

Plan d'actions

en faveur de l'égalité
femmes/hommes

2019-2021



www.doubs.fr

 **doubs**
le Département

C@P
D'ÊTRE
DOUBS

Dans les traces de ...

Charles BEAUQUIER

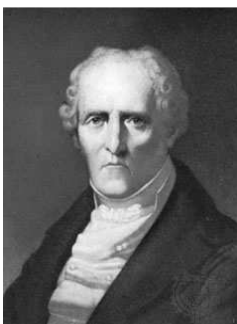


Député du Doubs sans discontinuer de 1880 à 1914, à qui l'on doit la première loi de protection de l'environnement, Charles Beauquier, né à Besançon en 1833, est également très engagé en faveur de la défense des droits des femmes. Adhérent de la Société pour l'amélioration du sort de la femme dès 1886, il préside le premier Groupe parlementaire pour le droit des femmes à la Chambre des députés en 1894 (il en sera de nouveau président en 1906). Favorable au droit de vote des femmes, il défend également l'égalité des droits civils et dépose en 1905 une proposition de loi pour supprimer l'incapacité légale de la femme mariée. En 1912, il tente à nouveau de réformer le Code civil napoléonien en déposant une proposition de loi relative au régime de séparation des biens dans le mariage.

« Logiquement, le mariage devrait conférer à la femme un surcroît d'autorité puisqu'il lui confère un surcroît de devoirs et de responsabilités. Que, du moins, elle puisse en contracter les liens sans abdiquer entièrement sa volonté, sa personnalité, sa propriété, ce que l'être humain a de plus cher et de plus inviolable. [...] Cette étroite et injuste tutelle imposée à la femme mariée est un héritage des siècles de fer, comme un reste des âges de barbarie ».

(Exposé des motifs de la proposition de loi ayant pour objet la suppression de l'incapacité de la femme mariée, 17 mai 1905)

Charles FOURIER



Né en 1772 à Besançon, ce philosophe se distingue par ses prises de position en faveur de la liberté des femmes. *La Théorie des quatre mouvements*, publiée en 1808, est un des premiers ouvrages à définir de façon moderne la question de la condition féminine. Pour Fourier, la femme est l'avenir de l'unité universelle et son émancipation la condition *sine qua non* de la réussite de l'Harmonie. S'il n'est pas l'inventeur du mot « féminisme » contrairement à ce qui s'est longtemps écrit, il s'est employé à désintégrer le système d'oppression des femmes en vigueur à son époque et a tracé les chemins de l'émancipation sous toutes ses formes.

« Les progrès sociaux et changements de période s'opèrent en raison du progrès des femmes vers la liberté ; et les décadences d'ordre social s'opèrent en raison du décroissement de la liberté des femmes ». (La Théorie des quatre mouvements, 1808)

Jenny P. D'HERICOURT



Née en 1809 à Besançon sous le nom de Jeanne-Marie-Fabienne Poinsard, Jenny P. d'Héricourt, institutrice avant de devenir maîtresse sage-femme, joue un rôle actif pendant la Révolution de 1848, fondant avec d'autres femmes la Société pour l'Emancipation des femmes afin de lutter pour l'égalité des sexes. Elle s'oppose aux philosophes de son époque et notamment à Proudhon, qui pense que la femme est naturellement inférieure intellectuellement. Traduit dans plusieurs langues, son principal ouvrage publié en 1860, *La Femme affranchie*, va marquer les esprits et contribuer au renouveau du débat européen sur la question de la femme. Attirée par le système politique américain ainsi que par les possibilités ouvertes aux femmes outre-Atlantique, elle gagne les Etats-Unis en 1864, où elle pratique la médecine et participe aux activités des mouvements féministes américains. De retour à Paris au début des années 1870, elle décède en 1875, appauvrie et seule.

« Emanciper la femme, c'est la reconnaître et la déclarer libre, l'égale de l'homme devant la loi sociale et morale et devant le travail ». [...] Je revendique le droit de la femme, parce qu'il est temps de faire honte au XIX^e siècle de son coupable déni de justice envers la moitié de l'espèce humaine ».

(La femme affranchie, 1860)

Victor HUGO



Auteur prolifique et talentueux, Victor Hugo, né à Besançon en 1802, est l'une des rares voix masculines de son temps à plaider en faveur de l'égalité des sexes et à s'élever contre les injustices subies par les femmes. Ce n'est pas un hasard s'il choisit d'intituler la 1^{ère} partie des *Misérables* « Fantine », mettant en lumière la triste condition d'une jeune fille pauvre dans la société d'alors. Il exalte aussi le courage des femmes qui se battent pour améliorer la place des femmes dans la société, telles Louise Michel et Georges Sand. Il sera nommé Président d'honneur de la Ligue française pour le droit des femmes, fondée en 1882 par Léon Richer, considéré comme le père du féminisme.

« L'homme a fait verser tous les droits de son côté et tous les devoirs du côté de la femme. De là un trouble profond. De là la servitude de la femme. [...] Redoublons de persévérance et d'efforts. On en viendra, espérons-le, à comprendre qu'une société est mal faite quand un enfant est laissé sans lumière, quand la femme est maintenue sans initiative, quand la servitude se déguise sous le nom de tutelle, quand la charge est d'autant plus lourde que l'épaule est plus faible : et que l'on reconnaîtra que, même au point de vue de notre égoïsme, il est difficile de composer le bonheur de l'homme avec la souffrance de la femme ».

(Lettre à Léon Richer, 8 juin 1872)

SOMMAIRE

Introduction	4
Qu'est-ce que l'égalité réelle ?	4
Pourquoi agir en faveur de l'égalité femmes-hommes ?	5
Parce que des inégalités entre les femmes et les hommes persistent	5
Parce que l'égalité femmes-hommes se joue aussi au niveau local	6
Parce que le Département a des obligations légales	6
Quels sont les principes ayant guidé l'élaboration de ce plan d'actions ?	8
Impliquer les élus	8
Mobiliser les directions	8
Consulter les organisations représentatives du personnel	8
Diagnostiquer les inégalités	9
Valoriser l'existant et engager rapidement de nouvelles actions	10
Combiner trois approches	10
Trois engagements et 15 objectifs	11
Les fiches-objectifs	12
Annexe – Situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité	50

Introduction

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais acquise en droit grâce aux progrès législatifs et règlementaires, le combat entamé il y a près de deux siècles par la Doubiennaise Jenny P. d'Héricourt mérite d'être poursuivi. Car les inégalités persistent. L'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine à se concrétiser dans les faits et demeure au cœur des enjeux des politiques publiques.

Ainsi que nous l'ont montré Charles Fourier, Victor Hugo et Charles Beauquier, ce combat ne doit pas rester exclusivement féminin parce que les injustices à combattre comme les progrès à réaliser concernent la société dans son ensemble.

Convaincu que le changement passe d'abord par soi-même, le Département du Doubs a fait le choix de s'engager résolument, dans ses responsabilités d'employeur comme dans l'ensemble de ses politiques publiques, en faveur de l'égalité femmes-hommes. Une exigence indissociable des objectifs de développement humain et de développement soutenable qu'il poursuit au travers de son projet C@P25.

Aussi a-t-il souhaité se doter d'une feuille de route pluriannuelle rendant cohérente et visible sa politique en matière d'égalité femmes-hommes, tout en valorisant les actions déjà conduites au sein de la collectivité.

Ambitionnant de franchir une nouvelle étape sur le chemin de l'égalité, ce plan d'actions porte trois engagements :

- Diffuser une culture de l'égalité dans le Doubs ;
- Faire vivre l'égalité tout au long de la vie ;
- Faire du Département une collectivité engagée.

Pas à pas, le Département du Doubs entend ainsi marcher sur les traces de Charles Fourier, Victor Hugo, Jenny P. d'Héricourt et Charles Beauquier. C'était leur combat, c'est toujours le nôtre...

Qu'est-ce que l'égalité réelle ?

C'est une expression formulée dès 1791 par Condorcet, jamais précisément définie depuis, mais qui devient à nouveau d'actualité.

Elle distingue les principes d'égalité formelle, juridique et statutaire, de l'analyse des situations visant à une égalité vérifiable et tangible au quotidien. Cette distinction vise à dépasser la stricte égalité de droit, au nom d'une égalité concrète des citoyens en tenant compte de leur diversité.

Il faut non seulement, donner les mêmes chances à tous d'accéder aux biens et aux positions, mais veiller à ce que cet accès soit effectif pour tous.

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

Pourquoi égalité « femmes-hommes » et non « hommes-femmes » ? Tout simplement pour respecter l'ordre alphabétique, sans être influencé par la tendance à la primauté du masculin apparue au 17^e siècle dans la langue française.

Pourquoi agir en faveur de l'égalité femmes-hommes ?

Parce que des inégalités entre les femmes et les hommes persistent

Malgré une égalité inscrite dans notre Constitution et nos lois, des inégalités demeurent et s'observent à tous les âges et dans tous les domaines : parcours éducatifs et professionnels, exercice des responsabilités parentales et domestiques, accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, rémunérations, précarité, violences ...

Dans le Doubs aussi !

- En 2018, les violences intra-familiales ont représenté 1 828 faits (dont 1 646 faits de violences conjugales), s'exerçant à 79 % sur des femmes (88 % dans les violences conjugales).
- En 2013, le revenu salarial net annuel moyen des Doubiennes est inférieur de 25,2 % à celui des Doubiens, alors qu'elles réussissent mieux à l'école. Les filles obtiennent de meilleurs résultats aux épreuves du baccalauréat : 92,3 % à la session de 2015, les garçons réalisant 85,5 %, soit une différence de 6,8 points en faveur des filles. Dans toutes les filières, la réussite de ces dernières est meilleure, même dans les filières où elles sont en minorité.
- Les étudiantes restent minoritaires dans les filières scientifiques (38% à l'UFR Sciences et techniques) et sportives (30 % à l'UPFR Sports). Elles sont en revanche particulièrement nombreuses dans certaines disciplines comme les lettres, les langues, les sciences humaines et sociales (70 %) ou encore les formations de santé (72 %) et à l'enseignement (69 %). [Chiffres 2016 de l'Université de Franche-Comté]
- Le travail à temps partiel est très répandu chez les Doubiennes : près de cinq fois plus que chez les Doubiens. En 2013, 34,3 % des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 6,9 % des hommes salariés.
- Avec l'augmentation des séparations, près d'une famille avec enfant(s) sur 4 (22 % en 2013) dans le Doubs est monoparentale. Parmi elles, seules 18,8 % ont un homme à leur tête. Etre en situation de monoparentalité constitue un facteur de précarité pour les femmes les plus fragiles.
- En 2014, seuls 21% des dirigeants d'entreprises du Doubs sont des femmes.
- La part de femmes parmi les maires du Doubs n'atteint que 17,3% (juin 2017).
- En 2014, la part des licences sportives délivrées aux Doubiennes demeure minoritaire : 35,8 % de l'ensemble des licences.

➡ Assurer l'égalité dans les pratiques et le quotidien de tout un chacun est une valeur républicaine et un devoir démocratique. C'est un enjeu de citoyenneté à part entière.

Parce que l'égalité femmes-hommes se joue aussi au niveau local

L'arme législative n'est pas suffisante pour lutter efficacement contre les discriminations liées au genre ; elle appelle une action complémentaire de terrain aux côtés de nombreuses organisations et associations locales ou nationales. Dans cette stratégie d'intervention, les collectivités locales occupent une place centrale.

A cet égard, le Département dispose d'atouts-clés pour agir :

- Garant de la cohésion sociale et de l'équité territoriale, il est en position d'intervenir très directement en faveur de l'égalité femmes-hommes sur un certain nombre de thématiques : violences faites aux femmes, lutte contre la précarité, soutien à la parentalité, éducation, sport, culture, aménagement du territoire...
- Sa proximité avec les habitants, les acteurs économiques, sociaux et culturels comme avec les communes et les intercommunalités constitue un atout pour faire évoluer les mentalités et les comportements, et prévenir les stéréotypes sexistes.
- De par sa connaissance et sa capacité d'animation des territoires, il est à même de mener une action personnalisée en fonction des profils et des situations spécifiques à chaque territoire.
- Son Assemblée est désormais paritaire : 19 hommes et 19 femmes, alors que ces dernières représentaient seulement 14 % des Conseillers généraux du Doubs en 2011. De surcroît, le Département a depuis 2015 une Présidente à sa tête. Seuls 10 % des Conseils départementaux sont à l'heure actuelle présidés par des femmes.
- Son statut d'employeur de 2 300 agents lui confère une responsabilité en matière d'égalité professionnelle.

➡ Le Département qui intervient dans la vie quotidienne des Doubiennes et des Doubiens a ainsi un rôle primordial à jouer en matière de sensibilisation et de transformation des pratiques.

Parce que le Département a des obligations légales

En matière d'égalité professionnelle...

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit notamment :

- la présentation d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social ;
- la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement mais aussi pour les jurys et comités de sélection.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- Le dispositif de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé.
- Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe).
- Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- La loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix.
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- Les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.
- Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes.
- Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes. Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements.

... mais aussi dans ses politiques publiques

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions » (article 1^{er}) ;
- prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation (article 61).

Quels sont les principes ayant guidé l'élaboration de ce plan d'actions ?

Impliquer les élus

Une telle démarche requiert un portage politique fort et transversal. A cette fin, la 4^{ème} Commission « Efficience et ressources internes », composée de 6 Conseillères départementales et 4 Conseillers départementaux, a été chargée, sous le pilotage de Mme ROGEBOSZ, Vice-Présidente en charge des Ressources humaines, des bâtiments et des moyens généraux, de fixer les orientations générales, d'arbitrer les propositions alimentant le plan d'actions et de valider chaque grande étape de la démarche.

Trois séances de travail relatives à l'égalité femmes-hommes ont eu lieu les 11 mars, 24 juin et 14 octobre 2019.

Mobiliser les directions

Pour favoriser et légitimer l'approche transversale, l'élaboration du plan d'actions a été coordonnée par la Direction de la modernisation de l'action publique (DMAP) et copilotée par la Direction des ressources humaines (DRH) concernant les actions à mener au sein des services.

Afin de s'assurer que les actions retenues soient pertinentes et réalisables, le plan d'actions a été co-construit avec l'ensemble des directions. Parallèlement au groupe de travail d'élus, a été institué un Comité technique (COTECH) dont la composition devait veiller à la mixité hommes/femmes, favoriser la transversalité de la démarche et être représentative de certains métiers particulièrement genrés au sein de la collectivité. Sous la présidence de Mme ROGEBOSZ, ont ainsi participé à ce COTECH :

- le Directeur général des services et la Directrice générale adjointe en charge du Pôle Ressources ;
- la DMAP et la DRH ;
- la Direction des routes, des infrastructures et des transports (DRIT) ;
- la Direction des usages du numériques (DUN) ;
- la Direction enfance famille (DEF) ;
- la Direction territoriales des solidarités humaines du Haut-Doubs (DTSHHD) ;
- la Direction de l'éducation, du sport et de la culture (DESC).

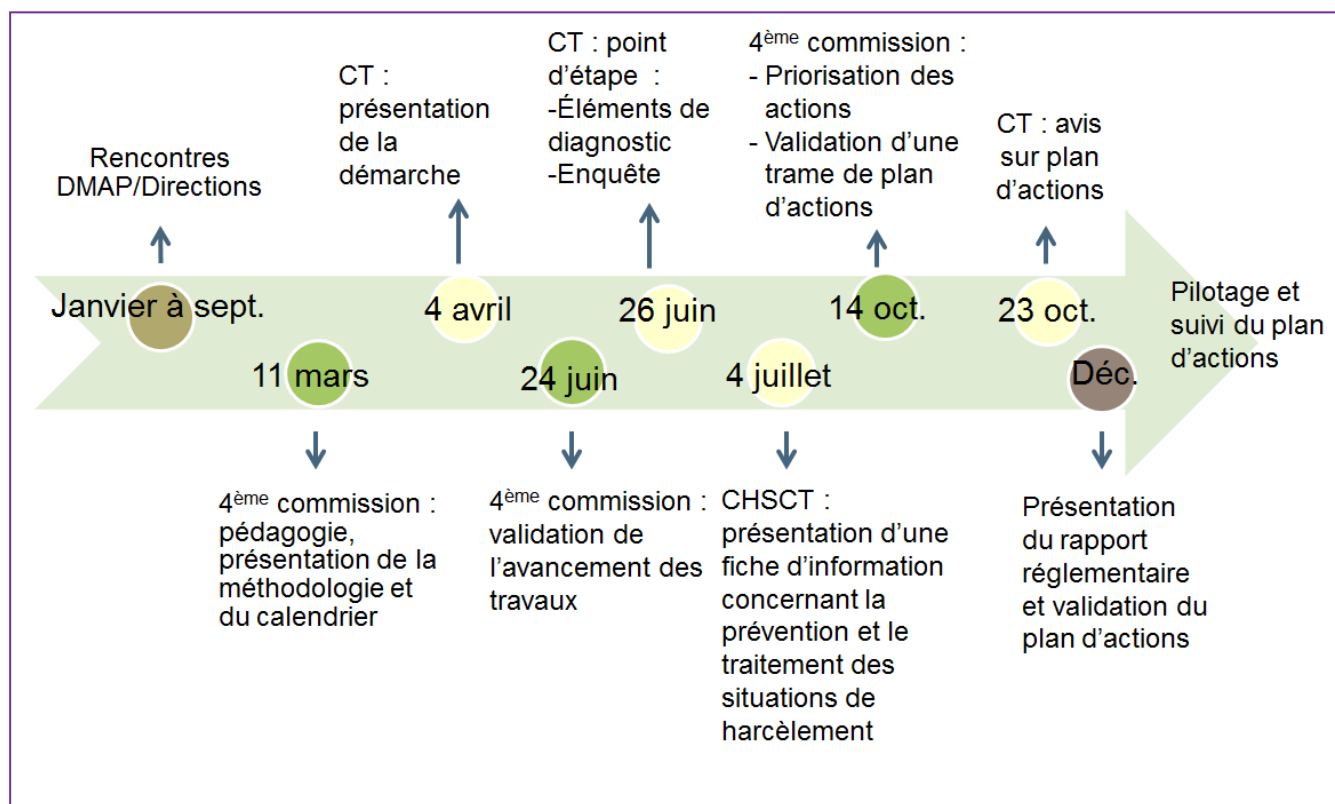
Le COTECH s'est réuni à trois reprises : les 4 mars, 13 mai et 9 septembre 2019. Il a assuré le suivi de la démarche, son animation, de même que le respect du calendrier, et s'est chargé de proposer des éléments à la 4^{ème} commission.

Des rencontres ont par ailleurs été organisées avec d'autres directions concernées par la thématique.

Consulter les organisations représentatives du personnel

L'avancée des travaux a été présentée à trois reprises devant le Comité technique (CT) : les 4 avril, 26 juin et 23 octobre. En outre, l'avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail (CHSCT) a été sollicité le 4 juillet 2019 sur une fiche pédagogique ayant vocation à sensibiliser les agents à la question du harcèlement moral et sexuel.



Diagnostiquer les inégalités

Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité nécessite au préalable de connaître la situation des femmes et des hommes sur le territoire comme au sein de la collectivité, pour mieux cerner les besoins.

Ce plan d'actions prend ainsi appui sur un certain nombre d'éléments de diagnostic dont s'est doté le Département :

- un diagnostic territorial concernant la situation économique, sociale, éducative, professionnelle..., des Doubiennes et des Doubiens, permettant d'analyser les inégalités femmes-hommes prégnantes au niveau local, qui a été présenté dans le rapport EFH 2017 ;
- un état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle en interne (rapports EFH 2017 et 2018) ;
- les résultats de l'enquête menée auprès de l'ensemble des agents en mars 2018 (plus de 500 participants) pour connaître leurs perceptions des enjeux de l'égalité en interne comme dans les politiques départementales et recueillir leurs idées en la matière.

Valoriser l'existant et engager rapidement de nouvelles actions

Un travail de recensement, par politique publique, des actions déjà menées ou engagées par le Département en faveur de l'égalité femmes-hommes a été réalisé. Il a permis de déterminer les actions à renouveler, voire à améliorer et d'esquisser de nouvelles perspectives.

Parallèlement à ce travail d'inventaire, une démarche de benchmarking a été entreprise dans l'objectif de recueillir les expériences d'autres Conseils départementaux en matière d'égalité femmes-hommes.

Sans attendre l'adoption de ce plan d'actions, quelques nouvelles actions, ponctuelles ou plus durables, ont d'ores et déjà été mises en œuvre depuis le début de l'année 2019 pour faire progresser l'égalité, notamment :

- le soutien apporté par le Département au dispositif "Téléphone Grave Danger" à destination des victimes de violences conjugales ;
- l'organisation d'un événement autour de l'histoire des femmes le 8 mars 2019 aux Archives départementales, en partenariat avec la Chambre interdépartementale des notaires de Franche-Comté, lors de la remise d'une procuration signée du peintre Cézanne autorisant son épouse à vendre des terrains dont elle avait hérité de son père ;
- la mise en place en interne d'une charte du temps permettant aux agents de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée ;
- l'élaboration d'une fiche d'information à destination des agents sur le harcèlement moral et sexuel.

Combiner trois approches

Pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le plan d'actions s'appuie sur trois approches complémentaires.

Une approche sociétale

Elle vise à déconstruire les préjugés et stéréotypes qui assignent encore trop souvent les femmes et les hommes dans des rôles sexués, facteurs d'inégalités. Cette approche favorise notamment la prise de conscience sur les inégalités, permet de briser les idées reçues et ouvre la voie au changement des comportements.

Une approche intégrée

Elle a pour objectif d'intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques, avec une visée préventive.

C'est une stratégie inclusive qui vise à prendre en compte les besoins de toutes et de tous. Il s'agit de tenir compte des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques, de manière à en faire profiter les femmes comme les hommes.

Cela suppose de généraliser dans les politiques publiques la production de statistiques sexuées et d'examiner les inégalités du point de vue des femmes mais aussi de celui des hommes.

Une approche spécifique

Elle a une visée corrective. Elle consiste à adopter des mesures spécifiques et parfois compensatoires en faveur des femmes pour une plus grande égalité dans les faits. Il s'agit

d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes que ce soit en matière d'emploi, de loisirs, d'exercice des responsabilités familiales, de violences...

Trois engagements et 15 objectifs

Ce plan d'actions constitue un support pour amorcer une véritable politique d'égalité réelle, poursuivre la réflexion sur la base des actions proposées et les enrichir dans leurs déclinaisons opérationnelles.

Il s'articule autour de trois engagements et 15 orientations.

Engagement 1 – Diffuser une culture de l'égalité dans le Doubs		p. 12
Objectif 1-1	Eduquer à l'égalité dès le plus jeune âge	p. 13
Objectif 1-2	Sensibiliser les Doubiennes et les Doubiens à l'égalité	p. 15
Objectif 1-3	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des partenaires du Département	p. 17
Engagement 2 – Faire vivre l'égalité tout au long de la vie		p. 20
Objectif 2-1	Faciliter l'articulation des temps de vie	p. 21
Objectif 2-2	Renforcer l'accompagnement des familles monoparentales	p. 24
Objectif 2-3	Promouvoir la mixité dans l'emploi	p. 26
Objectif 2-4	Favoriser un égal accès aux pratiques sportives	p. 29
Objectif 2-5	Eduquer à la sexualité et à la vie affective	p. 33
Objectif 2-6	Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	p. 35
Engagement 3 – Faire du Département une collectivité engagée		p. 39
Objectif 3-1	Observer pour agir	p. 40
Objectif 3-2	Promouvoir la parité	p. 41
Objectif 3-3	Assurer des conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femmes-hommes	p. 42
Objectif 3-4	Développer une culture commune de l'égalité au sein de la collectivité	p. 45
Objectif 3-5	Favoriser la conciliation vie personnelle / vie professionnelle	p. 46
Objectif 3-6	Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail	p. 48

La mise en œuvre de ce plan d'actions sera coordonnée par la DMAP et la DRH.

Engagement 1 – Diffuser une culture de l'égalité dans le Doubs

Malgré des avancées juridiques majeures, une évolution des pratiques sociales et une médiatisation croissante, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore réalisée. Il reste pour cela à remettre en cause la racine des inégalités, à savoir les stéréotypes de genre véhiculés à tous les niveaux de la société et transmis dès le plus jeune âge.

Ces représentations de la place des hommes et des femmes ont une influence déterminante sur les parcours de chacun et chacune, et peuvent conduire à légitimer et maintenir des inégalités entre les sexes.

Afin d'ouvrir les possibles pour les Doubiennes et les Doubiens, le Département tient à contribuer au développement d'une véritable culture de l'égalité sur notre territoire en encourageant l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, en sensibilisant les habitants et en renforçant la prise en compte de l'égalité dans les relations qu'il entretient avec ses partenaires.

- **Objectif 1.1 – Eduquer à l'égalité dès le plus jeune âge**
- **Objectif 1.2 – Sensibiliser les Doubiennes et les Doubiens à l'égalité**
- **Objectif 1.3 – Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des partenaires du Département**



OBJECTIF 1.1 – ÉDUQUER À L'ÉGALITÉ DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

CONSTATS

Les stéréotypes de genre pèsent, dès le plus jeune âge, sur l'éducation des enfants, à la fois de la part des parents, des professionnels de la petite enfance, de l'école et de la société dans son ensemble. Les repérer peut permettre d'agir et de les modifier progressivement.

ACTIONS

- **Sensibiliser les professionnels intervenant auprès des enfants et des familles à la lutte contre les stéréotypes et à l'enjeu du partage de la parentalité**

Résultats attendus :

- Promouvoir une pédagogie égalitaire envers les enfants
- Déconstruire les représentations sexistes auprès de leurs parents et favoriser le développement d'une parentalité plus partagée

Direction pilote : DEF

Calendrier : 2020

- **Faire du Conseil départemental des jeunes (CDJ) un outil de promotion de l'égalité**

Résultats attendus :

- Encourager la parité des binômes siégeant au sein du CDJ
- Intégrer la question de l'égalité filles-garçons et du respect mutuel dans les projets portés par le CDJ

Direction pilote : DESC

Calendrier : à compter du prochain renouvellement du CDJ à l'automne 2020

- **Développer et diffuser auprès du jeune public des ressources documentaires sur les thématiques liées à l'égalité filles-garçons**

Résultats attendus :

- Constituer de la ressource documentaire (bibliographie, filmographie, expositions) sensibilisant à l'égalité filles-garçons et en assurer la diffusion auprès des médiathèques, des CDI des collèges et de nos partenaires de la petite enfance
- Participer à la déconstruction des stéréotypes de genre en veillant au choix des publications petite enfance et jeune public

Direction pilote : DESC (Médiathèque départementale) en lien avec la DEF

Calendrier : En cours

La Médiathèque départementale met d'ores et déjà à disposition des bibliothèques et collèges du réseau départemental un certain nombre d'outils d'animation destinés à sensibiliser leurs publics à l'égalité femmes-hommes : trois expositions itinérantes (« Les femmes dans la société », « Les grandes résistantes contemporaines » » et « Bien dans leur genre », une exposition qui invite avec humour le visiteur à s'interroger sur les relations filles/garçons et sur le rôle de chacun au sein de la famille ou de la société) ainsi qu'une valise thématique consacrée aux auteures oubliées et auteures reconnues de BD. Lors des acquisitions de documents, une attention toute particulière est par ailleurs portée aux contenus des ouvrages mis à disposition du jeune public.

- **Organiser un challenge inter-collèges « égalité filles-garçons »**

Résultats attendus :

- Créer une dynamique de sensibilisation auprès des collégiens en leur proposant, en lien avec l'Education nationale, de produire par équipe, à l'instar du challenge départemental « sécurité routière », un projet de communication (affiche, clip vidéo...) portant sur une thématique liée à l'égalité filles-garçons
- Sensibiliser les habitants du Doubs en déployant le projet de communication sélectionné à l'issue du concours

Direction pilote : DIRCOM en lien avec la DESC

Calendrier : 2020-2021

OBJECTIF 1.2 – SENSIBILISER LES DOUBIENNES ET LES DOUBIENS À L'ÉGALITÉ

CONSTATS

L'égalité femmes-hommes est un enjeu de société qui requiert un travail continu de sensibilisation et d'information auprès du grand public.

Le Département dispose à cet égard d'un certain nombre de vecteurs à même de prévenir les préjugés, à commencer par l'ensemble de ses supports de communication interne et externe.

ACTIONS

- **Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes de sexe**

Résultats attendus :

- S'adresser à toutes et tous dans tous les supports de communication (magazine départemental *Vu du Doubs*, rapport d'activité, sites web et réseaux sociaux, affiches, flyers, vidéos, discours...)
- Equilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images, dans les vidéos, à la tribune d'événements ainsi que dans les temps de parole
- Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles stéréotypés
- Valoriser les avancées en matière d'égalité femmes-hommes
- Communiquer autour du plan d'actions départemental en faveur de l'égalité femmes-hommes et du rapport EFH réalisé chaque année par la collectivité

Direction pilote : DIRCOM

Calendrier : Dès 2020

- **Contribuer à l'organisation d'événements promouvant l'égalité femmes-hommes**

Résultats attendus :

- Sensibiliser les habitants du département aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, aux droits des femmes et à la lutte contre les violences faites aux femmes

Direction pilote : DMAP en lien avec la DIRCOM

Calendrier : En cours

Organisation d'un événement autour de l'histoire des femmes le 8 mars 2019 aux Archives départementales, en partenariat avec la Chambre interdépartementale des notaires de Franche-Comté, lors de la remise d'une procuration signée du peintre Cézanne autorisant son épouse à vendre des terrains dont elle avait hérité de son père

Lancement le 25 novembre 2019, dans chaque site de la collectivité, d'une nouvelle campagne d'affichage destinée à sensibiliser les usagers et les agents à la lutte contre les violences faites aux femmes

- **Faire de la Médiathèque et des Archives départementales des relais de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes**

Résultats attendus :

- Organiser dans les bibliothèques du réseau des rencontres avec des auteurs autour de thématiques liées à l'égalité femmes-hommes
- Valoriser la place des femmes dans l'histoire du Doubs en s'appuyant sur les documents conservés aux Archives

Direction pilote : DESC

Calendrier : En cours

- **Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers la programmation culturelle départementale et le soutien aux arts vivants**

Résultats attendus :

- Encourager les productions culturelles sensibilisant à l'égalité femmes-hommes
- Soutenir une programmation et une création culturelles mixtes

Direction pilote : DESC

Calendrier : En cours

Le Département a renouvelé en 2019 son soutien à la Compagnie *Les trois sœurs* pour la diffusion auprès du jeune public de ses spectacles de théâtre forum sur la thématique des discriminations.

OBJECTIF 1.3 – PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUPRÈS DES PARTENAIRES DU DÉPARTEMENT

CONSTATS

Le Département ne peut agir seul en matière d'égalité. Il doit pouvoir mobiliser l'ensemble de ses partenaires.

Pour ce faire, il a d'ores et déjà intégré des objectifs d'égalité filles-garçons dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) signés avec les associations de protection de l'enfance.

De même, il a inscrit l'égalité femmes-hommes parmi les critères d'éligibilité des projets soutenus au titre des contrats de territoires P@C C@P25 2018-2021.

ACTIONS

- **Poursuivre l'intégration d'objectifs d'égalité filles-garçons dans les CPOM signés avec les associations de protection de l'enfance**

Résultats attendus :

- Lutter contre les stéréotypes en matière d'activités proposées et d'accompagnement des enfants confiés au titre de l'Aide sociale à l'enfance

Direction pilote : DEF

Calendrier : Fin 2019, dans le nouveau CPOM (2020-2024) avec l'Association départementale du Doubs de sauvegarde de l'enfant à l'adulte (ADDSEA)

Les enjeux d'égalité filles-garçons sont d'ores et déjà pris en compte par le Centre départemental de l'enfance et de la famille (CDEF), géré par le Conseil départemental. Ses équipes luttent contre les stéréotypes de genre et font vivre au quotidien la capacité de chaque enfant, que ce soit au travers des jeux ou des tâches domestiques, de participer et d'être reconnu à ce titre (les filles savent jouer au foot, les garçons savent aider au ménage...). De même, la position d'autorité vis-à-vis des enfants et des adolescents est réaffirmée comme indépendante du genre de celui ou celle qui l'incarne. Des jeunes qui ont eu par culture familiale une approche « masculine » de l'autorité peuvent ainsi expérimenter d'autres modèles. Cette démarche est expliquée et partagée avec les familles des personnes accueillies.

-
- **Sensibiliser les membres de la Conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie présidée par le Département, en vue d'une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes dans les actions de prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées**

Résultats attendus :

- Prendre en compte le surcroît de dépendance des femmes par rapport aux hommes à âge égal
- Adapter aux femmes les actions de prévention de la perte d'autonomie
- Renforcer l'accompagnement des femmes âgées vivant seules

Direction pilote : DA

Calendrier : En cours

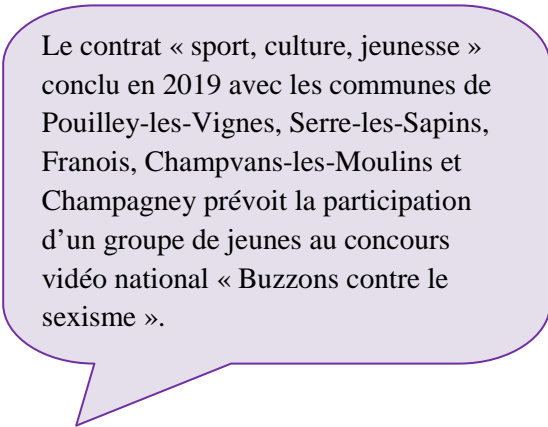
- **Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers les contrats de coopération « sport, culture, jeunesse » conclus avec les EPCI ou les groupements de communes**

Résultats attendus :

- Inscrire l'égalité femmes-hommes parmi les principes d'actions de ces contrats
- Favoriser la concrétisation sur les territoires de projets culturels, sportifs et d'animation jeunesse à destination de toutes et tous
- Faire du sport, de la culture et de l'animation jeunesse des vecteurs de transmission d'une culture de l'égalité entre les sexes, d'éducation au respect mutuel et de déconstruction des stéréotypes

Direction pilote : DESC

Calendrier : 14 contrats d'ores et déjà validés par l'Assemblée départementale en 2019



Le contrat « sport, culture, jeunesse » conclu en 2019 avec les communes de Pouilley-les-Vignes, Serre-les-Sapins, Franois, Champvans-les-Moulins et Champagney prévoit la participation d'un groupe de jeunes au concours vidéo national « Buzzons contre le sexisme ».

-
- **Sensibiliser les porteurs de projets aux bonnes pratiques à mettre en œuvre pour favoriser la mixité dans l'espace public**

Résultats attendus :

- Contribuer à rendre l'espace public plus égalitaire en intégrant la dimension du genre dans les projets d'aménagement (bâtiments et espaces publics)

Direction pilote : DDET

Calendrier : Début 2020

- **Inciter les partenaires du Département à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre d'actions contribuant à la déclinaison des politiques départementales de dynamique territoriale**

Résultats attendus :

- Encourager, au travers des conventions de partenariat, les structures à vocation départementale (Comité départemental du tourisme (CDT), Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE), Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)...) à décliner les enjeux d'égalité femmes-hommes dans leurs programmes d'actions annuels
- Inciter à une prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes par les partenaires (Chambre d'agriculture, associations...) auxquels le Département apporte un soutien pour la mise en œuvre d'actions contribuant aux politiques départementales (ex : manifestations touristiques)

Direction pilote : DDET

Calendrier : A compter de 2020

- **Mobiliser la commande publique en sensibilisant les entreprises candidates aux marchés publics les plus importants en termes de durée et de montant, par le biais d'un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi**

Résultats attendus :

- Impliquer les entreprises et faire respecter les obligations légales imposées aux entreprises en matière d'égalité professionnelle pour tous les titulaires de ses marchés

Direction pilote : DFA

Calendrier : Mise en ligne du questionnaire et diffusion du lien dans les dossiers de consultation des entreprises en septembre 2019

Engagement 2 – Faire vivre l'égalité tout au long de la vie

Acquise en droit, l'égalité entre les hommes et les femmes doit se concrétiser dans les faits et se manifester dans la vie quotidienne des Doubiennes et des Doubiens.

Les politiques publiques que met en œuvre le Département à travers son projet C@P25 pour répondre au plus près aux besoins des habitants tout au long de leur vie sont porteuses de leviers pour faire progresser l'égalité réelle et la faire vivre jour après jour.

- **Objectif 2.1 – Faciliter l'articulation des temps de vie**
- **Objectif 2.2 – Renforcer l'accompagnement des familles monoparentales**
- **Objectif 2.3 – Promouvoir la mixité dans l'emploi**
- **Objectif 2.4 – Favoriser un égal accès aux pratiques sportives**
- **Objectif 2.5 – Eduquer à la sexualité et à la vie affective**
- **Objectif 2.6 – Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes**



L'égalité, ça se vit !

OBJECTIF 2.1 – FACILITER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

CONSTATS

D'une façon générale, les contraintes de conciliation entre les sphères domestique et professionnelle reposent d'abord sur les femmes.

Le nombre d'enfants fait diminuer le taux d'activité et augmenter le temps partiel chez les femmes. De plus, la garde des enfants constitue souvent un frein à l'insertion professionnelle des femmes.

Même si les inégalités se sont quelque peu réduites au cours des 25 dernières années, le travail domestique (tâches ménagères et temps consacré aux enfants) reste inégalement réparti entre les femmes et les hommes. A cela s'ajoute « la charge mentale », cette acrobatie cérébrale à laquelle se livrent automatiquement et sept jours sur sept la plupart des mères de famille, qui en plus de « faire » doivent « organiser ».

Au-delà de la sphère parentale, le déséquilibre de la participation aux tâches familiales trouve sa continuité dans les soins accordés aux ascendants. Les aidants sont aujourd'hui pour 2/3 des aidantes.

ACTIONS

- **Participer au développement équilibré de l'offre d'accueil petite enfance et périscolaire**

Résultats attendus :

- Soutenir techniquement et financièrement le développement des modes d'accueil collectif
- Accompagner le développement de l'accueil individuel
- Permettre aux parents de reprendre plus facilement et plus rapidement leur emploi, notamment aux mères qui utilisent plus largement le congé parental durant les premières années de l'enfant
- Favoriser l'accès à l'emploi des femmes en levant le frein de la garde des enfants
- Créer des emplois dans le domaine de la petite enfance, notamment en milieu rural où le taux de chômage des femmes est de façon générale plus élevé que celui des hommes, même si davantage de mixité est souhaitable dans ces professions

Directions pilotes : DEF et DDET

Calendrier : En cours

En 2019, le Département a par exemple soutenu la création d'un relais assistantes maternelles à Chemaudin-et-Vaux, la création de locaux pour l'implantation d'une micro-crèche à Vaux-et-Chantegrue, la construction d'un site multi-accueil petite enfance BEPOS à Grandfontaine, de même que la création d'équipements périscolaires à Amagney, Dambelin, Etouvans, Montbéliard, Vellefans et Pays de Clerval.

- **Promouvoir des solutions d'accueil petite enfance individuelles et/ou collectives répondant à des besoins spécifiques**

Résultats attendus :

- Encourager l'accueil des enfants porteurs de handicap dans les EAJE et auprès des assistants maternels
- Participer à la mise en place de solutions d'accueil pour des horaires atypiques, pour des parents intérimaires ou en insertion professionnelle...

Directions pilotes : DEF, DA, DASLI en lien avec les DTSH

Calendrier : En cours

Le Département s'est engagé dans son Plan départemental pour l'insertion et l'emploi (PDIE) 2019-2021 à participer avec la CAF à la mise en œuvre des crèches à vocation d'insertion professionnelle.

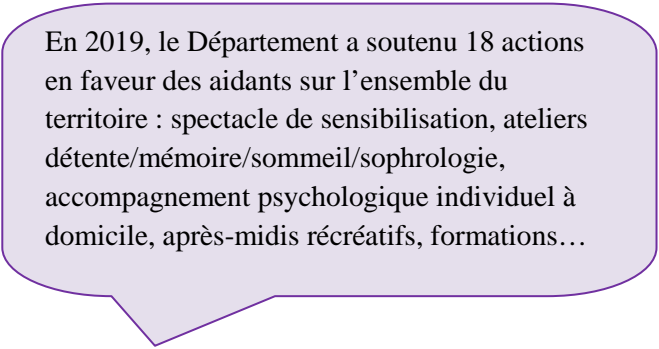
- **Poursuivre l'aide aux aidants et encourager la mixité des aidants dans l'accompagnement de leurs proches**

Résultats attendus :

- Lutter contre l'épuisement des aidants en soutenant les actions menées à leur égard par les Services d'aide et d'accompagnement à domicile (ateliers, rencontres, activités détente, sorties...)
- Valoriser l'investissement des hommes dans l'accompagnement de leurs proches à travers les supports de communication de la collectivité

Direction pilote : DA

Calendrier : En cours



En 2019, le Département a soutenu 18 actions en faveur des aidants sur l'ensemble du territoire : spectacle de sensibilisation, ateliers détente/mémoire/sommeil/sophrologie, accompagnement psychologique individuel à domicile, après-midis récréatifs, formations...

OBJECTIF 2.2 – RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES MONOPARENTALES

CONSTATS

Avec l'augmentation des séparations, une famille avec enfant(s) sur 4 dans le Doubs est monoparentale (24,6 % en 2015, INSEE-RP2015).

Si toutes les familles monoparentales ne doivent pas être considérées, de manière générale et par principe, comme en danger, être en situation de monoparentalité constitue incontestablement un facteur de précarité pour les femmes les plus fragiles et les plus jeunes.

Selon une étude de l'INSEE parue en septembre 2019 sur l'entrée en monoparentalité en Bourgogne-Franche-Comté, ces parents seuls, pour 80 % des femmes, sont plus souvent en HLM et moins souvent propriétaires que les couples de parents. Ils sont moins diplômés et ont un taux d'emploi plus faible. Le niveau de vie des familles monoparentales est nettement inférieur à celui des autres familles avec enfant mineur : 500 € de moins par mois et par unité de consommation. Le taux de pauvreté est, quant à lui, presque trois fois plus élevé : 38 % contre 14 %. Selon les endroits où elles vivent, ces familles peuvent être sujettes à différents types de vulnérabilité :

- une vulnérabilité économique, notamment à l'écart des principaux pôles d'emplois ;
- une vulnérabilité sociale avec des difficultés plus importantes s'agissant d'entretenir un réseau de relations dans les territoires denses ;
- une vulnérabilité territoriale, avec des espaces peu peuplés ou éloignés des grands axes qui offrent une gamme restreinte de services, équipements et établissements facilitant l'intégration.

Dans le Doubs, les familles monoparentales représentent 31,3 % du total des allocataires du RSA. 55,5 % d'entre elles sont situées sur le territoire bisontin et 36,9 % sur le territoire de Montbéliard.

ACTIONS

- **Renforcer l'accompagnement des allocataires du RSA et des jeunes à la tête de familles monoparentales en les mobilisant dans un parcours d'insertion adapté**

Résultats attendus :

- Leur proposer des parcours intensifs avec des entretiens plus fréquents
- Axer l'offre de services sur la formation, et pour les moins de 25 ans, sur l'accès à l'offre d'insertion générale consacrée à cette tranche d'âge (convention avec les Missions locales)
- Lever les freins à l'emploi (garde d'enfants, mobilité...)

Directions pilotes : DASLI et DTSH

Calendrier : Dans le cadre du PDIE 2019-2021

- **Développer des actions collectives pour l'accompagnement des familles monoparentales**

Résultats attendus :

- Mobiliser les potentialités des personnes accompagnées et renforcer l'entraide
- Lutter contre l'isolement social des familles monoparentales
- Les soutenir dans leur fonction parentale

Directions pilotes : DASLI, DEF et DTSH

Calendrier : En cours

Les équipes du CMS Bacchus à Besançon ont initié en 2019 une action collective intitulée « La cuisine à toutes les sauces » à destination de familles monoparentales bénéficiaires du RSA.

- **Favoriser l'accès ou le maintien dans le logement des familles monoparentales**

Résultats attendus :

- Accompagner les familles en difficulté dans leur projet d'accès à un logement ou de maintien dans le logement, par le biais des aides financières individuelles du Fonds de solidarité pour le logement (FSL) et du dispositif « Accompagner pour habiter »

Directions pilotes : DASLI et DTSH

Calendrier : En cours

Au cours des 3 années 2016-2018, 205 familles monoparentales ont bénéficié du dispositif « Accompagner pour habiter » qui vise à favoriser l'accès et le maintien dans le logement des publics les plus en difficulté, en formalisant une offre d'hébergement et d'accompagnement cohérente, mobilisant à la fois le Département, les bailleurs sociaux et les partenaires associatifs. Ces parents seuls représentent 24 % des ménages accompagnés (31 % sur le territoire de Montbéliard).

OBJECTIF 2.3 – PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS L'EMPLOI

CONSTATS

Un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs. Sur les 87 familles professionnelles recensées au niveau national, seules 13 sont mixtes. 50 % des femmes sont concentrées dans 12 des 87 familles professionnelles.

La mixité a tendance à progresser dans les métiers les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires), à l'exception notable des ingénieurs informatiques.

Les freins à la mixité des métiers sont multiples : les stéréotypes sexistes, l'orientation dans la formation initiale, une intégration parfois éprouvante des femmes dans les « métiers d'hommes », le faible intérêt des hommes pour des métiers sous-valorisés (secteur de l'aide à domicile par exemple), les difficultés de l'articulation vie privée / vie professionnelle...

Développer la mixité des métiers contribue à l'égalité professionnelle puisque près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés, qui sont aussi moins rémunérés.

Cette question apparaît aussi comme un enjeu de société : l'absence de mixité pèse fortement sur les choix d'orientation et restreint, de fait, le champ des possibles professionnels envisagés pour les hommes comme pour les femmes.

Il s'agit enfin d'un enjeu économique, en termes d'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises ainsi que des potentiels de recrutements et de candidatures à la formation et à l'emploi.

ACTIONS

- **Sensibiliser les collégiens à la mixité des métiers**

Résultats attendus :

- Susciter l'appétence et la curiosité, notamment des filles, pour les matières scientifiques
- Mieux faire connaître les métiers du numérique, un secteur très porteur pour les garçons comme pour les filles
- Communiquer sur la mixité des métiers exercés au sein de la collectivité auprès des collégiens (lors des forums des métiers, à travers des ambassadeurs pour les métiers dits « féminins » et des ambassadrices pour les métiers dits « masculins », en accueillant des filles dans les filières masculines et des garçons dans les filières féminines lors des stages de 3^{ème})
- En lien avec le SDIS, inciter les filles à s'engager comme sapeurs-pompiers volontaires

Directions pilotes : DESC, DUN, DRH, DDET

Calendrier : En cours

En juin 2019, ont été remis les premiers trophées e-C@P, créés avec l'Education nationale pour valoriser et encourager la diffusion de la culture numérique dans les collèges.

Le Département a renouvelé en 2019 son soutien au Pavillon des Sciences pour la mission vulgarisation de la culture scientifique et technique qu'il mène auprès des collégiens.

- **Promouvoir une orientation professionnelle non stéréotypée en direction des publics en situation d'insertion**

Résultats attendus :

- Organiser un temps de sensibilisation à destination des intervenants sociaux à l'occasion d'une journée interinstitutionnelle, afin de déconstruire les stéréotypes pour une meilleure prise en charge des usagers
- Inciter les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) à créer les conditions de la mixité des sexes dans leurs équipes par le biais du Fonds social européen Inclusion dont la gestion a été subdéléguée au Département : diversification des activités proposées, gestion des contraintes familiales, mise en place de vestiaires et de sanitaires spécifiques pour les personnels féminins, limitation des ports de charge...

Direction pilote : DASLI

Calendrier : En cours

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe transversal pour toutes les opérations financées par le FSE Inclusion. Dans leurs dossiers de demande comme dans leur bilan, les opérateurs doivent décrire les mesures prises pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Au sein de l'ensemblier DéFI, ÉRIGE (travaux d'espaces verts, de maçonnerie et de taille de pierre) et DéFINITIONS (travaux de vitrerie notamment) ont par exemple réussi à recruter davantage de femmes. Entre 2017 et 2018, la proportion de femmes au sein des salariés est passée de 3 à 11 % pour ÉRIGE et de 0 à 11 % pour DéFINITIONS.

- **Véhiculer une image mixte des métiers, par exemple pour les métiers de l'autonomie**

Résultats attendus :

- Communiquer sur la mixité des métiers et mettre en lumière les compétences et l'engagement des professionnels
- Susciter notamment l'intérêt des hommes en parcours de réorientation/reconversion/réinsertion professionnelle pour les métiers de l'autonomie, sachant qu'il est plus facile de transgresser les normes professionnelles masculines à l'âge adulte qu'à l'adolescence

Directions pilotes : Toutes directions, notamment DIRCOM et DA

Calendrier : 2020

OBJECTIF 2.4 – FAVORISER UN ÉGAL ACCÈS AUX PRATIQUES SPORTIVES

CONSTATS

Bien qu'en progression, la part des licences sportives délivrées aux femmes en France demeure minoritaire : 38,3 % en 2017.

Les femmes sont sous-représentées dans les sports collectifs avec seulement 17 % en 2017. En revanche, 51,5 % des licences « sports de nature » et 52,3 % des licences des fédérations multisports leur sont délivrées.

Les garçons font plus de sport que les filles surtout à partir de l'adolescence, en particulier dans les foyers les plus défavorisés.

Filles et garçons ne pratiquent pas les mêmes sports, et le nombre d'activités sportives considérées comme masculines est beaucoup plus grand que celui des sports vus comme féminins.

Les écarts de pratiques sportives entre les filles et les garçons ne peuvent être attribués, surtout dans l'enfance, à des différences objectives d'ordre physiologique. Le sport constitue probablement l'activité de loisir où les stéréotypes de genre sont les plus présents, parce que la référence biologique y est très forte :

- aux garçons, le développement des capacités musculaires, d'endurance et de résistance à l'effort, et la pratique de sports d'équipe, de combat et de contact ;
- aux filles, l'apprentissage de la grâce, de la souplesse, de l'agilité et du maintien corporel, et l'expression des émotions.

De nombreux travaux montrent que l'organisation du sport de club, les politiques publiques sportives locales et les équipements de pratique libre favorisent les garçons en matière d'offre, d'encadrement et de gestion des équipements :

- les associations sportives sont majoritairement dirigées par des hommes, même lorsqu'il s'agit de sports dits féminins ;
- les garçons sont souvent entraînés par les encadrants les plus diplômés ou les plus expérimentés ;
- ils sont davantage poussés à l'exploit sportif et à la compétition que les filles ;
- les créneaux les moins contraignants (juste après l'école, par exemple) sont souvent réservés aux garçons, et une part plus importante des subventions leur est attribuée (transport, équipement...) ;
- dans la pratique sportive libre (football de rue, skateboard...), les valeurs de virilité et d'entre-soi masculin sont confortées. La pratique sportive libre valide donc l'appropriation de l'espace public par les garçons (et, à l'âge adulte, par les hommes).

Enfin, bien souvent la communication minimise les performances sportives des femmes et renvoie les sportives aux normes de la féminité.

ACTIONS

- **Encourager la pratique sportive chez les collégiens**

Résultats attendus :

- Poursuivre le soutien à l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) qui favorise un égal accès des filles et des garçons aux pratiques sportives
- Mettre en place des statistiques sexuées concernant l'utilisation du Doubs Pass-Sports et, en cas de déséquilibre, organiser un démarchage spécifique à l'égard des filles

Direction pilote : DESC

Calendrier : En cours

Outre l'accompagnement reconduit à la délégation du Doubs de l'UNSS et aux associations sportives des collèges, le Département a soutenu en 2019 « La lycéenne, la collégienne », une course à pied organisée à Besançon le 6 mars 2019 et réservée aux filles, pour laquelle chaque licenciée UNSS invitait des amies non licenciées de son établissement afin de partager un moment festif, sans esprit de compétition.

- **Prendre en compte l'enjeu d'égalité femmes-hommes dans le soutien au sport**

Résultats attendus :

- Tenir compte du nombre de licenciées féminines et de la présence d'une équipe filles dans les subventions accordées
- Inciter les clubs à mener des actions en faveur du développement de la pratique sportive féminine et à favoriser la représentativité féminine au sein des équipes dirigeantes

Direction pilote : DESC

Calendrier : En cours

Lors de la saison 2018-2019, plusieurs clubs ont mis en place des actions contractualisées avec le Département en faveur de l'égalité femmes-hommes : poursuite du développement de la classe foot féminin à destination des lycéennes et collégiennes de Pontarlier par le CA Pontarlier Football, actions de découverte et de sensibilisation à la pratique du rugby féminin par le CA Pontarlier Rugby, promotion du rugby féminin par l'Olympique de Besançon Rugby (campagne d'affichage, journées « open », intégration systématique de femmes dans les commissions et instances dirigeantes du club).

- **Soutenir l'évènementiel sportif féminin**

Résultats attendus :

- Contribuer à la visibilité et à la valorisation du sport féminin

Direction pilote : DESC

Calendrier : En cours

En 2019, le Département a notamment soutenu les championnats de France individuels de lutte qui ont réuni à Besançon, les 26 et 27 janvier, les meilleurs lutteurs et lutteuses au niveau national, la 2^{ème} édition du tournoi Besançon Football Cup, qui a mis à l'honneur le football féminin le 30 mai, ainsi que trois épreuves de ski alpin féminin à Métabief en février 2019 : une des cinq étapes du Ladies Night Tour et deux compétitions slalom dames rassemblant les équipes de France, Slovaquie, Angleterre, Allemagne, Norvège, Suisse, Italie...

- **Encourager la pratique sportive féminine dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville**

Résultats attendus :

- Soutenir au titre du Fonds de cohésion sociale les initiatives visant à développer la pratique sportive des filles dans les quartiers prioritaires du Grand Besançon, de Pays Montbéliard Agglomération et de Pontarlier

Direction pilote : DASLI en lien avec la DESC

Calendrier : En cours, dans le cadre des trois contrats de ville 2015-2020

En 2019, ont ainsi été soutenus l'Association sportive des postes, télégraphes et téléphones (ASPTT) Besançon qui mène des actions de féminisation pour favoriser la pratique sportive de toutes et tous dans le quartier de Montrapon/Fontaine-Ecu, Promo Sport Besançon (PSB) Judo qui s'attache à valoriser les arts martiaux auprès des filles, le Dojo franc-comtois qui conduit une action particulière envers les filles avec la gratuité du kimono et le Sporting club de Montbéliard pour le développement de la féminisation du club.

- **Favoriser la mixité des usages des infrastructures sportives**

Résultats attendus :

- Soutenir la création d'équipements sportifs destinés à accueillir des activités variées au profit du plus grand nombre
- Accompagner les porteurs de projets en amont afin de mettre en place des dispositions facilitant la participation des filles dans les équipements sportifs (vestiaires et sanitaires séparés, activités et espaces adaptés, promotion d'une équité en termes d'équipements et d'infrastructures)

Direction pilote : DDET

Calendrier : En cours

- **Utiliser les supports de communication de la collectivité et les évènements qu'elle organise pour promouvoir la mixité dans les sports (notamment dans le cadre de la démarche « Partageons nos sports » lancée en vue des Jeux olympiques et paralympiques de 2024)**

Résultats attendus :

- Déconstruire les clichés
- Offrir une vitrine au sport féminin
- Favoriser l'émergence d'ambassadrices pour inciter les filles à s'investir dans une activité

Directions pilotes : DIRCOM et DESC

Calendrier : En cours

OBJECTIF 2.5 – ÉDUIQUER À LA SEXUALITÉ ET À LA VIE AFFECTIVE

CONSTATS

L'éducation à la sexualité et à la vie affective contribue à la construction individuelle et sociale des adolescents ainsi qu'à l'apprentissage du "vivre ensemble".

Elle est une démarche éducative qui répond à la fois à des questions de santé publique (grossesses précoces non désirées, infections sexuellement transmissibles) et à des problématiques concernant les relations entre garçons et filles, les violences faites aux femmes, la pornographie ou encore la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes.

Le Doubs compte 4 centres de planification et d'éducation familiale (CPEF) : 2 à Besançon, 1 à Montbéliard, et 1 à Pontarlier. 3 CPEF sont portés directement par le Département, l'autre par une association conventionnée, le centre d'information et de consultation sur la sexualité (CICS).

Ces centres réalisent 3 200 consultations par an, 300 entretiens de conseil conjugal et 630 séances d'information, principalement en milieu scolaire. 30% du public reçu est composé de personnes en difficulté sociale et de mineures.

La planification et notamment l'amélioration de la prévention auprès des mineures et des femmes en précarité font partie des orientations du projet départemental C@P25.

ACTIONS

- **Responsabiliser filles et garçons en matière de sexualité, de déconstruction des stéréotypes et d'accès à la parentalité**

Résultats attendus :

- Etablir, pour chaque année scolaire, une programmation partenariale des interventions en milieu scolaire, pour s'assurer que chaque établissement bénéficie de manière régulière d'une information sur ces thématiques.
- Poursuivre le soutien aux associations œuvrant dans ce champ

Direction pilote : DEF

Calendrier : En cours

Renouvellement en 2019 du soutien apporté à la Compagnie des Chimères pour son action de théâtre forum sur l'éducation à la sexualité et à la vie affective dans les établissements scolaires du département

- **Mieux faire connaître les CPEF et leurs missions**

Résultats attendus :

- Renouveler les outils de communication afin de renforcer la lisibilité de l'offre des CPEF par rapport aux offres des partenaires intervenant dans le champ de la santé sexuelle

Direction pilote : DEF

Calendrier : Début 2020

- **Ajuster au plus près des besoins des usagers le fonctionnement des CPEF**

Résultats attendus :

- Assurer une consultation le mercredi après-midi au CPEF de Besançon
- Recruter un médecin pour le CPEF de Montbéliard
- Etendre le temps de présence de la sage-femme au CPEF de Pontarlier

Direction pilote : DEF

Calendrier : En cours

OBJECTIF 2.6 – PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

CONSTATS

En 2018, deux femmes ont été tuées par leur compagnon ou ex-conjoint dans le département : Adelissa à Mandeure et Razia à Besançon.

Au cours du 1^{er} semestre 2019, 420 plaintes de femmes victimes de violences volontaires ont été enregistrées dans le Doubs (285 en zone police, 135 en zone gendarmerie). C'est 22 % de plus qu'en 2018.

Avec des services sociaux placés en première ligne, notre collectivité mesure au quotidien l'ampleur des violences faites aux femmes de même que les répercussions de ces violences sur les enfants.

Les travailleurs sociaux et médico-sociaux bénéficient de formations sur les violences conjugales et intrafamiliales. Un guide réalisé en interne est par ailleurs mis à leur disposition depuis 2018 afin de les aider à repérer, accompagner et orienter les victimes.

La lutte contre les violences faites aux femmes nécessite une prise de conscience sociétale et de traiter le problème à sa racine, pour prévenir les violences grâce à l'éducation. C'est le sens de toutes les mesures de sensibilisation prévues dans ce plan d'actions pour promouvoir l'égalité et lutter contre les stéréotypes auprès des collégiens, des habitants du Doubs comme des agents de la collectivité.

Parallèlement, face à un tel fléau, le Département se doit, aux côtés de ses partenaires, d'approfondir les réponses à apporter aux victimes pour les protéger et éviter les drames.

ACTIONS

- **Renforcer l'accompagnement et la protection des victimes**

Résultats attendus :

- Assurer la protection physique et un accompagnement pluridisciplinaire des personnes en situation de très grave danger en participant au financement du dispositif « Téléphone Grave Danger »
- Améliorer l'orientation et la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales en contribuant d'une part au financement de 2 postes d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG), avec un périmètre d'intervention couvrant l'ensemble du territoire départemental, et en consolidant d'autre part le partenariat noué entre les équipes sociales du Département et les forces de l'ordre

Direction pilote : DASLI

Calendrier : En cours

En 2019, le Département a apporté son soutien au financement de 2 Téléphones Grave Danger (TGD).

Le dispositif TGD vise à assurer une protection et une prise en charge globale de la personne physique ayant accepté, auprès du Procureur de la République de son lieu de résidence, d'être équipée d'un dispositif de téléprotection grave danger.

Le TGD est un téléphone mobile disposant d'une touche préprogrammée et dédiée, permettant à son bénéficiaire de joindre, en cas de danger, la plateforme de téléassistance accessible 7j/7 et 24h/24 qui est chargée de réguler l'objet de l'appel. Après avoir procédé à une analyse de la situation et en cas de danger, le téléassiste, relié par un canal dédié et prioritaire au centre d'information et de commandement de la Police nationale et au centre d'opérations et de renseignement de la Gendarmerie nationale, demande immédiatement l'intervention des forces de l'ordre qui dépêchent sans délai une patrouille auprès du bénéficiaire.

Ce dispositif repose non seulement sur la protection physique du bénéficiaire mais également sur son accompagnement pendant toute la durée de la mesure par une association désignée par le Procureur de la République et sa prise en charge globale par l'ensemble des acteurs locaux (associations, Département, mairie, services sociaux,...).

- **Améliorer les conditions d'hébergement et de logement des victimes de violences conjugales**

Résultats attendus :

- Créer des conditions d'hébergement et de logement favorisant un non-retour au domicile conjugal, sachant que les femmes victimes de violences effectuent en moyenne 7 allers-retours avant de quitter définitivement le domicile conjugal
- Réduire le recours à l'hôtel et de manière plus générale le recours à l'hébergement avec une entrée directe dans le logement, à travers le travail engagé par le Département dans le cadre du déploiement du plan « Logement d'abord »
- Contribuer à un meilleur équipement de l'hébergement d'urgence et temporaire en initiant notamment des améliorations sur le matériel à disposition et la décoration des lieux (matériel informatique connecté pour faciliter l'accès à l'information et aux droits, télévision, supports de jeux pour les enfants...)

Directions pilotes : DASLI, DTSH et DEF

Calendrier : En cours

-
- **Réaliser un bilan du dispositif partenarial de prise en charge mis en place sur le Haut-Doubs à destination des familles exposées à la violence conjugale**

Résultats attendus :

- Mesurer les effets de ce dispositif qui s'adresse à l'ensemble des membres de la famille exposée à la violence conjugale : victime, auteur et enfants témoins de cette violence
- Identifier les éventuelles pistes d'amélioration du dispositif
- Etudier la possibilité d'étendre ce dispositif à d'autres territoires

Direction pilote : DTSHHD

Calendrier : 2020

Ce dispositif partenarial offre un premier accueil et une proposition d'écoute et d'orientation, dans un contexte d'urgence : financement de 5 séances auprès d'un psychologue, aide à la subsistance par le Département, soutien juridique par le CIDFF, solutions d'hébergement temporaire.

Afin de compléter cet accompagnement, le Département accueille depuis le 1^{er} octobre 2019, dans ses locaux à Morteau, l'association Solidarités Femmes, afin qu'elle puisse y tenir une permanence.

-
- **Soutenir les associations impliquées dans la lutte contre les violences**

Résultats attendus :

- Participer à l'accompagnement juridique, psychologique et social des victimes et de leurs enfants
- Contribuer à la prévention en direction des auteurs de violences

Directions pilotes : DASLI et DEF

Calendrier : En cours

En 2019, le Département a renouvelé son soutien à un certain nombre d'associations impliquées dans la lutte contre les violences conjugales, telles qu'Info Droits Egalité Femmes Familles 25, l'Union régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles de Franche-Comté, Solidarité femmes 25 et 90, l'Association d'aide aux victimes d'infractions de Besançon (AAVI) ou bien encore l'Association intercommunale d'aide aux victimes d'infraction et le Service d'entraide protestante sur le pays de Montbéliard.

Il a par ailleurs soutenu le Mouvement du Nid 25 qui accompagne les personnes prostituées.

-
- **Engager une réflexion, en lien avec la MDPH, concernant l'accompagnement des victimes de violences en situation de handicap**

Résultats attendus :

- Prendre en compte la surexposition des femmes en situation de handicap aux violences et leur particulière vulnérabilité
- Contribuer à mieux protéger les femmes handicapées contre les violences et à leur offrir un accueil et une prise en charge adaptés

Direction pilote : DA

Calendrier : 2020

Engagement 3 – Faire du Département une collectivité engagée

La légitimité du Département à sensibiliser les habitants du Doubs et à impliquer ses partenaires sera d'autant plus crédible et acceptée qu'il sera lui-même engagé au titre de son fonctionnement interne et dans ses responsabilités d'employeur.

Aussi la collectivité souhaite-elle poursuivre les efforts engagés pour conforter l'égalité professionnelle des agents départementaux.

- **Objectif 3.1 – Observer pour agir**
- **Objectif 3.2 – Promouvoir la parité**
- **Objectif 3.3 – Assurer des conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femmes-hommes**
- **Objectif 3.4 – Développer une culture commune de l'égalité au sein de la collectivité**
- **Objectif 3.5 – Favoriser la conciliation vie personnelle / vie professionnelle**
- **Objectif 3.6 – Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail**



L'égalité, ça se travaille !

OBJECTIF 3.1 – OBSERVER POUR AGIR

CONSTATS

Dans le cadre des politiques publiques menées, le Département doit pouvoir vérifier que les dispositifs financés respectent l'égalité de traitement face au service public.

Des statistiques sexuées peuvent permettre de contrer les discriminations indirectes et si nécessaire d'adapter les dispositifs pour ne plus les reproduire. La collectivité s'est déjà dotée d'un certain nombre de données sexuées mais la démarche n'est pas encore généralisée.

Des indicateurs sexués sont également essentiels concernant les ressources humaines de la collectivité afin de mesurer la situation des agentes et des agents en termes de conditions générales d'emploi (effectifs, recrutements, promotions...), de rémunération, de formation, de conditions de travail et d'organisation du temps de travail.

ACTIONS

- **Développer la production de statistiques sexuées dans les politiques publiques**

Résultats attendus :

- Mieux percevoir l'impact des dispositifs financés par le Département en direction des Doubiennes et des Doubiens
- Veiller à ne pas discriminer indirectement les femmes et les hommes et se donner la possibilité d'adapter les dispositifs le cas échéant

Directions pilotes : Toutes les directions

Calendrier : En cours

- **Assurer le suivi des indicateurs sexués portant sur les ressources humaines de la collectivité**

Résultats attendus :

- Mesurer et comprendre les écarts de situation
- Analyser les effets des actions menées et définir des objectifs de progrès
- Présenter ces indicateurs dans le cadre du bilan social et du rapport annuel égalité femmes-hommes

Direction pilote : DRH

Calendrier : En cours

Les actions mises en œuvre pour renforcer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ont été définies à partir de ces indicateurs sexués, qui figurent en annexe du plan d'actions.

OBJECTIF 3.2 – PROMOUVOIR LA PARITÉ

CONSTATS

Depuis son renouvellement en avril 2015, l'Assemblée départementale, présidée par une femme, est désormais paritaire avec 19 conseillères et 19 conseillers, alors que les femmes ne représentaient que 14 % des Conseillers généraux du Doubs en 2011.

Les dernières élections professionnelles de décembre 2018 ont par ailleurs été organisées selon de nouvelles modalités destinées à favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. Elles ont permis l'élection, parmi les représentants du personnel, d'une part de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de la Commission administrative paritaire (CAP), du Comité technique (CT), du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de la Commission consultative paritaire (CCP).

Dans le prolongement, la collectivité souhaite encourager la participation des femmes au sein de ses instances de consultation des usagers.

ACTIONS

- **Instaurer la parité au sein des instances de consultation des usagers**

Résultats attendus :

- Favoriser la participation des femmes à la mise en œuvre des politiques départementales
- Mieux prendre en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes

Directions pilotes : Toutes les directions

Calendrier : En cours

Le comité des usagers des routes départementales constitué en 2017 inclut un échantillon d'usagers indépendants strictement paritaire. En 2019, une attention particulière a été portée à la parité en matière de participation des allocataires du RSA. Les 4 équipes pluridisciplinaires (EPD), consultées préalablement aux décisions de réorientation et de sanction des allocataires du RSA, intègrent chacune un usager et une usagère, allocataires du RSA.

OBJECTIF 3.3 – ASSURER DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT, DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE FAVORABLES À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONSTATS

Dès le recrutement et à chaque étape rythmant l'évolution des carrières, la collectivité doit veiller à appliquer des règles garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour cela, il conviendra de mettre en œuvre des actions et de rappeler cet engagement, dans le respect des règles statutaires et réglementaires.

ACTIONS

- **Outiller les managers pour garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement et encourager la mixité dans les équipes**

Le temps du recrutement est essentiel pour un employeur puisqu'il aura un impact direct et immédiat sur la composition de l'effectif. La création et la remise d'un guide de bonnes pratiques, rappelant les règles et les questions autorisées ou non en entretien de recrutement permettront de réaffirmer la politique non discriminatoire du département, et d'y associer l'ensemble des managers.

Il s'agira de garantir le respect de l'ensemble des critères de non-discrimination, dont celui lié au sexe.

L'entretien de recrutement pourra également être l'occasion de choisir, entre deux candidats de niveau de compétence identique, celui qui permettra un rééquilibrage dans la composition d'une équipe.

Résultats attendus :

- Garantir de bonnes pratiques en matière de règles de recrutement
- S'assurer que le manager recruteur soit non discriminant à travers les questions qui peuvent être posées en entretien de recrutement ou non
- Opérer un rééquilibrage progressif, chaque fois que possible, au sein des métiers dits féminins et ceux dits masculins

Direction pilote : DRH

Calendrier : À compter de 2020

- **Prévenir les écarts de rémunération**

L'une des premières causes d'inégalité professionnelle classiquement identifiée est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans la fonction publique, celle-ci se matérialise à travers le régime indemnitaire, jusqu'alors différent selon les

filiales. Traditionnellement, la filière technique bénéficiait d'un régime indemnitaire plus élevé que celui des filières administratives et sociales. Or, la filière technique est majoritairement masculine, tandis que les filières administratives et sociales sont majoritairement féminines.

A titre d'exemple, un ingénieur principal chef de service percevait annuellement 7 700 € de plus qu'un attaché principal ; un technicien principal de 2ème classe sans encadrement 1 500 € de plus qu'un rédacteur principal de 2ème classe sans encadrement.

Avec la mise en place du RIFSEEP, le régime indemnitaire est désormais lié à la fonction et non plus à la filière. Au département du Doubs, le choix a été fait de définir un régime indemnitaire sur la base du principe suivant : « à fonctions identiques, régime indemnitaire identique ».

Ce choix permettra d'aligner les régimes indemnitaires des agents exerçant les mêmes fonctions, quelle que soit leur filière, gommant ainsi, à quotité de travail égale, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Résultats attendus :

- Garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identiques

Direction pilote : DRH

Calendrier : En cours

Au 31 octobre 2019, 1 706 agents de la collectivité bénéficient d'ores et déjà du RIFSEEP : 541 hommes et 1 165 femmes.

- **Veiller à un équilibre des avancements et promotions**

Il s'agira de veiller à ce que, dans une approche globale, le nombre de promotions ou avancements de grades, au sein d'un cadre d'emplois, ne joue pas plus particulièrement en faveur des femmes, ou en faveur des hommes. Des données statistiques permettront de suivre ou d'anticiper l'équilibre des promotions

Résultats attendus :

- Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents

Direction pilote : DRH

Calendrier : En cours

- **Informers les agents des impacts du temps partiel en termes de carrière et de retraite**

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoit de mieux informer les agents publics sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix concernant notamment le temps partiel.

Résultats attendus :

- Eclairer la prise de décision grâce à l'information donnée

Direction pilote : DRH

Calendrier : À compter de 2020

- **Mettre en œuvre les nouveaux droits pour les agents (suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes, maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit).**

Résultats attendus :

- Ne pas pénaliser les femmes enceintes au regard de l'exposition particulière au risque de maladie que peut entraîner l'état de grossesse
- Garantir une progression de carrière aux agents prenant un congé parental ou une disponibilité pour prendre soin de leur(s) enfant(s)

Direction pilote : DRH

Calendrier : À compter de 2020

OBJECTIF 3.4 – DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

CONSTATS

L'origine des inégalités entre les femmes et les hommes s'enracine dès la petite enfance, par la transmission de stéréotypes véhiculés et entretenus par l'environnement social (crèche, famille, école, médias, etc.). Ces représentations sur ce que sont, doivent être ou ne pas être filles et garçons, confortent les uns et les autres dans des rôles spécifiques. Elles limitent le champ des possibles, en matière d'orientation scolaire, de choix professionnels, d'activités sportives etc... Et peuvent contribuer à entretenir les inégalités.

Il sera donc proposé aux agents de partager des temps de réflexion autour de cette thématique.

ACTIONS

- **Sensibiliser les agents aux enjeux de l'égalité femmes-hommes par le biais de conférences**

Résultats attendus :

- Assurer une meilleure connaissance des enjeux de l'égalité et inciter les agents à les intégrer dans les politiques publiques de la collectivité
- Asseoir une culture commune en la matière

Direction pilote : DRH

Calendrier : À compter de 2020 et tout au long du plan d'actions

Des conférences de sensibilisation des agents à l'égalité femmes-hommes ont été programmées dans le plan de formation 2019-2021 de la collectivité, validé par l'Assemblée départementale le 30 septembre 2019.

-
- **Organiser des événements ponctuels à destination des agents (à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes par exemple)**

Résultats attendus :

- Mobiliser les agents autour de cette thématique

Direction pilote : DRH

Calendrier : Tout au long du plan d'actions

OBJECTIF 3.5 – FAVORISER LA CONCILIATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

CONSTATS

Lorsqu'il est demandé aux citoyens de préciser ce qu'ils associent à la qualité de vie au travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle arrive en deuxième position, juste après la nature du travail (enquête Anact de mai 2013).

Si la conciliation des temps apparaît comme un sujet prioritaire, c'est parce que les agents ressentent de plus en plus de difficultés à articuler leurs responsabilités professionnelles et personnelles : diversité des situations individuelles (devoirs familiaux, engagements citoyens, associatifs, aspirations aux loisirs...), nouveaux enjeux liés à l'allongement de la vie (outre le soutien de leurs enfants et jeunes adultes, de plus en plus d'actifs ont également à prendre en charge leurs propres parents ou à assurer une présence auprès des petits-enfants).

Le Département s'est saisi de cette question dans ses responsabilités d'employeur, pour proposer des outils à son personnel dans le but de favoriser la conciliation vie personnelle / vie professionnelle.

ACTIONS

- **Poursuivre le développement du télétravail**

Résultats attendus :

- Identifier et mettre en place des télécentres
- Donner plus de souplesse et diminuer certains temps de déplacement pour gérer les responsabilités relevant de la vie familiale ou personnelle

Direction pilote : DRH

Calendrier : En cours

Expérimenté depuis 2017 au sein du Département, le télétravail a été généralisé au 1^{er} janvier 2019. Au 31 octobre 2019, le nombre de télétravailleurs s'élève à 125 agents parmi lesquels 74% sont des femmes et 26% des hommes (les effectifs de la collectivité étant composés de 65.85 % de femmes et 34.15% d'hommes).

- **Faire vivre la charte du temps**

Résultats attendus :

- Mieux relayer cet outil auprès de tous les agents et en particulier des encadrants, pour une meilleure appropriation
- Assurer notamment une meilleure visibilité sur les horaires de fin de journée, permettant d'organiser les activités relevant de la sphère privée

Direction pilote : DRH

Calendrier : En cours

La charte du temps a été diffusée en janvier 2019 en vue de permettre un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle et d'améliorer le bien-être au travail. Pour cela, elle invite à respecter un certain nombre de bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail, d'optimisation des réunions et d'usage des e-mails.

OBJECTIF 3.6 – PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

CONSTATS

Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail passent par une bonne connaissance de ces notions et un rappel de l'interdiction. Une fiche d'information a d'ores et déjà été diffusée sur ce sujet. Elle devra être complétée par un dispositif opérationnel de signalement, nécessaire pour que chaque agent s'estimant victime puisse connaître et identifier le bon interlocuteur.

ACTIONS

- **Mettre en place un dispositif de signalement**

Il s'agit de concevoir un dispositif qui aura pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Résultats attendus :

- Améliorer la prise en charge des agents se déclarant victimes en leur offrant un espace de parole, d'orientation et d'accompagnement dans leur démarche

Direction pilote : DRH

Calendrier : À compter de 2020

- **Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes**

Résultats attendus :

- Disposer de personnels connaissant le cadre juridique et en capacité d'adopter la bonne posture pour écouter et accompagner les agents se déclarant victimes

Direction pilote : DRH

Calendrier : 1^{er} semestre 2020

-
- **Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes manifestations du sexisme au travail**

Résultats attendus :

- Susciter une prise de conscience et une réduction des pratiques
- Permettre une libération de la parole des personnes victimes

Direction pilote : DRH

Calendrier : En cours

Une fiche pédagogique destinée à sensibiliser les personnels de la collectivité à la question du harcèlement moral et sexuel a été présentée au CHSCT le 4 juillet 2019 et diffusée à l'ensemble des agents à l'automne.

ANNEXE

SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2018

EFFECTIFS GLOBAUX

	Total	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires et contractuels	1991	1310	681	65,8	34,2

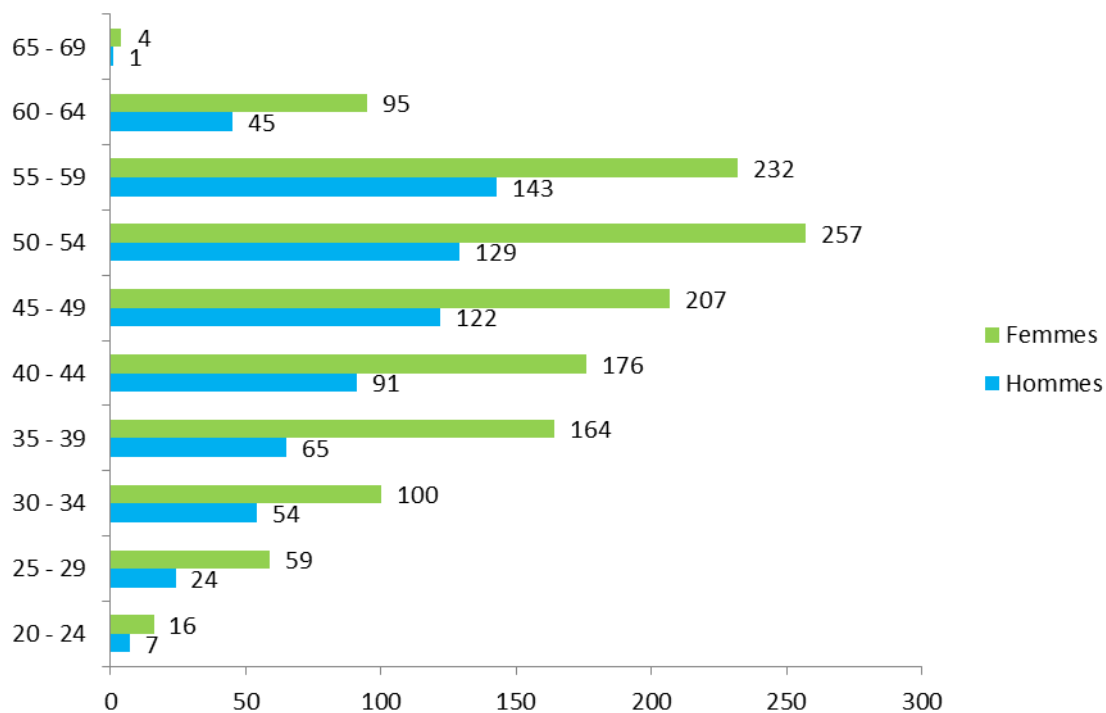
La répartition par sexe montre un pourcentage significatif de femmes parmi les effectifs du Département, 65,80 % et 34,20 % d'hommes.

Statut

	Total	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Fonctionnaires	1738	1111	627	63,9	36,1
Contractuels	253	199	54	78,6	21,4
Assistants familiaux	252	230	22	91,3	8,7

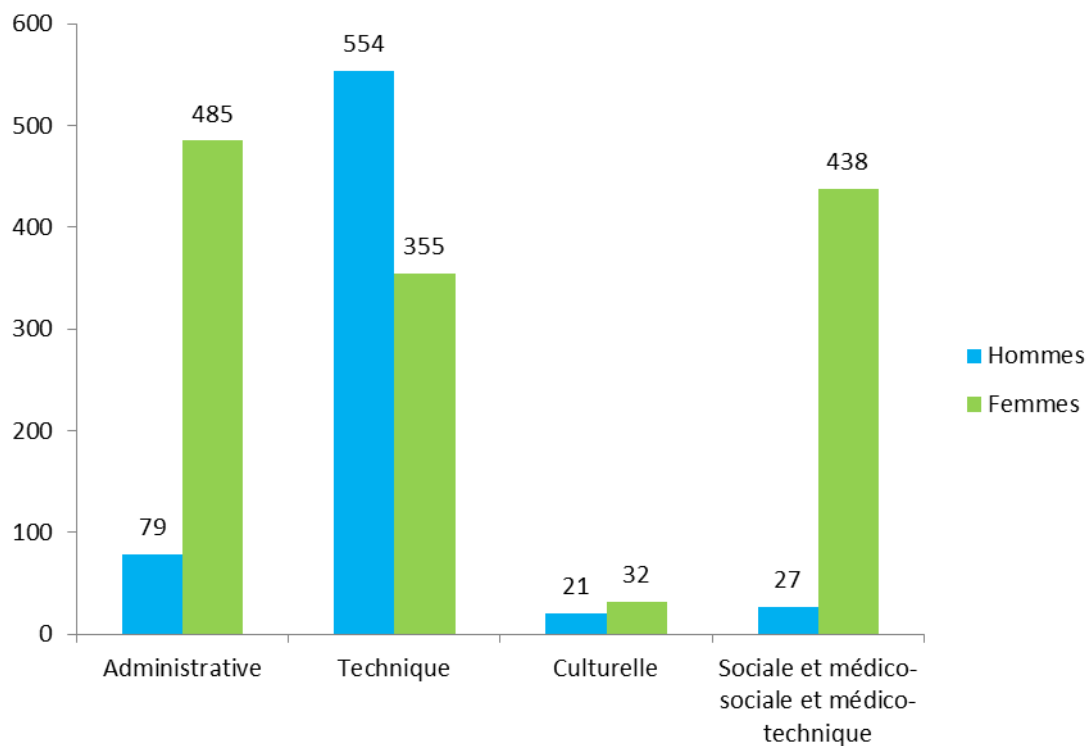
Le taux de féminisation chez les assistants familiaux est particulièrement élevé, de même que celui des agents contractuels.

Tranches d'âges



L'âge moyen des hommes est de 47,3 ans et celui des femmes est de 46,6 ans.

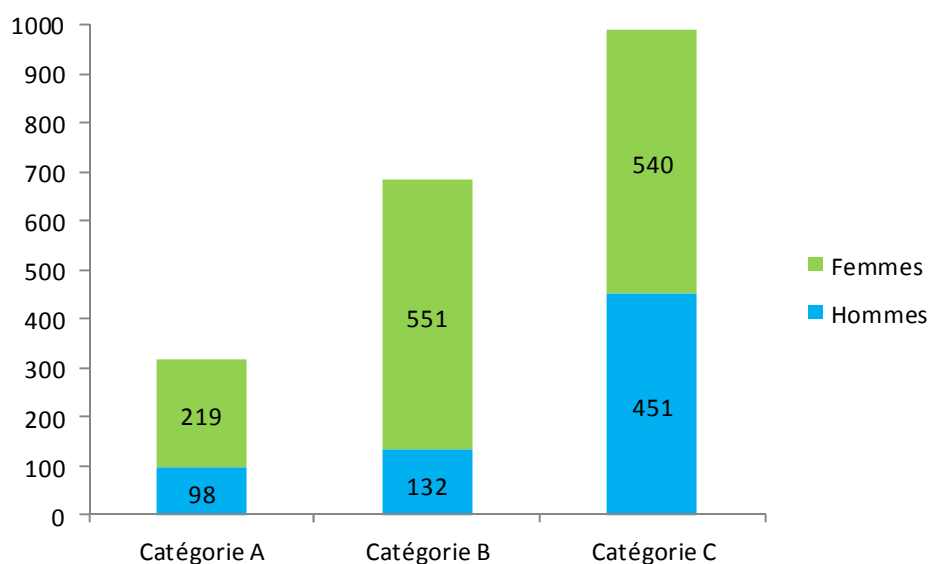
Filières



Taux par filière	% femmes	% hommes
Administrative	86	14
Technique	39	61
Culturelle	60,4	39,6
Sociale et médico-sociale	94,2	5,8

La collectivité est caractérisée par un fort taux de féminisation des filières sociales et médico-sociales (94,2%), et administratives (86 %). Cette disparité importante correspond à des logiques métiers. Plus des trois quarts des femmes appartiennent à l'une de ces filières, à l'inverse de la filière technique (39 %).

Catégories A, B et C



Taux par catégorie	% femmes	% hommes
A	69	31
B	80,6	19,4
C	54,5	45,5

Les femmes sont sur-représentées au sein de la catégorie B. Le fort taux de féminisation des filières sociales, médico-sociales et administratives est en effet caractéristique des Départements.

Les catégories A et B concentrent principalement les effectifs féminins, à la différence de la catégorie C où les femmes ne représentent plus que 54,5 % des effectifs. 69 % des emplois en catégorie A sont occupés par des femmes et 80,6% des emplois en catégorie B.

L'encadrement

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
DGS - DGA	0	3	3	0	100
Directeur.rice.s	8	8	16	50	50
Directeur.rice.s adjoint.e.s	4	1	5	80	20
Chef.fe.s de service	32	23	55	58,2	41,8
Total	44	35	79	55,7	44,3

Les postes non pourvus ne sont pas comptabilisés.

60% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes, ce qui est conforme à la répartition femmes/hommes dans la collectivité.

Le recrutement d'une femme, Directrice générale adjointe des services, est intervenu en mars 2019.

Encadrement élargi, répartition par direction

(directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, chefs de service)

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
DIRECTION GENERALE	1	3	4	25	75
DIRCOM	1	0	1	100	0
DMAP	3	1	4	75	25
DRH	3	2	5	60	40
DFA	4	0	4	100	0
DPL	1	3	4	25	75
DUN	2	4	6	33,3	66,7
<i>Total directions support</i>	15	13	28	53,6	46,4
DRIT	2	7	9	22,2	77,8
DDET	1	7	8	12,5	87,5
DESC	4	2	6	66,7	33,3
<i>Total solidarités territoriales</i>	7	16	23	30,4	69,6
DA	4	1	5	80	20
DEF	3	1	4	75	25
DASLI	3	1	4	75	25
DTSHB	5	0	5	100	0
DTSHM	4	0	4	100	0
DTSHHD	2	2	4	50	50
<i>Total solidarités humaines</i>	21	5	26	80,8	19,2
TOTAL	43	34	77	55,8	44,2

Les postes non pourvus ne sont pas comptabilisés.

Le taux de féminisation de l'encadrement des directions du secteur social est très élevé, ce qui est lié à la thématique métier. A l'inverse, on peut constater une large présence masculine dans certaines directions, comme la DRIT.

RECRUTEMENTS AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Titulaires	63	65	128	49,2	50,8
Contractuels	10	10	20	50	50
Total	73	75	148	49,3	50,7

Les recrutements de personnels féminins et masculins sont globalement équilibrés.

En matière de recrutement, le Département veille dans ses procédures à la prise en compte de l'égalité professionnelle. La procédure exige qu'un compte rendu soit chaque fois établi pour expliquer la candidature retenue.

FORMATION

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Catégorie A	213	94	307	69,4	30,6
Catégorie B	518	116	634	81,7	18,3
Catégorie C	275	350	625	44	56
Total	1 006	560	1 566	64,2	35,8

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à des préparations aux concours et examens

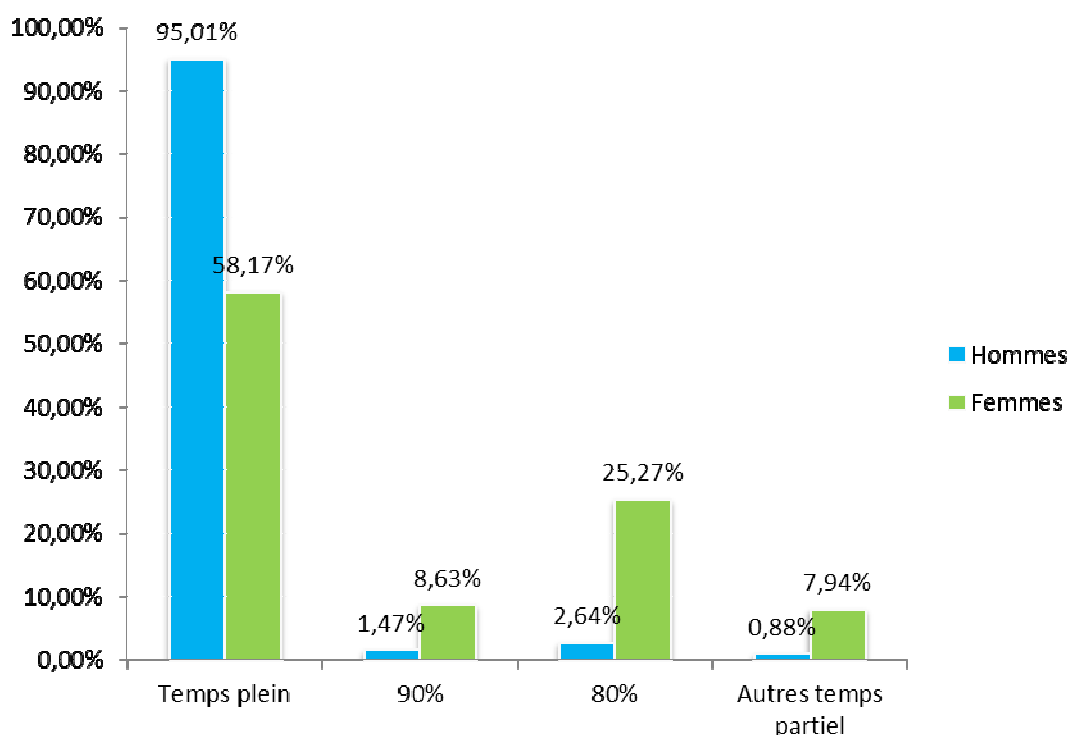
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Catégorie A	9	2	11	81,8	18,2
Catégorie B	40	8	48	83,3	16,7
Catégorie C	31	22	53	58,5	41,5
Total	80	32	112	71,4	28,6

Le niveau de participation total aux formations fait état d'une répartition équitable entre les femmes et les hommes. En revanche, les femmes sont plus engagées dans des préparations aux concours et examens.

TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

Temps partiel

Fonctionnaires occupant un emploi permanent	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
< 80%	104	6	110	94,5	5,5
80%	331	18	349	94,8	5,2
90%	113	10	123	91,9	8,1
TOTAL TP	548	34	582	94,2	5,8
100%	762	647	1409	54,1	45,9



94,2 % des agents permanents à temps partiel au Département sont des femmes. De plus, 41,8 % des femmes sur emplois permanents au Département travaillent à temps partiel (548 sur un total de 1 310).

Télétravail

Données juin 2019	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Catégorie A	26	18	44	59,1	40,9
Catégorie B	37	9	46	80,4	19,6
Catégorie C	11	3	14	78,6	21,4
Total	74	30	104	71,2	28,8

Le seuil de 100 travailleurs a été atteint en juin 2019, à cette date 71,2 % des télétravailleurs sont des femmes et 28,8 % des hommes.

PROMOTION PROFESSIONNELLE

Titulaires	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Avancement d'échelon	482	276	758	63,6	36,4
Avancement de grade	61	45	106	57,5	42,5
Promotion interne	3	11	14	21,4	78,6

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Données sur l'année 2018

Parentalité	Jours calendaires
Maternité et adoption	5 748
Paternité	129

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation (%)
Congés parentaux	13	0	6	100

CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents du travail

Accidents du travail et maladies professionnelles reconnues en 2018 (tous agents)	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Accidents de service	53	56	109	48,6	51,4
Accidents de trajet	11	5	16	68,8	31,2
Maladie professionnelle reconnue	7	1	8	87,5	12,5

Nombre de jours d'arrêts de travail en 2018	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Accidents de service	1 364	1 610	2 974	45,9	54,1
Accidents de trajet	362	392	754	48	52
Maladies professionnelles reconnues	535	82	617	86,7	13,3

On observe une relative sur-représentation des hommes en matière d'accidents de service, ce qui peut s'expliquer par des risques liés à certains métiers, peut-être à caractère plus technique et présentant un taux de féminisation inférieur à la moyenne.

Agents rencontrés par l'assistante sociale du Département

Pour l'année 2018, l'assistante sociale du personnel a rencontré 178 agents, dont 116 femmes (65%) et 62 hommes (35%).