

Envoyé en préfecture le 20/11/2020

Reçu en préfecture le 20/11/2020

Affiché le



ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

**Rapport sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes et les hommes dans le Département
2020**

Le Département porte depuis plusieurs années une politique volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien en son sein, pour les agentes et les agents, que pour les habitantes et les habitants du territoire.

Avec la signature de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale en 2016, le Département s'est engagé à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques ainsi que ses pratiques internes. En 2019 le Conseil départemental a ainsi adopté un plan d'actions ambitieux en matière d'égalité femmes-hommes. Parallèlement à cette démarche, des engagements pour l'égalité professionnelle ont été publiés en mars 2020. Ce document s'inscrit dans le prolongement du protocole signé en 2016 et dont les actions pour promouvoir l'égalité en interne, étaient en grande partie réalisées.

Détenteur du label « Diversité » AFNOR depuis 2016, le Département a confirmé son engagement dans la lutte contre les discriminations lors de l'audit de renouvellement qui a eu lieu en octobre 2019. À cette occasion, la collectivité a candidaté au label « Égalité professionnelle » afin de valoriser son action en la matière. En 2020, le Département est devenu le premier département r à obtenir cette double labellisation.

Le rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes est une obligation de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il présente l'action de la collectivité en matière d'égalité professionnelle ainsi que les orientations politiques et actions pour promouvoir l'égalité mises en place à destination des usager-ère-s et des habitant-e-s .

I. L'égalité entre les agentes et les agents du Département

En tant qu'employeur, le Département a pour ambition de viser l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des processus de ressources humaines. Le rapport de situation comparée élaboré chaque année permet d'avoir une vision globale des enjeux d'égalité en matière de ressources humaines afin de mesurer les progrès réalisés et les points d'amélioration restant à mettre en œuvre.

A. Le Département employeur : la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les agent·e·s et les agents

Depuis 2016 le bilan social a été enrichi de nombreuses données genrées permettant ainsi d'étudier précisément la situation en matière d'égalité femme homme au Département. Il s'agit d'améliorer toujours plus le diagnostic en matière d'égalité femmes-hommes. Dans sa version 2019, de nouvelles données ont été genrées :

- sur les stagiaires et les apprenti·e·s
- sur le télétravail dont l'expérimentation a commencé en 2019
- sur les Comptes Epargne Temps (CET)

Le diagnostic pour l'année 2019 confirme dans l'ensemble les constats dégagés dans le rapport de situation comparée 2018 à l'exception notable de la répartition femmes-hommes par catégorie. Le nombre de femmes en catégorie A a nettement augmenté en 2019.

L'effectif départemental est très largement féminin

Les agent·e·s départementaux·ales sur postes permanents sont majoritairement des femmes : avec 5 228 femmes et 1 680 hommes, les femmes représentent les trois quarts des effectifs du Département (75.9%). La situation est stable puisqu'en 2018 les femmes représentaient 76 %. Il faut noter qu'en ajoutant à ce chiffre les assistant·e·s familiaux·ales, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les apprenti·e·s et les stagiaires gratifié·e·s, la proportion de femmes atteint 77,1 %.

La présence des femmes est plus forte parmi les titulaires (76.2 %) que parmi les contractuel·le·s (73,7%).

Parmi les différentes catégories, la répartition genrée est la suivante :

- 75,32 % des agent·e·s de catégorie A sont des femmes contre 24,68 % d'hommes.
- 75,88 % des agent·e·s de catégorie B sont des femmes contre 24,12 % d'hommes.
- 74,28% des agent·e·s de catégorie C sont des femmes contre 25,72% d'hommes.

La répartition par catégorie a évolué par rapport à l'année précédente. Le passage en catégorie A des cadres d'emploi assistant·e·s territoriaux·ales et éducateur·trice·s de jeunes enfants, où les femmes sont majoritaires, explique la forte hausse de femmes en catégorie A (elles représentaient 72,6% en 2019).

Désormais les femmes sont sous-représentées dans la catégorie B et légèrement sur-représentées en catégorie A.

En 2018 20,21% de l'ensemble des effectifs des femmes étaient en catégorie A, en 2019 le chiffre passe à 33,5%.

Les apprenti-e-s au Département sont majoritairement des femmes, sur 146 personnes, 98 sont des femmes soit 67%.

Une répartition femmes-hommes déséquilibrée selon les filières et les directions

Les proportions d'hommes et de femmes sont fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi 98,1 % des effectifs des filières sociales et médico-sociales, 83,8 % de la filière administrative et 52,4 % de la filière technique.

Ces disparités dans les filières se retrouvent dans les directions ainsi :

- 97% du personnel du service de Protection Maternelle Infantile (PMI), 95,5% des effectifs du service des crèches, 94,8% de la Direction de la Protection et Action Sociale sont des femmes (DPAS)
- A l'inverse, elles ne représentent que 31,1% des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) (soit une augmentation de 3 points par rapport à 2018, le nombre de femmes étant stable, c'est le nombre d'hommes dans cette direction qui a baissé) et 27,3% des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

Néanmoins, la mixité des cadres d'emplois progresse. Les cadres d'emplois mixtes, c'est-à-dire ceux comportant au moins 25% d'hommes ou de femmes, regroupent presque la moitié des agent-e-s : 46% (soit un point de plus qu'en 2018).

Dans les directions dites « techniques », où l'on observe traditionnellement une sur-représentation des hommes, on constate qu'il y a au moins 25% de femmes. Les directions techniques sont donc mixtes. En revanche pour les directions dites « sociales », où les femmes sont sur-représentées il y a très peu d'hommes. Les efforts en matière de féminisation des métiers portent donc leurs fruits. L'enjeu est donc désormais de faire aussi progresser la mixité sur les métiers traditionnellement exercés par des femmes afin que les hommes les intègrent.

Des différences entre les femmes et les hommes sur la mobilité, le recrutement et la requalification

En 2019, 874 postes ont été pourvus dont 74% par des femmes. On note que les femmes sont plus recrutées via la mobilité interne (elles représentent 79,7% des personnes recrutées) que via le recrutement externe (elles représentent 69,7%). 10 hommes étaient en requalifications en 2019 et 129 femmes.

Un taux de formation légèrement plus bas pour les femmes

En 2019 le taux de formation est de 54,4% : 53,3% des femmes ont bénéficié au moins d'une journée de formation contre 57,7% des hommes soit un écart de 4,4 points.

Dans le déroulement de carrière, les inégalités persistent

La promotion interne

En matière de promotion interne, on observe une baisse globale du nombre de promouvables : ils-elles étaient 2 420 en 2018, ils-elles sont 715 en 2019. Les observations des années précédentes restent valables . Bien que les femmes représentent 81,2 % des promouvables (581 femmes pour 134 hommes promouvables), la promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes. 18 femmes ont été inscrites sur la liste d'aptitude et 6 hommes : le ratio promu-promouvables est donc favorable aux hommes (4,5% pour les hommes contre 3,1% pour les femmes).

L'avancement de grade

En ce qui concerne l'avancement de grade, toutes catégories confondues le ratio de promu/promouvables est là encore plus favorable pour les hommes. Si 85% des promouvables sont des femmes, nous notons un écart de 7,5 points sur le ratio promouvables / promu.e.s : il est de 54% pour les hommes (154 agents inscrits au tableau d'avancement sur 285 promouvables) alors qu'il est de 46,5% pour les femmes (728 agentes inscrites au tableau d'avancement pour 1564 promouvables). L'impact de l'intégration à la catégorie A des éducateur.rice.s de jeunes enfants et des assistant.e.s territoriaux.ale.s socio-éducatifs en matière de déroulement de carrière est ici à relever.

Les postes de directions

Une stabilisation des femmes aux postes de direction^[1]. En 2018 le pourcentage de femmes sur un poste de direction était de 54%, il est de 53% en 2019. La collectivité respecte ainsi l'exigence d'un minimum de 40% de femmes sur les postes de direction. Cependant, les femmes restent sous-représentées sur ces postes : alors qu'elles représentent plus des deux tiers des effectifs et elles sont seulement un peu plus de la moitié à occuper des emplois de directions.

La présence des femmes est stable à la direction générale et sur les postes de chef-fe-s de service, et a baissé sur les postes de chef-fe-s de service adjointes, de directeur-trice, de directeur-trice adjoint-e des chef-fe-s de service par rapport à 2018. La répartition des femmes sur ces postes est la suivante

- 47,8% des chef-fe-s de service (2018 : 46,4%)
- 65,2% des chef-fe-s de service adjoint-e-s (2018 : 69,4%)
- 38,5% des directeur-trice-s (2018 : 42,9%)
- 65% des directeur-trice-s adjoint-e-s (2018 : 69,7%)
- 42,8% de la direction générale (2018 : 42,8%)

Enfin en 2018 les femmes représentaient 34% des effectifs des emplois dits « supérieurs » d'après la définition donnée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (administrateur-trice, conservateur-trice du patrimoine, direction générale et ingénieur-e chef-fe), elles sont 35,7% en 2019.

Des écarts de rémunération stables mais persistant

Les salaires moyens féminins sont inférieurs de 2,6% à la moyenne départementale et les salaires moyens masculins sont supérieurs de 8% à la moyenne départementale. On note un écart global de rémunération entre les hommes et les femmes de 9,8% ce chiffre est stable par rapport à 2018 (10,2%). Cette donnée intègre les temps partiels. Hors temps partiel, l'écart est de 8,5%. Alors que le recours au temps partiel est très majoritairement utilisé par des femmes, son poids (plus de un point) dans les écarts de rémunération se démontre à nouveau. Les inégalités décrites précédemment, en termes de filières, de catégories, d'occupation des postes d'encadrement et des évolutions de carrière liées à des événements personnels se traduisent en termes de rémunération.

L'écart de rémunération progresse de décile en décile à partir du deuxième décile. En bas de l'échelle, au niveau du premier décile, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 4% (4,6 % en 2018). Pour le dernier décile, l'écart de rémunération est stable puisqu'il atteint 19,3% en 2019 contre 18,9% en 2018. Les inégalités sur ce décile restent très prégnantes.

Les femmes représentent 52% des 100 rémunérations les plus élevées (49% en 2016) et 40% des 50 rémunérations les plus élevées (48% en 2016).

La première femme est 5^{ème} rang parmi les rémunérations les plus élevées et la 2^{ème} femme est au 9^{ème} rang.

L'expérimentation du télétravail : une légère sous-représentation des femmes

En 2019 215 agent-e-s ont participé à l'expérimentation du télétravail dont 159 soit 73,9% des effectifs.

Les absences pour raison de santé

Les femmes sont sur-représentées dans les accidents de trajet (87,6%), accidents du travail (80%) et maladie professionnelle (82,8%).

B. L'action du Département pour la promotion de l'égalité professionnelle

i. Les actions phares menées par le Département employeur

a) Le protocole de 2016 et ses avancées

En mars 2016 le Président du Conseil départemental et les organisations syndicales signaient un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis. Faire reculer les inégalités au sein du Département, lutter contre les discriminations et sensibiliser les agent-e-s aux stéréotypes et préjugés sexistes telles étaient les ambitions affichées lors de l'adoption de ce document. Ce protocole a permis de mettre en place de nombreuses actions et d'avoir une vision plus fine de l'égalité professionnelle au Département. Son avancement en 2019 était significatif puisque 70 % des actions étaient réalisées ou récurrentes. Sont présentées ci-après les réalisations les plus emblématiques

Créer des données genrées : première action mise en oeuvre

Pour mener une politique d'égalité, il est indispensable de produire et d'étudier des données sur les femmes et les hommes. L'une des grandes avancées du protocole de 2016 est le travail fait pour genrer les données présentes dans le bilan social du Département, document qui présente toutes les données disponibles sur les agente·e·s. Ce travail important permet à la Mission égalité diversité (Medi) d'analyser la situation des agentes et des agents et de proposer des mesures correctives si besoin.

Un poste de chargé·e de mission égalité femmes-hommes a été créé en 2017 et pérennisé. Sa mission est de concevoir, de coordonner et de mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes en interne comme en externe.

Une démarche de dialogue avec les organisations syndicales

Une concertation annuelle avec les organisations syndicales sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au Département est organisée chaque année pour présenter le rapport de situation comparée. De plus la Medi rencontre plusieurs fois par an les organisations syndicales pour échanger avec elles des projets en cours dans le cadre du comité consultatif diversité et égalité professionnelle. En 2019 le comité consultatif s'est réuni deux fois pour traiter des sujets d'égalité professionnelle, le 23 septembre et le 12 décembre.

Des mesures concrètes en matière de ressources humaines

De nombreuses mesures en matière de ressources humaines ont été adoptées afin de réduire les inégalités. Sur la question des carrières on peut citer les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur (Direction Générale) pour respecter la présence minimale de 40 % de représentant·e·s de chaque sexe et la volonté de continuer de faire progresser la présence des femmes sur chaque strate des emplois de direction (de la direction générale au niveau chef·fe de service y compris les postes d'adjoint·e·s). Le Département est également vigilant à l'avancement de grade et la promotion interne dont les données sont analysées chaque année dans le rapport de situation comparée et des actions d'améliorations adéquates sont adoptées si nécessaire. Enfin une attention est portée sur les agent·e·s à temps partiel afin qu'ils·elles bénéficient d'une évolution de carrière comparable à ceux et celles à temps plein.

Pour le recrutement, il est recommandé une parité dans les membres du jury.

En 2019, la direction générale s'est engagée à faire précéder chaque décision RH ayant un effet sur la rémunération d'une étude d'impact préalable au regard du genre.

Des actions pour garantir les droits des futurs parents

Plusieurs mesures ont été prises pour protéger les droits des mères et garantir aux couples de mêmes sexes les mêmes droits que les couples hétérosexuels (par exemple les autorisations spéciales d'absence pour assister à des rendez-vous médicaux pour la compagne d'une femme enceinte ou pour les congés lors de la naissance). Les congés maternité et parentaux ne doivent pas avoir d'impacts sur la carrière et le Département est particulièrement vigilant sur ce point. Des communications ont été faites pour rappeler aux agent·e·s la possibilité d'utiliser son compte épargne temps après un congé maternité ou paternité. Enfin les congés maladie pendant la grossesse ne se voient pas imposer de jour de carence.

Promouvoir l'égalité dans les outils de communications internes

En matière de communication, le Département se veut exemplaire, il a signé la charte avec le Haut Conseil à l'Égalité pour une communication sans stéréotype de sexes et déploie l'usage de l'écriture inclusive. Ainsi, tout document de communication, qu'il soit diffusé en interne ou en externe adopte l'écriture inclusive, y compris sur les sites internet et intranet. Le journal interne a fait évoluer son nom et s'intitule désormais « Acteurs.trices ». Régulièrement, les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes que le Département entreprend sont mis en avant sur les outils de communication.

Un volontarisme affirmé en matière de sensibilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes

Des sensibilisations pour les agent-e-s sont organisées chaque année en particulier à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes (le 8 mars), de la journée internationale pour l'élimination de la violence faites aux femmes (le 25 novembre) et lors de la semaine de l'égalité professionnelle (octobre). Ces initiatives rassemblent chaque année plusieurs dizaines d'agent.e.s

Enfin le protocole de 2016 faisait de la lutte contre les violences un axe important. Il a permis notamment la mise en place de la permanence d'accueil des agent-e-s victimes de violences et garantissait la protection fonctionnelle aux agent-e-s victimes de violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail.

b) La candidature au label égalité professionnelle

2016 : obtention du label Diversité

En 2016, la Seine-Saint-Denis a été le premier Département de France à obtenir le label diversité délivré par l'AFNOR. Cette labellisation reconnaît les efforts déployés pour garantir l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines. En 2017, l'extension du périmètre de labellisation de la collectivité à l'ensemble des directions départementales a permis de poursuivre l'effort de formation et de sensibilisation des agent-e-s afin d'accompagner l'évolution des représentations et des pratiques professionnelles. Cette dynamique d'amélioration continue a permis d'assurer avec succès l'audit de surveillance du Label Diversité en 2018.

2019 : une nouvelle étape, la candidature au label égalité professionnelle

En octobre 2019, le Département a été audité par l'AFNOR afin de renouveler le label Diversité. À cette occasion, le Département a décidé de candidater également au Label Égalité professionnelle afin de valoriser sa politique en la matière.

Les deux labels ont un certain nombre d'exigences communes mais le label égalité professionnelle comporte aussi des spécificités en matière de marchés publics, de nomination des femmes aux postes de direction ou encore d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

L'audit diversité et égalité professionnelle de 2019 : une forte mobilisation du Département

L'audit a eu lieu en octobre 2019 pendant deux semaines. Les conclusions des auditeurs étaient positives et ils se sont prononcés pour que le label diversité soit renouvelé et que le label égalité professionnelle soit accordé au Département.

Sur la forme, cet audit fut une réussite à plusieurs niveaux. Tout d'abord, la mobilisation a été totale de la part des pôles et des directions, à la fois par l'organisation de sessions de sensibilisation en amont de l'audit et dans le cadre de la préparation des présentations remises aux auditeur·rice·s. Par ailleurs, la MEDI et les animateur·rice·s diversité ont eu à cœur d'améliorer l'accompagnement des directions, point de progrès ayant été identifié lors des précédents audits. Enfin, plus généralement, la mobilisation exigée et l'analyse découlant des travaux effectués ont indéniablement fait progresser la collectivité, mettant en lumière ses atouts ainsi que ses pistes d'amélioration. Les directions et pôles ont pu notamment appréhender de manière précise les enjeux de l'égalité professionnelle entre les agent·e·s. En effet, chaque direction et pôle audité se sont vus présentés les chiffres des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, écarts qui étaient jusque-là parfois sous-estimés par les directions.

Sur le fond, les auditeurs ont rendu un avis favorable sans aucune réserve au renouvellement du Label diversité et à l'obtention du Label égalité professionnelle. La seule « fiche d'écart » émise lors de l'audit de surveillance de 2018 (concernant les subventions aux associations) a été levée. Plus précisément, 7 points de contrôle sont jugés « performants » par les auditeurs, 26 « conformes » et pour la première fois aucun « insuffisant ».

Les auditeurs ont salué les outils et actions de sensibilisation mis en place pour lutter contre les stéréotypes, en particulier les stéréotypes sexistes. Les travaux, en cours au moment de l'audit, sur la mise en place du protocole de lutte contre le harcèlement sexuel ont également retenu l'attention des auditeurs.

La commission d'attribution du label n'a pu se tenir à cause de la crise sanitaire et du confinement, elle a été reportée au 8 octobre 2020. Le Département a alors obtenu la double labellisation pour le label Diversité et le label Egalité professionnelle.

c) Un bilan de la permanence d'accueil des agent·e·s victime de violences

En avril 2018, le Département a ouvert une permanence d'accueil, d'écoute et d'orientation dédiée aux agent·e·s victimes de violences commises dans le cadre de la vie privée et dans le cadre professionnel (violences sexistes et sexuelles, violences conjugales, harcèlement sexuel au travail). Cette permanence est assurée par une juriste du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles 93 (CIDFF) qui oriente vers les acteur·trice·s internes ou externes en fonction des besoins. L'anonymat y est garanti et les suites relèvent de la décision exclusive de l'agent·e concerné·e. La permanence est accessible sur rendez-vous, pris auprès du CIDFF 93 par téléphone, elle a lieu un jeudi matin tous les quinze jours, à Bobigny.

En 2019, 23 entretiens ont été réalisés sur les 22 permanences tenues. La totalité des personnes reçues sont des femmes qui ont entre 21 et 60 ans. 32% des femmes ont entre 46 et 55 ans, 24% entre 36 et 45 ans et 24% entre 25 et 35 ans.

La majorité des femmes reçues est victime de violences conjugales. 20% sont en couple, 10% en cours de séparation et 52% sont seules. Les violences perdurent donc malgré la séparation. 92% des femmes reçues ont des enfants et 8,2 % sont hébergées par un tiers suite aux violences.

Un plan de communication a accompagné le lancement de cette permanence, une affiche et un flyer ont été distribués aux agent-e-s, les sensibilisations sur la lutte contre les discriminations présentaient également le dispositif. Enfin une note envoyée aux encadrant-e-s en août 2018 expliquait le fonctionnement de la permanence.

Avec la mise en place en mars 2020 d'un protocole spécifique contre le harcèlement sexuel au travail (voir ci-après) et instaurant une cellule d'écoute dédiée, la permanence accueille désormais uniquement les personnes victimes de violences conjugales et de toutes les violences sexistes et sexuelles subies dans un cadre privé.

d) L'adoption d'un protocole de lutte contre le harcèlement sexuel

Le Département a été précurseur dans la lutte contre les violences faites aux femmes en créant en 2005 l'Observatoire des violences faites aux femmes¹. Son expertise est aujourd'hui nationalement reconnue et il a permis de créer des dispositifs innovants au bénéfice des femmes du territoire. Parce qu'il veut tendre vers l'exemplarité dans ce domaine, le Département a fait le choix de renforcer son intervention dans la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes en son sein.

Plusieurs initiatives en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Depuis 2018, plusieurs actions ont été menées :

- La permanence d'accueil pour les agent-e-s victimes de violences assurée en partenariat avec le CIDFF mentionnée ci-dessus
- Une note sur le rôle des encadrant-e-s dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles leur a été diffusée le 26 septembre 2018,
- Un partenariat a été initié avec l'Association Européenne contre les Violences Faites aux Femmes au Travail (AVFT) qui s'est traduit par l'organisation de plusieurs sessions de sensibilisations à la prévention du harcèlement sexuel dont l'une a été spécifiquement dédiée aux directeur-ric-e-s du Département en janvier 2019. Trois autres ont été organisées en direction des encadrant-e-s.

La mise en place d'un protocole spécifique contre le harcèlement sexuel au travail

Fort de ces premiers jalons, le Département a continué son action de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au travail en formalisant un protocole spécifique.

L'affirmation que le lieu de travail doit être un environnement sécurisant et protégé et l'intransigeance de la collectivité face aux situations de harcèlement sexuel sont les enjeux de ce protocole.

1 Voir bilan p 16

Point central du protocole : la création d'une cellule d'écoute dédiée

L'élément central du dispositif est la création d'une cellule d'écoute dédiée au sein du Service de Prévention, Santé et Action Sociale. Elle est composée de professionnel·le·s formé·e·s·spécifiquement au recueil des saisines et au décryptage des violences sexistes par l'AVFT. Les membres de la cellule d'écoute assurent un premier niveau de réponse dans les 48h et reçoivent ensuite dans un délai de dix jours (maximum) les victimes présumées. Les intervenant·e·s de la cellule d'écoute recueillent leur parole, les informent de leurs droits et leur proposent, le cas échéant, de déclencher le « protocole harcèlement ».

Les intervenant·e·s de la cellule d'écoute remplissent par la suite une fiche de synthèse détaillant les faits, et la transmettent à la commission de traitement. Celle-ci peut ainsi évaluer la situation et prendre des mesures d'urgence de protection de l'agent·e victime, si cela n'a pas déjà été fait, et lancer la réalisation d'une enquête administrative qui peut aboutir à une procédure disciplinaire pour l'agent·e mis·e en cause.

Un prestataire externe pour l'enquête administrative, garant d'impartialité

Lorsqu'une enquête administrative s'avère nécessaire, elle est confiée à un cabinet extérieur spécialisé dans les situations de violences sexistes et sexuelles au travail. C'est un autre aspect notable du protocole. Ce choix a été fait afin de favoriser la neutralité de l'enquête, d'attester de la bonne foi de la collectivité dans la gestion des situations qui seront signalées et de prendre en compte le retour d'expérience de dispositifs tels qu'Alerte Discrimination.

Une campagne de communication auprès des agent·e·s a commencé en mars 2020 et reprendra au dernier trimestre 2020 afin de faire connaître la cellule d'écoute.

Des outils de sensibilisations et de communication au service du protocole

Un document complet présentant la démarche a été rédigé afin de :

- Rappeler les définitions du harcèlement sexuel
- Poser les différences entre le harcèlement sexuel et d'autres types de violences (l'agression sexuelle et l'agissement sexiste notamment)
- Lutter contre les idées reçues qui peuvent exister sur les victimes et sur les harceleur·euse·s en ayant recours à des exemples précis
- Savoir identifier le harcèlement sexuel et les impacts qu'il entraîne sur les victimes
- Rappeler les obligations de l'employeur en matière de prévention et de protection des agent·e·s
- Présenter le fonctionnement du dispositif spécifique

Mis en ligne sur le site intranet il est à la disposition de chacun·e.

Le dispositif sera évalué chaque année par la Medi et une communication sera faite auprès du Comité d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail.

La formation des encadrant·e·s, condition de la réussite du protocole

Enfin le protocole de lutte contre le harcèlement sexuel comprend également un volet formation. En 2019 trois sessions de formations ont été organisées pour les encadrant·e·s et assurées par l'Association européenne de lutte contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT). Ces formations sont reconduites en 2020 et quatre auront lieu d'ici la fin de l'année. Il est important de préciser que depuis l'adoption des engagements pour l'égalité professionnelle (voir ci-après) la formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail est devenue obligatoire pour tou·te·s les encadrant·e·s.

e) Les actions de sensibilisation de mars 2020

Chaque année, le 8 mars - journée internationale pour les droits des femmes - est l'occasion pour la Medi d'organiser pour les agentes et les agents du Département des événements de sensibilisation pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'enjeu est de renouveler les actions afin d'attirer plus d'agent·e·s à participer et de fidéliser celles et ceux qui ont assisté aux précédentes éditions.

Dans cette perspective cinq événements très différents ont été proposés la semaine du 9 au 12 mars :

- Un film en réalité virtuelle visionnable avec un casque adapté était proposé dans les halls de deux bâtiments départementaux afin d'interpeller les spectateur·trice·s sur le sexisme au travail et le harcèlement sexuel. L'aspect technologique de l'initiative a sans doute permis d'attirer des hommes car les données indiquent autant de spectateur que de spectatrice
- Un cours de self-defense a été proposé aux agentes du Département, cet événement a connu un vif succès puisque les inscriptions étaient complètes en deux jours et qu'une liste d'attente a été établie. Les retours des participantes étaient très positifs et plusieurs ont souhaité que cette initiative soit renouvelée pour que leurs collègues en bénéficient.
- Un déjeuner ciné a eu lieu en présence d'une quarantaine d'agent.e.s avec la projection du film « We want sex equality » qui retrace le combat d'ouvrières anglaises pour être rémunérées autant que leurs collègues masculins.
- Un atelier d'initiation à l'écriture inclusive a rassemblé plusieurs agentes et agents.
- Au total ces événements ont réuni 100 agent·e·s, le programme avait été distribué devant les restaurants administratifs et mise en ligne sur le site intranet.

En parallèle de cette programmation, la MEDI a reconduit la collecte de produits périodiques pour lutter contre la précarité menstruelle. Des boîtes de recueil ont été installées dans les halls des bâtiments départementaux afin que les agent·e·s puissent y déposer leurs dons. L'opération a également été proposée aux partenaires du In Seine-Saint-Denis : Showroom privé, La Réserve des Arts, BETC/Magasins Généraux ont participé également en sollicitant leurs collaborateur·trice·s. Le résultat de la collecte a été distribué au Lieu d'Accueil et d'Hébergement inauguré en 2019 à Bagnolet qui accueille des jeunes filles, entre 12 et 25 ans, victimes de violences.

ii. Perspectives : les engagements pour l'égalité professionnelle signés en mars 2020

Comme indiqué plus, le document encadrant la politique d'égalité professionnelle au Département datait de 2016, et les actions inscrites étaient largement réalisées. De plus, au cours de ces quatre dernières années de nouveaux projets et questionnements avaient émergés. C'est pourquoi le Département a fait le choix de renouveler son engagement en adoptant un nouveau plan d'actions. Il s'est pour cela appuyé sur l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, adopté en 2018 par l'État. Les mesures inscrites au niveau national ont été adaptées au niveau départemental, des actions qui ne figuraient pas dans le protocole de l'État ont également été ajoutées.

Le document adopté en mars 2020² est composé des cinq axes suivants :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Sont présentées ci-après les actions à mettre en place en 2020-2021.

a) Les écarts de rémunération et les carrières

Le Département doit faire précéder toute décision de Ressources Humaines ayant un effet sur la rémunération d'une étude d'impact au prisme du genre.

Afin de créer les conditions d'un égal accès aux postes et aux responsabilités professionnelles, le Département s'est engagé à travailler sur la question de la mixité des métiers afin favoriser la présence de femmes sur des métiers généralement assurés par des hommes et inversement.

Enfin, pour étudier la réalité du concept de plafond de verre au Département une étude sur le taux d'encadrement au prisme du genre doit être faite.

L'enjeu de la suppression des situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière est également présent : afin d'étudier les différences de salaires l'outil méthodologique d'auto-diagnostic réalisé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) sera appliqué. Étudier l'accès aux formations au regard du genre est un des ajouts du Département, point qui ne figurait pas dans le document signé au niveau de l'État. L'ambition est de réaliser une enquête auprès des agent-e-s sur les freins éventuels à l'accès à la formation.

b) L'articulation vie professionnelle et vie personnelle

La grossesse et au sens large la parentalité comme l'articulation entre vie professionnelle et personnelle sont des enjeux importants pour l'égalité professionnelle. C'est pourquoi le règlement intérieur publié en juin 2020 précise les bonnes pratiques en matière d'horaires de réunion (pas de réunion avant 9 h le matin et après 17h le soir) et d'usage numériques.

²Le document complet est présent en annexes

Le télétravail sera possible pour les femmes enceintes qui le souhaitent dès la déclaration de grossesse. Un guide présentant l'ensemble des droits relatifs à l'arrivée d'un enfant est en cours de rédaction et sera diffusé à toutes les personnes concernées. Enfin l'objectif est de réaliser une étude sur l'effectivité de la prise du congé du second parent au sein du Département.

c) La formation et lutte contre les stéréotypes sexistes

La formation étant l'une des mesures les plus importantes pour faire progresser l'égalité, une formation accessible à tou·te·s les agent·e·s du Département sera proposée sur la thématique de la lutte contre les stéréotypes sexistes. En 2017 un guide « Non au sexisme » au travail avait été diffusé, l'ambition est de le mettre à jour (en intégrant notamment les informations sur la cellule d'écoute contre le harcèlement sexuel) et d'organiser une nouvelle campagne de communication.

d) Le pilotage du plan d'actions

Ces engagements ont été publiés en mars 2020, une diffusion du document sur format papier se fera dès la rentrée 2020.

La Medi a pour mission de piloter l'avancement des actions en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines.

Un bilan annuel de ces Engagements du Département pour l'Égalité professionnelle sera réalisé et intégré au Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle au Département présenté chaque année en comité technique.

C. 2020, une année inédite pour l'égalité professionnelle : premier bilan de la crise sanitaire au sein de la collectivité

La Mission égalité diversité (Medi) a travaillé à une analyse des conséquences de la crise sanitaire et du confinement sur l'égalité femmes-hommes au Département. Elle a pour cela étudié les tableaux des effectifs transmis par les directions à la Direction des Ressources Humaines d'une part, et les réponses au questionnaire sur les conditions de travail des agent·e·s pendant le confinement d'autre part.

Comme cela a été observé au niveau national, la crise sanitaire a eu des impacts négatifs sur l'égalité femmes-hommes.

i) Analyse du Plan de Continuité d'Activité et du Plan de Reprise de l'Activité : des inégalités de genre

Afin de suivre les états des effectifs dans les directions pendant la période de confinement puis de déconfinement, les services ont fait remonter à la DRH chaque semaine des tableaux précisant si chaque agent·e était en : travail en présentiel, travail temporaire à domicile, arrêt maladie, éviction par la médecine professionnelle et préventive, congés ou RTT ou en ASA garde d'enfants (catégorie créée à partir du 11 mai).

Un bilan genré a été élaboré à partir de ces tableaux en analysant ~~trois semaines représentatives~~ du confinement et des phases de déconfinement.

Sur les trois semaines étudiées on observe une sur-représentation des femmes, en évictions, en ASA ou en congés /RTT. Alors qu'elles représentent 76 % de l'effectif départemental :

- 87% des personnes en arrêts maladies et les évictions par la MPP sont des femmes
- 86% des personnes en ASA pour garde-d'enfants sont des femmes
- 80% des personnes en congés ou RTT sont des femmes

Les chiffres tentent à montrer que :

- *les femmes au Département ont plus la charge des enfants que les hommes*

Au sein du couple ou dans une situation de monoparentalité, elles sont celles ont dû prendre des congés ou des ASA pour s'occuper de leurs enfants.

Cette analyse est cohérente avec les chiffres nationaux présentés plus haut.

- *les femmes au Département sont en moins bonne santé que les hommes*

Elles ont été plus en arrêt maladie ou en évictions par la médecine du travail.

Cette conclusion est cohérente avec l'étude réalisée par la DSOE en juin 2017 « sur les absences pour raisons de santé » des agent·e·s.

Les agent·e·s les plus évincé·e·s sont les agent·e·s des collèges ou des crèches, deux métiers où les femmes sont sur-représentées.

ii) Analyse genrée du questionnaire des agent·e·s sur le confinement et télétravail : les femmes plus touchées par le confinement

Le 11 juin un questionnaire a été envoyé par mail à l'ensemble des agent·e·s afin d'« *interroger l'ensemble des agent·e·s pour comprendre leur expérience de travail, y compris à distance, pendant les dernières semaines, accompagner au mieux la reprise et tirer des enseignements en vue de la généralisation du télétravail* ».

1 501 agent·e·s ont répondu à ce questionnaire soit environ 20% des agent·e·s avec une légère sur-représentation des femmes et une sous-représentation du Pôle Solidarité et Citoyenneté³.

A la question « *Après ces 8 semaines, comment vous sentez-vous ?* » 49% des femmes se déclarent « éprouvées » par cette période de confinement contre 33% des hommes, soit un écart de 16 points ce qui est particulièrement significatif.

Les femmes déclarent avoir des conditions de travail qui se sont dégradées à 52% contre 42% des hommes, soit 10 points d'écart.

33% des agentes estiment avoir eu plus de travail que d'habitude contre 27% des agents soit 6 points d'écart.

3 Les ATTE ne disposant pas d'un ordinateur professionnel on peut expliquer ce résultat ainsi

Enfin des agent·e·s témoignent également de difficultés liées au télétravail et à la difficile séparation entre vie privée et professionnelle et au respect des horaires de travail.

lii) Les pistes de travail

a) Lutter contre les stéréotypes sexistes liés à la maternité

Tant que la situation sanitaire n'est pas stabilisée, il paraît important de continuer de communiquer sur le fait que la charge des enfants ne doit pas incomber seulement aux mères comme cela a été fait avec la note envoyée en mai aux encadrant·e·s.⁴

Sur le long terme il faut poursuivre les sensibilisations contre les stéréotypes sexistes, en particulier ceux liés à la maternité, en communiquant par exemple sur le congé du deuxième parent. Une étude doit par ailleurs être réalisée en 2021 sur la prise des congés à la naissance d'un·e enfant par le deuxième parent.

b) Renforcer à des actions pour faire progresser la mixité des métiers

Si la mixité des métiers progressent au Département dans les directions dites « techniques », de plus en plus de femmes rejoignent ces directions, ce n'est pas le cas des directions sociales où les femmes représentent plus de 95% du personnel. L'enjeu est donc d'attirer des femmes sur des métiers généralement exercé par des hommes mais surtout d'attirer des hommes sur des métiers exercés par des femmes.

c) Une vigilance sur le télétravail

Aux vues des inégalités présentées plus haut, il convient d'éviter le télétravail intégral autant que possible.

La séparation des temps personnels, des temps professionnels et les horaires de travail doivent être respectés quand le travail se fait à domicile. Pour cela il convient de diffuser largement le règlement intérieur du Département qui rappelle les horaires de travail, ainsi que le guide du télétravail dès qu'il sera validé.

Enfin, le télétravail peut amplifier les risques de harcèlement sexuel notamment si un·e agent·e communique son numéro de téléphone personnel à des collègues ou encadrant·e·s (envoi de messages inappropriés, de photos, des questions intrusives ou commentaires lors de réunions en visioconférence). Pour prévenir ce risque, il est important que les encadrant·e·s diffusent à leur agent·e·s les informations sur la cellule d'écoute harcèlement sexuel (joignable par mail cellule-harcelement-sexuel@seinesaintdenis.fr ou au 06 10 90 50 16).

4 Note « Mise en œuvre des Autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant, partagées entre les parents, pendant la période de Plan de reprise de l'activité »15 mai 2020

II. L'égalité femmes hommes dans les politiques publiques du Département : bilan d'avancement du plan d'actions

A. Adoption et pilotage du plan d'actions

i. Avril 2019, adoption des engagements pour l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2016, le Département avait signé la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, s'engageant alors à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques ainsi que ses pratiques internes. Le plan d'actions qui découle de cet engagement a été adopté par l'Assemblée départementale en séance le 18 avril 2019.

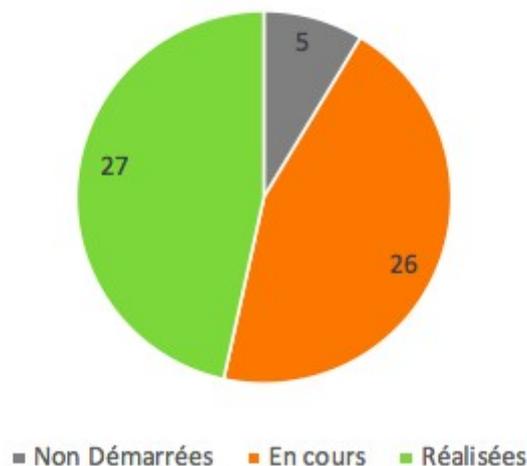
L'objectif de ce document est de rassembler toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées, pour renforcer leur cohérence et leur visibilité tout en intégrant les nouveaux enjeux de ces thématiques.

Avec ce plan d'actions, le Département agit pour que chacune et chacun s'empare de l'égalité femmes-hommes, et pour que chaque service ait une approche intégrée, en évaluant l'impact d'une action ou politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes avant de s'engager dans une démarche ou un projet.

ii. Le pilotage du plan d'actions

Pour suivre l'avancée du plan d'actions, un Comité technique a été créé, rassemblant un-e membre de chaque direction travaillant sur des actions égalité femmes-hommes et piloté par la chargée de mission égalité femmes-hommes de la Medi.

Etat d'avancement des actions



L'avancement du plan d'actions est significatif en effet sur 58 actions 26 actions sont réalisées, 25 sont en cours et seulement 5 n'ont pas encore démarrée⁵. Est présenté ci-après un bilan du plan d'actions par pôle en s'arrêtant d'abord sur deux actions particulières.

⁵ Voir le tableau de suivi en Annexes

B. Les actions marquantes de 2019

i. Un colloque sur les femmes et l'espace public

La question d'un accès libre et sans contrainte des femmes à l'espace public est un des objectifs du plan d'actions adopté en 2019. En effet, le droit pour les femmes à occuper l'espace public, à toute heure du jour ou de la nuit reste à conquérir. Le premier enjeu pour adresser ce problème est la formation des professionnel-le-s amené-e-s à travailler sur ces thématiques. Ainsi la Medi a organisé un colloque « Femmes et espaces publics en Seine-Saint-Denis », en partenariat avec le Conseil Architecture Urbanisme Environnement 93, qui s'est tenu le 2 décembre 2019 à la Bourse du travail de Bobigny. Les ambitions de cet événement étaient de faire un état des lieux des recherches en cours, de présenter des expériences de terrain et de réunir les acteurs et actrices travaillant sur cette thématique pour échanger, créer des réseaux et partager des bonnes pratiques. Le public convié représentait à la fois des agentes et des agents du Département travaillant notamment à la Direction de l'Éducation et de la Jeunesse (DEJ), à celle de la Voirie et des Déplacements (DVD), à celle de la Nature des Paysages et de la Biodiversité (DNPB), ainsi qu'un public externe composé de personnels d'autres collectivités d'Ile-de-France, des cabinets d'architecture et d'urbanisme et des universitaires. Plus de deux cents personnes ont assisté à cette journée qui s'est révélée très riche par les contenus exposés et les échanges entre les participant-e-s. Ce colloque a permis aux personnes présentes d'appréhender l'importance de la prise en compte du genre pour tous les projets d'aménagements afin de construire des équipements qui seront utilisés par toutes et tous.

Pour poursuivre le travail initié avec le colloque une formation doit être proposée aux agent-e-s travaillant sur des projets d'aménagement. L'objectif est de les sensibiliser à la question de l'accès des femmes à l'espace public et à la prise en compte du genre dans les projets de construction, de rénovation. Cette action sera menée en 2021.

Afin de prolonger cet échange et de constituer un réseau sur cette thématique il a été décidé d'organiser fin 2020 une demi-journée de rencontres professionnelles réunissant le même public que celui du colloque. La thématique de cet événement sera d'interroger la pratique du vélo avec le prisme du genre et d'imaginer des solutions pour lever les freins qui empêchent les femmes de se déplacer en vélo.

ii. L'expérimentation d'un budget sensible au genre avec la Direction de la Culture du Sport du Patrimoine et des Loisirs

La Mission égalité diversité travaille depuis janvier 2019 avec la Direction de la Culture, du Sport du patrimoine et des Loisirs pour élaborer un budget sensible au genre. C'est-à-dire réaliser un budget qui vise à intégrer la perspective de genre dans tout le cycle budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les femmes et les hommes, dans les domaines de la culture du sport et du patrimoine.

Pour lancer le projet, il s'est d'abord agi de former les agent-e-s de cette direction à la thématique. Pour cela, le Centre Hubertine Auclert a animé une demi-journée de formation à laquelle était également conviée la Direction de la Stratégie et de l'Organisation. Par la suite un

groupe de travail a été créé, piloté par la chargée de mission égalité femmes hommes, et il se réunit mensuellement.

a) La création et l'analyse des données genrées

Chaque dispositif porté par les services de la culture, du sport et du patrimoine a été analysé au prisme du genre. Cela a impliqué de genrer toutes les données produites pour chaque dispositif en précisant, par exemple, le genre de l'artiste qui intervient ou en calculant le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires d'une aide ou participant à une action. Cela a engagé un travail important de structuration de la donnée pour la DCPSL afin de pouvoir produire des chiffres exploitables. Une étude a par exemple été menée sur l'ensemble des acquisitions de la collection départementale depuis sa création, elle indique notamment que 1 649 œuvres de la collection ont été achetées à des hommes et 783 à des femmes. Les résultats montrent une surreprésentation des hommes dans tous les secteurs de collection. Ce travail d'analyse de la collection départementale se conclut par une série de propositions, comme de s'engager à n'acheter des œuvres de femmes artistes dans les cinq prochaines années afin de rééquilibrer la collection, qui doivent être présentées à la Direction générale et aux élu-e-s pour décision.

b) Les premiers impacts de l'expérimentation

Ce travail sur le budget sensible au genre a permis de modifier certains dispositifs afin de favoriser l'égalité : l'appel à projets Culture et Arts au Collège (CAC), dispositif de résidences d'artistes dans les collèges, intègre depuis 2018 la thématique secondaire « égalité femmes-hommes » : sur les 287 parcours CAC réalisés en 2019, 18 d'entre eux avaient l'égalité femmes-hommes comme thématique secondaire. Cette évolution va permettre d'apporter un regard particulier sur ces projets et de collecter de nouvelles données. Le service du sport, suite à l'analyse réalisée sur le dispositif « Clubs de niveau national » a proposé de moduler le forfait en fonction du public ciblé dans le cadre de la préparation budgétaire 2020. Ainsi, le forfait masculin a été baissé pour permettre d'augmenter le forfait féminin, celui des équipes jeunes de moins de 18 ans et des équipes handisport et sport adapté.

Le travail d'analyse au regard du genre est désormais achevé pour ce qui est des dispositifs portés par la DCPSL. Il doit désormais être mené sur les conventions, qui représentent environ 60 % du budget de la direction, que le Département signe avec des partenaires, culturels comme sportifs.

C. Bilan des actions par pôles

Ne sont pas reprises ici les actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes portées par le pôle Ressources Humaines et modernisation qui sont détaillées dans la première partie de ce document sur l'égalité professionnelle.

i. Le pôle solidarité

a) Le bilan de l'Observatoire des violences envers les femmes

L'Observatoire a été créé 2002 au sein du pôle solidarité en avec trois objectifs stratégiques :

- Observer et rendre visible les violences envers les femmes en améliorant la connaissance et la compréhension de ces phénomènes ;
- Former et accompagner les professionnel-le-s, sensibiliser les jeunes et la population avec le soutien d'actions de communication et de création d'outils de connaissance, ayant une fonction d'alerte auprès des différents publics ;
- Initier et mettre en place l'expérimentation de dispositifs pour améliorer la protection et l'accompagnement des femmes victimes de violences et leurs enfants, avec la construction de nouvelles alternatives et outils en termes de prévention, d'accompagnement et de protection.

Observation et études

- Études sur la prostitution des mineur·e·s

Deux études ont été réalisées en collaboration avec l'Université Paris Nanterre et en partenariat avec la Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP 93) et le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Bobigny, à partir de l'analyse des dossiers des Juges des enfants (TGI) et des informations préoccupantes (CRIP).

L'objectif de ces études était de mieux connaître le parcours des jeunes filles en situation de prostitution ou en risque de l'être pour mieux les protéger et d'identifier les facteurs de danger et d'alerte pour les professionnel-le-s, dans une perspective de prévention.

- État des lieux des violences faites aux femmes en Seine-Saint-Denis

L'Observatoire a collecté les données auprès des différents partenaires institutionnels et associatifs. L'état des lieux a ensuite été réalisé par l'Observatoire en partenariat avec la Justice, la Police, l'Éducation Nationale, les services de Santé (hôpital R. Ballanger), les Services du Département : Service Social Départemental, Protection Maternelle et Infantile, Crèches, Aide Sociale à l'Enfance et CRIP et les associations : SOS Femmes93, SOS Victimes93, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Famille 93 (CIDFF93), Amicale du Nid 93, Femmes Solidaires93.

- Évaluation du dispositif de protection Téléphone Grave Danger

Cette évaluation du téléphone portable d'alerte est réalisée par l'Observatoire pour sa 10^e année de fonctionnement en Seine-Saint-Denis, en partenariat avec le Parquet de Bobigny, le Tribunal de grande instance de Bobigny, la Délégation aux Droits des Femmes, les associations SOS victimes 93, SOS Femmes 93, CIDFF93 et le Collectif Féministe Contre le Viol ; Mondial Assistance et Orange.

- Évaluation des dispositifs de protection en direction des enfants

L'Observatoire a réalisé en 2019 l'évaluation de la Mesure d'Accompagnement Protégé (MAP) et de l'Espace Rencontre Protégé (ERP) avec les différents partenaires.

En 2019, 13 588 personnes (professionnel-le-s, habitant-e-s et jeunes) ont été sensibilisées par l'Observatoire.

Formations

- Sensibilisation des gardien·ne·s d'immeuble et gestionnaire de l'habitat (280 professionnel·le·s).
- Sensibilisation à destination des professionnel·le·s des collèges dans le cadre du dispositif Jeunes contre le sexisme (227 participant·e·s des établissements scolaires).
- Parcours de formation, Violences faites aux femmes à destination des professionnel·le·s de PMI (313 participants·e·s).
- Formation sur les violences conjugales et leur impact sur les femmes et les enfants était proposée aux personnels du Service Social Départemental (66 professionnel·le·s du service social).
- Diplôme universitaire Violences faites aux femmes : depuis 2015, 151 étudiant·e·s ont ainsi été formé·e·s. La convention signée entre le Conseil départemental et l'Université Paris 8 a été reconduite en 2019. De mars 2019 à mars 2020, 42 étudiant·e·s, dont 6 agent·e·s du Conseil départemental, ont pu ainsi suivre cette formation qualifiante et diplômante.

Chaque année l'Observatoire organise également des événements rassemblant les professionnel·le·s qui travaillent sur les violences :

L'initiative contre les mutilations sexuelles féminines, organisée chaque année en partenariat avec le Service de PMI, cette action de sensibilisation a eu lieu le 7 février 2019 à l'occasion de la journée internationale contre les mutilations sexuelles féminines (6 février). 118 professionnel·le·s ont participé à cette formation.

- Le 14 mars 2019, la 17^{ème} Rencontre départementale de l'Observatoire à la Bourse départementale du travail de Bobigny, à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes. Cette rencontre avait pour thème « Violences sexistes et sexuelles au travail » avec 596 professionnel·le·s réuni·e·s et 34 villes sur les 40 du Département étaient représentées.
- Les 15^e Rencontres internationales Femmes du monde en Seine-Saint-Denis le 12 novembre avaient pour thématique « La prostitution, ce n'est pas un choix – Aidons les à en sortir ». 281 professionnel·le·s étaient rassemblé·e·s à la Maison de la Culture de Bobigny, avec 40 villes du département représentées ainsi qu'un nombre important d'autres départements.
- Dans le cadre de Jeunes contre le sexisme : sensibilisation sur le sexisme auprès des équipes éducatives lors de demi-journées de sensibilisation organisées par l'Observatoire et animées par ses partenaires, et professionnel·le·s des équipes éducatives qui ont suivi et accompagné les élèves des collèges dans leurs projets pour lutter contre le sexisme. Au total 356 professionnel·le·s ont participé à une sensibilisation.

Dispositifs et nouveaux outils

Des nouveaux outils ont été produits : *Penser le danger, les signaux d'alerte* : guide en direction des professionnel·le·s en lien avec des femmes victimes de violences, pour les

sensibiliser à la dangerosité des hommes violents ; *le Violentomètre* pour l'auto-évaluation et mesurer la violence dans le couple. Il a obtenu le prix d'argent Territoria 2019 et vient d'être traduit dans 6 langues (anglais, mandarin, tamoul, arabe, espagnol, turc et mauricien) ; *le Kit pédagogique* : Ce nouvel outil à destination des professionnel-le-s de l'enfance et de l'adolescence pour faciliter les animations et les interventions auprès des jeunes. Il a été conçu à partir des outils de prévention créés par les collégien-ne-s dans le cadre de Jeunes contre le sexisme. Ce kit se compose d'un livret et une clé USB.

Enfin dans le cadre de son action de protection et accompagnement des victimes de violence, l'Observatoire a en 2019 continué de développer ses nombreux dispositifs : le dispositif Téléphone Grave Danger, l'ordonnance de protection, la mesure d'accompagnement protégé des enfants, l'espace de Rencontre Protégé, le protocole Féminicide, un toit pour elle, les consultations de victimologie, les Bons taxis, la lutte contre les mariages forcés, le nouveau lieu d'Accueil de jour des jeunes filles et femmes pour l'accueil et l'orientation de jeunes femmes de 15 à 25 ans victimes de violences sexistes et sexuelles.

b) des actions envers les femmes

L'accompagnement des publics les plus fragilisés notamment les jeunes mères bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active est une action portée depuis plusieurs années par la Direction de la Prévention et de l'Action sociale. De même proposer une offre globale de santé sexuelle aux femmes via l'intégration au Centre gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic (CeGIDD) des missions du planning familial a été mis en place.

En 2019, des associations œuvrant pour les droits des femmes sur le territoire ont été soutenues : l'Association pour le Couple et l'Enfant (APCE), Artis Multimedia, Amicale Du Nid, Cidff 93, Femmes Solidaires, Maison Des Femmes de Montreuil, SOS Femmes en Seine-Saint-Denis et l'association Nationale Femmes Relais Mediatrices Interculturelles.

c) La crèche, un lieu pour lutter contre les stéréotypes sexistes

Un travail sur l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les crèches est porté depuis plusieurs années par la Direction de l'Enfance et de la Famille. Un partenariat mis en place depuis 2013 avec le 2e Observatoire (Institut romand de recherche et de formation sur les rapports de genre, dont le siège est à Genève) a permis d'organiser plusieurs journées pédagogiques pour les personnels des crèches (3 journées annuelles depuis 2013). L'Observatoire des violences faites aux femmes a également dispensé des formations ce qui fait que les agent-e-s travaillant dans les crèches sont sensibilisé-e-s à la thématique de l'égalité et les enjeux pour les tous petits et toutes petites. Ce qui est avant tout travaillé est la posture du-de la professionnel-le : prendre conscience au quotidien de ses représentations stéréotypées pour tendre vers une valorisation des capacités des enfants indépendamment de leurs genres. Cette prise de conscience trouve par ailleurs sa traduction dans les achats de matériels (choix des couleurs dans les biberons, mobiliers, jouets), et l'aménagement de l'espace.

La thématique de l'égalité entre les filles et les garçons a également été intégrée dans les formations des assistant-e-s maternel-le-s.

d) Soutien à l'insertion des femmes dans l'emploi

La DEIAT porte trois actions : Former les professionnels de l'insertion à l'égalité femmes-hommes (action 30), Sensibiliser des jeunes aux questions de sexisme et d'égalité filles-garçons par les centres de planifications (action 33), favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes

Afin de faciliter l'emploi des femmes le dispositif Fais-moi une place a été imaginé par la Direction de l'Enfance et de la Famille. L'objectif était de proposer des modes d'accueil temporaire à des femmes en insertion. Expérimenté dans 4 crèches départementales (Angela Davis et Moulin neuf à Stains, Hautes Noelles à Saint Denis et Georges Braque à la Courneuve), le dispositif a très peu fonctionné la première année compte tenu du faible taux de sollicitations. La seconde année d'expérimentation a montré des demandes notamment à temps partiels et sur des courtes périodes mais ne correspondant pas à l'offre proposée en crèche. Le bilan est mitigé au regard de l'objectif initial mais celui-ci doit être affiné afin d'évaluer la poursuite de cette action.

Deux actions parmi les actions inscrites au plan n'ont pas encore démarré : celles portant sur une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap afin de lutter contre la double discrimination dont elles sont victimes et une réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste, carte qui permet aux personnes âgées d'avoir une partie du coût de leur pass Navigo pris en charge par le Département.

ii. Le pôle aménagement et développement durables

Le pôle aménagement et développement durables est porteur de quatre actions dont deux sont pilotées par la Direction de la Nature des Paysages et de la Biodiversité (DNPB).

a) Un diagnostic sur l'accès des femmes aux parcs départementaux et à leurs équipements

Pour cela la DNPB a commandé une étude opérationnelle au Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) portant sur le parc Georges-Valbon. La commande prévoyait la réalisation d'un diagnostic sur la fréquentation et les usages genrés du parc et demandait des propositions opérationnelles pour rendre la fréquentation du parc plus mixte, tout en préservant sa biodiversité. Il ressort du diagnostic des inégalités d'accès à la biodiversité en fonction du genre en termes de fréquentation, d'usage et d'occupation de l'espace. L'enquête a fait apparaître une fréquentation plus masculine que féminine et des usages différents du parc : les activités sportives sont plus pratiquées par les hommes tandis que les femmes sont davantage en situation d'accompagnement des enfants et des personnes âgées. La répartition dans l'espace est plus concentrée pour les femmes autour des aires de jeu, plus diffuse dans le parc pour les hommes. Les propositions à l'issue de ce diagnostic ont ciblé le sud du parc, la partie la plus fréquentée, afin de préserver la partie nord, la plus riche en biodiversité et moins fréquentée. Elles visent à améliorer le contact des usager·ère·s avec la nature en proposant de nouveaux aménagements inclusifs tout en améliorant la biodiversité du parc et sa valeur écologique. Le projet s'organise en une nouvelle promenade qui relie les aménagements, elle permet de découvrir la diversité des milieux naturels (mare de lisière, plate-forme d'observation de la biodiversité, passerelle dans les arbres...), mobilise activement les sens, sensibilise les

usager·ère·s aux enjeux liés à la biodiversité à travers de nouveaux espaces récréatifs et artistiques. Ces propositions faites par les étudiant·e·s du MNHN doivent désormais être présentées à l'ensemble des agent·e·s de la direction afin d'être discutée et voir les possibilités de leur réalisation.

b) S'interroger sur la sécurité dans les parcs

La DNPB est également vigilante à ce que les projets d'aménagement interrogent le sujet de la sécurité. Les secteurs boisés, éloignés des entrées sont considérés comme anxiogènes et sont moins fréquentés par le public en général, par les femmes en particulier. Ce sont également des espaces moins fréquentés car peu équipés et considérés comme moins attractifs. Mais la préoccupation de la sécurité dans les parcs, et notamment celles des femmes est bien présente dans le cahier des charges des aménageur·euse·s et des gestionnaires de parcs.

Il est par ailleurs important de noter que cette direction, suite à l'adoption du plan d'actions par le Département a confié à un chargé d'étude la mission de travailler sur des équipements et espaces inclusifs pour les parcs.

c) Pour que les cours de collèges soient inclusives

La DNPB est également impliquée avec la Direction de la Jeunesse et de l'Éducation dans le projet de créer des cours de collèges inclusives. Le contour de cette action évolue et tend à s'élargir en n'intégrant plus seulement la cour mais tous les espaces partagés des collèges : les sanitaires, les salles de classe, les réfectoires, les couloirs. Plusieurs projets dans différents collèges interrogent à ce jour la question du genre et de l'appropriation de ces espaces collectifs. L'objectif à terme est de créer un référentiel qui sera intégré dans les cahiers des charges pour les projets de rénovation et de construction des collèges.

Enfin l'ambition de favoriser la pratique du vélo par les femmes sera traitée dans la journée professionnelle qui aura lieu fin 2020 et comme évoqué plus haut.

iii. Le pôle société et citoyenneté

De nombreuses actions sont portées au sein du pôle citoyenneté par la Direction de l'Éducation et de la Jeunesse (DEJ), en effet le public des collégien·ne·s est une cible importante du plan d'actions égalité femmes-hommes.

a) Donner des noms de femmes aux nouveaux équipements

Ainsi depuis 2004 tous les nouveaux collèges inaugurés portent le nom de femmes illustres afin de leur donner la visibilité qu'elles méritent ; en 2018 ont été ouverts les collèges Germaine-Tillion (Livry-Gargan), Sólveig-Anspach (Montreuil) et Christine Pisan (Aulnay-sous-Bois). En 2019 quatre nouveaux collèges ont été inaugurés : à Aubervilliers avec les collèges Gisèle Halimi et Miriam Makeba, un collège Françoise Héritier à Noisy-le-Sec, un collège Aretha Franklin à Drancy. Il est prévu que cette mesure soit étendue à tous les nouveaux équipements du Département : crèches, gymnases, etc...

b) Lutter contre les stéréotypes sexistes et leurs conséquences

Le cybersexisme au sein des collèges est un phénomène souvent évoqué en conseil de discipline et qui est l'une des causes d'exclusion des collégien·ne·s. C'est pourquoi le

Département a choisi de sensibiliser les intervenant-e-s qui travaillent au dispositif Accueil des collégien-ne-s temporairement exclu-e-s (ACTE). Cette formation a eu lieu en janvier 2019 et a été menée par le Centre Hubertine Auclert dont le Département est adhérent. Suite à cette journée, la plupart des dispositifs locaux ACTE ont mis en place des ateliers autour de cette thématique et utilisent les outils présentés auprès des jeunes exclu-e-s.

Afin de prévenir les comportements virilistes un projet a été mené dans une classe du collège Henri-Barbusse à Saint-Denis par la Compagnie Grain de sel afin mettre en place un programme éducatif et contribuer à la diminution de normes et conduites virilistes. Pour l'année 2019-2020, l'action est reconduite au collège Henri-Barbusse et deux autres collèges ont pu également en bénéficier collège Jean Lurçat à Saint-Denis et au collège Myriam Makeba à Aubervilliers.

c) L'émergence d'un nouveau sujet : la prostitution des mineures

Comment lutter contre la prostitution des mineures est un sujet qui émerge dans les collèges. C'est pourquoi le Département a travaillé pour cela avec l'association ASTHERIIA qui est intervenue dans différents collèges : République, Jean-Pierre Timbaud, Pierre Sépard et Auguste Delaune à Bobigny, Paul Eluard et Georges Politzer à Montreuil. Cette intervention s'est déroulée sur plusieurs temps : d'abord des réunions de sensibilisation ont été organisées auprès de l'ensemble du personnel enseignant et non-enseignant sur les conduites à risque pré-prostitutionnelles et prostitutionnelles et comment les repérer. Ensuite des ateliers de prévention dans toutes les classes d'un même niveau ont eu lieu afin de créer des outils de prévention par les jeunes à destination de leurs pairs. Enfin un accompagnement des jeunes concerné-e-s et de leur famille a été mise en place.

L'association a également sensibilisé les intervenant-e-s du dispositif ACTE, cité plus haut, sur cette thématique.

d) Travailler la question de l'orientation des collégiennes et des collégiens

L'objectif afin de lutter contre l'impact des stéréotypes dans les choix des jeunes filles et des jeunes garçons. Pour promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière aéronautique auprès des collégiennes a été menée. 10 élèves d'une classe 3e Segpa de la Courneuve, en majorité des garçons ont passé une demi-journée à la Maison de l'Environnement et du Développement durable de Roissy, en compagnie d'autres élèves de la Région parisienne. Ils-elles ont profité d'une présentation d'une exposition sur personnalités féminines de l'aérien. Pour les métiers de l'information, une demi-journée a été organisée à Sales force, une entreprise partenaire pour groupe de 23 jeunes filles de 4e du collège Henri Wallon d'Aubervilliers. Des discussions et échanges ont eu lieu avec des femmes de la branche du numérique, des ateliers interactifs qui ont eu un vrai succès sur le public accueilli.

Enfin le dispositif wifilles, programme d'initiation aux usages, aux métiers et aux compétences du numérique, destiné aux jeunes filles était déployé dans 6 collèges du Département à la rentrée 2019.

e) Favoriser la pratique sportive féminine

La Direction de la Culture du Patrimoine des Sports et des Loisirs, porte elle aussi de nombreuses actions. Les études indiquent que la pratique du sport par les filles et les femmes est moins importante que celles des garçons et des hommes. C'est pour lutter contre ce phénomène

que le choix a été fait d'inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines. Le Département apporte son soutien aux déplacements et manifestations de clubs sportifs. Ce type de subvention est plafonné, mais le plafond peut être modulé si un club mène une action à destination des filles/femmes ou sur la thématique du handicap. Il s'agit aussi de mettre en avant les sportives sequano-dionysienne de hauts-niveaux afin d'en faire des « role-modele » auxquelles les jeunes filles pourront s'identifier en les mettant en avant et communiquant sur leurs résultats sportifs. La page Facebook du Département fait notamment la part belle aux grandes sportives du territoire. C'est dans cet esprit également que le Département s'est engagé à promouvoir sur la coupe du monde de football féminin même si aucun match n'avait lieu sur le territoire. L'ambition était de susciter des vocations et de convaincre chacun et chacune que le football n'est pas un sport réservé aux garçons.

f) Les Jeux Olympiques et paralympiques en Seine-Saint-Denis, un enjeu pour l'égalité

On a évoqué plus haut l'importance de l'accès des femmes à l'espace public. Dans le cadre de l'organisation et l'accueil des Jeux Olympiques et Paralympiques en Seine-Saint-Denis, le Département s'est engagé à construire un héritage durable avec les acteur-trice-s du territoire. La Fabrique des Jeux en Seine-Saint-Denis a été créée en 2018 pour offrir un cadre de travail et d'échanges les habitant-e-s de la Seine-Saint-Denis. Cet outil participatif a pour objectif de mobiliser largement le territoire et de faire émerger des propositions et actions concrètes. Ainsi un atelier de la Fabrique des Jeux « Sport et Femmes –lever les freins à la pratique » sur la thématique du développement de la pratique féminine organisée et non organisée doit voir le jour. Les objectifs de cet atelier sont : de réaliser un état des lieux du savoir scientifique sur les thématiques, et des politiques et projets menés sur le territoire départemental et au niveau national, de constituer un groupe d'observateur-trice-s moteur sur le territoire départemental via des observations d'études de cas, de partager des bonnes pratiques et d'élaborer un label « Égalité F/H ».

g) Le matrimoine en Seine-Saint-Denis

Depuis 2017 le Département participe aux journées du matrimoine en menant des actions de valorisation de l'héritage artistique et historique des créatrices qui ont participé à la l'histoire culturelle des sites patrimoniaux du territoire. En 2019, le service du patrimoine a réalisé un programme d'activités pour les journées du patrimoine incluant une action spécifique afin de mettre en lumière des femmes architectes. Celle-ci, intitulée les bâtisseuses de Villeteuse, a consisté en une promenade urbaine pour revenir sur les pas de constructrices qui ont marqué de leur empreinte la ville Villeteuse en compagnie de l'une d'elles, Martine Deslandes, architecte.

iv. Le pôle ressources et moyens des services

La commande publique intègre dans tous ces appels d'offre la charte de lutte contre les discriminations ainsi qu'un questionnaire sur l'égalité professionnelle pour les entreprises candidates. L'objectif est d'ainsi sensibiliser les futurs prestataires à ces sujets tout en affirmant l'engagement fort du Département sur cette thématique.

Lors de la reconduction du marché ménage, la direction de la commande publique et la direction des Bâtiments et de la Logistique avait demandé aux prestataires de proposer des nettoyages des parties communes en journée. L'objectif était de réduire les horaires décalés des personnes effectuant les missions de ménage, missions en grande majorité faites par des femmes. Cependant les prestataires, peu habitués à ce type de demandes ont proposés des prix prohibitifs pour ces prestations et la mesure n'a pu être adoptée. Lors du renouvellement du marché, cette demande sera cependant renouvelée.

La question de l'égalité femmes-hommes a été intégrée dans le marché hôte-esse : en effet pour toute commande d'une prestation de ce type, l'entreprise possédant le marché se doit de proposer une répartition paritaire entre les hôtes et les hôtesse.

D. L'engagement financier du Département en matière d'égalité femmes-hommes

En 2018 le Département s'est engagé dans la création d'un jaune budgétaire sur la politique transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'ambition était d'avoir une vision de l'investissement financier du Département dans cette politique, comprenant à la fois les actions internes et externes.

L'élaboration du plan d'actions de 2019 avait permis d'identifier toutes les actions menées sur les questions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par la collectivité. Cet état des lieux a été la base de travail pour constituer un jaune budgétaire sur la politique transversale égalité femmes-hommes. Il apparaît ainsi que le montant des dépenses pour la politique transversale d'égalité entre les femmes et les hommes sur l'année 2018 est de **482 341€**. La plus grosse part du budget est prise en charge par le pôle solidarité avec notamment les dépenses de la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale et l'Observatoire des violences envers les femmes (416 665€), puis vient le pôle société et citoyenneté avec la Direction de l'Éducation et de la Jeunesse et la Direction de la Culture du Sport du Patrimoine et des Loisirs (37 176€), et enfin le pôle pilotage ressources humaines et modernisation qui contient le budget de la Medi (10 000€).

Le tableau en annexe présente toutes les actions identifiées.

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	1/ Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	1	Evaluer chaque année l'avancement du protocole égalité professionnelle dans le cadre du rapport de situation comparée	récurrente	-
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	1/ Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	2	Inscrire la candidature au label égalité professionnelle de l'Afnor dans la durée	réalisée	récurrente 2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	2/ Conforter le rôle des acteur·rice·s du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	3	Organiser une concertation annuelle avec les organisations syndicales sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au Département à l'occasion de la présentation du rapport de situation comparée	récurrente	-
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	2/ Conforter le rôle des acteur·rice·s du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	4	Proposer des formations sur l'égalité professionnelle aux organisations syndicales	récurrente	2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	3/ Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	5	S'assurer du remplacement temporaire des représentantes du personnel, si elles le souhaitent, pendant leur congé maternité	réalisée	2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	3/ Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	6	S'assurer du remplacement temporaire des représentant·e·s du personnel, si ils·elles le souhaitent, pendant leur congé parental	réalisée	2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	3/ Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	7	Veiller à ce que les représentant·e·s du personnel retrouve leur fonction élective si ils·elles le souhaitent à l'issue des congés maternité et des congés parentaux	réalisée	2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	4/ Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	8	Suivre annuellement l'évolution des données genrées du bilan social et en présenter une analyse dans le rapport de situation comparée	récurrente	-
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	4/ Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	9	Définir des actions correctives en cas d'anomalie identifiée dans l'évolution des données genrées du bilan social	récurrente	-

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	4/ Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	10	Présenter le rapport de situation comparée dans un comité technique postérieur au comité technique où est présenté le bilan social, afin de pouvoir analyser plus finement les données de ce dernier	en cours	2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	5/ Déployer auprès des employeurs publics un·e ou des référent·e·s Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteur·trice·s déjà en place	11	Assurer la pérennité du poste de chargé·e de mission Egalité femmes-hommes au sein de la Mission Egalité – Diversité	récurrente	-
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	6/ Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	12	Rendre obligatoire pour les encadrant·e·s une formation sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes sexistes		2021
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	7/ Déployer une communication appropriée auprès des agent·e·s public·que·s favorisant l'implication de tous les acteur·rice·s et l'appropriation par chacun·e des enjeux de l'égalité professionnelle	13	Consulter les agent·e·s pour recueillir leurs propositions en matière d'égalité professionnelle	Non démarrée	2020
RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE	7/ Déployer une communication appropriée auprès des agent·e·s public·que·s favorisant l'implication de tous les acteur·rice·s et l'appropriation par chacun·e des enjeux de l'égalité professionnelle	14	Communiquer régulièrement sur les actions du Département en matière d'égalité professionnelle sur tous les supports disponibles	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	15	Nommer un·e référent·e "mixité des métiers" au sein de la Direction des Ressources Humaines	Non démarrée	2020
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	16	Constituer un groupe de travail spécifique inter-direction sur la mixité des métiers	Non démarrée	2020
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	17	Proposer une expérimentation pour favoriser la mixité des métiers dans une direction où les femmes, ou les hommes, sont sur-représenté·e·s	Non démarrée	2021

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	18	Organiser un évènement pour les agent·e·s afin de leur faire découvrir des métiers et lutter contre les stéréotypes liés aux professions	Non démarrée	2021
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	19	Faire découvrir aux agent·e·s en reclassement de nouveaux métiers et lutter contre les stéréotypes liés aux professions	Non démarrée	2021
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	20	Réaliser une étude genrée des recrutements réalisés		2021
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	21	Former les professionnel·le·s du recrutement à la lutte contre les stéréotypes dans le recrutement	Non démarrée	2021
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	22	Viser une parité des jurys de recrutement dès que cela est possible	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	8/ Développer la connaissance des métiers de la fonction publique pour une plus grande mixité des métiers	23	Viser une mixité dans le recrutement des apprenti·e·s au niveau des pôles et des directions	Non démarrée	2020
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	24	Organiser des actions de sensibilisation à destination des agent·e·s à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes (le 8 mars), de la journée internationale pour l'élimination de la violence faites aux femmes (le 25 novembre) et lors de la semaine de l'égalité professionnelle (octobre)	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	25	Mettre en place une offre de formation sur l'égalité femmes hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes ouverte à tou·te·s les agent·e·s du Département	Non démarrée	2020

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020

Reçu en préfecture le 20/11/2020

Affiché le



ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	26	Sensibiliser les agent·e·s sur le sexisme au travail en diffusant une version mise à jour du guide « non au sexisme au travail »	Non démarrée	2020
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	27	Poursuivre le déploiement de l'écriture inclusive au sein du Département	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	28	Inscrire dans la durée l'adhésion annuelle du Département au centre Hubertine Auclert	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	29	Veiller à maintenir une communication exempte de stéréotypes sexistes	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	9/ Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent·e·s public·que·s pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	30	Dans les évènements (colloque, table-ronde, conférence) organisés par le Département, viser la mixité dans les prises de parole en assurant d'une représentation féminine systématique.	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	10/ Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	31	Suivre l'obligation de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur (Direction Générale) pour respecter la présence minimale de 40% de représentant·e·s de chaque sexe	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	10/ Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	32	Continuer de faire progresser la présence des femmes sur chaque strate des emplois de direction : de la direction générale au niveau chef·fe de service y compris les adjoint·e·s	récurrente	-
CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES	10/ Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	33	Réaliser une étude sur le taux d'encadrement au prisme du genre et adopter les actions d'amélioration appropriées	Non démarrée	2020

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	11/ Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	34	Déployer l'outil méthodologique d'auto-diagnostic réalisé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) afin d'établir l'écart de salaire entre les femmes et les hommes au Département		2020
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	12/ Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	35	Suite à l'auto-diagnostic (voir ci-dessus), adopter des actions correctives adaptées à la collectivité visant à réduire les écarts de rémunération		2021
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	12/ Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	36	Faire précéder toute décision de Ressources Humaines ayant un effet sur la rémunération d'une étude d'impact au prisme du genre	récurrente	-
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	13/ Assurer la transparence des rémunérations	37	Appliquer dès qu'elle sera publiée par l'Etat la circulaire sur la transparence des rémunérations		2020
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	14/ Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	38	Vérifier que les congés maternité et les congés parentaux n'ont pas d'impact sur le déroulement de carrière : les agent·e·s conservent leurs droits à avancement d'échelon en totalité dans la limite de cinq ans au cours de la carrière	récurrente	-
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	14/ Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	39	Veiller à ce que les agent·e·s à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable à ceux et celles à temps plein	récurrente	-
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	15/ Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	40	Rappeler l'objectif d'égalité femmes-hommes dans chaque note aux encadrant·e·s relative à l'avancement de grade et à la promotion interne	récurrente	-
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	15/ Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	41	Publier chaque année dans le rapport de situation comparée les données relatives à la promotion interne et à l'avancement de grade et, le cas échéant, adopter les actions d'améliorations adéquates.	récurrente	-

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE	16/ Assurer un accès égal à la formation	42	Réaliser une enquête auprès des agent·e·s sur les freins éventuels à l'accès à la formation pour identifier les leviers d'amélioration adéquats		2020
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	17/ Mieux accompagner les situations de grossesse	43	Réaliser un guide de la parentalité à destination des agent·e·s du Département recensant l'ensemble des droits relatifs à l'arrivée d'un enfant		2020
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	18/ Reconnaître la coparentalité	44	Garantir aux conjointes femmes de femmes enceintes la possibilité d'avoir recours aux Autorisations Spéciales d'Absence afin d'assister aux examens prénataux de leur compagne (pour un maximum de 3 examens)	récurrente	-
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	19/ Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	45	Garantir aux couples de même sexe les mêmes droits en terme de congés paternité et maternité lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant	récurrente	-
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	20/ Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	46	Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	récurrente	-
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	21/Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	47	Communiquer auprès des agent·e·s sur la possibilité d'utiliser son compte épargne temps après un congé maternité ou paternité (dans le guide de la parentalité notamment)	en cours	-

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	22/ Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	48	Indiquer dans le futur règlement intérieur les bonnes pratiques en matière d'horaires de réunion (pas de réunion avant 9h le matin et après 17h le soir) et d'usage numériques	réalisée	2020
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	22/ Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	49	Offrir la possibilité aux femmes enceintes qui le souhaitent de télétravailler dès la déclaration de grossesse	en cours	2020
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	23/ Favoriser le congé paternité	50	Réaliser une étude sur l'effectivité de la prise du congé paternité au sein du Département	Non démarrée	2020
MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	23/ Favoriser le congé paternité	51	Dans le guide de la parentalité à destination des agent·e·s du Département recenser l'ensemble des droits des pères et promouvoir leur effectivité	en cours	2020
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	24/ Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	52	Continuer à faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail une priorité du Département	récurrente	-
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	25/ Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	53	Adopter un protocole spécifiquement dédié à la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles au travail, qui instaure la mise en place d'une cellule d'écoute spécifiquement formée à l'accueil des victimes.	réalisée	2020

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	25/ Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	54	Réaliser une campagne de communication pour promouvoir la cellule d'écoute harcèlement sexuel	en cours	2020
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	25/ Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	55	Evaluer chaque année le fonctionnement du protocole harcèlement sexuel et de la cellule d'écoute, et, le cas échéant, prendre les mesures correctives adéquates	en cours	2020
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	26/ Former les publics prioritaires à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	56	Former obligatoirement les encadrant·e·s à la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles au travail	en cours	2021
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	26/ Former les publics prioritaires à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	57	Former les représentant·e·s des organisations syndicales à la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles au travail	réalisée	2019
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	27/ Accompagner les agent·e·s victimes de violences	58	Pérenniser la permanence d'accueil des agent·e·s victimes de violences assurée par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles CIDFF93	récurrente	-
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	27/ Accompagner les agent·e·s victimes de violences	59	Offrir un accès aux consultations de psychotraumatologie aux victimes de violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail	récurrente	-
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	27/ Accompagner les agent·e·s victimes de violences	60	Garantir la protection fonctionnelle aux agent·e·s victimes de violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail	récurrente	-

"Engagements du Département pour l'égalité professionnelle" (volet interne)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
 Reçu en préfecture le 20/11/2020
 Affiché le 
 ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Mesure	Numéro action	Intitulé de l'action	Statut	Échéance
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	27/ Accompagner les agent·e·s victimes de violences	61	Expérimenter le don de congés aux agent·e·s victimes de violences conjugales	en cours	2020
RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	28/ Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	62	Diffuser le protocole de lutte contre le harcèlement sexuel au travail à tou·te·s les encadrant·e·s qui précise leur rôle dans la prévention, la détection et la sanction du harcèlement sexuel au travail	Non démarrée	2020

Plan d'actions transversal Egalité femmes - hommes 2019-2021 (volet externe)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Etat d'avancement
	I Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre		1	Genrer toutes les données que le Département produit sur ses usager·ère·s	En cours
	I Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre		2	Faire des statistiques genrées de fréquentation des événements portés par le Département	En cours
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département	3	Signer un deuxième protocole d'accord interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Réalisée
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département	4	Former les agent·e·s du Département à l'égalité femmes – hommes	En cours
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département	5	Candidater au label égalité professionnel entre les femmes et les hommes	Réalisée
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Lutter contre les violences sexuelles au travail	6	Mettre en oeuvre un protocole interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail	Réalisée
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Appliquer la charte du HCE	7	Déploiement de l'écriture inclusive	En cours
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Appliquer la charte du HCE	8	Formation des agent·e·s à une communication publique sans stéréotype de sexe	En cours
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Promouvoir la mixité	9	Mixité des équipes projet	En cours
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Promouvoir la mixité	10	Mixité dans les prises de parole	En cours
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	IV Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	Donner de la visibilité aux femmes	11	Donner des noms de femmes illustres pour les nouveaux équipements	Réalisée

Plan d'actions transversal Egalité femmes - hommes 2019-2021 (volet externe)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Etat d'avancement
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	IV Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	Donner de la visibilité aux femmes	12	Collecter les archives des associations féministes	Non démarrée
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre	13	Former les professionnel.le.s du Département au repérage des violences	Réalisée
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre	14	Mettre en place des dispositifs pour protéger les femmes et les enfants victimes	Réalisée
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre	15	Reconnaissance de l'expertise de l'Observatoire des violences envers les femmes	Réalisée
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	Lutter contre les violences faites aux femmes lors de grands rassemblements	16	Sensibilisation du grand public contre la prostitution lors de grands événements organisés sur le territoire (JOP)	En cours
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	Lutter contre les violences faites aux femmes lors de grands rassemblements	17	Prévention des violences lors d'événements organisés par le Département	Non démarrée
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	Sensibiliser les professionnel.le.s aux violences gynécologiques et obstétricales	18	Présenter aux professionnel.le.s de santé le rapport du HCE sur les violences obstétricales et gynécologiques	En cours
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Garantir l'accès aux soins et à la prévention	19	Accompagner les publics les plus fragilisés	Réalisée
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Garantir l'accès aux soins et à la prévention	20	Proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle	Réalisée
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Garantir l'accès aux soins et à la prévention	21	Travailler à une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap	Non démarrée
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Créer des partenariats avec les associations luttant pour les droits des femmes sur le territoire	22	Pérenniser le partenariat avec des associations travaillant à la promotion des droits des femmes	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans tous les documents contractuels et directeurs	23	Présenter les engagements du Département en termes d'égalité femmes-hommes dans chaque document de planification ou de contractualisation	En cours

Plan d'actions transversal Egalité femmes - hommes 2019-2021 (volet externe)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Etat d'avancement
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	24	Sensibiliser les partenaires à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics	En cours
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	25	Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché ménage	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	26	Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché hôte·sse	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	27	Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les formations des assistant·e·s maternel·le·s	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	28	Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité femmes-hommes	En cours
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	29	Sensibiliser des intervenant·e·s auprès des collégien·ne·s au cybersexisme	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	30	Former les professionnel·le·s de l'insertion à l'égalité femmes-hommes	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	31	Réaliser un projet pilote sur la question de l'égalité filles-garçons dans les crèches	En cours
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	32	Intégrer la question du genre dans le programme Culture et Arts au Collège	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	33	Continuer de développer le programme "jeunes contre le sexisme"	Réalisée

Plan d'actions transversal Egalité femmes - hommes 2019-2021 (volet externe)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Etat d'avancement
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	34	Sensibilisation des jeunes aux questions de sexisme et d'égalité filles-garçons par les centres de planifications	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	35	Prévention des comportements virilistes au collège	En cours
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	36	Sensibilisation contre la prostitution des mineures	En cours
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Agir sur la question de l'orientation des collégiennes	37	Promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière aéronautique auprès des collégiennes	Réalisée
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s	Agir sur la question de l'orientation des collégiennes	38	Garantir un accès au stage sans discrimination de genre avec la plateforme de stage de 3e au sein du Département	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faciliter l'accès à l'emploi	39	Développer des modes d'accueil du·de la jeune enfant aux mères en insertion	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faciliter l'accès à l'emploi	40	Favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	41	Inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	42	Favoriser la visibilité des sportives du territoire	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	43	Promouvoir la coupe du monde féminine de 2019	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	44	Sensibiliser les agent·e·s à la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	45	S'attacher à la parité femmes-hommes en matière de soutien à la création Arts visuels et Cinéma	En cours

Plan d'actions transversal Egalité femmes - hommes 2019-2021 (volet externe)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Etat d'avancement
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	46	Avoir un rôle de sensibilisation auprès des associations culturelles soutenues par le Département	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	47	Participer aux journées du mariage	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	48	Former des agent.e.s sur la question du budget sensible au genre	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	49	Faire un budget sensible test pour la DCPSL	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	50	Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis	Non démarrée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	51	Organiser un colloque sur la question des femmes et de l'espace public	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	52	Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes et notamment de l'accès des femmes à l'espace public dans l'appel à projet 24 sites pour les JOP	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	53	Sensibiliser à la question de l'accès des femmes à l'espace public les agent.e.s travaillant sur des projets d'aménagement	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	54	Réaliser un diagnostic sur l'accès des femmes aux parcs départementaux et à leurs équipements	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	55	Intégrer dans les projets d'aménagement et les parcs la question de la sécurité	Réalisée
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	56	Rénover des cours de collèges et des sanitaires en intégrant la question du genre	En cours
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Favoriser la mobilité des femmes	57	Favoriser la pratique du vélo par les femmes	En cours

Plan d'actions transversal Egalité femmes - hommes 2019-2021 (volet externe)
Suivi des actions

Envoyé en préfecture le 20/11/2020
Reçu en préfecture le 20/11/2020
Affiché le 
ID : 093-229300082-20201112-2020_11_045-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Etat d'avancement
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	<p style="text-align: center;">X</p> Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Favoriser la mobilité des femmes	58	Réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste	Non démarrée