévoles dirigeant·es.

➤ Enjeu 4 : Favoriser la mixité des métiers dans des secteurs économiques à enjeux pour obtenir des résultats concrets et visibles

La Région souhaite développer une approche intégrée de l'égalité pour favoriser la mixité des métiers dans des secteurs économiques à enjeux, de l'école à l'emploi, en passant par la reconversion et la formation professionnelle pour favoriser la mixité dans les choix d'orientation scolaire et professionnelle. Deux secteurs prioritaires ont été identifiés : le numérique et la santé.

Dans le champ du numérique, différentes études montrent que la part des femmes stagne autour de 27% quand elle ne recule pas. Au regard de l'importance de ce secteur en termes d'emplois (230 000 postes à pourvoir d'ici 2025 en France) et de qualification, il est stratégique d'agir pour faciliter l'accès des femmes à ce secteur.

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le secteur de la santé et celui des filières sanitaire et sociale doivent, à l'inverse, encourager l'accès des hommes aux métiers du soin et de l'accompagnement des plus vulnérables. Agir sur le sujet peut constituer une réponse à la pénurie de main-d'œuvre et à l'image dégradée de ces secteurs. Cet objectif, inscrit dans le nouveau Schéma Régional des formations sanitaires et sociales voté en séance plénière de février 2023, doit s'intégrer au Plan 100% Santé.

La Région fortement engagée dans le développement de ces secteurs peut mobiliser l'ensemble des acteurs et disposer de ressources pour expérimenter une démarche intégrée sur un ou des territoires.

Objectif 7 : Mettre en cohérence les actions existantes et favoriser l'émergence de dispositifs partenariaux innovants

La Région construit et développe ses différentes politiques à travers des schémas. Toutes ces démarches sont co-construites avec différents acteurs. Dans le champ de l'économie, de la formation, de l'orientation et du développement du numérique, sont notamment déployés le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), le Plan régional des Formations (PRF), le Contrat Régional Formation-Orientation Professionnelles (CPRDFOP), le Schéma des Formations Sanitaires et Sociales (SFSS), la stratégie numérique régionale de décembre 2022 qui positionnent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu majeur rejoignant ainsi les ambitions posées dans le cadre de la Stratégie de Cohérence Régionale d'Aménagement Numérique en région Centre – Val de Loire (SCORAN)..

Ces différents textes et engagements abordent la question de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle mais le diagnostic a démontré que les actions qui sont déployées restent spécifiques (PAREF), ponctuelles (forum des métiers, ateliers...), et/ou événementielles (exposition, conférences, colloques, ateliers). Elles irriguent insuffisamment la politique générale et les résultats sont difficiles à mesurer. Le choix de travailler sur ces deux secteurs économiques en particulier permet de concentrer les efforts et d'intégrer la question de la mixité et de l'égalité femmes-hommes en y associant toute la chaîne d'acteurs.

Pour élaborer une réflexion et des actions collectives, un comité spécifique doit être mis en place. Il pourra s'appuyer notamment sur les instances de concertation ou de gouvernance des différents schémas, stratégies et conventions concernées (Service de l'Etat, élu.es et services de la Région, professionnels du secteur...) mais aussi solliciter des représentants de collectivités, du monde de la recherche et de l'enseignement supérieur et des représentants des milieux féministes et associatifs agissant dans ce secteur. Ce comité définirait les contours de la démarche et établirait un premier état des lieux de l'existant puis, à la lecture de celui-ci, le programme de travail à mettre en place.

PISTES D'ACTION

- ❖ Mettre en place un comité stratégique associant la chaîne d'acteurs pour expérimenter l'intégration systématique de l'objectif de mixité dans les secteurs du numérique et de la santé en Région Centre-Val de Loire
- ❖ Elaborer un état des lieux des actions déjà mises en œuvre afin de situer les « manques » et les partenariats à développer, sur les secteurs du numérique et de la santé notamment

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif 8 : Mettre en place une démarche expérimentale, transversale et intégrée sur un ou des territoires

Pour mettre en place ces démarches expérimentales, il faudra en premier lieu identifier un ou des territoires sur lequel, ou lesquels, au regard des priorités territoriales, des acteurs et des actions engagés, il serait pertinent de déployer une stratégie intégrée, de l'école à l'emploi, en passant par la reconversion et la formation professionnelle. Ce choix doit être pris en concertation avec l'ensemble des acteurs au sein des comités stratégiques, en tenant compte des dynamiques locales et des opportunités de soutien au niveau national et européen.

Au niveau régional, sur le numérique par exemple, cette expérimentation devrait pouvoir s'appuyer pleinement sur les acteurs déjà engagés sur la féminisation du secteur numérique et qui sont en recherche de solutions pour agir concrètement, notamment au sein du Conseil régional du numérique (CRNUM), du GIP RECIA, de Human Tech Days, ... La mise en place du Campus des Métiers et Qualifications sur la Transformation Numérique en région Centre-Val de Loire (CMQ Trans Num) initié par la Région et le Rectorat peut être un bon outil et une opportunité pour travailler sur le sujet.

PISTES D'ACTION

- ❖ Proposer et expérimenter sur un territoire un plan d'action intégré sur la mixité dans les métiers du numérique, en associant toute la chaîne d'acteurs
- ❖ Proposer et expérimenter sur un territoire un plan d'action intégré sur la mixité dans les métiers de la santé, en associant toute la chaîne d'acteurs

❖ INDICATEURS DE SUIVI ET D'EVALUATION

Axes	Enjeux	Objectifs	Indicateurs de résultats (Objectifs)	Indicateurs d'impacts (Enjeux)	Indicateurs de contexte (Axes)
2	AUTONOMIE DES FEMMES ET ACCÈS AUX DROITS	2.1.	Capitaliser sur les approches spécifiques en favorisant l'intersectoriel		
		2.1.1.	Appuyer le leadership et la visibilité des femmes : mentorat, participation aux instances de gouvernance et de concertation régionale...	Part des instances régionales qui disposent d'une gouvernance comptant au moins 40% de femmes : 80 % ? Part de femmes entrepreneures dans les aides régionales : 45% ?	Part des femmes dans les créations d'entreprises Part des femmes et des hommes dans l'emploi dans les secteurs du numérique et de la santé
		2.1.2.	Former les partenaires à l'égalité femmes-hommes (la déconstruction des stéréotypes, à l'approche intégrée, à l'égalité professionnelle)	Part des partenaires de la Région formés à l'égalité femmes-hommes (stéréotypes, approche intégrée de l'égalité FH, égalité pro) dans leur pratique : 50% ?	
	2.2.	2.2.1.	Mettre en cohérence les actions existantes et favoriser l'émergence de dispositifs innovants	Nb de partenaires intégrés dans les expérimentations	
		2.2.2.	Mettre en place une démarche expérimentale, transversale et intégrée sur un ou des territoires	Nombre d'expérimentations lancées	

3. Axe 3 – La prévention et la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes, sexuelles et psychiques

Les mouvements de libération de la parole de ces dernières années ont révélé **l'ampleur et le caractère systémique des violences sexistes et sexuelles à l'encontre des femmes**, marqueur d'une société encore dominée par le patriarcat. En France, chaque année, 220 000 femmes déclarent avoir subi des violences, seules 18% portent plainte.

Comme a pu le montrer le récent rapport du CESER « Genre et violences : Faits divers, faits de société ? » et les nombreuses études sur le sujet, les violences sont la conséquence la plus extrême des inégalités entre les femmes et les hommes. La Région, soucieuse d'agir au quotidien au plus près des populations, s'attachera davantage dans le cadre des politiques publiques dont elle a la compétence, à prévenir et à lutter contre toute forme de violence.

La prévention et la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et psychiques est une question qui traverse l'ensemble des politiques publiques. L'action de la Région peut concourir à **prévenir** les violences sexistes, sexuelles et psychiques par : **l'information** et la **sensibilisation**, la **formation** des agents et des agentes, et le **soutien aux actions** menées par les associations et structures partenaires engagées.

A plusieurs reprises, et notamment lors des concertations mises en place dans le cadre du nouveau PACTE régional pour la jeunesse ou lors de l'élaboration de la nouvelle stratégie régionale du numérique, les jeunes ont pu exprimer leurs questionnements, voire leur inquiétude sur ce volet. Fait marquant, et suite à une proposition qui leur a été faite, les membres du Conseil Régional de la Jeunesse se sont saisis de la question du cyberharcèlement sexiste, s'engageant à transmettre des préconisations à la collectivité sur ce sujet.

➤ **Enjeu 5 : Développer la sensibilisation auprès des jeunes et encourager leurs actions**

Si les jeunes femmes et les jeunes hommes sont aujourd'hui plus sensibilisé.es au sujet, l'état des lieux sur le sexisme en 2023 réalisé par le Haut Conseil à l'Egalité femmes-hommes montre qu'un réel travail de sensibilisation et d'information est encore nécessaire. Pour illustrer, ces quelques chiffres issus du rapport :

- Une femme sur cinq de 18 à 25 ans déclare avoir déjà subi un viol ou une agression sexuelle,
- 36% des hommes de 18-24 ans pensent qu'une femme peut prendre plaisir à être humiliée ou injuriée ;
- 23% estiment qu'elle peut prendre du plaisir à être forcée
- 44% des jeunes ayant déjà eu un rapport sexuel déclarent avoir essayé de reproduire des pratiques vues dans des films ou vidéos pornographiques.

Objectif 9 : Communiquer sur les outils et les ressources existantes

Acteurs de la jeunesse et/ou des questions d'égalité femmes-hommes, ils ont à cœur d'informer et de sensibiliser les jeunes sur les stéréotypes, les agissements sexistes et les violences qui peuvent en découler. Ces structures peuvent mettre à disposition de la ressource, créer des outils de sensibilisation, voire mettre en place des actions pour prévenir et lutter contre ces comportements et ces violences. La mise en visibilité et en accessibilité de ces ressources est primordiale, notamment auprès des jeunes et des jeunes femmes – les femmes entre 18 et 29 ans représentent 41% des

victimes de violences physiques⁴. Mais pour que le message leur arrive, il s'agit de les faire connaître et de les déployer dans les lieux qui leur sont dédiés et qu'ils et elles fréquentent, tant physiques que virtuels.

De manière complémentaire, la communication et l'information au sein des lycées est à poursuivre et développer, en articulation avec les actions de prévention et de promotion de la santé portée par la Région à travers le dispositif 100% éducation-santé ou dans le cadre du partenariat mené avec la Fédération Régionale des Acteurs de Prévention de la Santé (FRAPS) et l'Agence Régionale de Santé.

PISTES D'ACTION

- ❖ Développer des espaces et des outils d'information et de communication sur les violences sexistes et sexuelles dans les lycées
- ❖ Mettre en place une rubrique sur les violences sexistes et sexuelles dans Yep's et produire régulièrement des contenus sur le sujet

Objectif 10 : Impliquer les jeunes dans les réflexions et le développement d'actions

Les concertations ont fait remonter le fait que les outils et les actions conduites ne sont pas toujours adaptés pour toucher les jeunes. Il est donc important de les associer dans la construction des démarches et des outils.

Sur ce sujet, et parce que l'égalité femmes-hommes est un enjeu de société, d'un mieux vivre ensemble et fait partie des questions que se posent les jeunes aujourd'hui, les acteurs jeunesse doivent pouvoir s'emparer de la thématique et les mobiliser. De la même manière, et pour que les outils et les messages parlent le mieux possible aux jeunes, il est impératif que les associations expertes les associent à l'élaboration de leurs outils, comme la fédération régionale des CIDFF a pu le faire pour la campagne de communication #Amoursansviolence.

Les membres du Conseil Régional de la Jeunesse qui se sont déjà saisis de la thématique à plusieurs reprises, sur les questions d'orientation et de mixité des métiers en 2022 ou encore sur le cyberharcèlement en 2023 doivent pouvoir avoir tous les éléments pour interroger les politiques publiques régionales au prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes et la participation des jeunes sur ces sujets.

PISTES D'ACTION

- ❖ Développer les travaux du Conseil Régional de la Jeunesse sur l'implication des jeunes dans les réflexions et les actions de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- ❖ Inciter les associations expertes à impliquer les jeunes dans la création de leurs outils
- ❖ Intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes et la sensibilisation des jeunes aux stéréotypes et aux violences sexistes et sexuelles dans les conventions avec les partenaires jeunesse

⁴ Chiffres clés, édition 2022, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

➤ **Enjeu 6 : Soutenir les associations et les initiatives de prévention et de lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles**

Plusieurs associations en région portent une forte expertise sur les violences sexistes et sexuelles et dans plusieurs secteurs. Il convient de poursuivre leur soutien afin qu'elles puissent faire face à la demande de plus en plus forte d'intervention en matière d'information, de formation, de prévention du public, d'accueil et de suivi des victimes. La Région qui soutient de nombreuses manifestations souhaite par ailleurs s'engager sur la mise en place plus systématique d'actions visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles lors des manifestations sportives et festives.

Objectif 11 : Poursuivre et amplifier le soutien au mouvement associatif expert qui intervient sur la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles

Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), Planning Familial, France Victimes... de nombreuses associations agissent au quotidien sur le territoire régional pour accompagner les personnes victimes et sensibiliser le plus grand nombre aux comportements sexistes et les violences qui en découlent.

La mise en réseau de ces associations expertes en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'avère particulièrement importante pour favoriser les échanges et améliorer l'offre d'information et de formation, mais aussi à terme garantir que chaque territoire de la région soit couvert.

En complément, l'élaboration d'une cartographie des acteurs améliorerait leur visibilité sur l'ensemble du territoire régional et permettrait aux personnes comme à toute structure d'accueil de contacter l'organisme le plus adapté.

PISTES D'ACTION

- ❖ Poursuivre le soutien au réseau régional des associations expertes des violences sexistes et sexuelles
- ❖ Proposer un module de formation au repérage des violences conjugales et intrafamiliales aux établissements de formation des secteurs sanitaire, médico-social et social à destination des futurs professionnels
- ❖ Elaborer une cartographie des associations expertes et créer des supports (web par exemple) pour informer les personnes et les structures des ressources et services disponibles sur leur territoire

Objectif 12 : Soutenir les actions visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles, notamment dans les manifestations sportives et culturelles

Selon un questionnaire élaboré par l'association Consentis en 2019 sur les violences sexuelles en milieu festif, 60% des femmes ont été victimes d'harcèlement ou d'agressions sexuelles. Partant de ces données, la question de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est prégnante à l'occasion de l'organisation de rassemblements et manifestations sportives et culturelles.

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans certains territoires, des initiatives portent sur l'engagement des acteurs à travailler en amont comme durant les festivités sur la prévention et la lutte contre ces violences. Cela peut conduire à la réalisation d'études sur la prévalence des cas rencontrés, à la signature de chartes ou engagements qui incluent l'accueil sur site d'associations expertes, la formation des bénévoles ou encore la mise à disposition d'application ou autres outils pour le public.

Des groupes de travail et commissions au sein de la Conférence Permanente de Coopération pour la Culture et de la Conférence Régionale du Sport se sont d'ores et déjà emparées des questions d'égalité femmes-hommes. En continuité avec les réflexions déjà engagées au sein de ces instances, la question des violences sexistes et sexuelles doit être abordée dans l'objectif d'élaborer des propositions pour soutenir ce type d'actions adaptés à leur secteur.

PISTES D'ACTION

- ❖ Mettre en place des modalités d'intervention partenariales pour prendre en compte la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les manifestations sportives et culturelles

❖ INDICATEURS DE SUIVI ET D'EVALUATION

Axes		Enjeux		Objectifs		Indicateurs de résultats (Objectifs)	Indicateurs d'impacts (Enjeux)	Indicateurs de contexte (Axes)
3	PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	3.1.	Développer la sensibilisation auprès des jeunes et encourager leurs actions	3.1.1.	Communiquer sur les outils et les ressources existantes	Nb de jeunes touchés par les actions de sensibilisation Taux de fréquentation des supports numériques d'information sur les violences sexistes et sexuelles (Région et partenaires) visant les jeunes	Evolution de la perception des jeunes sur la question des stéréotypes et des violences sexistes et sexuelles (baromètre)	Taux de plaintes pour agissements sexistes ou violences sexistes et sexuelles
				3.1.2.	Impliquer les jeunes dans les réflexions et le développement d'actions	Part des initiatives de sensibilisation sur les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles soutenues par la Région impliquant des jeunes		
			Soutenir les associations et les initiatives	3.2.1.	Poursuivre et amplifier le soutien au mouvement associatif expert qui intervient sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Evolution du nb d'actions pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles	Evolution du nb du demandes de prise en charge et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles	
				3.2.2.	Soutenir les actions visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles, notamment dans les manifestations sportives et festives	Evolution du nombre de signalements et de plaintes concernant les violences sexistes et sexuelles dans le cadre des manifestations sportives et culturelles soutenues par la Région		

II. VOLET RESSOURCES HUMAINES - UN PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Ce premier plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévu pour une période de trois ans.

Si certaines mesures viennent compléter et stabiliser un travail déjà entrepris, dans d'autres domaines, il paraît nécessaire de mettre à l'étude plusieurs sujets pour être en capacité de proposer des mesures concrètes et ajustées à la situation.

Certaines actions de ce plan tendent à compenser des déséquilibres constatés en défaveur des femmes. D'autres visent à garantir l'égalité de traitement à chaque personne évoluant dans la collectivité. Enfin, d'autres actions contribueront à améliorer la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans notre organisation.

Cette diversité des objectifs est aussi l'une des richesses de ce plan d'actions qui, comme toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, profitera à toutes et à tous.

Ce plan se décline en cinq axes :

- **Diffuser une culture égalité en interne**
- **Évaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- **Favoriser l'égal accès à la promotion**
- **Développer une politique exemplaire en matière de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles**
- **Favoriser l'articulation des temps de vie et la qualité de vie au travail**

Références juridiques :

- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*
- *Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*
- *Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. AXE 1 – DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE

Actions prioritaires

Objectifs	Situation actuelle	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Délai de réalisation	Indicateurs
Favoriser l'adhésion de l'ensemble des agent.es à s'emparer du sujet par une meilleure connaissance de la politique égalité menée par la Région	Une diffusion de la culture égalité en interne pas suffisamment développée jusqu'à présent Des temps de sensibilisations sur l'égalité FH déjà réalisés : 180 personnes environ déjà formées : 100 managers + codir + 20 OS + service RH	DGTRH	Informers les agent.es de la collectivité du portage politique : présentation de la démarche et du plan d'action Document synthétique à produire : Une présentation des élu.es > sous forme édito, enjeux et intentions Mise en place d'un webinaire avec présence d'au moins 2 élu.es	2 nd semestre 2023	Réalisation du document de synthèse de communication Réalisation du séminaire Nombre de participant.e.s par direction
Favoriser la diffusion de l'information et l'actualité sur la thématique de l'égalité		DGTRH	Présentation en CST de quelques indicateurs clés en matière d'égalité professionnelle et du projet de plan d'action	Juin 2023	Information réalisée
Poursuivre et développer le dialogue social en impliquant les membres du CT dans la mise en oeuvre de la politique égalité		DCAP	Associer les partenaires sociaux sur une thématique sur la 1 ^{ère} année du plan : VSS→ Travailler sur les outils de prévention auprès des agent.es des lycées dans un 1 ^{er} temps	Inscription dans l'agenda social de 2024 et 2025	Nombre de réunions sur cette thématique dans le cadre du dialogue social Nombre de formations réalisées, Nombre de jours de formations, Nombre de participant.es
		DOMC	Proposer une formation sur l'égalité en amont plutôt pour les nouveaux élu.es	2024	
Sensibiliser l'ensemble des agent.es et les élu.es		DCAP	Mettre en place une communication annuelle relative à l'égalité professionnelle Création d'un espace Ressources Egalité sur Oasis	1 ^{ère} phase de communication sur l'adoption du plan septembre (+ annonce webinaire)	Nombre d'informations sur l'égalité diffusées par an Existence de l'espace ressources Nbre de consultations de chaque article sur Oasis
		DOMC	Sensibiliser et former l'ensemble des agent.es et des élu.es en commençant par le personnel encadrant des lycées (séminaire, café égalité, ...)	2023/2024 Public prioritaire managers des lycées 300 personnes 2025/2026 L'ensemble des agents d'ici 2026 (format à envisager)	Nombre de session de formation mises en place Nombre de participant.es par sexe, par direction et par territoire

B. AXE 2 – ÉVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Actions prioritaires

Objectifs	Situation actuelle	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Délai de réalisation	Indicateurs
Mener une politique visant à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Des écarts de rémunération en défaveur des femmes dans toutes les catégories mais conformes à la moyenne nationale	DCAP	Affiner l'analyse avec mesure de l'effet Rifseep sur les écarts de rémunération FH en 2022 (isoler les membres du Codir de la Cat A, le SFT, calculer l'écart médian pour éviter les biais)	Fin 2023 Renouvellement chaque année	Existence de l'analyse Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
	Si on croise filière, catégorie et statut, des écarts en défaveur des femmes qui restent significatifs chez les non titulaires	DCAP	Regarder le montant moyen de l'IFSE par filière, catégorie, cadre d'emploi, groupes métiers, identifier les écarts éventuels ainsi que le cas échéant les variables explicatives et les actions correctives qui en découlent	1 ^{er} et 2 ^{ème} niveau, fin 2023 3 ^{ème} niveau 2024	Existence de l'analyse Montant moyen IFSE par catégorie et par sexe
	Des écarts de rémunération chez les contractuel.les entre femmes et hommes et des écarts entre contractuel.les et fonctionnaires qui peuvent s'accroître (capacité de négociation plus importante en particulier sur les métiers en tension)	DCAP	Regarder le positionnement des femmes et des hommes par filière, cadre d'emploi et grade, tout particulièrement au niveau du personnel des lycées , identifier les éventuelles inégalités et les actions correctives pour y remédier	2 nd semestre 2023	-Existence de l'analyse
		DOMC	Mise en place de primes pour les agents de cat C contractuels non permanents pour réduire les écarts de rémunération entre contractuels permanents et non permanents Veille sur les rémunérations à mettre en place pour les nouveaux arrivants en cat A	Dès 2023 Dès second semestre 2023	Nombre de bénéficiaires par sexe et par an Montant moyen sexué des primes par statut et par an pour la catégorie C Réduction des écarts de rémunération F/H chez les contractuels de cat C Existence de cette veille Réduction des écarts F/H chez les contractuels de cat A

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

C. AXE 3 – FAVORISER L'EGAL ACCES A LA PROMOTION

Actions prioritaires

Objectifs	Situation actuelle	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Délai de réalisation	Indicateurs
Favoriser un égal accès à la promotion (avancements de grade et promotion interne). Développer une politique de mixité des métiers et des fonctions	Un égal accès des femmes et des hommes à la promotion proportionnellement à leur part dans l'effectif Un encadrement plus masculin dans les lycées (21.57% des hommes sont chef.fe d'équipe pour 4% des femmes) Depuis 2020, une politique volontariste en termes d'avancement de grade des femmes de cat C tout particulièrement dans les lycées	DOMC	Favoriser la mobilité interne en s'appuyant sur le référentiel emplois : Poursuivre les actions déjà en place en faveur de l'accès aux métiers de l'encadrement au siège avec un repérage de potentiels sur les entretiens professionnels et un accompagnement individuel à suivre pour une évolution professionnelle	2024	Mise en place d'indicateurs de mobilité par catégorie Accès aux fonctions managériales par mobilité interne, par sexe et par catégorie
		DOMC	Faire un focus sur l'encadrement dans les lycées et plus particulièrement dans un premier temps dans les métiers de la cuisine : favoriser l'accès des femmes aux postes de chef de cuisine par du recrutement, de l'accompagnement à la mobilité et du mentorat Identifier les personnes	A partir de 2025	Nombre d'actions menées Augmentation du nombre de femmes en poste de chef de cuisine
		DCAP	Etudier les critères internes de promotion au vu de la politique égalité, identifier les modalités de corrections qui s'avèreraient nécessaires et s'assurer que la photographie des promu.es soit en cohérence avec nos engagements en faveur de l'égalité.	2023	Ratio promu.es/promouvables sexué Nombre d'avancements de grade par sexe, par catégorie et par filière Nombre de promotions internes par sexe, par catégorie et par filière Au vu de l'analyse réalisée, mise en place d'objectifs quantitatifs de réduction des écarts (2024/2025)
		DCAP et DOMC	Etudier la politique interne sur les avancements de grade au vu de la politique égalité		
			Mettre en avant les exemples positifs de mixité pour inciter les agent.es à candidater sur des postes perçus comme masculins ou féminins	2024	Nombre de supports réalisés Nombre de présences à différents salons/forums

D. AXE 4 – UNE POLITIQUE EXEMPLAIRE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES*Actions prioritaires*

Objectifs	Situation actuelle	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Délai de réalisation	Indicateurs
Mettre en place une politique structurée et formalisée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour prévenir les agissements et comportements en la matière tout en garantissant un meilleur traitement des situations observées	Une cellule d'écoute externalisée en place	DCAP et DPSET	Communiquer sur les différents degrés de violences sexistes et sexuelles et les sanctions encourues correspondantes (du propos sexiste, l'agissement sexiste à l'agression sexuelle)	2023/2024 (après formation des managers dans les lycées)	Nombre de communications réalisées sur le sujet
	Un dispositif d'alerte	DCAP	Lancer une campagne d'affichage de prévention des VSS en s'appuyant sur les kits d'affiches disponibles du Centre Hubertine Auclert	Septembre 2023	Existence de la campagne d'affichage
	Un service RH formé aux questions des violences sexistes et sexuelles		Diffusion du violentomètre		Dématérialisation de la procédure
	Pas de référent·e sur les violences sexistes et sexuelles	DCAP et DPSET	Mieux communiquer sur les outils déjà en place		
			Révision de la procédure alerte		
	Peu de prévention sur les différentes formes de violences en particulier celles qui relèvent des agissements sexistes, ni sur les sanctions encourues correspondantes	DCAP et DPSET	Faciliter l'information et l'orientation des agent.es vers les différents outils en place, les accompagner dans leurs démarches	Septembre 2023	Mesure de la connaissance du dispositif de signalement
	Un sexisme ambiant dans les lycées, peu ou pas de saisines sur les agissements sexistes	DOMC	Poursuivre les formations sur les violences sexistes et sexuelles	2023-2025	Nombre de sessions par an
	Une communication sur les outils en place pas suffisante				Nombre de personnes formées par sexe, par catégorie et par filière
					Evolution du nombre de signalements pour agissement sexiste ou agression sexuelle

E. AXE 5 – FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL*Actions prioritaires*

Objectifs	Situation actuelle	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Délai de réalisation	Indicateurs
Formaliser les différentes mesures déjà en place pour articuler vie privée et vie professionnelle et les communiquer Développer de nouvelles mesures pour réduire le temps partiel essentiellement féminin	Un package social à destination des agent.es pas toujours suffisamment connu Des congés parentaux exclusivement pris par des femmes Un temps partiel à 85% féminin Pas de processus formalisé sur la mise en place systématique des entretiens avant et après congé maternité et/ou familial	DPSET	Poursuivre la communication sur les avantages du package social en place	Toute la durée du plan	Nombre de communications sur le package social par an
		DCAP	Informers les agentes et les agents en matière de parentalité , y compris sur les effets des congés familiaux et du temps partiel sur les carrières et la retraite	2024	Existence de cette communication
		DCAP	Mesurer l' impact des 1607 heures sur le temps partiel	Septembre 2023	Réduction du temps partiel par sexe et par catégorie
		DOMC	Systématiser l'entretien avant et après un congé maternité et/ou familial	2024	Mise en place effective des entretiens
		DPSET	Investiguer plus profondément sur les facteurs de risque d'accident et de maladie professionnelle et poursuivre la mise en place de mesures correctives (vaisselle plus légère, matériel adapté, souris ergonomique...)	Fin 2023	Diagnostic réalisé Nombre d'actions correctives Diminution de l'absentéisme par sexe
Poursuivre la démarche engagée sur l'ergonomie des postes de travail pour diminuer l'absentéisme	Un absentéisme important dans les lycées avec une sur-représentation des femmes quel que soit le motif				

III. GOUVERNANCE ET SUIVI

Il est parfois reproché à l'approche intégrée d'entraîner une dilution de la question de l'égalité et dans les faits, il peut être difficile de tracer les actions réellement mises en œuvre. Cela est vrai si la question du suivi et du pilotage a été peu développée.

Afin de mettre en œuvre et de suivre les actions, il faut d'une part préciser les modalités de travail relatives à chacun des volets de ce rapport et d'autre part identifier et définir les missions et le fonctionnement d'instances de pilotage.

La coordination générale de la stratégie régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes est assurée par la mission égalité en lien, pour chacun des volets, avec des relais au sein des directions.

Pour ce qui concerne le suivi de la mise en œuvre de la stratégie :

- Sur le volet politiques publiques, pour faciliter l'implémentation de l'approche intégrée et la mise en œuvre des actions ou démarches, il est proposé d'identifier **des responsables d'objectifs et/ou d'actions** de la feuille de route au sein des services de la Région. Ces personnes assureront :
 - Le suivi et la mise en œuvre des objectifs et des actions de la feuille de route
 - La veille sur la prise en compte du genre dans les travaux de la direction
 - La diffusion de la culture de l'égalité au sein de la direction et auprès des partenaires avec la mission égalité

Des outils partagés seront mis en place pour faciliter la coopération entre les différents responsables d'objectifs ou de projet et la chargée de mission égalité, la transmission des informations, l'acculturation à l'égalité FH, la transmission des données associées aux indicateurs de suivi (groupe intranet, newsletter, participation aux réunions du comité technique/suivi, participation à des rencontres sur l'EFH, tableau de suivi des actions...).

- Sur le plan d'actions pour l'égalité professionnelle, une **direction pilote** est inscrite pour chacune des actions :
 - La direction organisation, métiers, compétences
 - La direction carrières, appui et pilotage
 - La direction prévention, santé et environnement du travail

La direction ainsi identifiée aura en charge la mise en œuvre de l'action et son suivi sur la durée du plan d'actions engagé pour trois ans. La direction pilote transmettra annuellement les données associées aux indicateurs de suivi précisés pour chacune des actions.

Le rapport de situation pour l'égalité entre les femmes et les hommes, élaboré annuellement, permettra d'effectuer un point d'étape régulier et partagé de cette feuille de route.

En ce qui concerne les instances de pilotage, elles seront communes aux deux volets de ce rapport. Un comité technique et un comité de pilotage seront mis en place selon les modalités de fonctionnement suivantes :

STRATEGIE REGIONALE 2023 POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- **LE COMITE TECHNIQUE OU DE SUIVI** réunira la mission égalité et les responsables d'objectifs ou d'actions pour le volet politiques publiques et les pilotes des actions pour le volet ressources humaines.

Ce comité aura pour mission d'assurer la mise en œuvre et le suivi des actions, d'analyser les résultats et d'en rendre compte à la vice-présidence en charge de l'égalité FH et du vice-président en charge des Ressources Humaines.

Il établira une revue d'actualité sur l'égalité femmes hommes sur toutes les compétences de la Région dont sur celles qui n'entrent pas dans le champ du plan d'action. Il pourra proposer que le Copil, qu'il préparera, soit saisi pour apporter un avis en termes d'intégration du genre en cas de préparation d'un nouveau ou d'un renouvellement de schéma ou stratégie ou encore de mise en place d'un nouveau dispositif.

Ce comité se réunira au moins 3 à 4 fois dans l'année.

- **LE COMITE DE PILOTAGE** associera la vice-présidente en charge de l'égalité FH, le vice-président en charge des Ressources Humaines, les élu·es et les directions en charge des objectifs et actions et la mission égalité.

Il aura pour mission de valider l'état des lieux en termes de mise en œuvre des actions, l'aménagement ou la modification de certaines mesures prévues pour palier à certaines difficultés, prendre en compte les changements de contexte. Le comité de pilotage pourra aussi être consulté sur les stratégies et schémas en cours d'élaboration et l'intégration du genre.

Il se réunira 2 fois par an, cela permettant de mieux impliquer tant les élu.es que les services dans cette démarche d'intégration de l'égalité femmes hommes.

S'agissant du plan d'actions pour l'égalité professionnelle, **un point d'avancement annuel pourra être réalisé avec les organisations syndicales** à l'occasion du rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Prenant en compte la recommandation faite par les acteurs lors de la concertation menée le 7 mars 2023, et **dans l'objectif de faire vivre la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de manière forte, durable et collective**, la Région proposera tous les deux ans des **ASSISES REGIONALES DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES-HOMMES**.

Ce temps fort sera l'occasion de présenter un point d'étape de la feuille de route par

- La mise visibilité des initiatives portées par les acteurs régionaux s'inscrivant dans les axes et les enjeux de la feuille de route
- De rendre compte des effets des actions mises en œuvre par le partage d'un tableau de bord

En complémentarité avec les instances et autres temps forts déjà initiés au sein de chacun des domaines et politiques concernés, ces Assises permettront aux acteurs régionaux de se rencontrer et d'échanger en intersectoriel.

Le format de ces Assises et leur contenu sera à construire avec les parties prenantes de la feuille de route.

CONCLUSION

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons, telle que définie dans le Cinquième des objectifs de développement durable des Nations Unies, appelle à faire vivre et progresser la démocratie à tous les niveaux. Faire progresser les droits des femmes, considérer les hommes et les femmes à niveau égal, sans nier leurs différences, c'est faire en quelque sorte levier pour faire progresser plus globalement les droits humains.

En faisant le choix d'une approche intégrée tant dans ses politiques publiques que dans sa politique de ressources humaines c'est-à-dire, consciente et systématique des enjeux de genre, non seulement la Région Centre-Val de Loire agit pour n'oublier personne, mais également pour garantir la transparence et l'équité de traitement. L'approche visée est transversale, permettant une prise en compte dans tous les domaines de compétences de la Région et la mise en œuvre de dispositifs spécifiques destinées aux femmes pour compenser des situations identifiées d'inégalités. Au-delà, l'ambition est de rendre l'ensemble de son action plus efficace et d'engager un processus d'amélioration continue pour atteindre l'égalité.

Le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui pour rappel s'inscrit dans les obligations de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, permettra de poser annuellement un point d'étape de la stratégie régionale, s'inscrivant ainsi dans une démarche d'évaluation in itinere de celle-ci.