

RAPPORT 2019

**SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

DÉPARTEMENT DES PYRÉNÉES-ORIENTALES

SOMMAIRE

INTRODUCTION

- 1. Le Département, moteur de l'action publique pour l'égalité femmes-hommes p.03
- 2. Principe et obligations légales p.03
- 3. Autres références juridiques p.04
- 4. Contenu et méthodologie p.04

PARTIE 1. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- 1. Situation comparée entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines p.05
 - 1.1. *Emploi et caractéristiques des agent·e·s de la collectivité* p.05
 - 1.2. *Avancement, promotion et titularisation* p.10
 - 1.3. *Rémunérations* p.11
 - 1.4. *Formation* p.12
 - 1.5. *Conditions, organisation et temps de travail* p.14
- 2. Bilan de la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle au 31 décembre 2018 p.17
- 3. Préconisations et orientations pluriannuelles p.18

PARTIE 2. POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FH

- Introduction p.19
- 1. Les politiques départementales en matière de lutte contre les violences faites aux femmes p.20
 - *L'Observatoire des violences faites aux femmes du Département des Pyrénées-Orientales* p.21
 - *Violences faites aux femmes : événements organisés en 2019* p.22
- 2. Les politiques menées en faveur de l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes p.24
 - 2.1. *Le Département engagé dans la prévention des stéréotypes sexistes* p.24
 - 2.2. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2019* p.25
 - *Focus sur les actions conduites en direction des publics scolaires* p.26
- 3. Les politiques départementales menées en faveur du droit à disposer de son corps et de l'éducation à la sexualité p.28
 - 3.1. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2019* p.28
- 4. Les politiques départementales menées en faveur de la lutte contre les LGBT-phobies p.29
 - 4.1. *Le Département partenaire des acteurs intervenant dans la lutte contre les LGBT-phobies* p.29
 - 4.2. *Événements et actions de sensibilisation organisés en 2019* p.30
- CONCLUSION p.31

INTRODUCTION

1. Le Département, moteur de l'action publique pour l'égalité femmes-hommes

La politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fort de l'action départementale. En effet et au-delà du respect des obligations réglementaires, le Département a intégré depuis de nombreuses années déjà la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques qu'il met en œuvre sur son territoire.

Signataire de la Charte européenne en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la vie locale en 2009, le Département a renforcé son engagement dès 2010 par la création d'un poste dédié à temps plein, permettant la mise en œuvre immédiate d'actions concrètes en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes (déclinées en seconde partie du présent rapport).

2. Principe et obligations légales

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement à l'examen du 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 ainsi que les orientations et programmes qu'elle conduit et visant à améliorer cette situation.

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit :

« Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport présente les politiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Le rapport doit ainsi rendre compte de la situation des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle intéressant le fonctionnement de la collectivité, ainsi que les politiques publiques qu'elle met en œuvre sur son territoire départemental. Le décret du 24 juin 2015 est pris pour l'application des articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et ses dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2016. Les obligations légales du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont codifiées à l'article L3311-3 du CGCT.

3. Autres références juridiques

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents de référence concernent la Fonction Publique Territoriale :

- Loi n°2012-347 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 et à la lutte contre les discriminations ;
- Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (mars 2013 – novembre 2018) ;
- Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret ;
- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

4. Contenu et méthodologie

Afin de répondre aux directives nationales, le présent rapport doit comporter deux volets :

- **un volet interne** relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **un volet territorial** qui recense les politiques publiques mises en œuvre par la collectivité et assurant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle du territoire départemental.

L'élaboration de la première partie du présent rapport s'est appuyée sur les textes et données extraits du **projet de bilan social 2018 produit par la Direction des Ressources Humaines**, ainsi que sur les données chiffrées communiquées par **la Direction des Finances** ; leur précieuse contribution a permis d'enrichir de manière considérable ce présent rapport.

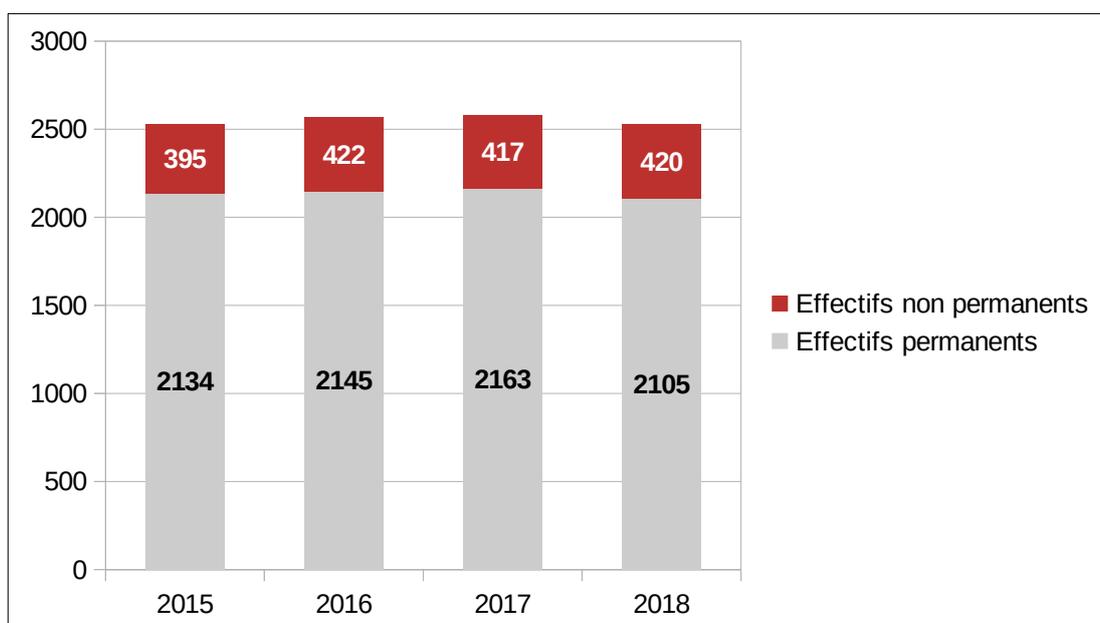
Certaines données ont été élaborées sur la base du socle commun d'indicateurs présents dans le rapport annuel « *Égalité professionnelle* » présenté devant le Conseil commun de la fonction publique. D'autres indicateurs ont quant à eux été construits à partir du guide pratique permettant d'accompagner les collectivités territoriales et réalisé par le Ministère des familles, de l'enfance & des droits des femmes et par le Secrétariat d'État aux collectivités territoriales. Les taux présentés sont le plus souvent arrondis à l'unité la plus proche, afin d'en faciliter la lecture.

Les données nationales intégrées au présent rapport sont quant à elles issues du **Rapport 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** ; ces dernières permettent ainsi de fournir des éléments comparatifs avec les données produites à l'échelle de la collectivité.

1. SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1.1. Emploi et caractéristiques des agent-es de la collectivité

L'effectif global du Département des Pyrénées-Orientales présent et rémunéré au 31 décembre 2018 est de 2 525 agent-es.



Evolution 2015-2018 des agent-es sur emploi permanent et non permanent

Les données genrées présentées dans la première partie de ce rapport s'appuieront essentiellement sur **l'effectif permanent** de la collectivité, soit **2 105** agent-es (dont 1967 agent-es titulaires et stagiaires et 138 agent-es contractuel·les affecté·es sur des postes permanents).

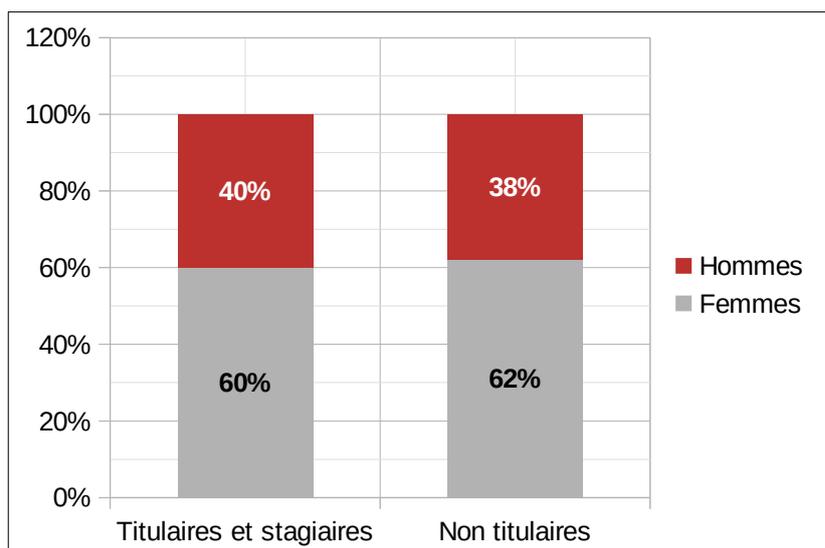
À l'instar des données nationales (*cf. ci-contre*), le taux de féminisation au sein de la collectivité est de 59,8 %, soit près de 6 agent-es sur 10. Ces données sont sensiblement identiques à celles du précédent rapport (+0,1%).

Données nationales

61 % des agent-e-s de la fonction publique territoriale sont des femmes (46 % dans le secteur privé).

(Source : Chiffres-clés 2018 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique)

➤ Par statut



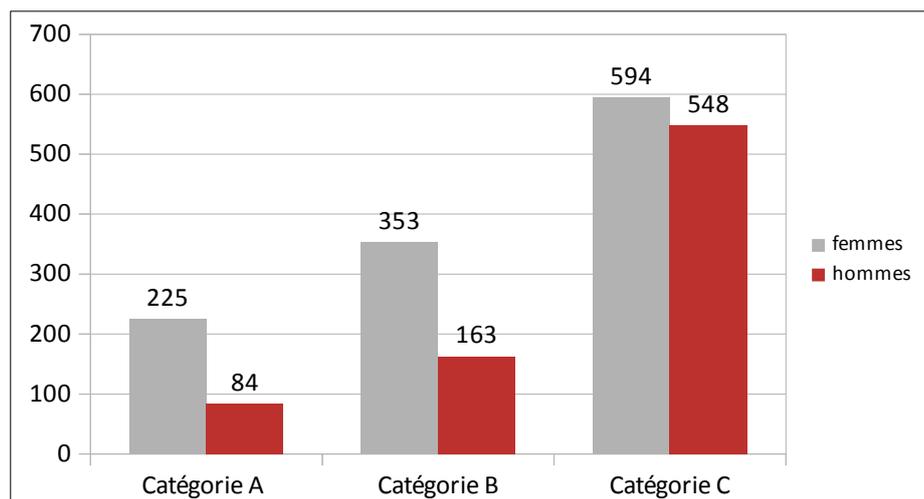
Taux de féminisation par statut (2018)

Données nationales

La Fonction Publique Territoriale compte 59 % de femmes parmi les titulaires, et 67 % parmi les contractuel·les.
(Source : id.)

Le personnel titulaire et stagiaire de la collectivité comprend 60 % de femmes, tandis qu'elles représentent 62 % des agents-es sur les emplois contractuels.

➤ Par catégorie hiérarchique



Effectifs des agent-es par genre et catégorie hiérarchique

Données nationales

La Fonction Publique Territoriale compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C
(Source : id.)

Au 31 décembre 2018, le taux de féminisation par catégorie hiérarchique dans la collectivité est le suivant :

- 73 % en catégorie A (+ 1 % par rapport à 2017) ;
- 68 % en catégorie B (+ 1 % par rapport à 2017) ;
- 52 % en catégorie C (= 2017).

➤ Dans les emplois fonctionnels de direction

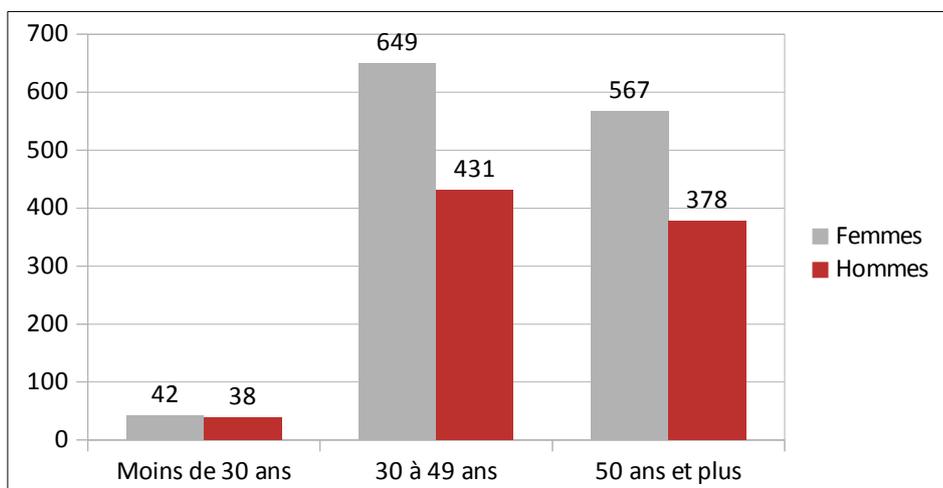
Effectif des emplois fonctionnels de direction	Femmes	Hommes
Directeur Général des Services	0	1
Directeurs et Directrices Généraux.ales Adjoint.e-s des Services	2	2

Données nationales

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes sont représentées à 31 % dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction, soit +2 % par rapport à 2017. (Source : id.)

Tout comme en 2017, la représentation femmes-hommes dans l'administration départementale sur les emplois fonctionnels de direction est équilibrée.

➤ Par âge



Données nationales

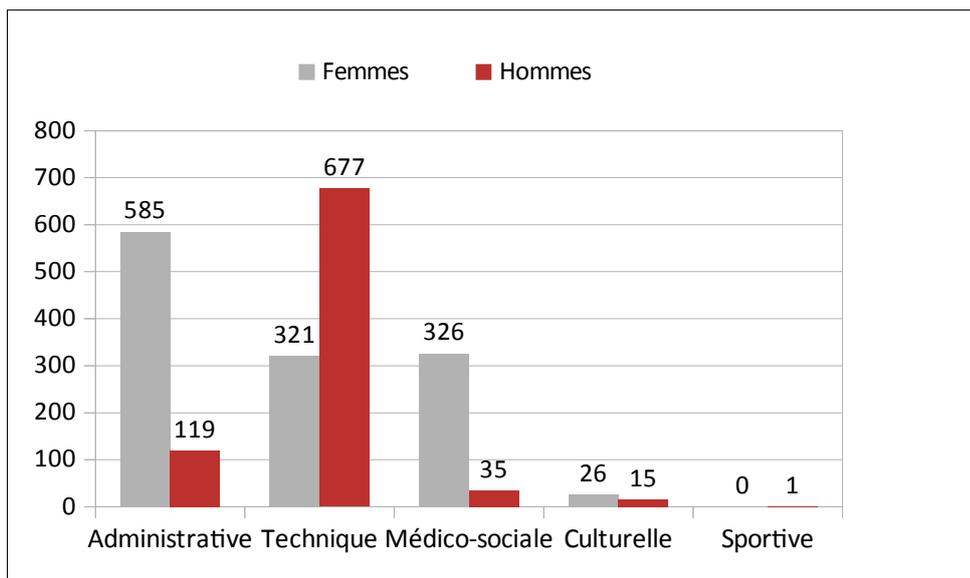
La moyenne d'âge des agent-es est de 45,3 ans pour les femmes et de 45 ans pour les hommes dans la fonction publique territoriale (Source : id.)

Effectifs des agent-es permanent-es par âge

En 2018, l'âge moyen des agent-es de la collectivité est de **47 ans et 3 mois**. Leur répartition par tranche d'âge et par genre est la suivante :



➤ **Par filière**



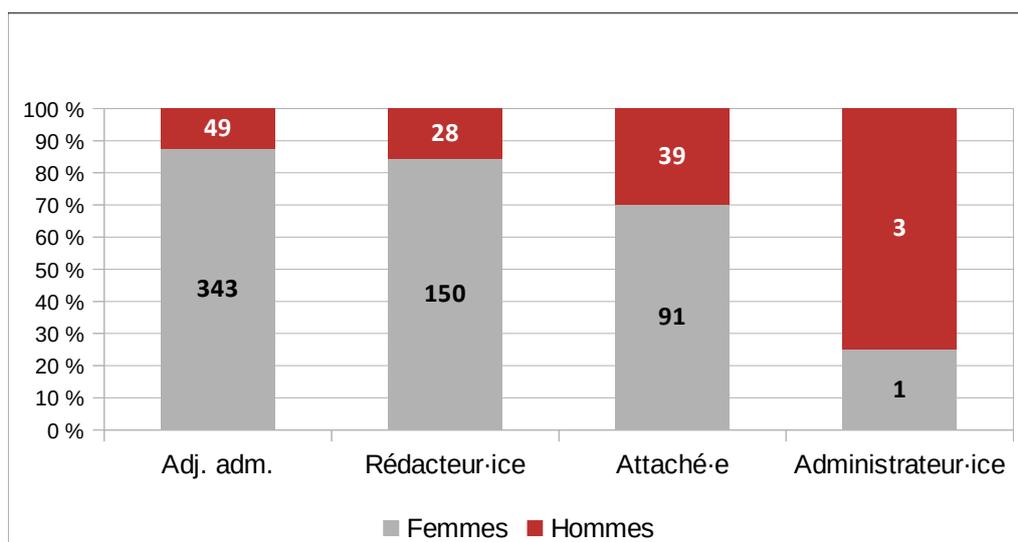
Données nationales

Les filières les plus féminisées dans la Fonction Publique Territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (95 %), administrative (82%), médico-technique (78%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et Secours (5%) et Sécurité-Police Municipale (23%). (Source : id.)

Effectifs des agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les sur emploi permanent par genre et par filière

À l'instar des chiffres-clés nationaux et des données du précédent rapport, les filières les plus féminisées au sein de la collectivité sont les filières médico-sociale (plus de 90%) et administrative (83%). *A contrario*, la filière technique est la moins féminisée (32 % - identique à 2017).

⇒ **Zoom sur les filières administrative et technique :**

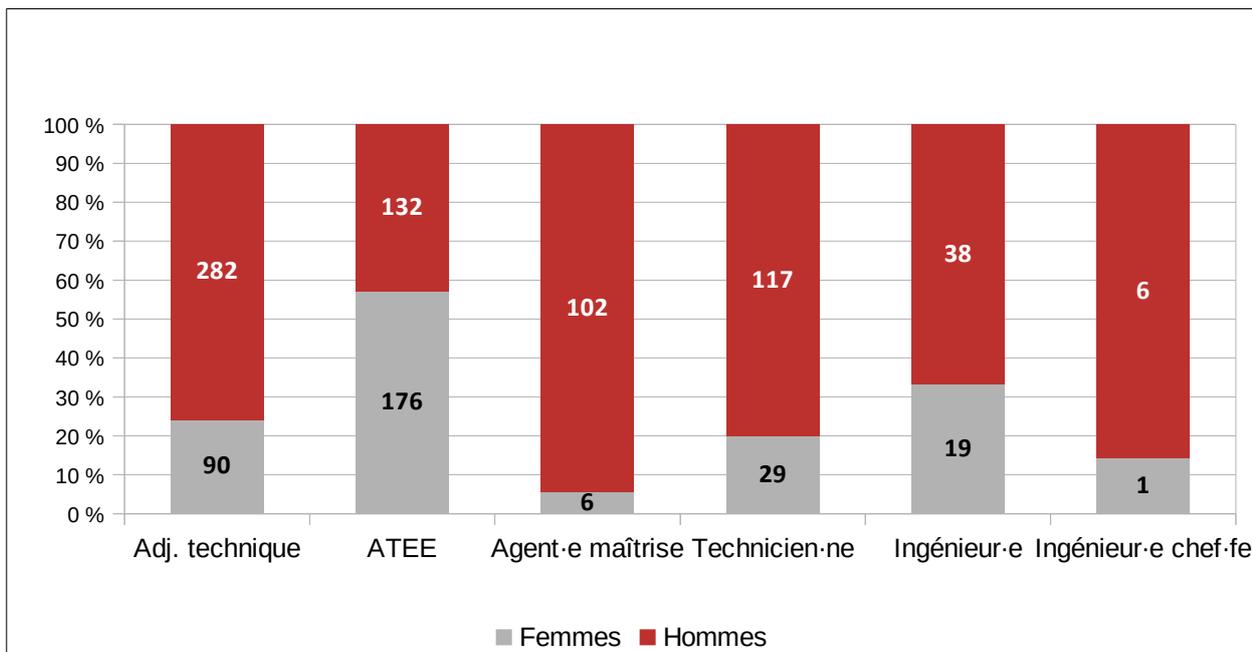


Effectifs par genre et par cadre d'emploi dans la filière administrative

Le taux de féminisation évolue selon le cadre d'emploi, notamment dans la **filière administrative** :

- 88 % au grade d'adjoint-e administratif-ve
- 84 % à celui de rédacteur-ice

- 70 % sur les fonctions d'attaché-e
- 25 % sur celles d'administrateur-ice (à nuancer toutefois au regard des effectifs concernés).



Effectifs par cadre d'emploi et par genre dans la filière technique

Tout comme les années précédentes, la représentation femmes-hommes la plus équilibrée en 2018 dans la **filière technique** s'observe chez les adjoint-es techniques des établissements d'enseignement (57 %) et dans une moindre mesure chez les ingénieur-e-s (33 %). Le taux de féminisation le moins élevé se retrouve cette année encore dans les effectifs des agent-es de maîtrise (6%), des ingénieur-es chef-fes (14%) et des technicien·nes (20%).

➤ Agent-es en situation de handicap

On comptabilise 134 agent-es en situation de handicap sur emploi permanent au 31 décembre 2018, dont 83 femmes et 54 hommes (soit 61 % de femmes, pourcentage sensiblement équivalent à celui de leur représentation globale au sein de la collectivité).

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuel·les sur emploi permanent	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	9	2		
B	16	5		
C	56	44	2	

Données nationales

Dans la Fonction publique territoriale, 56 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes. (Source : id.)

Effectifs par catégorie hiérarchique, statut et genre

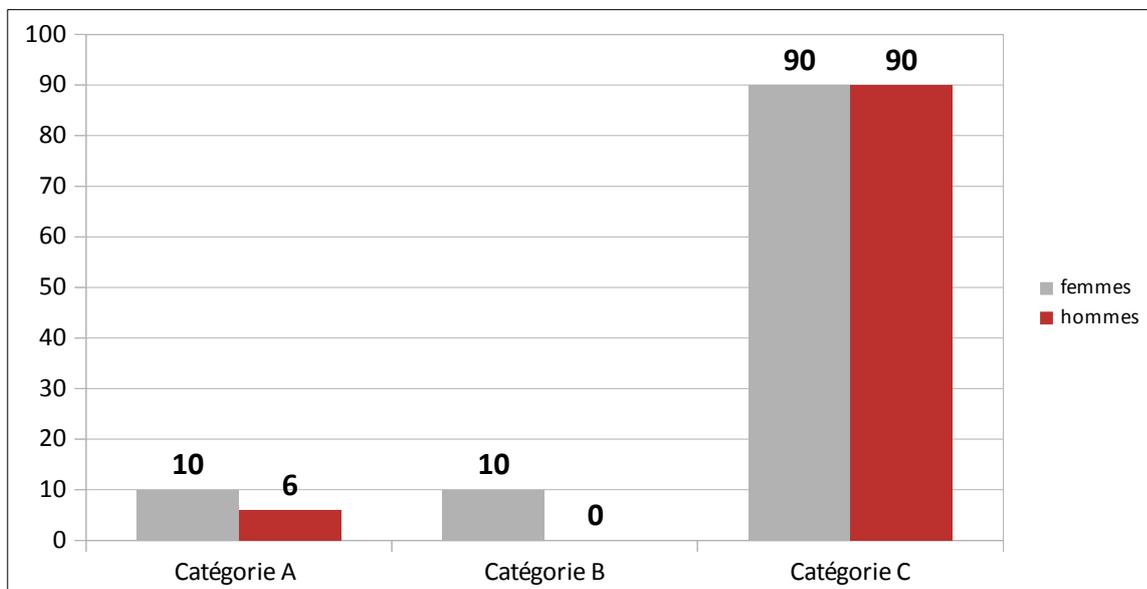
1.2. Avancement, promotion et titularisation

Agent-es bénéficiaires d'un avancement ou d'une promotion	Femmes	Hommes	Total	Répartition F/H (en %) *
Avancement d'échelon	483	334	817	59 %
Avancement de grade	110	96	206	53 %
Promotion interne**	7	11	18	39 %
Réussite concours ayant entraîné une nomination stagiaire	10	3	13	77 %

* Rappel du taux de féminisation des effectifs au sein de la collectivité en 2018 : 59,8%

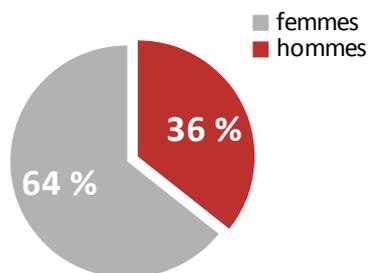
** Sur choix ou examen professionnel ayant entraîné une nomination stagiaire

⇒ Focus sur les bénéficiaires d'un avancement de grade, par catégorie hiérarchique



Effectifs des agent-es titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade par genre et catégorie hiérarchique

⇒ Focus sur les agent-es titularisé-es ou nommé-es stagiaires au cours de l'année 2018



Au total, 126 agent-es ont été titularisé-es ou nommé-es stagiaires au cours de l'année 2018. Ces titularisations et stagiarisations ont concerné en majorité les femmes (64%).

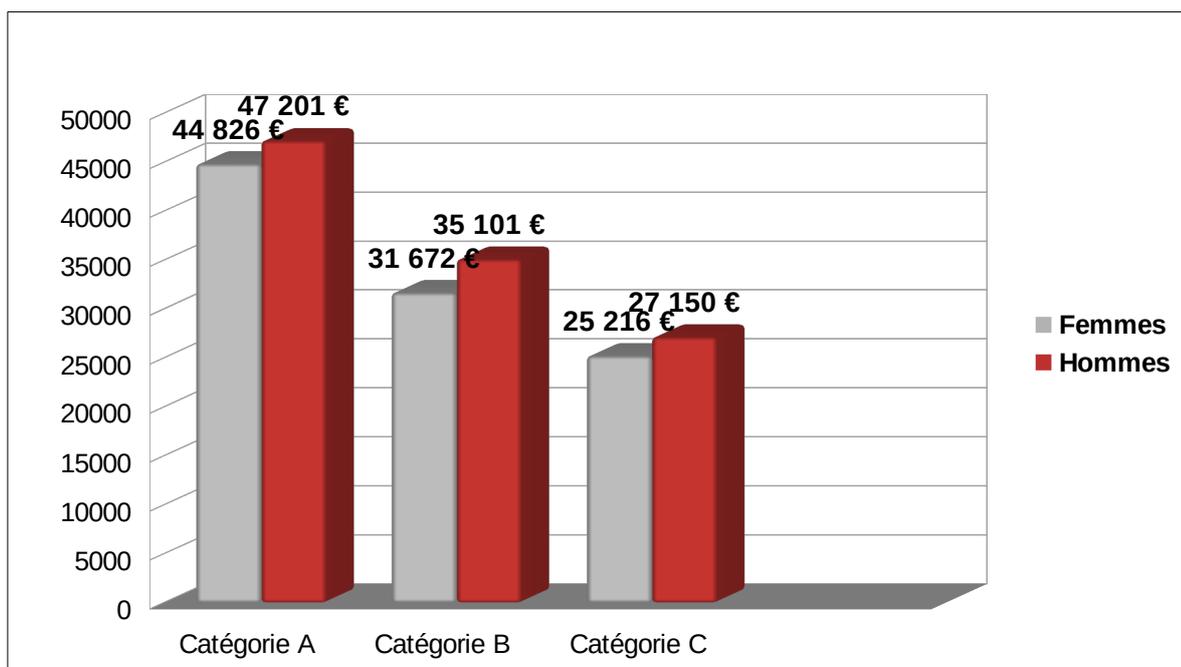
1.3. Rémunérations

Avertissement

Différents indices de pondération doivent être pris en compte dans l'analyse et l'interprétation des données chiffrées présentées ci-après. Plusieurs facteurs peuvent effectivement agir sur l'écart de rémunération observé entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité : l'ancienneté, le temps partiel, les primes, l'avancement, etc...

Rappel : Dans la collectivité, à grade et ancienneté équivalents, la rémunération est identique quel que soit le genre.

➤ *Salaires annuels bruts / ETP, toutes filières confondues*



Salaires annuels bruts / ETP, genre et catégorie, toutes filières confondues

Rappel : le salaire annuel brut inclut le traitement brut annuel, les indemnités de résidence, le supplément familial de traitement, les primes ou indemnités de toute nature et la NBI.

Sont comptabilisés dans le graphique ci-dessus uniquement les effectifs permanents titularisés, stagiaires ou contractuels présents au sein de la collectivité du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018. Sa lecture indique que l'écart de salaire femmes-hommes dans l'ensemble des filières s'observe dans toutes les catégories hiérarchiques ; il convient toutefois de souligner que l'écart s'est nettement réduit entre 2017 et 2018 pour la catégorie A, tandis qu'il s'est accentué pour la catégorie C.

Données nationales

En 2016, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) dans la Fonction Publique Territoriale est de 1826 € pour les femmes et de 2008 € pour les hommes.
(Source : id.)

Catégorie hiérarchique	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Écart F/H	Femmes	Hommes	Écart F/H
Catégorie A	43 685 €	46 708 €	- 3 023 €	44 826 €	47 201 €	- 2 375 €
Catégorie B	31 401 €	34 823 €	- 3 422 €	31 672 €	35 101 €	- 3 429 €
Catégorie C	25 119 €	26 659 €	- 1 540 €	25 216 €	27 150 €	- 1 934 €

Evolution du salaire annuel brut/ETP, par genre et catégories, toutes filières confondues (2017-2018)

1.4. Formation

Focus sur la mise en place d'une formation pluriannuelle « Comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques »

Depuis plusieurs années, le Département met en œuvre de nombreuses actions favorisant l'égalité femmes-hommes, tant en interne par souci d'exemplarité en tant qu'employeur public, qu'en externe dans le cadre de ses politiques publiques. Ainsi et afin de répondre aux obligations légales tout en renforçant la politique volontariste de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes, les actions conduites doivent nécessairement s'articuler selon deux approches :

- **une approche spécifique**, qui consiste à conduire des politiques ciblées en faveur des femmes, notamment sur des problématiques qui les concernent plus particulièrement (ex : mise en œuvre d'actions permettant d'intégrer davantage les femmes dans la filière technique, organisation d'événements en lien avec les droits des femmes en mars, actions de prévention des violences faites aux femmes aux alentours du 25 novembre, etc.)
- **une approche intégrée**, dont l'objectif est d'associer la notion d'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques RH et des politiques publiques. Cette approche vise ainsi à mobiliser l'ensemble des acteur·rices de la collectivité afin qu'elles et ils puissent agir pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

« L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques » (source : Conseil de l'Europe).

C'est la raison pour laquelle le Département a souhaité poursuivre son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes selon ces deux approches en proposant dès 2019 une offre de formation pluriannuelle « Comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques ».

De format inédit puisque cette action avait notamment pour objectif de sensibiliser toutes les parties prenantes de la collectivité en leur faisant partager des objectifs communs et une culture commune de l'égalité, la première session organisée en octobre 2019 a ainsi été proposée :

- **aux élu-es**, parce qu'ils et elles ont en charge le portage politique de l'Institution et des missions de service public et d'employeur ;
- **aux personnels d'encadrement supérieur et dirigeant**, pour impulser la démarche auprès des services ;
- **aux agent-es des Ressources Humaines**, afin de garantir la mise en œuvre au quotidien de l'égalité professionnelle ;
- **aux responsables de service et chargé-es de mission**, pour développer une culture commune de l'égalité et déployer des politiques dédiées.

Destinée à l'ensemble des acteurs et actrices en matière de gestion des ressources humaines et de conduite de politiques publiques, cette action de formation pluriannuelle a pour finalité de déclencher un véritable changement des pratiques qui permettra de renforcer la dynamique déjà engagée par la collectivité depuis de nombreuses années en matière d'égalité femmes-hommes. Une seconde session sera également programmée du 30 mars au 3 avril 2020.

« Comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques » / Session 1 – du 14 au 18 octobre 2019

<p>Objectifs et contenu de la sensibilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir identifier les inégalités femmes-hommes et les stéréotypes de sexe ; • Connaître le cadre réglementaire et les outils de la fonction publique sur l'égalité ; • Agir en faveur de l'égalité professionnelle • Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques
<p>Organisme de formation</p>	<p>Le groupe Egaé est spécialisé dans la formation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il intervient notamment auprès de la fonction publique territoriale, depuis l'échelon communal à l'échelon régional.</p> <p>Sa connaissance de la fonction publique territoriale, de ses modes d'organisation et de fonctionnement, de la répartition des compétences par échelon, mais aussi des règles liées au statut et des lois la concernant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes lui permet d'intervenir de manière adaptée et efficace.</p> <p><i>Intervention assurée par Eléa Bardeau, formatrice-consultante au sein du groupe Egaé.</i></p>

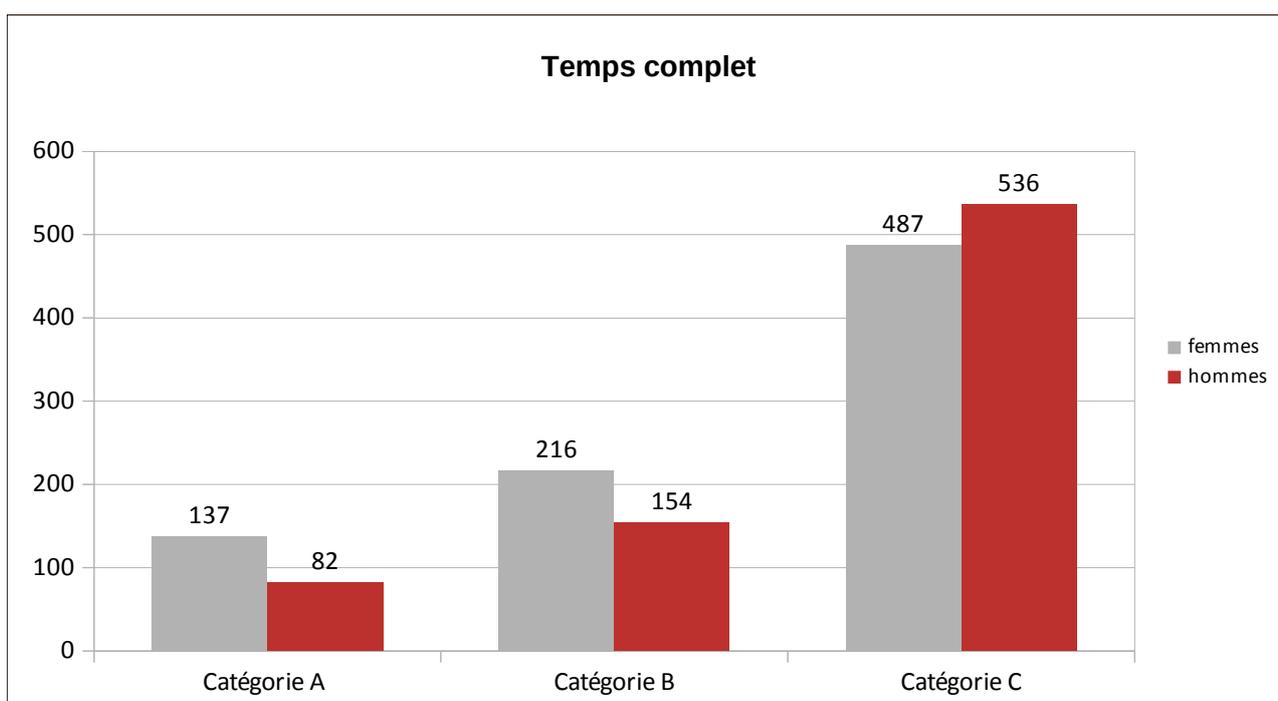
1.5. Conditions, organisation et temps de travail

➤ Temps de travail

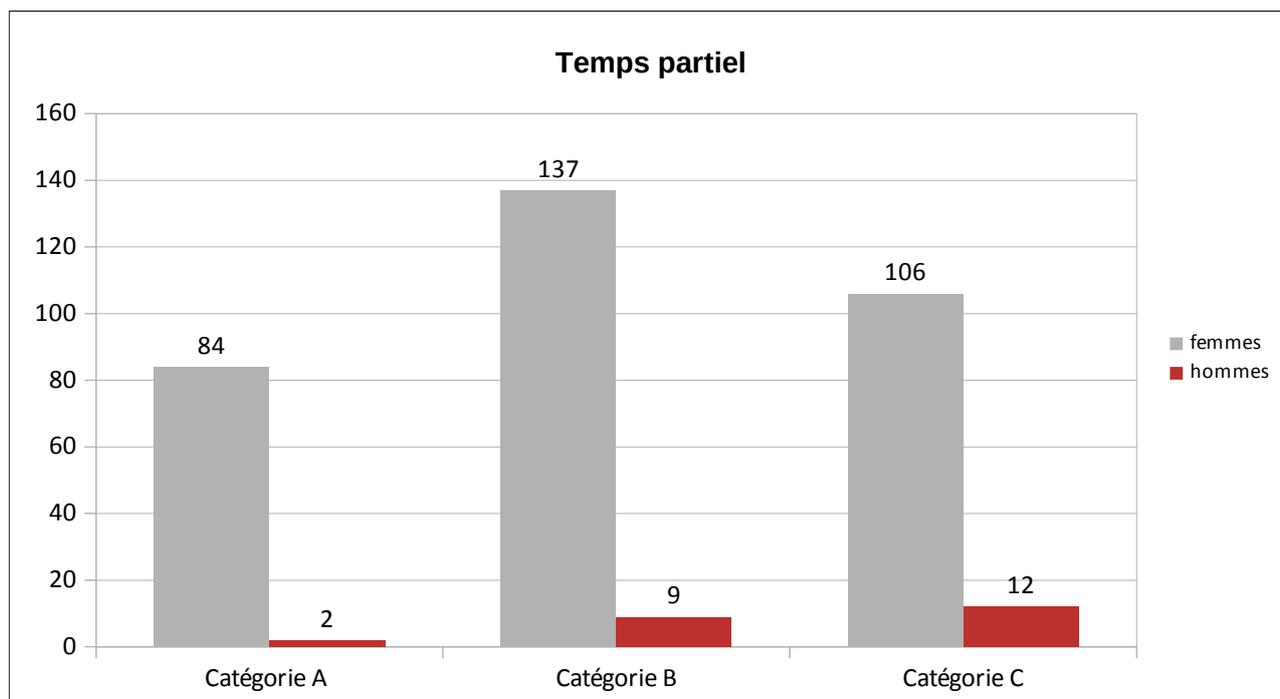
Répartition des effectifs selon la durée de travail (titulaires et stagiaires)	Femmes	Hommes	Total
Temps plein 100 %	840	772	1612
Temps partiel	327	23	350
- Dont temps partiel 50 %	13	1	14
- Dont temps partiel 80 %	243	19	262
- Dont temps partiel autre	71	3	74

28 % des femmes titulaires et stagiaires sont à temps partiel au sein de la collectivité en 2018 (+ 1 point par rapport à 2017), tandis que moins de 3 % des hommes ont fait ce choix (- 0,2 point par rapport à l'année précédente). A l'instar des données du précédent rapport, plus de 93 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

⇒ **Focus sur les titulaires et stagiaires exerçant leurs fonctions à temps plein ou temps partiel, par catégorie hiérarchique**



Effectifs des agent-es titulaires et stagiaires exerçant à temps complet, par genre et catégorie hiérarchique



Effectifs des agent-es titulaires et stagiaires exerçant à temps partiel, par genre et catégorie hiérarchique

La lecture croisée des deux graphiques ci-dessus indique que :

- 38 % des femmes en catégorie A sont à temps partiel, contre seulement 2 % des hommes ;
- 39 % des femmes en catégorie B sont à temps partiel, contre 6 % des hommes ;
- 18 % des femmes en catégorie C sont à temps partiel, contre 2 % des hommes.

➤ **Contraintes particulières**

Contraintes	Femmes	Hommes
Horaires décalés	0	143
Travail de nuit	0	8
Travail le week-end	15	16
TOTAL	15	167

Contraintes particulières concernant le temps de travail des agent-es occupant un emploi permanent à temps complet, qu'elles ou ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Seuls 8 % des agent-es pouvant être amené-es à rencontrer des contraintes particulières dans l'exercice de leurs fonctions sont des femmes, et uniquement sur des situations de travail éventuel le week-end. Ces données sont sensiblement identiques à celles du précédent rapport.

➤ **Compte Épargne Temps (CET)**

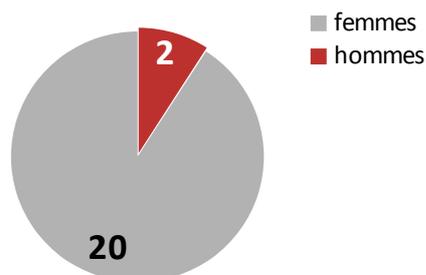
- 1 002 agent-es de la collectivité disposent d'un Compte Épargne Temps (CET) au 31 décembre 2018, dont 574 femmes et 428 hommes.
- 70 femmes et 47 hommes ont par ailleurs ouvert un CET cette même année.

	Femmes	Hommes
Nombre de jours utilisés (sous forme de congés ou indemnisés) au titre du CET	1236	1495

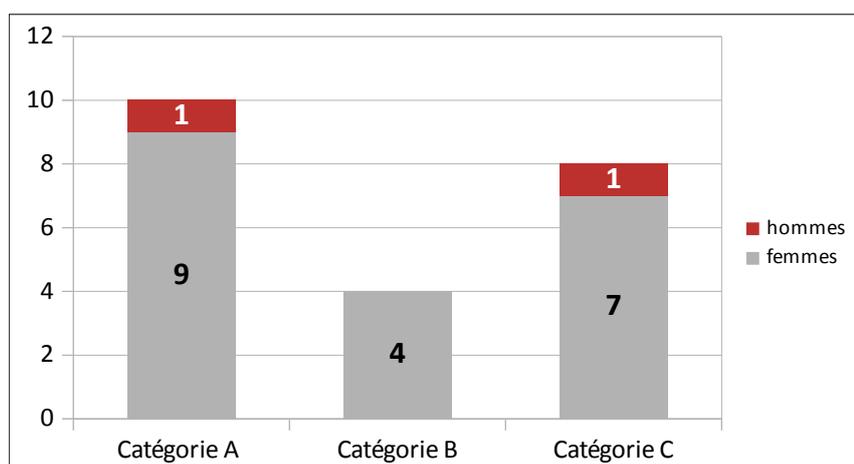
En 2018, 2 731 jours ont été utilisés au titre du CET, soit - 488 jours par rapport à l'année précédente. On observe par ailleurs que les hommes ont davantage utilisé les jours accumulés au titre du CET par rapport aux données présentées dans le précédent rapport (+ 142 jours), tandis que les femmes les ont moins consommés (- 117 jours).

⇒ ***Focus sur le télétravail***

La collectivité a mis en œuvre le dispositif télétravail. Une première expérimentation a été conduite au sein de la DGA des Solidarités. Ce sont ainsi 22 agent-es qui ont été concerné-es par cette action pour l'année 2018, dont 20 femmes et 2 hommes, réparti-es comme suit :



Télétravail : répartition par genre



Effectifs des agent-es ayant bénéficié du dispositif télétravail en 2018, par catégorie hiérarchique

2. BILAN DE LA SITUATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU 31 DÉCEMBRE 2018

- À l'instar des données nationales et des précédents rapports, les filières administrative et médico-sociale restent très largement féminisées, tandis que les emplois dans la filière technique sont quant à eux majoritairement occupés par des hommes ;
- Les femmes restent plus nombreuses à exercer leur activité à temps partiel : en effet, plus d'une femme sur quatre est à temps partiel au sein de la collectivité (28%), tandis que moins de 3 % des hommes ont fait ce choix ;
- Emplois fonctionnels de direction : pour la seconde année consécutive, on observe une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'administration départementale sur les postes de direction générale adjointe des services ;
- Formation : l'ensemble des acteurs et actrices en matière de gestion des ressources humaines et de conduite de politiques publiques au sein de la collectivité ont bénéficié d'une formation sur la compréhension des enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques ;
- 58 % des agent-es ayant bénéficié en 2018 d'un avancement de grade ou d'échelon sont des femmes ;
- Rémunérations : dans la fonction publique, le salaire est indexé sur une grille indiciaire devant garantir la neutralité de genre des agent-e-s. Pourtant, des écarts de salaire existent. Des causes structurelles peuvent être facteurs d'inégalités salariales : le temps partiel, plus généralisé chez le public féminin, la représentation moindre des femmes dans les postes les mieux rémunérés, les primes et indemnités de certaines filières, etc. *A contrario*, des facteurs de pondération peuvent également nuancer ces données : l'âge, l'ancienneté dans la collectivité, etc. ;
- Conditions, organisation et temps de travail : en matière de Compte Épargne Temps, on observe chez les hommes une augmentation de l'utilisation des jours accumulés au titre du CET par rapport aux données présentées dans le précédent rapport (+ 142 jours) tandis que les femmes les ont moins consommés (- 117 jours) ;
- Articulation vie professionnelle / vie personnelle : le dispositif télétravail a été expérimenté en 2018 au sein de la Direction Générale des Solidarités. 22 agent-es en ont bénéficié, dont 20 femmes et 2 hommes.

3. PRÉCONISATIONS ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Le Département, en tant qu'employeur public, doit décliner les principes d'égalité à tous les moments clés de la carrière des agent-es. Pour cela, il doit veiller à la mise en œuvre d'actions partagées s'articulant autour d'objectifs tels que :

- **Mieux prendre en compte les inégalités femmes-hommes** en poursuivant et renforçant le dispositif statistique genré du diagnostic (*1^{re} partie du présent rapport*), et en recensant les données sexuées existantes sur l'ensemble des politiques publiques portées par notre collectivité ;
- **Poursuivre et développer une réflexion globale et transversale** sur les conditions de la mise en œuvre d'une réelle égalité professionnelle, en y associant l'ensemble des managers territoriaux et des représentant-es du personnel, notamment dans le cadre de réunions de services, de comités de suivi, etc. ;
- En matière de commande publique, **assurer le suivi de la clause d'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics**, tel que défini par l'article 2, alinéa III du décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Pour cela, il définit et met en œuvre un plan d'actions pluriannuel visant à :

- **Favoriser l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes en interne à la collectivité, notamment par la mise en place dès 2019 et 2020 d'un programme pluriannuel de formation en direction des élu-es et des agent-es sur les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques ;
- **Poursuivre des actions en faveur d'une communication publique sans stéréotype de sexe** suite à la signature en 2018 de la convention d'engagement éponyme avec le Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes (HCEfh), en diffusant les guides de recommandations et en organisant des actions formation/sensibilisation dédiées en interne et en externe ;
- **Poursuivre et développer tout au long de l'année des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en direction des publics scolaires**, par la mise en place d'événements organisés dans le cadre du Calendrier des événements Égalité autour des axes prioritaires d'intervention, tels que : la lutte contre les violences faites aux femmes, l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes, l'éducation à la sexualité & du droit à disposer de son corps... ;
- **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles** au sein de la collectivité par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions dédié ;
- **Pérenniser le travail en réseau**, en interne comme en externe, autour des questions d'égalité femmes-hommes et des droits des femmes.

PARTIE 2. POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au-delà de la démarche d'exemplarité recherchée en interne, le Département a introduit depuis longtemps déjà la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses politiques publiques. Par des actions innovantes et de nombreux partenariats avec les acteurs locaux, l'Institution est aujourd'hui devenue une interlocutrice privilégiée en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire départemental.

Elle est notamment fortement mobilisée autour de quatre axes prioritaires d'intervention :

- la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes ;
- le droit à disposer de son corps et l'éducation à la sexualité ;
- la lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Cette seconde partie s'attache donc à présenter un bilan des actions et politiques conduites par la collectivité sur le territoire départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

1. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le Département agit directement en proposant aux femmes victimes de violences un accueil, une écoute et un accompagnement dans leurs démarches par les travailleurs sociaux des huit Maisons Sociales de Proximité (MSP) réparties sur l'ensemble du territoire départemental. Il intervient également, dans le cadre de ses missions de protection de l'enfance, en accueillant les femmes enceintes ou les femmes avec un/des enfant(s) de moins de trois ans ayant subi des violences, et en les prenant en charge au travers de nuitées d'hôtel en urgence ou, si besoin, au travers d'un accueil en foyer maternel (IDEA, centre maternel Le Rivage, etc.).

Par ailleurs et dans le cadre de son engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes, le Département agit au quotidien :

- en coordonnant et animant l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef 66) ;
- en soutenant les associations d'aide aux victimes de violences ;
- en développant des permanences spécialisées « violences conjugales » au sein des Maisons Sociales de Proximité, en partenariat avec l'association APEX ;
- en cofinçant des postes de travailleuses sociales au sein du commissariat et des gendarmeries du département pour l'accueil et l'orientation des femmes victimes ;
- en participant à la cellule « violences conjugales » pilotée par le Parquet, et à la Commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle pilotée par les services de l'État (installation décembre 2019) ;
- en organisant chaque année et à l'occasion de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes une action de sensibilisation à destination des équipes sociales et médico-sociales du Département ;
- en organisant des interventions en binôme « référente violences conjugales / Odvef 66 » auprès des équipes sociales et médico-sociales ;
- en soutenant des actions de prévention de la prostitution en partenariat avec le Mouvement du Nid, et en organisant des actions de formation avec l'Amicale du Nid ;
- en proposant sur son site internet des ressources en matière de prévention et d'accompagnement des femmes victimes de violences ;
- en participant financièrement au dispositif « Téléphone Grave Danger » ;
- en mettant à disposition, dans le cadre du pôle ressources Égalité, des outils dédiés (ouvrages, expositions, etc.).

➤ **L'Observatoire des violences faites aux femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef66)**

Créé en juin 2014, l'Odvef66 réunit l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs intervenant dans le champ des violences faites aux femmes, ainsi qu'un Comité consultatif des usagers. En cohérence avec les directives nationales, il n'est pas uniquement une instance d'observation, mais est également un lieu d'actions et de propositions d'actions. Ses objectifs sont les suivants :

- **Améliorer** la connaissance quantitative et qualitative des violences faites aux femmes et des victimes dans les Pyrénées-Orientales. Cet objectif se traduit par le recueil de données locales existantes, ainsi que par la construction de référentiels communs, le développement de nouveaux outils statistiques et la définition d'indicateurs clés permettant de mesurer l'évolution des violences faites aux femmes dans le département ;
- **Réaliser** un état des lieux exhaustif et précis de l'offre locale existante ;
- **Animer** le réseau des partenaires institutionnels et associatifs ;
- **Rendre visible** le phénomène des violences faites aux femmes en organisant des événementiels, en particulier à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes aux alentours du 25 novembre et lors de la Semaine des droits des femmes en mars ;
- **Transmettre** à l'Observatoire national des violences faites aux femmes les données collectées ainsi que les bonnes pratiques identifiées sur le territoire départemental.

⇒ **Actions en cours ou déjà mises en œuvre :**

- Mise en place de séquences de sensibilisation en direction des professionnel-le-s et/ou du grand public dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes aux alentours du 25 novembre, durant la Semaine des droits des femmes en mars, ou dans le cadre du Calendrier des événements Égalité (*cf. tableau des événements en page suivante*) ;
- Organisation de cycles d'ateliers d'auto-défense féministe à destination des femmes victimes de violences ou souhaitant s'en préserver, accompagnées par les travailleurs sociaux des Maisons Sociales de Proximité de Perpignan (du 25 novembre 2019 au 6 janvier 2020) ;
- Réédition de la plaquette d'information à destination des femmes victimes des violences conjugales et/ou des témoins (20 000 exemplaires), et projet de déclinaison de cette dernière en plusieurs langues et en format dématérialisé (téléchargeable en ligne) ;
- Participation aux travaux de concertation organisés dans le cadre du Grenelle de lutte contre les violences conjugales (septembre à novembre 2019) ;
- Animation du pôle ressources en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et mise à disposition d'outils dédiés.

➤ Violences faites aux femmes : événements organisés en 2019

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Manifestations proposées par le Département et ses partenaires
(liste non exhaustive)

Journée
internationale de
lutte contre les
violences faites
aux femmes
-
25 novembre 2019

- Séquence de sensibilisation en direction des professionnel·les sur le thème des violences conjugales et de leur impact sur les enfants (Le Département)

- Spectacle « *Par amour* »

par le Collectif de l'Âtre

Spectacle composé de plusieurs saynètes indépendantes les unes des autres, mais toutes réunies par la thématique des violences conjugales et des enfants co-victimes.



- **Table-ronde** animée par les acteurs locaux intervenant dans la prévention, l'accompagnement et la prise en charge des victimes de violences conjugales, et construite à partir des différents thèmes abordés durant le spectacle : les mécanismes des violences conjugales, la notion d'emprise, le viol conjugal, l'hébergement d'urgence, l'impact des violences sur l'enfant durant la grossesse, la dimension judiciaire dans les situations de violences conjugales avec enfants, etc.



Intervenantes :

- *Pascaline ROBERT-CLEMENT, Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité femmes-hommes*
- *Sophie BARON-LAFORET, Présidente CIDFF66*
- *Christine GUILLAUMES, Coordinatrice association APEX*
- *Maëva AGUILAR, Psychologue association France Victimes 66*
- *Magali LACROIX, Directrice Adjointe association ACAL*
- *Patricia PEREZ, responsable Unité Santé Maternelle – animatrice du Groupe Grossesses Vulnérables, CD 66*
- *Catherine DALOU, Responsable cellule Enfance en danger / Violences conjugales, CD 66*

<p>Semaine des droits des femmes 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conférence « Violences faites aux femmes : repérage, orientation et accompagnement des victimes » (MSP Agly/Le Département – Apex) Destinée aux acteurs locaux intervenant dans le processus de prise en charge des victimes de violences conjugales, cette rencontre partenariale abordera la question du repérage, de l’orientation et de l’accompagnement des femmes victimes, tout en informant sur les dispositifs et outils existants. • Théâtre participatif « filles, garçons : demain nous appartient ! » (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale) Spectacle-forum en direction des élèves de lycées pour échanger sur l’impact du sexisme dans les relations affectives, la violence sexuelle, la notion du consentement, le cyberharcèlement, le risque prostitutionnel, etc. • Conférence gesticulée « Vous désirez ? » par la compagnie Les Culottées du Bocal (Le Département) Présenté à des élèves de collège (3ème) et lycée, puis proposé lors d’une soirée grand public, l’objectif de ce spectacle au format original est de s’interroger puis d’échanger sur la notion du consentement, des violences sexistes et sexuelles, de la culture du viol... • Exposition « Violences : elles disent non ! » (AFEV, le Département, Éducation nationale) Réalisée par Clara Magazine et Femmes Solidaires, cette exposition a pour ambition de faire reculer les violences faites aux femmes en luttant activement contre l’invisibilité, le silence et l’ignorance qui restent les principaux alliés du continuum de ces violences... Afin de sensibiliser les collégien·nes à ces questions, des ateliers-débats autour de l’exposition animés par des volontaires en service civique de l’AFEV ont été proposés les mardi 12 et vendredi 15 mars 2019.
<p>Calendrier des événements Égalité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention auprès des étudiant·es de l’IRTS / Présentation de l’Odvef66 (28 janvier 2019) • Interventions en binôme référente violences conjugales/responsable mission Égalité au sein des Maisons Sociales de Proximité • Formation « Animer des actions de prévention du harcèlement en milieu scolaire » en direction des professionnel·les du champ éducatif (9 et 10 décembre 2019) • Cycle d’ateliers d’auto-défense féministe à la MSP Perpignan Nord (du 25 novembre 2019 au 6 janvier 2020)

2. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION A LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

2.1. Le Département engagé dans la prévention des stéréotypes sexistes

Agir le plus tôt possible en menant des actions de prévention dès le plus jeune âge est également une priorité du Département. L'Institution a ainsi développé des actions transversales en lien avec la Direction Éducation Jeunesse et Sports, ainsi que des partenariats avec les acteurs de la petite enfance, les structures Jeunesse et l'Éducation nationale. Elle a mis en œuvre diverses actions de sensibilisation autour de cette thématique :



- Depuis 2013 et dans le cadre de la Semaine des Droits des Femmes : organisation d'une journée de sensibilisation en direction des jeunes autour du concours vidéo départemental « Buzzons contre le sexisme ! » en partenariat la plate-forme ressources Matilda.education. La 7^e édition du concours a eu lieu le mercredi 13 mars 2019 au Palais des rois de Majorque ;
- Suite à la signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe avec le HCEfh en 2018 : diffusion du guide de recommandations en interne et en externe, mise en place de la formation « *Écrire sans exclure* » en direction des équipes de communication de la collectivité, et organisation de conférences-ateliers sur ce thème en direction des publics collège (11 et 12 mars 2019) ;
- Interventions-ateliers à partir de différents supports en lien avec la thématique et adaptés à la demande des structures et/ou établissements (collèges et lycées, Faculté d'éducation – Université de Montpellier, SDIS 66) ;
- Soutien aux associations intervenant en milieu scolaire sur l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et les inégalités de genre ;
- Animation d'un pôle ressources par le Département : acquisition d'outils pédagogiques en matière d'éducation à la lutte contre les stéréotypes en vue de les mettre à disposition des enseignant-es, éducateur-rices et structures jeunesse souhaitant sensibiliser les jeunes sur cette question ;
- Mise à disposition d'un catalogue d'outils-ressources à destination des collèges ;
- Accompagnement technique des services civiques dans le cadre de la mise en œuvre d'actions spécifiques au sein de cinq collèges du département (dispositif « *Volontaires en résidence* »).

2.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2019

LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES Manifestations 2019 proposées par le Département et ses partenaires <i>(liste non exhaustive)</i>	
Semaine des droits des femmes 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Spectacle-forum en direction des élèves de lycées pour échanger sur l'impact du sexisme dans les relations affectives, la violence sexuelle, la notion du consentement, le cyberharcèlement, le risque prostitutionnel (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale) • Conférences-ateliers « <i>A la découverte de l'écriture non sexiste !</i> » en direction d'élèves de 4^e et 3^e (Le Département / Translature) • 7^e édition du concours « <i>Buzzons contre le sexisme !</i> » (Le Département / Matilda.education) • Exposition photographique « <i>We can do it ! Ho podem fer !</i> » de Cendrine Margail (Le Département / Planning Familial 66) • Conférence gesticulée « <i>Vous désirez ?</i> » et interventions en milieu scolaire « <i>Les ateliers culottées</i> » sur la prévention des stéréotypes et violences sexistes (Le Département / Les Culottées du bocal) • Séquences d'animation « <i>Exploration du genre avec les Petits débrouillards !</i> » auprès d'élèves de collège et lycée (Le Département / Les Petits Débrouillards) • Exposition « <i>Lutte des femmes, progrès pour tous</i> » de Femmes Ici & ailleurs (Ville de Thuir / Le Département) • Exposition « <i>Tous les métiers sont mixtes !</i> » de Femmes Ici & ailleurs (AFEV / Le Département / Éducation nationale)
Calendrier des événements Égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Interventions en milieu scolaire et à la demande sur le thème de la promotion de l'égalité filles-garçons et de la prévention des violences sexistes (<i>voir descriptif détaillé, cf. tableau page suivante</i>) ; • Participation aux groupes de travail du club féministe des élèves du collège P. Fouché à Ille sur-Têt

- **Focus sur les actions conduites en 2019 en direction des publics scolaires**

BILAN ACTIONS DE SENSIBILISATION A LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES EN DIRECTION DES PUBLICS SCOLAIRES			
Date	Lieu	Action	Public bénéficiaire
19/02/2019	Collège Jean Moulin Perpignan	Intervention « Égalité filles-garçons et éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	4 classes de 4 ^e (env. 100 élèves)
21/02/2019	Collège Jean Moulin Perpignan	Intervention « Égalité filles-garçons et éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	3 classes de 4 ^e (env. 75 élèves)
11/03/2019	Lycée Pablo Picasso Perpignan	Théâtre participatif « Demain nous appartient ! » (CD66 / Cie les Bradés / MDN 34)	1PCR / 1PTF / 1 PA2SP1 (62 élèves)
	École élémentaire Corbère	Animations « La Petite Fille aux Allumettes, ou la précarité à visage féminin » (GREF LR/ CD66 / DSDEN)	2PA2SP1 / TG3 / 1PMVM2 (83 élèves)
12/03/19	Collège P. Fouché Ille sur Têt et Collège La Garrigole Perpignan	Conférence-atelier « A la découverte de l'écriture non sexiste ! » (CD66 / Traduction)	Classe de 3 ^e (env. 25 élèves) Classe de 4 ^e (env. 25 élèves)
	Site Christian Bourquin MDPH	Spectacle « La flamme – Femmes, olympisme et paralympisme » (CDOS66 / UNSS / CD66 / DDCS)	160 élèves
13/03/19	Palais des Rois de Majorque	Concours « Buzzons contre le sexisme ! » (CD66 / Matilda.education / Structures Jeunesse)	Structures et établissements scolaires
14/03/19	Palais des Rois de Majorque	Conférence gesticulée « Vous désirez ? » (CD66 / Les Culottées du Bocal)	210 élèves
15/03/19	Collège des Albères Argelès sur Mer	« Les ateliers culottés » (CD66 / Les Culottées du Bocal)	2 classes de 3 ^e (51 élèves)
	Lycée F. Arago Perpignan	« Les ateliers culottés » (CD66 / Les Culottées du Bocal)	1ère STMG (36 élèves)
22/03/19	Lycée P. Picasso Perpignan	Participation à l'atelier web-radio sur le thème de l'égalité filles-garçons dans l'orientation professionnelle, organisé dans le cadre de la soirée Portes Ouvertes	Lycéen·nes + visiteur·euses
04/04/19	Collège La Garrigole Perpignan	Interventions « Égalité filles-garçons et éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	2 classes de 4 ^e
17/04/19			2 classes de 4 ^e

20/05/19	Ligue Enseignement <i>Locaux LE66</i>	Intervention « égalité filles-garçons, lutte contre les stéréotypes et prévention des violences sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	Services civiques Éducation Nationale
14/06/19	BIJ 66 <i>Locaux LE66</i>	Intervention « égalité filles-garçons, lutte contre les stéréotypes et prévention des violences sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	Services civiques Éducation Nationale
10/10/19	Site Christian Bourquin / CD66	Spectacle « Ce corps, mon corps » Action de sensibilisation sur le thème du mal-être adolescent, de la prévention des violences sexistes et sexuelles, de l'éducation à la sexualité et du droit à disposer de son corps.	181 élèves de collège et lycée
21/10/19 7/11/2019	Faculté d'Éducation	Intervention « Égalité filles-garçons / éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	12 stagiaires
20/11/19	Collège P. Casals <i>Cabestany</i>	Intervention « Égalité filles-garçons / éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	2 classes de 3ème
28/11/19	Lycée P. Picasso Perpignan	Intervention « Égalité filles-garçons / éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » (CD 66 / Mission Égalité)	CAP Petite Enfance (30 élèves)

3. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DU DROIT A DISPOSER DE SON CORPS ET DE L'ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ

Le Département a développé un partenariat étroit avec le Planning Familial 66, mouvement féministe et d'éducation populaire qui intervient et lutte pour :

- ✓ le droit à l'information à la sexualité pour toutes et tous ;
- ✓ la promotion de l'éducation à la sexualité ;
- ✓ le droit à disposer de son corps ;
- ✓ le droit et l'accès à la contraception ;
- ✓ le droit à l'accès à l'interruption volontaire de grossesse.

Chaque année, le soutien financier de l'Institution permet ainsi la mise en place de différentes actions telles que :

- ✓ un point info-écoute sexualité au sein des Maisons Sociales de Proximité ;
- ✓ une action de formation des assistants familiaux (familles d'accueil) ;
- ✓ des groupes de parole sur la réduction des risques sexuels ;
- ✓ des actions de communication sur la contraception d'urgence

En outre, l'Institution départementale s'est attachée à développer des actions de sensibilisation en direction des professionnel·les et des acteurs jeunesse en organisant des séances de formation sur les thèmes de l'éducation à la sexualité, de la prévention de l'hypersexualisation et de la sexualité précoce. Diverses actions de sensibilisation sont également proposées directement en direction des jeunes, dans le cadre notamment de la Semaine des droits des femmes.

Enfin, le Département dispose d'un pôle ressources Égalité où divers outils dédiés peuvent être mis à disposition en prêt gratuit (ouvrages, expositions, jeux).

3.1. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2019

	ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ ET DROIT A DISPOSER DE SON CORPS Manifestations 2019 proposées par le Département et ses partenaires <i>(liste non exhaustive)</i>
Semaine des droits des femmes	<ul style="list-style-type: none">• Spectacle « Filles-garçons : demain nous appartient ! » par la Compagnie Les Bradés et proposé en milieu scolaire (Lycée P. Picasso, Perpignan)
Calendrier des événements Égalité	<ul style="list-style-type: none">• Spectacle « Ce corps, mon corps » Action de sensibilisation sur le thème du mal-être adolescent, de la prévention des violences sexistes et sexuelles, des droits sexuels et reproductifs, de l'éducation à la sexualité et du droit à disposer de son corps.

4. LES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES MENÉES EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

La Journée Mondiale de Lutte contre l'Homophobie et la Transphobie mobilise depuis 2005 l'opinion publique sur les violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre par le biais de colloques, d'événements artistiques, etc.

La date du 17 mai a été choisie pour commémorer la décision de l'Organisation Mondiale de la Santé en 1990 de retirer l'homosexualité de la liste des troubles du comportement.

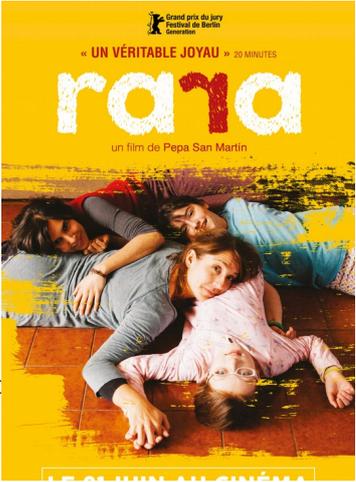
C'est dans ce contexte que le Département des Pyrénées-Orientales organise chaque année aux alentours du 17 mai des actions menées en partenariat avec les acteurs associatifs intervenant dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Les manifestations proposées à cette occasion s'adressent au grand public sous diverses formes : expositions, pièces de théâtre, conférences, stands d'animation, projections-débat, etc.

4.1. Le Département partenaire des acteurs luttant contre les LGBT-phobies

Le Département a développé un partenariat étroit avec les acteurs locaux intervenant dans la lutte contre l'homophobie, en les soutenant financièrement et en permettant ainsi la mise en place ou la poursuite de diverses actions :

- Création d'un espace d'accueil et d'écoute pour de jeunes homosexuel·les et transsexuel·les en souffrance à Perpignan. Cette antenne départementale de l'association Le Refuge propose un accompagnement psychologique et social des jeunes majeur·e·s et une orientation vers les structures *ad hoc* en fonction des besoins repérés ;
- Soutien aux associations intervenant sur la prévention de l'homophobie et des violences sexistes dans les établissements scolaires du département ;
- Organisation deux sessions de formation sur les conséquences psychologiques et sociales de l'homophobie dans l'éducation, le sport et les loisirs destinées aux professionnel·les et associatifs intervenant dans le champ de l'éducation, de la famille, de la jeunesse, de la santé et de la prévention. Depuis 2015, une session d'approfondissement des concepts est proposée à l'ensemble des personnes ayant suivi la formation initiale.

4.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2019

LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE Manifestations 2019 proposées par le Département et ses partenaires <i>(liste non exhaustive)</i>	
Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie 17 mai 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Soirée ciné-débat « Homoparentalité : le point de vue des enfants » <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion du film « Rara », de Pepa San Martin - Temps d'échange à l'issue de la projection du film animé par les représentant-es des associations locales intervenant dans la lutte contre les LGBT-phobies dans le département : Le Refuge, LGBT+66, SOS Homophobie et FACE Pays Catalan. Séquence enrichie par des témoignages de personnes majeures ayant grandi dans une famille homoparentale : comment s'est construite leur vision de la famille au sein de leur foyer ? Leur configuration familiale a-t-elle eu un impact sur les relations entretenues avec leurs pairs (à l'école, dans les activités de loisirs, etc.) ? 
Calendrier des événements Égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à la Journée des fiertés, organisée par LGBT+66 et ses partenaires associatifs (29 juin 2019) • Festival du cinéma LGBT « Et alors ? » organisé par LGBT+66 • Soutien aux associations intervenant dans la prévention des LGBT-phobies en milieu scolaire (Contact HG, Le Refuge, LGBT+66)

CONCLUSION

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se doit d'être une exigence politique, le Département des Pyrénées-Orientales s'implique fortement et depuis de nombreuses années déjà dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, tant par les politiques qu'elle conduit que par les partenariats qu'elle développe sur son territoire.

Ce rapport n'a pas la prétention d'être exhaustif ; il présente une vue d'ensemble de la situation comparée entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité, et par des choix politiques affirmés par l'Institution départementale, il tente de démontrer que **l'approche transversale de l'égalité enrichit de manière considérable l'action publique au bénéfice de tous et toutes.**