Plan départemental d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes

2020-2023

Rapport

2021

leDépartement66.fr

PYRENEES ORIENTALES
le Département

L'Accent Catalan de la République Française

SOMMAIRE

INTRODUCTION p.04

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

VOLET INTERNE : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ p.07

1. RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES p.07

1. Emploi et caractéristiques des agent·es de la collectivité p.08
2. Flux de personnels p.14
3. Rémunérations p.19
4. Formation p.22
5. Conditions et organisation du temps de travail p.24

2. PLAN D'ACTIONS 2020-2023 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE p.29

1. Cadre réglementaire p.30
2. Objectifs du Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle p.31

⇒ 2.1. Focus sur la Cellule d'Écoute Violences p.32

3. Tableau de suivi et d'évaluation p.34
4. Bilan et préconisations p.35

VOLET TERRITORIAL : POLITIQUES DÉPARTEMENTALES CONDUITES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES p.37

Axes prioritaires d'intervention p.38

1. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES p.39

1.1. Données chiffrées 39 19 – Violences Femmes Info p.39
1.2. Le Département engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes p.40
1.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021 p.44

2. ÉDUCATION À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES p.46

2.1. Le Département mobilisé dans la prévention des stéréotypes de genre p.46

⇒ *Focus sur l'édition 2021 du concours vidéo départemental « Buzzons contre le sexisme ! »* p.47

2.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021 p.48

⇒ *Focus sur les actions conduites en milieu scolaire* p.49

3. ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ ET AU DROIT À DISPOSER DE SON CORPS p.51

3.1. Le Centre de Planification et d'Éducation Familiale du Département p.51

3.2. Le Département partenaire p.51

3.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021 p.52

4. LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES p.53

4.1. Le Département engagé p.53

4.2. Le Département, partenaire des acteurs intervenant dans la prévention des LGBT-phobies p.53

4.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021 p.54

5. LE POLE RESSOURCES ÉGALITÉ DU DÉPARTEMENT p.55

POLITIQUES DÉPARTEMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PRÉCONISATIONS ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES p.57

ANNEXE : p.59

PLAN D'ACTIONS 2020-2023 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – Fiches actions

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 1er 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 1er 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.

Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a quant à lui été signé le 8 mars 2013, et ses dispositions ont été reprises et renforcées par l'accord du 30 novembre 2018. Plusieurs engagements contenus dans ce protocole d'accord ont également été transposés dans la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**. Parmi ces dispositions, l'obligation faite à tout employeur public d'élaborer, d'ici au 31 décembre 2020, un plan d'actions en matière d'égalité professionnelle.

3. Autres références

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 ;
- 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 comporte deux volets :

1. <u>Un volet interne</u> relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La première partie de ce volet dresse un bilan de situation comparée entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle. La seconde partie présente quant à elle les indicateurs de suivi et d'évaluation du Plan départemental d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté et validé en Séance Publique en décembre 2020. Ce Plan d'actions, décliné en 3 objectifs et 10 actions (cf. annexe), comprend des mesures concrètes visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- Promouvoir la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Prévenir et traiter les actes de violences sexuelles et sexistes.

L'état d'avancement du Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle concernant la première partie du présent rapport (*Volet interne : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein*

de la collectivité) sera matérialisé par des pastilles et codes couleur renvoyant aux fiches-actions correspondantes :

⇒ Objectif atteint

⇒ Objectif partiellement atteint (en cours de réalisation)

⇒ Objectif à réaliser

2. <u>Un volet territorial</u> 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 du présent rapport s'est appuyée sur les textes et données extraites du Rapport Social Unique 2021 produit par la Direction des Ressources Humaines. 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 données chiffrées présentées sont le plus souvent arrondies 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 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, produit par la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique.

L'évaluation des indicateurs issus du Plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle a quant à elle pu être réalisée grâce au précieux concours de la Direction des Ressources Humaines.

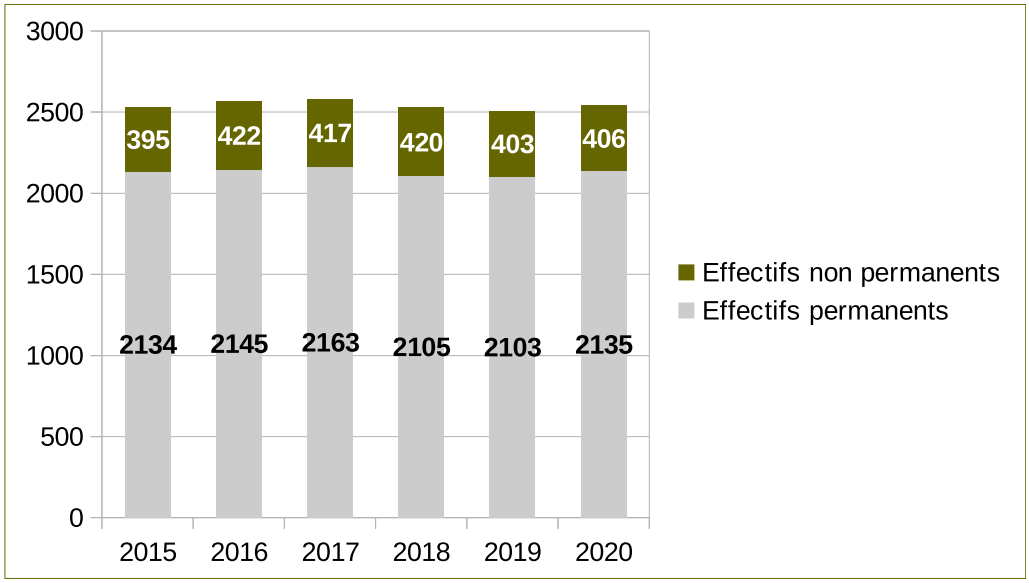
VOLET INTERNE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

1. Rapport de situation comparée dans la gestion des ressources humaines

1. EMPLOI ET CARACTÉRISTIQUES DES AGENT·ES DE LA COLLECTIVITÉ

L'effectif global du Département des Pyrénées-Orientales présent et rémunéré au 31 décembre 2020 est de 2 541 agent·es. L'évolution des effectifs sur emploi permanent et non permanent depuis 2015 est le suivant :

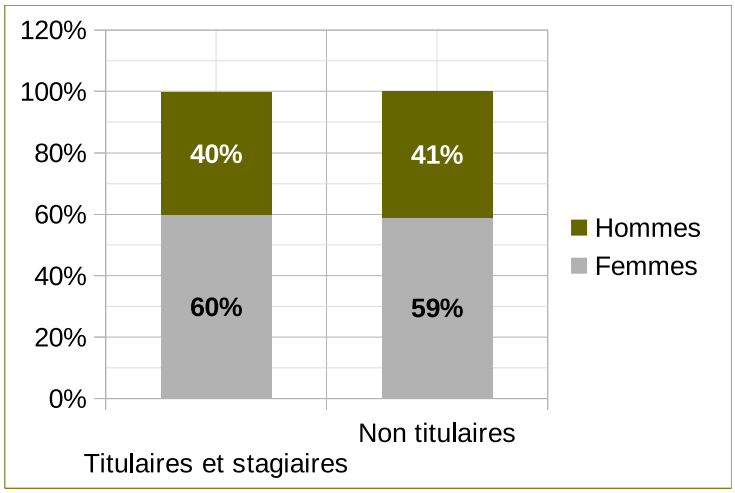


Données nationales

61 % des agent·e·s de la fonction publique territoriale sont des femmes (46 % dans le secteur privé).
(Source : Chiffres-clés 2019 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique)

Les données genrées présentées dans la première partie de ce rapport s'appuieront essentiellement sur **l'effectif permanent** de la collectivité, soit **2 135** agent·es, dont 1275 femmes et 860 hommes. Le taux de féminisation des emplois au sein de la collectivité est de **59,7 %**, soit -0,6 point par rapport au taux du précédent rapport.

1.1. Par statut

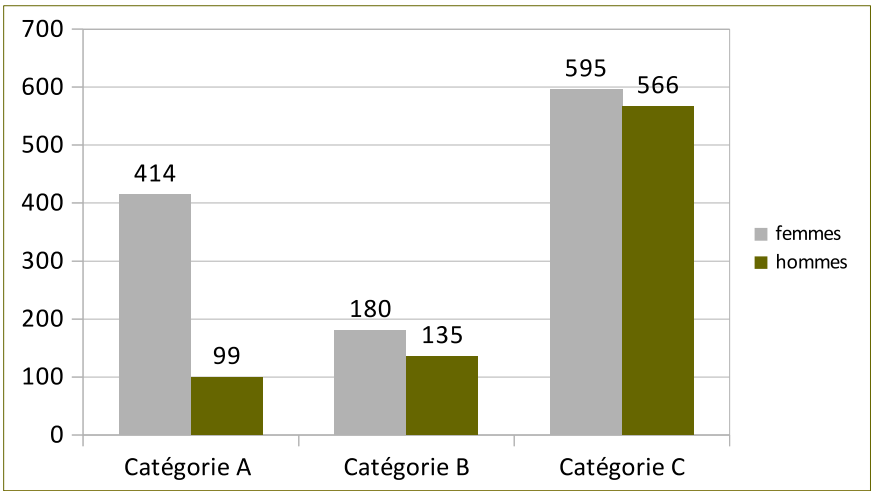


Données nationales

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

- Près de **60 %** des agent·es titulaires et stagiaires sont des femmes (pourcentage identique à celui de 2019) ;
- **59 %** des emplois contractuels sont occupés par des femmes (-6 points par rapport à 2019)
  ⇒ **Soit une représentation femmes-hommes davantage équilibrée au regard des effectifs femmes-hommes au sein de la collectivité**

1.2. Par catégorie hiérarchique



Effectifs des agent·es titulaires et stagiaires par 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 2020, le taux de féminisation par catégorie hiérarchique dans la collectivité est de :

- Près de 81 % en catégorie A *(= 2019) ;*
- 57 % en catégorie B *(= 2019) ;*
- 51 % en catégorie C *(-1 point par rapport à 2019).*

1.3. Dans les emplois fonctionnels de direction

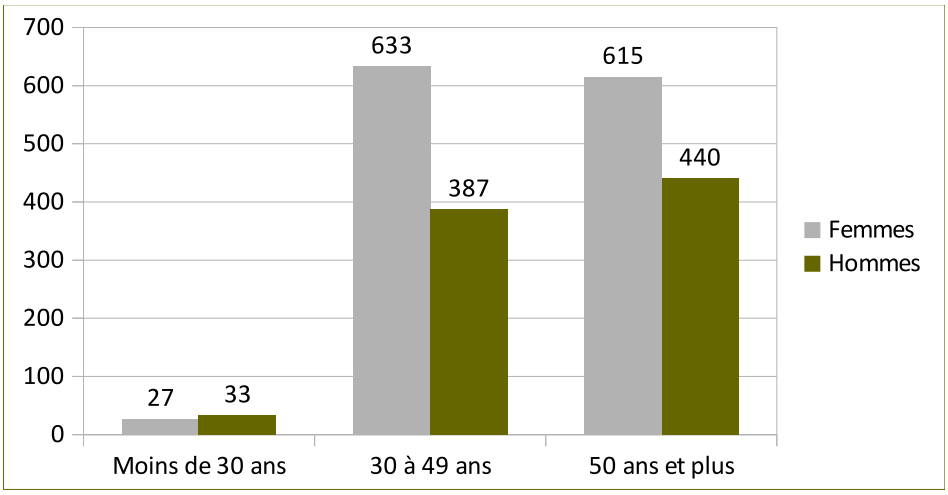
Effectif des emplois fonctionnels de direction	Femmes	Hommes
Directeur Général des Services	**0**	**1**
Directions Générales Adjointes des Pôles	**2**	**2**

Données nationales

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent 31 % des emplois d'encadrement supérieur et de direction. *(Source : id.)*

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

1.4. Par âge

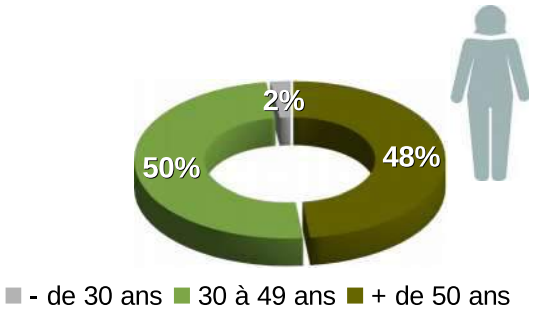


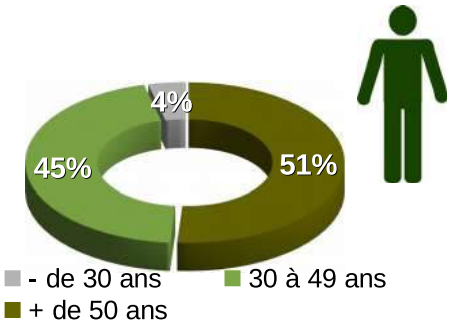
Effectifs des agent·es permanent·es par âge

Données nationales

La moyenne d'âge des agent·es est de 45,5 ans pour les femmes et de 45,1 ans pour les hommes dans la fonction publique territoriale (*Source : id.)*

En 2020, l'âge moyen des agent·es de la collectivité est de **48 ans et 4 mois** (+ 11 mois par rapport à 2019). La répartition par tranche d'âge et par genre est la suivante :

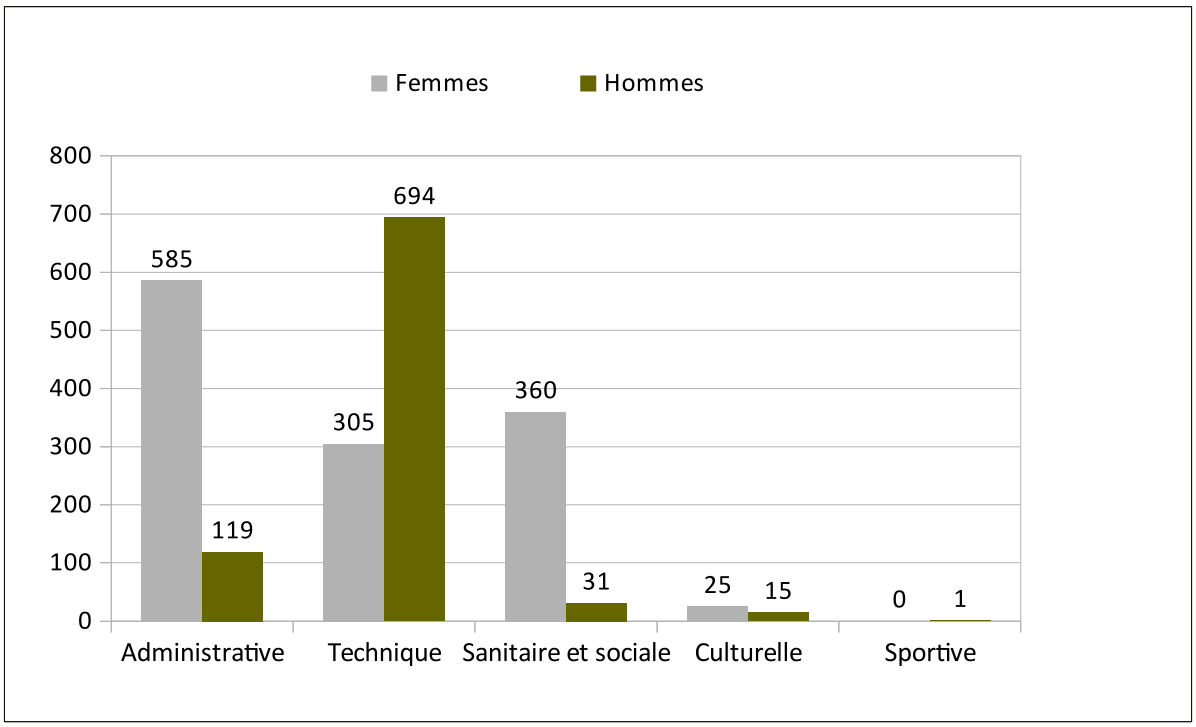




1.5. Par filière

Données nationales

Les filières les plus féminisées dans la Fonction Publique Territoriale sont les filières sociale (96%), médico-sociale (95 %), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%).
Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et Secours (5%) et Sécurité-Police Municipale (22%).
(Source : id.)

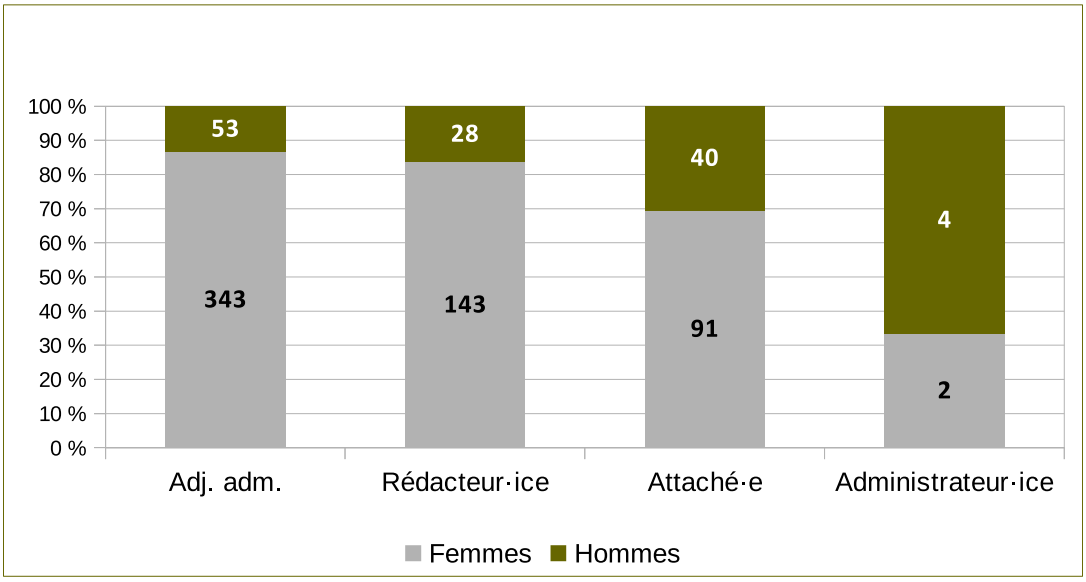


Effectifs des agent·es titulaires, stagiaires et contractuel·les sur emploi permanent par genre et par filière

Les filières où les femmes sont les plus représentées au sein de la collectivité restent les filières sanitaire et sociale (92%, même pourcentage que celui du précédent rapport) et administrative (83%, -1 point par rapport à l'année précédente).

La filière technique est quant à elle la moins féminisée (30,5 %, soit -1,5 point par rapport à 2019).

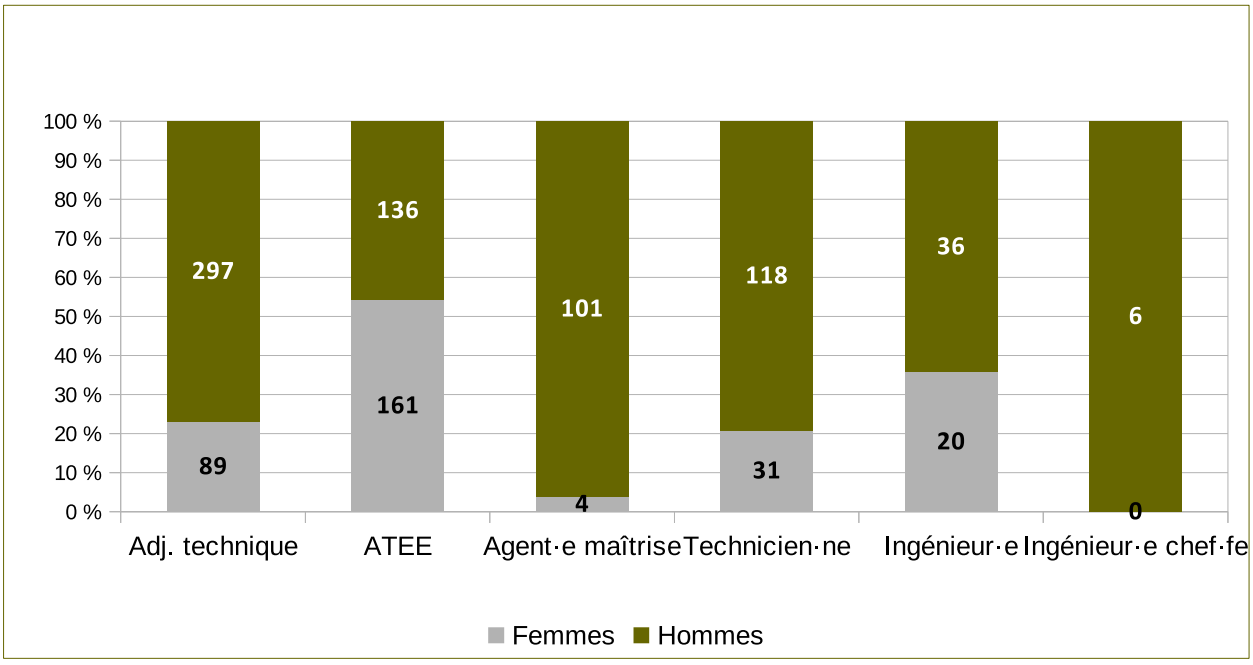
⇒ ***Focus sur les filières administrative et technique***



Répartition des agent·es titulaires et stagiaires par grade dans la ***filière administrative***

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

- 86,6 % au grade d'adjoint·e administratif·ve (-1,4 point / 2019) ;
- 83,6 % à celui de rédacteur·ice (-1,4 point / 2019) ;
- 69,5 % sur les fonctions d'attaché·e (- 2,5 points / 2019) ;
- 33 % sur celles d'administrateur·ice (+ 7 points / 2019).



Répartition des agent·es titulaires et stagiaires par grade dans la ***filière technique***

Tout comme les années précédentes, la répartition la plus équilibrée dans la **filière technique** s'observe chez les adjoint·es techniques des établissements d'enseignement (ATEE : 54 %, soit -4 points / 2019) et dans une moindre mesure chez les ingénieur·es (36 %, en baisse de 2 points par

rapport à 2019). Le taux de féminisation le plus faible se retrouve cette année encore dans les effectifs des agent·es de maîtrise (4%) et des technicien·nes (21%). Aucune femme n'occupe de poste d'ingénieure en chef.

⇒ ***Focus sur emplois contractuels permanents par filière et type de temps***

Filière	CDI		CDD	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	6	6	25	8
Technique	10	2	28	51
Médico-sociale	2	1	52	7
Culturelle	0	0	0	1
TOTAL	**18**	**9**	**105**	**67**

- 67 % des effectifs en CDI sont des femmes (- 6 points par rapport à 2019) ;
- 61 % des effectifs en CDD sont des femmes (- 5 points par rapport à 2019) ;
- dans la filière administrative, la part des femmes en CDD est moins prononcée en 2020 qu'en 2019 : 75 % contre 86 % l'année précédente.

1.6. Agent·es en situation de handicap

On comptabilise 138 agent·es en situation de handicap sur emploi permanent au 31 décembre 2020 (+12 % par rapport à l'année précédente) dont 80 femmes et 58 hommes, soit un taux de féminisation de 58% (légèrement inférieur à la représentation femmes-hommes au sein de la collectivité, qui est de 59,7%, mais supérieur aux données nationales).

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuel·les sur emploi permanent et non permanent	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	12	2	0	0
B	14	8	0	1
C	53	46	1	1

Effectifs par catégorie hiérarchique, statut et genre

Données nationales

Dans la Fonction publique territoriale, 43 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes. *(Source : id.)*

2. FLUX DE PERSONNELS

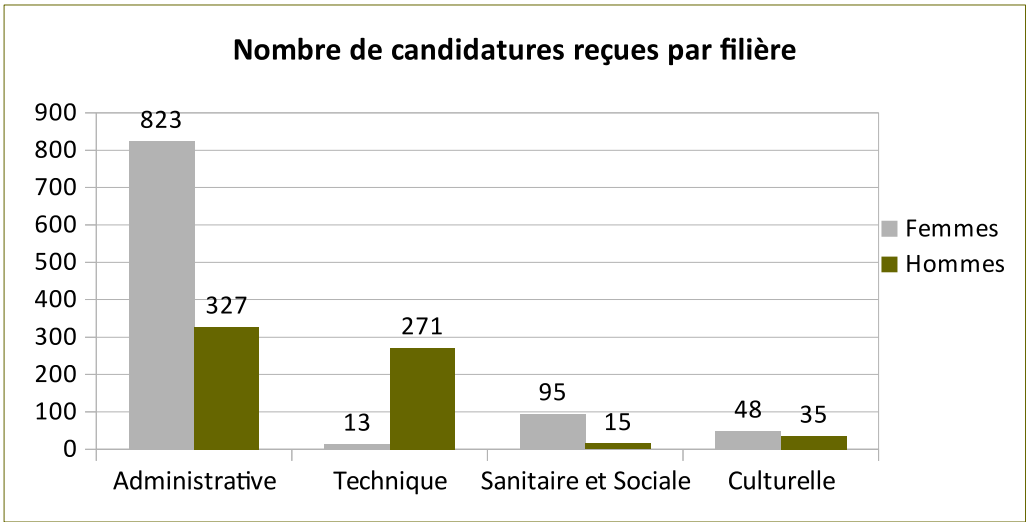
2.1. Recrutement

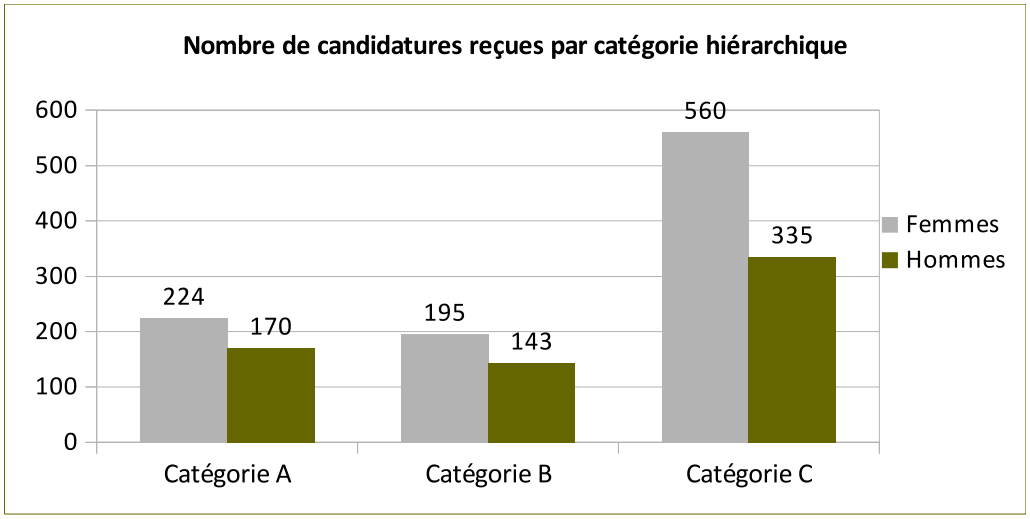
⇒ ***Fiches de postes : publications et descriptions***

Sur la période du 1er janvier au 31 octobre 2021, 102 fiches de postes sont parvenues à la Direction des Ressources Humaines. L'utilisation de termes non genrés sur l'ensemble de ces fiches de postes a été respectée.

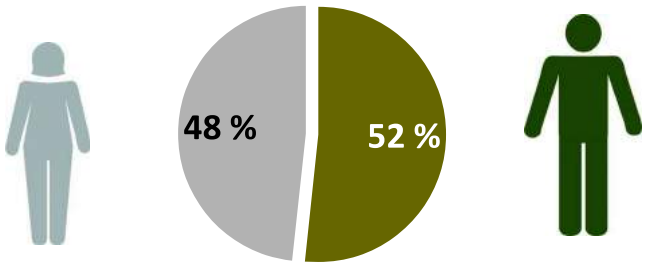
FA 1 ***GARANTIR L'ÉGALITÉ FH EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT*** – *Veiller à utiliser des termes non genrés dans les publications et descriptions de postes*

⇒ ***Nombre de candidatures reçues en 2021*** *(du 1er janvier au 31 octobre)*





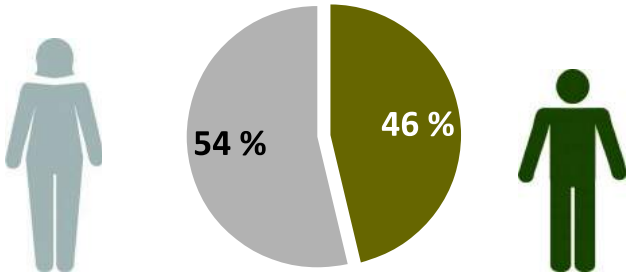
⇒ ***Répartition genrée des candidatures reçues en jury d'entretien***



112 femmes et 120 hommes ont été reçu·es en jury d'entretien entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021.

FA 2 ***GARANTIR L'ÉGALITÉ FH EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT*** – *Produire des statistiques genrées dans le processus de recrutement*

⇒ ***Répartition genrée des membres des jurys organisés en 2021***



86 femmes et 74 hommes ont participé aux jurys d'entretien entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021.

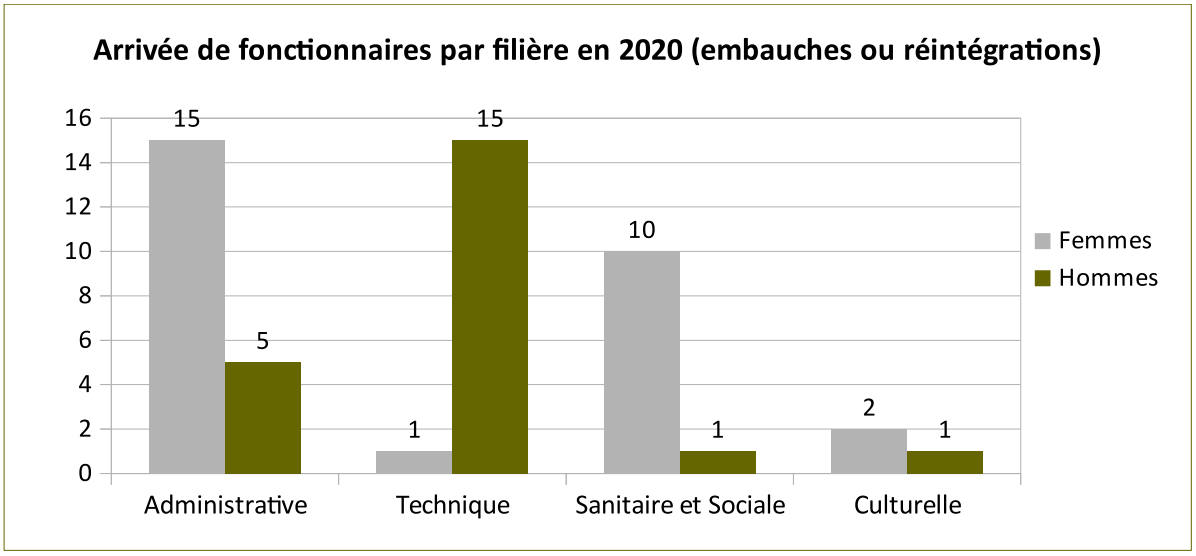
FA 4 ***GARANTIR L'ÉGALITÉ FH EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT*** – *Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement*

⇒ ***Arrivées de fonctionnaires et contractuel·les***

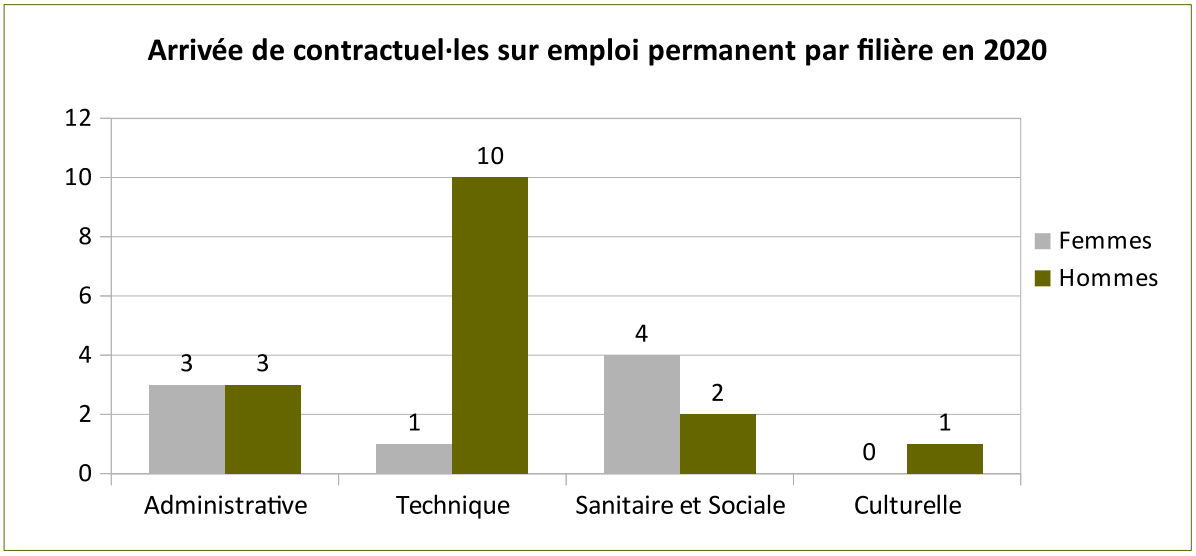
101 agent·es fonctionnaires et contractuel·les ont été embauché·es, réintégré·es ou recruté·es sur des remplacements ponctuels dans l'année, dont 53 femmes et 48 hommes (soit 52 % de femmes, ce qui représente -10 points par rapport à l'année précédente).

Ces recrutements sont répartis comme suit :

Mobilité		Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	Agent·es embauché·es	20	19	**39**
	Agent·es réintégré·es	8	3	**11**
Contractuel·les	Agent·es recruté·es sur emploi permanent	8	16	**24**
	Agent·es recrutés sur remplacements ponctuels	17	10	**27**
TOTAL		**53**	**48**	**101**



Parmi les 50 arrivées de fonctionnaires en 2020, on comptabilise 28 femmes et 22 hommes, soit 56 % de femmes. Ces agentes ont principalement intégré les filières administratives et sanitaire et sociale (25 emplois sur 28). Les hommes ont quant à eux été recrutés essentiellement dans la filière technique (15 emplois sur 22).



Les arrivées de contractuel·les sur emploi permanent ont surtout concerné la filière technique (1 femme et 10 hommes) et, dans une moindre mesure, la filière administrative (3 femmes et 3 hommes). Les recrutements pour remplacements ponctuels ont quant à eux concerné 17 femmes et 10 hommes.

⇒ ***Comparaison candidatures/arrivées de femmes par filière*** *(du 1er janvier au 31 octobre 2021)*

Filière	% de candidatures de femmes	% d'arrivées de femmes *
Administrative	71,6 %	69,2 %
Technique	4,6 %	7,4 %
Sanitaire et sociale	86,4 %	82,3 %
Culturelle	57,8 %	50 %

** Arrivées de fonctionnaires (embauches ou réintégrations) et de contractuel·les sur emploi permanent, hors remplacements ponctuels*

FA 2 ***GARANTIR L'ÉGALITÉ FH EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT*** *– Produire des statistiques genrées dans le processus de recrutement*

2.2. Avancement, promotion et titularisation

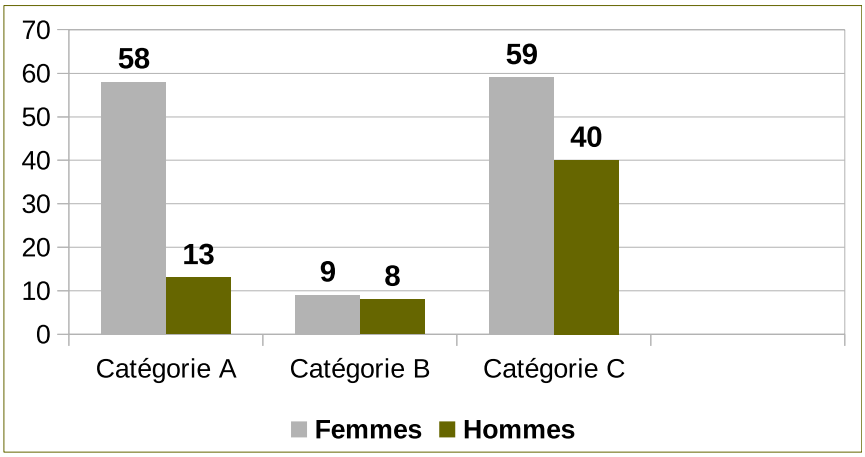
Agent·es bénéficiaires d'un avancement ou d'une promotion	Femmes	Hommes	Total	Répartition F/H 2020*	*Rappel répartition F/H 2019*
Avancement d'échelon	600	390	990	**61 %**	*59 %*
Avancement de grade	126	61	187	**67 %**	*63 %*
Promotion interne**	24	25	49	**49 %**	*63 %*
Réussite concours ayant ou non entraîné une nomination stagiaire	12	1	13	**92 %**	*63 %*

** Rappel du taux de féminisation des effectifs au sein de la collectivité en 2020 :* ***59,7%***

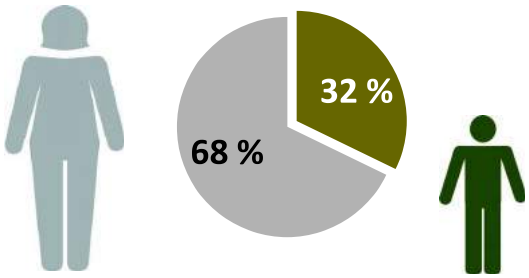
*** Sur choix ou réussite à un examen professionnel de promotion interne ayant entraîné ou non une nomination stagiaire.*

FA 5 ***GARANTIR L'ÉGALITÉ FH EN MATIÈRE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE****–Veiller à assurer un équilibre FH dans les avancements de grade ou promotions internes*

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



⇒ ***Focus sur les agent·es titularisé·es ou nommé·es stagiaires au cours de l'année 2020***



87 agent·es ont été titularisé·es ou nommé·es stagiaires au cours de l'année 2020. 68 % de ces titularisations et stagiarisations ont concerné des femmes.

3. RÉMUNÉRATIONS

Données nationales

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des facteurs les plus visibles de l'inégalité professionnelle. Ces disparités salariales sont toutefois moins importantes dans la fonction publique que dans le secteur privé : le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes dans la fonction publique alors qu'il est de 18,4% dans le secteur privé. Au sein de la fonction publique territoriale, l'écart se réduit à 9,1%.
(Source: Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGAFP, 2018)

Avertissement

Différents indices de pondération doivent être pris en compte dans l'analyse et l'interprétation des données genrées 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, l'avancement, etc.

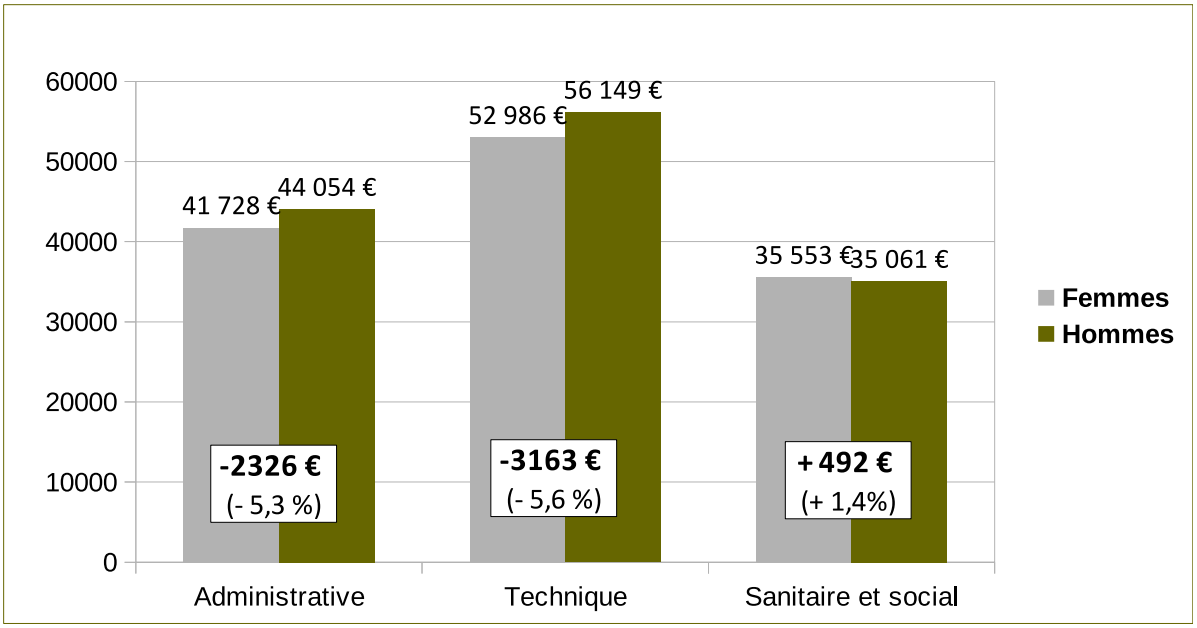
Au sein de la collectivité

Il est nécessaire de rappeler que le Statut de la Fonction Publique Territoriale s'applique et prévoit des différences de rémunération en fonction du grade détenu : il n'a donc aucune incidence par le genre. Il existe également des textes spécifiques et distincts pour l'agent·e fonctionnaire et contractuel·le : aucune incidence par le genre.
Les délibérations prises dans ce domaine permettent d'affirmer que le principe d'égalité femmes-hommes est tout à fait respecté : un ou une agent·e de même grade et exerçant à 100 % des missions identiques bénéficie d'un même niveau de rémunération.

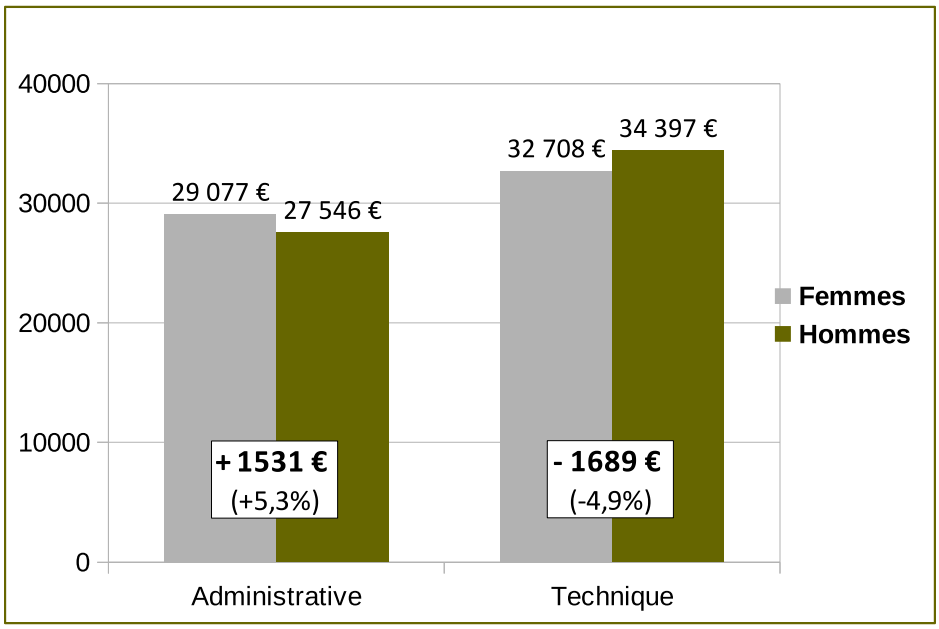
3.1. Rémunérations moyennes annuelles brutes des personnels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique et par filière (en ETP) *

** Pour les catégories et filières comptabilisant plus de 30 ETP – montant arrondi à l'euro le plus proche*

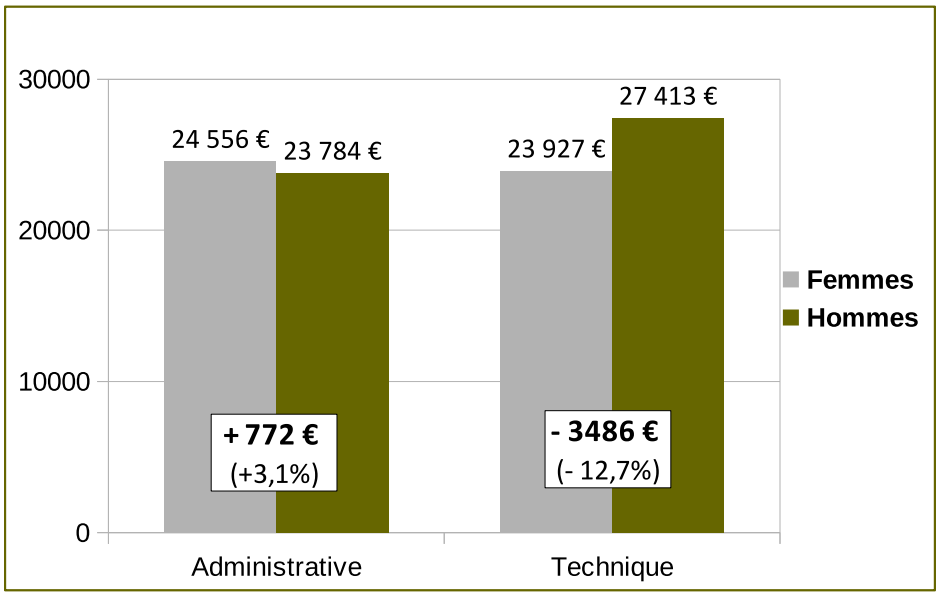
En catégorie A :



En catégorie B :



En catégorie C :



D'une manière générale, les écarts de rémunération entre femmes et hommes se sont réduits entre 2019 et 2020, notamment :

- en catégorie A, où l'écart de rémunération F/H est de -5,3 % dans la filière administrative, de -5,6 % dans la filière technique et de +1,4 % dans la filière sanitaire et sociale ;
- en catégorie B, où l'écart de rémunération F/H est de + 5,3 % dans la filière administrative .

Ces écarts sont moins importants que ceux issus des données nationales (-9,1 % dans la fonction publique territoriale).

⇒ ***Focus sur les rémunérations des contractuel·les sur postes permanents***

Filière	Montant total des rémunérations annuelles brutes*		Dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	564 020 €	399 597 €	3 739 €	0 €
Technique	296 218 €	898 169 €	2 269 €	26 760 €
Sociale et médico-sociale	1 516 238 €	161 333 €	0 €	0 €
TOTAL	**2 376 476 €**	**1 459 099 €**	**6 008 €**	**26 760 €**

** Hors charges patronales – Montants arrondis à l'euro le plus proche*

⇒ ***Focus sur les heures supplémentaires et complémentaires rémunérées***

On comptabilise 25 333 heures supplémentaires rémunérées pour les agent·es titulaires et stagiaires sur emploi permanent à temps complet, réparties comme suit :

Agent·es sur emploi permanent à temps complet	Nombre d'heures rémunérées	
	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	22 614 heures	2 719 heures

3.2. Nombre respectif de femmes et d'hommes percevant les 10 plus hautes rémunérations brutes en 2020

Données nationales

Parmi les conseils départementaux ayant publié ces données en ligne en 2020 :
- 25 % comptent moins de 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- 41 % comptent 3 ou 4 femmes ;
- 25 % comptent 5 ou 6 femmes ;
- 9 % comptent plus de 6 femmes

(Source : La Gazette des communes – 14 octobre 2021)

Cadre réglementaire

Suite à l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique (art. 37 de la loi du 6 août 2019), les collectivités territoriales et EPCI de plus de 80 000 habitants sont tenus de publier la somme des dix rémunérations les plus élevées des agent·es relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes concerné·es.

Données de la collectivité

Dénomination de l'employeur	Année	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
CONSEIL DEPARTEMENTAL DES PYRENEES ORIENTALES	2020	**4**	**6**

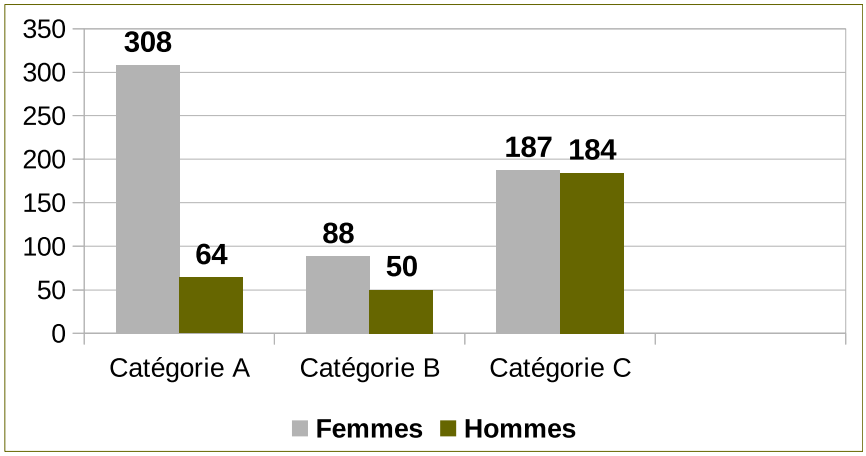
4. FORMATION

Nombre d'agent·es ayant suivi au moins une action de formation en 2020		
	Effectifs 2020	**Écart 2020/2019**
Femmes	583	-228
Hommes	298	-254
Total	**881**	**-482**

881 agent·es titulaires, stagiaires et contractuel·les sur un emploi permanent ont participé à au moins une action de formation en 2020, dont 583 femmes et 298 hommes. La baisse significative des agent·es concerné·es s'explique notamment par la crise Covid, ayant contraint à l'annulation ou au report de plusieurs actions de formation au cours de l'année 2020.

4.1. Par catégorie hiérarchique

Nombre d'agent·es sur emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation en 2020 *



** Agent·es titulaires et contractuel·les*

Comme les années précédentes, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer à des actions de formation, notamment en catégorie A (82,8%) et catégorie B (63,7%). En revanche, la répartition des femmes et des hommes ayant suivi au moins une action de formation en catégorie C est davantage équilibrée : 50,4 % de femmes.

Par ailleurs, 5 femmes ont réalisé un bilan de compétences financé par la collectivité au cours de l'année 2020. 2 agentes ont bénéficié d'un congé de formation, et aucun·e agent·e de la collectivité

n'a en revanche constitué de dossier VAE[1] durant cette même période.

4.2. Par type de formation

Type de formation	Femmes	Hommes	% F/H
Formation de perfectionnement	485	264	65 %
Formation statutaire	198	58	77 %
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	36	19	65 %

Nombre d'agent·es sur emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation au cours de l'année 2020*

** Un·e agent·e peut avoir participé à plusieurs types de formation dans l'année ; il ou elle sera alors comptabilisé·e dans chaque type de formation suivie.*

⇒ ***Focus sur la formation pluriannuelle « Comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques ».***

Initiée dès 2019, la formation pluriannuelle *« Comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques »* animée par l'organisme de formation Egaé a été reconduite auprès des agent·es de la collectivité en 2020. Plusieurs sessions ont donc été programmées dans le courant de l'année : du 18 au 20 mai, du 2 au 4 juin, puis les 6 et 8 octobre. Destinées aux responsables de service et chargé·es de mission, le contenu de cette formation comprenait un focus sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

FA 10 ***PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES*** – *Informer et sensibiliser les agent·es*

1 *La Validation des Acquis et des Expériences : dispositif permettant aux agent·es pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme (réf. : loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002).*

5. CONDITIONS ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

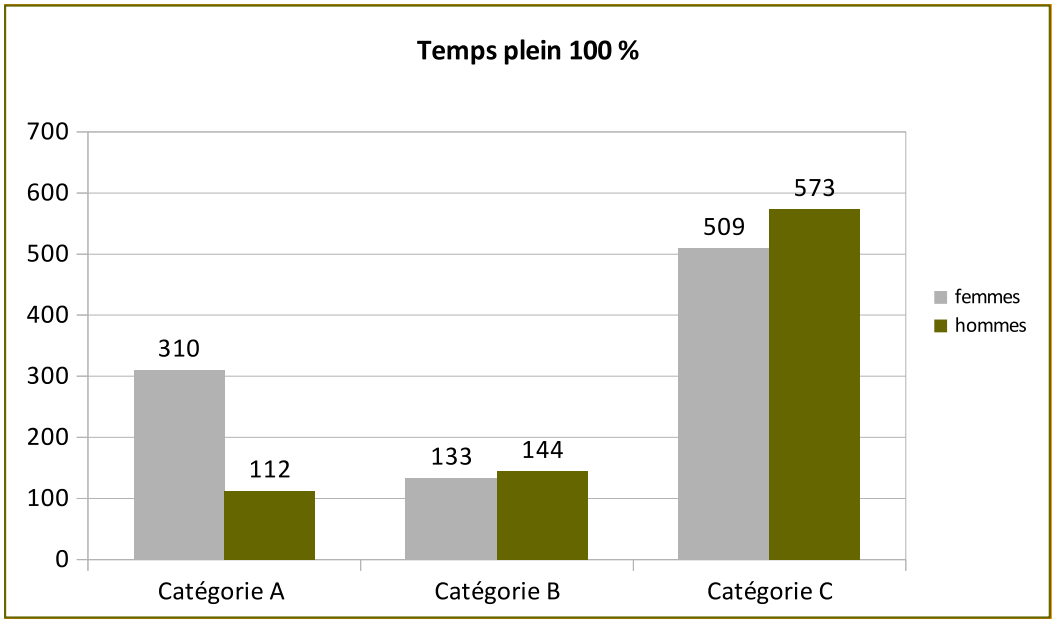
5.1. Temps de travail

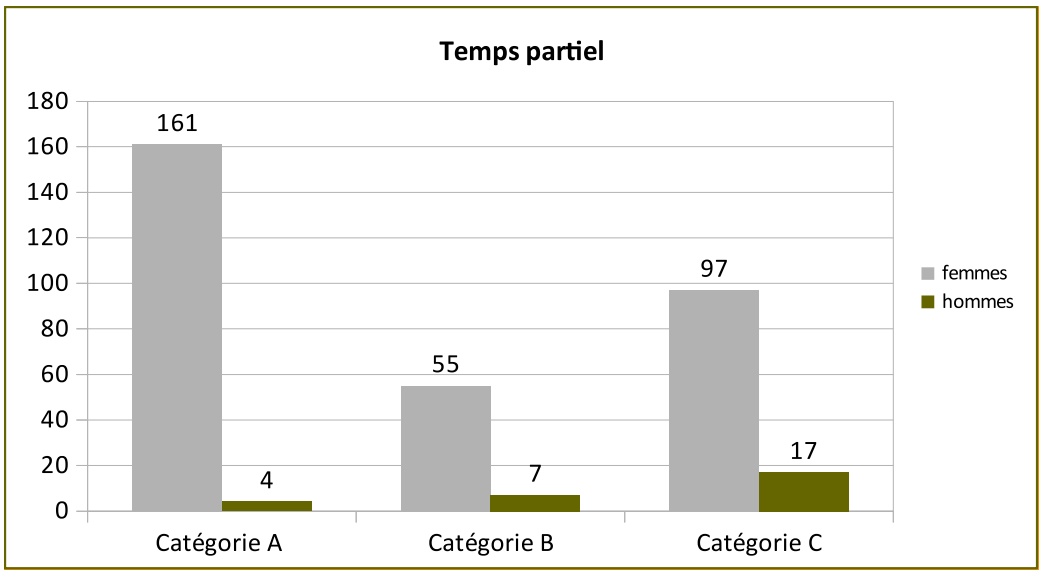
Répartition des effectifs selon la durée de travail *(Titulaires, stagiaires et contractuel·les sur emplois permanents)**	Femmes	Hommes	Total
Temps plein 100 %	**952**	**829**	**1781**
Temps partiel	**313**	**28**	**341**
- Dont temps partiel 50 %	*8*	*3*	*11*
- Dont temps partiel 80 %	*240*	*21*	*261*
- Dont temps partiel 90 %	*53*	*3*	*56*
- Dont temps partiel autre (60 ou 70%)	*12*	*1*	*13*

** Ne sont pas comptabilisé·es les agent·es remplaçant·es ponctuel·les*

53 % des postes à temps plein sont occupés par des femmes. Près de 92 % des postes à temps partiels sont occupés par des femmes*.
** Rappel : les femmes représentent 59,7 % des effectifs de la collectivité.*

⇒ ***Focus sur les agent·es en emploi permanent à temps plein et temps partiel par catégorie hiérarchique***





5.2. Contraintes particulières concernant le temps de travail

Contraintes	Femmes	Hommes
Horaires décalés	0	129
Travail de nuit	0	9
Travail le week-end	20	17
TOTAL	**20**	**155**

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.

11,4 % des agent·es pouvant être amené·es à rencontrer des contraintes particulières dans l'exercice de leurs fonctions sont des femmes, uniquement sur des situations de travail éventuel le week-end (+2,4 points par rapport à l'année précédente).

5.3. Violences envers le personnel

Type de signalement DRH	Femmes	Hommes
Agissements sexistes	0	0
Harcèlement moral	13	4
Harcèlement sexuel	0	0
Actes de violences physique	3	1
TOTAL	**16**	**5**

Ce sont en majorité les femmes qui ont été victimes de violences envers le personnel (plus de 76 % des actes signalés), la plupart de ces signalements émanant d'usagers.

5.4. Compte Épargne Temps (CET)

⇒ ***Nombre d'agent·es ayant un CET au 31 décembre 2020, par catégorie hiérarchique***

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Catégorie A	255	88
Catégorie B	90	76
Catégorie C	324	290
TOTAL	**669**	**454**

1 123 agent·es de la collectivité disposent d'un Compte Épargne Temps (CET) au 31 décembre 2020, dont 669 femmes et 454 hommes (soit 59 agent·es supplémentaires par rapport à 2019, dont 49 femmes et 10 hommes).

⇒ ***Nombre de jours utilisés au titre du CET***

	Femmes	Hommes
Nombre de jours utilisés (sous forme de congés ou indemnisés) au titre du CET	**1101**	**1212**

2 313 jours ont été utilisés au titre du CET en 2020 (-367 jours par rapport à l'année précédente). Par ailleurs, 4 jours ont été donnés au bénéfice d'un agent public (*réf. : décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public).*

5.5. Congé parental, congé paternité et d'accueil du jeune enfant

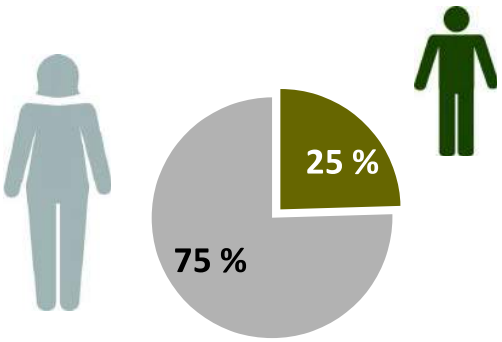
5 femmes et 1 homme étaient en congé parental au 31 décembre 2020.

17 agents ont pris 187 jours dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, soit 5 agents de plus que l'année précédente.

Données nationales

Dans la Fonction Publique Territoriale, 96,8 % des agent·es en congé parental sont des femmes.
(Source : id.)

5.6. Disponibilité



« *La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à la retraite. Elle peut être accordée pour différents motifs* ».
(*Ministère de la Transformation et de la Fonction publique*).

40 femmes et 13 hommes étaient en disponibilité au 31 décembre 2020.

5.7. Télétravail : comparaison des effectifs période Covid / période pérenne

⇒ ***Effectifs en télétravail en rapport avec l'effectif total, en période Covid-19***

	Femmes	Hommes	Total
Effectif en télétravail	747	206	953
%	78,4 %	21,6 %	100 %
Effectif total	1662	958	2620
TOTAL	**45 %**	**21,5 %**	**66,5 %**

Données couvrant la plage du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021.

⇒ ***Effectifs en télétravail en rapport avec l'effectif total, en situation pérenne***

	Femmes	Hommes	Total
Effectif en télétravail	508	132	640
%	79,4 %	20,6 %	100 %
Effectif total	1662	958	2620
TOTAL	**30,6 %**	**13,8 %**	**44,4 %**

Données couvrant la plage du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021.

VOLET INTERNE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

2. Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle

1. CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel dédié d'ici le 31 décembre 2020. Cette obligation incombe notamment à l'État, ainsi qu'aux collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitant·es.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (art. 94), puis le décret du 4 mai 2020 précisent les dispositions de cet accord en définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Le plan d'actions doit ainsi définir la stratégie et comprendre des mesures visant à :

1. évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. prévenir et traiter les discriminations[2], les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action doit pour chacun de ces axes préciser : les objectifs à atteindre, les indicateurs de résultat, la direction pilote (et les partenaires le cas échéant) ainsi que le calendrier de réalisation.

2*Le terme « discriminations » a été rajouté par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

2. OBJECTIFS DU PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle vient ainsi renforcer l'engagement de la collectivité pour une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Validé en Séance Publique en décembre 2020, il s'articule autour de **3 objectifs et 10 actions** :

OBJECTIF 1	**GARANTIR L'ÉGALITÉ FH EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT·ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ**
Action 1	*Veiller à utiliser des termes non genrés dans les publications et descriptions de postes*
Action 2	*Produire des statistiques genrées dans les processus de recrutement*
Action 3	*Sensibiliser les managers intervenant dans les processus de recrutement à la non-discrimination*
Action 4	*Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement*
Action 5	*Veiller à assurer un équilibre entre les femmes et les hommes dans les avancements de grade ou promotions internes en cohérence avec la part F/H dans les effectifs*

OBJECTIF 2	**FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**
Action 6	*Repérer et évaluer les nouveaux dispositifs en matière d'égalité femmes-hommes*
Action 7	*Poursuivre le développement du télétravail*
Action 8	*Constituer un groupe de travail « Droit à la déconnexion »*

OBJECTIF 3	**PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**
Action 9	*Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles*
Action 10	*Informer et sensibiliser les agent·es de la collectivité*

⇒ ***Chacune des 10 actions est déclinée sous forme de fiche détaillée en annexe du présent rapport.***

Focus sur…. la Cellule d'Écoute Violences

(Cadre de référence : actions 9 et 10 du Plan d'actions pour l'égalité professionnelle)

Cadre réglementaire

- Circulaire 9 mars 2018
- Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
- Décret 13 mars 2020

Afin de répondre aux obligations légales tout en poursuivant sa démarche d'exemplarité, le Département s'est doté dès le dernier trimestre 2020 d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences sexistes et sexuelles. Cette action s'est traduite par la mise en place d'une **cellule d'écoute** qui peut être saisie pour tout·e agent·e ou personne bénéficiaire[3] qui s'estime victime ou témoin de violences sexistes ou sexuelles, de harcèlement et/ou d'agissements sexistes.

La **Cellule d'écoute violences**, composée d'une équipe pluridisciplinaire spécifiquement formée à la prévention et à l'accompagnement des personnes en prise avec les violences sexistes et sexuelles, est alors chargée de l'analyse technique et juridique des signalements qui lui sont transmis par mail ou courrier, puis de leur traitement. Les membres de la cellule sont soumis aux obligations de confidentialité : à chaque étape de la procédure, la confidentialité, la neutralité et l'impartialité sont donc garanties.

Le rôle de la **Cellule d'écoute violences** :

- Recueillir le signalement, dans un cadre de confiance neutre, impartial et indépendant tout en veillant au respect de la confidentialité
- Alerter les autorités compétentes, le cas échéant
- Assurer un accompagnement et une protection des victimes
- Traiter les faits signalés

FA 9 ***PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES*** – *Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles*

3 *Personnes couvertes par le dispositif : ensemble des personnels de la collectivité (titulaires, contractuels, stagiaires, vacataires, apprentis, etc.)*

De plus, une formation spécifique à destination des agent·es en charge de la cellule de recueil et de traitement des actes de violences sexistes ou sexuelles, harcèlement et/ou agissements sexistes a été organisée les 4 et 18 novembre 2021. Cette formation avait pour objectif de permettre aux agent·es en charge de la cellule d'acquérir et/ou développer des connaissances :

- juridiques, afin d'être en mesure d'apprécier et de qualifier la nature des faits et éventuellement d'orienter la victime vers le contentieux pénal ;

- administratives, afin de pouvoir orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien médico-psychologique et/ou le cas échéant, d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation ;

- spécifiques à la compréhension des mécanismes des violences et de leurs conséquences sur les victimes, afin d'être en capacité de recueillir, évaluer et traiter les situations.

Information aux agent·es

L'information relative à la présentation de la Cellule d'Écoute Violences et les moyens de la saisir est d'ores et déjà disponible sur l'intranet de la collectivité. Elle sera également diffusée au dernier trimestre 2021 et au premier trimestre 2022 via différents supports : lettre d'information hebdomadaire Part'Agents, brochure d'information (cf. document ci-joint), affiche, etc.

3. TABLEAU DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE				
OBJECTIFS 2020-2023	ACTIONS	RÉALISÉ	EN COURS	A REALISER
OBJECTIF 1 **Garantir l'égalité FH en matière de recrutement et de déroulement de carrière au sein de la collectivité**	**ACTION 1** Veiller à utiliser des termes non genrés dans les publications et descriptions de postes	FA 1		
	ACTION 2 Produire des statistiques genrées sur le processus de recrutement	FA 2		
	ACTION 3 Sensibiliser les managers intervenant dans les processus de recrutement à la non discrimination		FA 3	
	ACTION 4 Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement		FA 4	
	ACTION 5 Veiller à assurer un équilibre FH dans les avancements de grade ou promotions internes		FA 5	
OBJECTIF 2 **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**	**ACTION 6** Repérer et évaluer les nouveaux dispositifs en matière d'égalité FH			FA 6
	ACTION 7 Poursuivre le développement du télétravail		FA 7	
	ACTION 8 Constituer un groupe de travail « *droit à la déconnexion* »			FA 8
OBJECTIF 3 **Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes**	**ACTION 9** Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles	FA 9		
	ACTION 10 Informer et sensibiliser les agent·es de la collectivité		FA 10	

4. BILAN ET PRÉCONISATIONS

4.1. Bilan du rapport de situation comparée – Année 2020

- ➔ 59,7 % des agents de la collectivité… sont des agentes (- 0,6 point / 2019) ;
- ➔ À l'instar des données nationales et des précédents rapports, les filières administrative (83%) et médico-sociale (92%) restent très largement féminisées, tandis que les emplois dans la filière technique sont quant à eux majoritairement occupés par des hommes ;
- ➔ Emplois fonctionnels de direction : pour la quatrième 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 ;
- ➔ Rémunérations : on observe une réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes entre 2019 et 2020, et notamment en catégorie A : l'écart de rémunération F/H est de -5,3 % dans la filière administrative, de -5,6 % dans la filière technique et de +1,4 % dans la filière sanitaire et sociale. Ces écarts sont moins importants que ceux issus des données nationales (-9,1 % dans la fonction publique territoriale) ;
- ➔ 59 % des emplois contractuels sont occupés par des femmes (contre 65 % en 2019) => une représentation donc davantage équilibrée, notamment au regard de leur représentation au sein de la collectivité (59,7%) ;
- ➔ 58 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes ;
- ➔ On comptabilise 56 % de femmes dans les arrivées de fonctionnaires. Ces agentes ont principalement intégré les filières administratives et sanitaire et sociale (25 emplois sur 28). Les hommes ont quant à eux été recrutés essentiellement dans la filière technique (15 emplois sur 22) ;
- ➔ 4 des 10 plus hautes rémunérations brutes versées en 2020 ont été perçues par des femmes ;
- ➔ Temps de travail : les femmes restent plus nombreuses à exercer leur activité à temps partiel : en effet, près d'une femme sur quatre est à temps partiel au sein de la collectivité (24,7%/ -0,8 point par rapport à 2019), tandis que seuls 3,3 % des hommes ont fait ce choix ;
- ➔ Violences envers le personnel : ce sont en majorité les femmes qui ont été victimes de violences envers le personnel (plus de 76 % des actes signalés), la plupart de ces signalements émanant d'usagers ;
- ➔ Articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale : 5 femmes et 1 homme étaient en congé parental au 31 décembre 2020 ;
- ➔ 17 agents ont pris 187 jours dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, soit 5 agents de plus que l'année précédente.

4.2. Préconisations et orientations pluriannuelles

⇒ ***OBJECTIF 1*** **:**

Garantir l'égalité FH en matière de recrutement et de déroulement de carrière au sein de la collectivité

- Poursuivre la production de statistiques genrées sur le processus de recrutement et le déroulement de carrière ;
- Sensibiliser les managers intervenant dans les processus de recrutement à la non discrimination ;
- Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement ;
- Continuer de veiller à assurer un équilibre entre les femmes et les hommes dans les avancements de grade ou promotions internes.

⇒ ***OBJECTIF 2*** **:**

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Repérer et évaluer les nouveaux dispositifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Poursuivre le développement du télétravail ;
- Constituer et animer un groupe de travail « *Droit à la déconnexion* ».

⇒ ***OBJECTIF 3*** **:**

Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Animer la Cellule d'Écoute Violences et poursuivre la diffusion d'outils d'information à destination des agent·es (brochure, affiches, intranet) ;
- Mettre en place des actions de formation et de sensibilisation à la prévention des violences sexistes et sexuelles ;
- Poursuivre l'organisation d'actions dédiées, notamment dans le cadre de la Semaine des droits des femmes et de la Journée internationale de lutte pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
- Mettre en place un module spécifique dans le parcours de formation des encadrant·es en partenariat avec le CNFPT.

VOLET TERRITORIAL

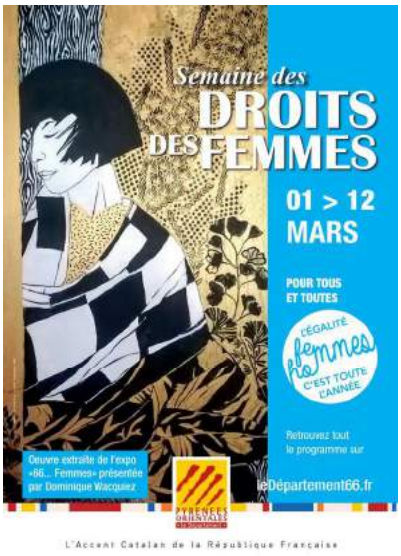
POLITIQUES DÉPARTEMENTALES CONDUITES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

AXES PRIORITAIRES D'INTERVENTION

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 :

1. **la lutte contre les violences faites aux femmes**
2. **l'éducation à la lutte contre les stéréotypes de genre**
3. **l'éducation à la sexualité et au droit à disposer de son corps**
4. **la lutte contre les LGBT+[4]-phobies**



Ces thématiques sont déclinées par des actions concrètes mises en œuvre à l'occasion de la Semaine des droits des femmes organisée chaque année aux alentours du 8 mars *(cf. visuel édition 2021 ci-joint)*, de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), ou bien encore lors de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre). Les actions peuvent également s'inscrire dans le cadre du calendrier des événements Égalité.

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 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, tout en présentant les principales préconisations et orientations stratégiques pour l'année 2022.

4 *LGBT+ : Lesbiennes, Gays, Bi, Trans et +*

1. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1.1. Données chiffrées 39 19 – Violences Femmes Info

Le 3919-Violences Femmes Info est la ligne nationale d'écoute anonyme pour les femmes victimes de violences sexistes. Elle a pour mission principale d'apporter un soutien et une première réponse aux victimes et à leur entourage. Le 3919 – Violences Femmes Info offre un service unique d'écoute gratuit répondant depuis le 23 août 2021 7 jours sur 7, 24h sur 24, y compris week-ends et jours fériés.

En 2020, le 3919-Violences Femmes Infos a recensé 164 957 appels traitables (+70%/2019) avec 99 538 prises en charge téléphonique (+22%/2019).

Le Département des Pyrénées-Orientales a enregistré 396 appels pris en charge au 39 19 ; parmi eux, 129 ont concerné des situations de femmes victimes de violences conjugales.

Languedoc-Roussillon	2020	
	NB	%
48 – Lozère	↑ 29	1
11 – Aude	↓ 349	13
66 – Pyrénées Orientales	↑ **396**	**14**
30 – Gard	↑ 577	21
34 – Hérault	↑ 1415	51
Total	**2766**	**100**

Note : *Ces données correspondent aux appels pris en charge au 3919, quel que soit le profil de l'appelant·e et le motif d'appel.*
Source : *Base FNSF 3919 – 2020*

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PYRÉNÉES-ORIENTALES	**101**	**93**	**78**	**98**	**83**	**110**	**129**

Distribution des fiches FHVA (fiches situation femmes victimes de violences conjugales) entre 2014 et 2020 – Département des Pyrénées-Orientales
Source : *Base FNSF 3919 – 2020*

1.2. Le Département engagé dans 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 :

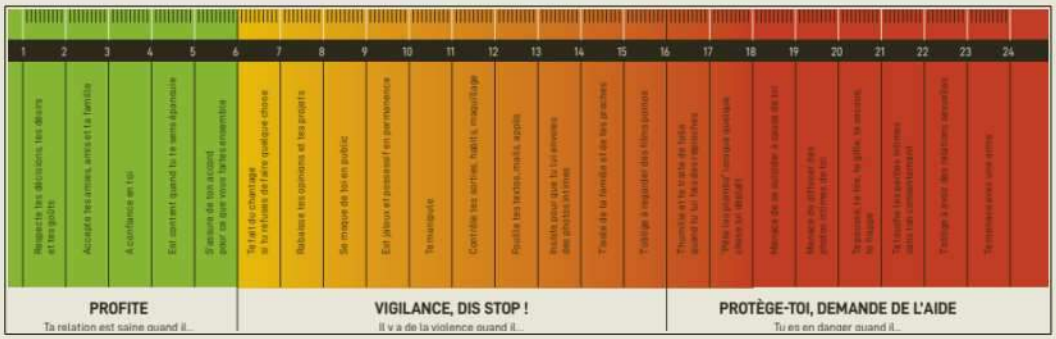
- en coordonnant l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef 66) ;
- en soutenant les associations d'aide aux victimes de violences ;
- en développant la diffusion d'outils d'information à destination des femmes victimes de violences et/ou des témoins : plaquettes violences conjugales (5600 exemplaires distribués en 2021), violentomètres *(voir page suivante)* ;
- en développant des permanences spécialisées « violences conjugales » au sein des Maisons Sociales de Proximité, en partenariat avec l'association APEX ;
- en cofinançant 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 ;
- 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 participant techniquement et financièrement au dispositif des bracelets connectés « *App'elles* » déployé dans le département par l'association France Victimes 66 ;
- en participant au réseau des collectivités et d'élu·es engagé·es dans la lutte contre les violences faites aux femmes par son adhésion à l'association Élu·e·s Contre les Violences faites aux Femmes (ECVF) ;
- 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 mettant à disposition, dans le cadre du pôle ressources Égalité, des outils dédiés (ouvrages, expositions, etc.).

Focus sur… Le violentomètre, un outil simple et utile pour « mesurer » si sa relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences.

Réalisé par l'Observatoire des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis, l'association En Avant Toute(s) et la Mairie de Paris, cet outil a pour objectif de sensibiliser les jeunes femmes aux violences conjugales. Suite à l'accord de ses concepteurs, le Département a édité plus de 3 000 violentomètres afin de les mettre à disposition des équipes sociales et médico-sociales du Département, mais également de ses partenaires institutionnels et associatifs.



⇒ ***Plus de 2 250 violentomètres distribués en 2021***

Lutte contre les violences faites aux femmes : le Département partenaire

- ✔ *Signataire de la convention de partenariat relative à la mise à disposition des bracelets connectés App'elles aux côtés de l'État, du Parquet, de la Direction Départementale de la Sécurité Publique, du Groupement de Gendarmerie, de France Victimes 66, du Planning Familial 66, de l'APEX, de l'AFFED 66, de l'ACAL et de l'UDAF (signature 25 novembre 2021 – voir ci-dessous)*

- ✔ *Signataire du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes aux côtés de l'État, du Parquet et de la Caisse d'Allocations Familiales*

- ✔ *Signataire du protocole cadre pour le recueil, le traitement et l'évaluation des informations préoccupantes des victimes de violences conjugales aux côtés de l'État, du Parquet, de la Gendarmerie Nationale, de la Police Nationale, du CIDFF 66 et de l'APEX*

- ✔ *Signataire de la convention locale relative au traitement des mains courantes et des procès verbaux de renseignements judiciaires en matière de violences conjugales, aux côtés de l'État, du Parquet, de la Gendarmerie Nationale, de la Police Nationale, de France Victimes 66, du CIDFF 66 et de l'APEX*

- ✔ *Signataire de la convention sur le dispositif de Téléprotection Grave Danger*

© M.Jauzac / Le Département 66

© M.Jauzac / Le Département 66

Signature de la convention partenariale relative au dispositif des bracelets connectés App'elles (25/11/2021)

Focus sur… la campagne de sensibilisation contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le Département a lancé le 23 novembre 2021 une grande campagne de prévention contre les violences faites aux femmes, diffusée dans les médias (affichage, presse, réseaux sociaux et internet) et dans les accueils aux publics (Maisons sociales de proximité et autres services publics du Département).

Cette campagne se décline autour de trois visuels évoquant plusieurs situations de violences s'exerçant tant dans la sphère publique que privée (violences physiques, agissements sexistes, agressions sexuelles).

Cette campagne se décline également en spot radio dénonçant les violences au sein du couple.

1.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021

<table>
<tr><th colspan="2">LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
Manifestations proposées par le Département et ses partenaires
(liste non exhaustive)</th></tr>
<tr><td>Semaine des droits des femmes
-
du 1er au 12 mars 2021</td><td>

Spectacle « Ce corps, mon corps »
Action de sensibilisation en milieu scolaire (collèges) 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 (9 mars 2021, et du 18 au 20 mai dans le cadre du calendrier des événements Égalité)
Théâtre participatif « filles, garçons : demain nous appartient ! » par la Compagnie les Bradés (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale, DRDFE, FIPD, Région Occitanie)
Spectacle-forum en direction des élèves des lycées Rosa Luxemburg à Canet en Roussillon (photos) et Pablo Picasso à Perpignan pour échanger sur l'impact du sexisme dans les relations affectives, la violence sexuelle, la notion du consentement, le cyberharcèlement, le risque prostitutionnel, etc.
Spectacle « Noémie, Fatima, Maylis et les autres » par le Collectif de l'Âtre (Le Département, Comité Départemental Olympique et sportif, UNSS)
Pièce de théâtre destinée aux élèves à partir de la 3e et abordant la question des violences sexistes et sexuelles dans le sport
Exposition « Entre les mots, les maux » de Véronique Combes (Association Catalane d'Actions et de Liaisons)
Sculptures grand format créées à partir du parcours de vie de femmes et d'enfants accueilli·es dans les différentes structures de l'association ACAL.

</td></tr>
<tr><td>Journée de lutte contre les violences faites aux femmes
-
25 novembre</td><td>

Lancement de la campagne de communication en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes (24 novembre 2021)
Signature de la convention partenariale relative au dispositif des bracelets connectés App'elles (25 novembre 2021)
Spectacle-débat « J'aimerais arrêtée » sur le thème de la prostitution étudiante, en partenariat avec le Mouvement du Nid 34 (26 novembre 2021 – cf. visuel ci-joint).

©123RF.com
</td></tr>
</table>

Calendrier des événements Égalité	 • **Spectacles « *Ce corps, mon corps* »** (du 18 au 20 mai 2021 – *cf. actions Semaine des droits des femmes)* • **Cycle d'ateliers d'auto-défense féministe MSP Perpignan** (du 8 novembre au 13 décembre 2021). Animés depuis 2015 par Isabelle Sentis de l'association Mémoires en chantier et formatrice en Seïto Boei, les ateliers sont proposés à des femmes suivies par les équipes médico-sociales des MSP Perpignan, susceptibles d'être en prise avec des violences et/ou souhaitant s'en préserver.

2. ÉDUCATION A LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

2.1. Le Département mobilisé dans la prévention des stéréotypes de genre

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 développé depuis plusieurs années des actions transversales 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. En raison du contexte sanitaire, la remise des prix de la 9e édition du concours a eu lieu le 9 juin 2021 à l'Hôtel du Département *(cf. focus en page suivante)* ;
- Suite à la signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe avec le HCEfh : 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 primaire et collège (2019 et 2021) ;
- 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, professionnel·les, etc.) ;
- 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 : 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·ices et structures jeunesse souhaitant sensibiliser les jeunes sur cette question ;
- Accompagnement technique des services civiques dans le cadre de la mise en œuvre d'actions spécifiques au sein de collèges et lycées du département.

Focus sur... l'édition 2021 du concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* »

Contexte

La sensibilisation à une éducation en faveur de la lutte contre les stéréotypes sexistes, et ce dès le plus jeune âge, doit être une priorité pour tous et toutes.

C'est dans ce contexte que Matilda.education, plateforme nationale de ressources pédagogiques pour l'égalité des sexes, organise chaque année depuis 2011 le concours vidéo destiné aux jeunes de moins de 25 ans « Buzzons contre le sexisme ! ».

Équipes lauréates 2021
© M.Jauzac / Le Département 66

Ce concours national a pour objectif de sensibiliser les jeunes en les invitant à réfléchir sur les problématiques liées à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les stéréotypes sexistes. Le bilan des éditions 2011 et 2012 montrant qu'aucun jeune des Pyrénées-Orientales n'avait participé à ce concours, le Département s'est alors associé à l'opération dès 2013 en proposant de décliner le concours à l'échelle départementale en partenariat avec Matilda.education, les structures Jeunesse et les associations Égalité.

Palmarès 2021

- Prix départemental 2021 : « *#Balance ta loi* » (IDEA)
- Prix Coup de cœur du Jury 2021 : « *Mon style, c'est mon choix* » (ALAE Jordi Barre)
- Prix spécial Masqué 2021 : « *Zut ! Nos masques !* » (ALAE Romain Rolland)

De plus, les courts-métrages suivants ont également été primés au niveau régional et national :

- « *#Balance ta loi* » ⇒ 1er prix Occitanie catégorie Extrascolaire, et 1er prix (inter)national catégorie Extrascolaire
- « *Mon style, c'est mon choix* » ⇒ 2e prix Occitanie catégorie Extrascolaire

2.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021

	LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES **Manifestations proposées par le Département et ses partenaires** *(liste non exhaustive)*
Semaine des droits des femmes **-** **du 1er au 12 mars 2021**	• **Événement « *Il = elle, la commune engagée pour l'égalité* »** (Commune d'Ortaffa) • **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) • **Rando solidaire** (Idem question de genre, Apex) • **Action « *Femmes et vêtements : tu sors comme ça ?!?* »** (Ville de Céret, Éducation nationale, Médiathèque, Sous-Préfecture de Céret) • **9e édition du concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* »** (Le Département / Matilda.education) • **Séquences d'animation « *Exploration du genre avec les Petits débrouillards* ! »** (Les Petits Débrouillards / Le Département) • **« Semaines de l'entreprenariat au féminin »** (Lycée des Métiers du Bâtiment Alfred Sauvy / Éducation nationale) • **Émission web-radio « *L'habit ne fait pas le genre : fille ou garçon, a-t-on vraiment le choix de sa tenue ?* »** (Lycée Pablo Picasso Perpignan / Éducation nationale) • **Ateliers « *Écrire sans exclure* »** animés par Isabelle Meurville, linguiste (Le Département) • **Semaine d'actions pour l'égalité** (Lycée Notre dame de Bon Secours) • **Action « *L'industrie au féminin* »** destinée aux élèves de collège (Club FACE Pays catalan)
Calendrier des événements Égalité	• **Interventions en milieu scolaire** sur le thème de la promotion de l'égalité filles-garçons et de la prévention des violences sexistes (*cf. bilan des actions conduites en 2021 en page suivante*)

Focus sur... les actions conduites en milieu scolaire en 2021

BILAN DES ACTIONS DE SENSIBILISATION EN DIRECTION DES PUBLICS SCOLAIRES				
Date	**Lieu**	**Intitulé de l'action**	**Thème**	**Public**
Du 1er au 12 mars	Collège P. Fouché Ille sur Têt	Exposition « *Portraits de femmes remarquables* »	Égalité femmes-hommes	**Env. 100 élèves** (classes 4e)
2 mars	Lycée Rosa Luxemburg Canet en Roussillon	Atelier de sensibilisation « *Briser le tabou des règles auprès des jeunes* »	Éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes / Droit à disposer de son corps	**25 élèves** (Conseil de Vie Lycéenne)
Du 4 au 9 mars	Collèges Argelès-sur Mer, Ille-sur-Têt et J. Macé Perpignan	Action « *L'industrie au féminin* »	Égalité professionnelle Mixité des métiers	**Env. 150 élèves**
5 mars	Lycée P. Picasso Perpignan	Ciné-débat « *Être femme et homosexuelle : discriminations et accès aux droits* »	Lutte contre les LGBT-phobies	**50 élèves** (2 classes de 1ère)
8 au 12 mars	4 collèges 1 école primaire	Ateliers « *Exploration du genre avec les petits Débrouillards* »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	**279 élèves** (primaire, collège)
8 mars	Lycée Alfred Sauvy Villelongue Dels Monts	Semaines de l'entreprenariat au féminin	Égalité filles-garçons Égalité professionnelle	**150 élèves env.** (3e prépa pro, 1ère et Terminale Bac pro)
8 mars	Lycée P. Picasso Perpignan	Web radio « *L'habit ne fait pas genre* »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	**100 élèves env.**
9 mars	Collège Saint-Exupéry Perpignan	Spectacle « *Ce corps, mon corps* » (2 représentations)	Malaise adolescent / Prévention des violences sexistes	**200 élèves env.** (6 classes 4e, 1 classe 5e SEGPA)
11 mars	Collège La Garrigole École primaire Corbère	Ateliers « *Écrire sans exclure* »	Communication sans stéréotypes de sexe	**75 élèves** (2 classes de 3e et 1 classe de CM2)
11 et 12 mars	Collèges de Canet en Roussillon, Argelès sur mer et La Garrigole Perpignan	Spectacle « *Noémie, Fatima, Maylis et les autres* »	Prévention des violences sexistes et sexuelles dans le sport	**150 élèves env.**
12 et 18 mars - 10 mai	Collèges d'Elne, Le Soler et St-Estève	Jeu participatif « *On est tous égaux, et pourtant…* »	Égalité filles-garçons / Droits de l'enfant	**125 élèves env.** (5 classes de 6e)
8 au 12 mars	Lycée Bon Secours	Semaine d'actions pour l'égalité	Égalité filles-garçons	**200 élèves env.**

12 mars	Lycée Bon Secours	« *Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes* »	Égalité filles-garçons	**25 élèves env.** (classe 2de 11)
1er et 2 avril	Collège La Garrigole Perpignan	« *Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes* »	Égalité filles-garçons	**100 élèves** (4 classes de 4e)
10 mai	IRTS	Intervention Odvef66 et actions CD66	Lutte contre les violences faites aux femmes	**50 élèves env.** Stagiaires 3e année filières ES-AS EJE
Du 18 au 20 mai	Collèges Camus et J. Macé à Perpignan Collège C. Bourquin à Millas	Spectacle-débat « *Ce corps, mon corps* »	Malaise adolescent / Prévention des violences sexistes	**320 élèves** (classes de 4e et 3e)
9 juin	Hôtel du Département *(remise des prix)*	Concours vidéo « *Buzzons contre le sexisme* »	Éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes	**Env. 60 élèves et jeunes**
27 octobre	PJ Saint-Hippolyte	« *Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes* »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	**25 enfants env.**
19 novembre	Collège Irène Joliot Curie Estagel	« *Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes* »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	**100 élèves** (4 classes de 3e)

⇒ ***Soit près de 2 300 élèves et jeunes sensibilisés***

3. ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ ET AU DROIT À DISPOSER DE SON CORPS

3.1. Le Centre de Planification et d'Éducation Familiale du Département

Le Centre de planification Familiale (CPEF) est un lieu ouvert à tous et toutes. Il permet de bénéficier de consultations médicales et gynécologiques gratuites pour les mineures et les personnes sans couverture sociale, axées principalement sur la contraception, les maladies sexuellement transmises, les entretiens pré et post Interruption Volontaire de Grossesse (IVG). Ces consultations se tiennent dans les locaux du CPEF, mais sont également proposées sur rendez-vous sur l'ensemble du territoire départemental, notamment au sein des MSP.

Des interventions en milieu scolaire autour des thèmes de la contraception, des MST et de la sexualité sont également proposées régulièrement par des sages-femmes et une infirmière sexothérapeute.

3.2. Le Département partenaire

Au-delà de son action directe, Département a également 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

Par ailleurs et dans le cadre d'un partenariat avec l'Université de Perpignan Via Domitia (UPVD), le Département a mis en place depuis 2012 des permanences de deux demi-journées par mois, proposant ainsi des consultations anonymes et gratuites pour toute étudiante qui se présente à la permanence du centre de planification situé au sein du service de Médecine Préventive de l'UPVD. Ces consultations consistent en la réalisation d'un examen gynécologique, la mise en place d'une contraception ou l'information et la prévention en matière de sexualité, de contraceptions et d'infections sexuellement transmissibles (IST).

⇒ ***Sur l'année universitaire 2020-2021, 126 consultations ont été réalisées (soit une augmentation de 53,6%) et 111 patientes ont été suivies.***

En outre, l'Institution départementale a développé 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 (*cf. page suivante : événements et actions de sensibilisation organisés en 2021*).

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

3.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021

	ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ ET DROIT À DISPOSER DE SON CORPS **Manifestations proposées par le Département et ses partenaires** *(liste non exhaustive)*
Semaine des droits des femmes **-** **du 1er au 12 mars 2021**	• **Atelier de sensibilisation « *Briser le tabou des règles auprès des jeunes* »** animée par l'association Règles Élémentaires en milieu scolaire (CD66) • **Spectacle « *Ce corps, mon corps* »** (4 représentations) 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. • **Action « *Femmes et vêtements : tu sors comme ça ?!?* »** (Ville de Céret, Éducation nationale, Médiathèque, Sous-Préfecture de Céret) • **Ateliers « *Mon désir, mon corps, mes choix : c'est mon droit !* »** (Mission Locale Jeunes 66)
Calendrier des événements Égalité	• **Spectacle « *Ce corps, mon corps* »** Action de sensibilisation auprès des élèves de 4e et 3e des collèges Camus et J. Macé à Perpignan et C. Bourquin à Millas 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 (18, 19 et 20 mai 2021)

4. LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES

4.1. Le Département engagé

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. Toutefois, la crise sanitaire liée au Covid-19 n'a pas permis la mise en place d'un événement à destination du grand public en 2021.

En outre et en tant qu'employeur public, le souci d'assurer un climat de travail respectueux d'une stricte égalité des droits des agent·es, quelle que soit leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, est également une priorité du Département.

4.2. Le Département, partenaire des acteurs intervenant dans la prévention des LGBT-phobies

Fermement engagé dans la lutte contre les discriminations, le Département des Pyrénées-Orientales se mobilise dans la lutte contre les LGBT-phobies au travers des politiques publiques qu'il met en œuvre à l'échelle du territoire départemental. En 2020, il a souhaité réaffirmer son engagement en faveur des droits des personnes LGBT+ en signant la charte « *10 engagements pour mieux vivre ensemble dans notre département* » aux côtés de la Fédération nationale LGBTI+ et localement avec l'association LGBT+66 (séance publique du 19 octobre / signature officielle le 6 novembre 2020).

Il a ainsi développé un partenariat étroit avec les acteurs locaux intervenant dans la lutte contre les LGBT-phobies, en les soutenant financièrement et en permettant ainsi la mise en place ou la poursuite d'actions diverses, telles que :

- le développement des interventions en milieu scolaire sur la prévention des discriminations, des LGBT-phobies et des violences sexistes ;
- la mise en place de 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, en partenariat avec l'association Contact ;

- le soutien aux actions portées par les associations partenaires dans le cadre d'événements grand public, telles que la Journée des fiertés, le festival de cinéma LGBT « *Et alors ?* » à l'initiative de l'association LGBT+66 ;

- l'accueil et l'accompagnement de jeunes homosexuel·les et transexuel·les en souffrance à Perpignan ; l'antenne départementale de l'association Le Refuge propose un accompagnement psychologique et social des jeunes majeur·es, un hébergement le cas échéant et/ou une orientation vers les structures *ad hoc* en fonction des besoins repérés ;

- la diffusion d'événements et publications communiqués par les associations partenaires sur le réseau social et le site internet de la collectivité tels que, entre autres, le rapport annuel de l'association SOS homophobie ;

- la mise à disposition en prêt gratuit d'outils-ressources dédiés via le pôle ressources Égalité.

4.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2021

	LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES **Manifestations proposées par le Département et ses partenaires** *(liste non exhaustive)*
Semaine des droits des femmes / Calendrier des événements Égalité	• **Ciné-débat « Être *femme et homosexuelle : discriminations et accès aux droits* »** proposé en milieu scolaire autour du film « *Camille et moi* » de Marie Cogné (CD66 / SOS homophobie) • **Soutien au Festival du cinéma LGBT « *Et alors ?* »** organisé par LGBT+66 du 8 au 10 octobre 2021 • **Soutien aux associations** intervenant dans la prévention des LGBT-phobies en milieu scolaire (Contact HG, Le Refuge, LGBT+66, SOS Homophobie) • **Projet « *Quand le regard des autres fait la différence* »** conduit par les Maisons Sociales de Proximité de Perpignan *(cf. focus ci-dessous)*

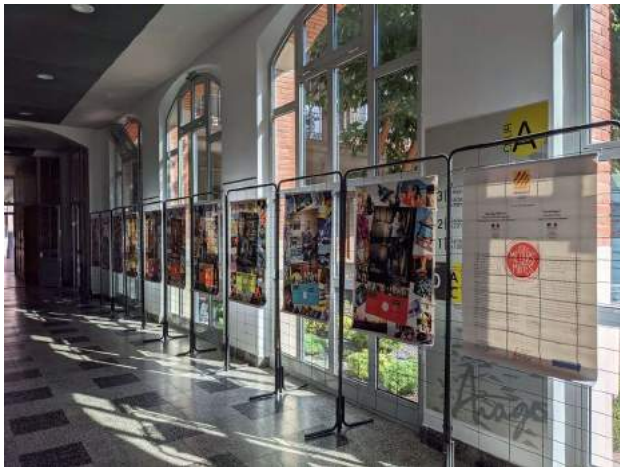
Focus sur… le projet « Quand le regard des autres fait la différence »

La Direction des MSP de Perpignan a mis en place un projet destiné aux usagers et usagères fréquentant leurs structures de les sensibiliser à la prévention de l'homophobie. L'exposition « *Quand le regard des autres fait la différence* » conçue par l'association Contact sera donc itinérante et présentée sur l'ensemble des sites des MSP de Perpignan dès décembre 2021, puis durant le premier trimestre 2022. Elle sera accompagnée du court-métrage « *Omar* » (INPES) à l'occasion de temps d'échanges et de débats proposés aux habitant·es et animés par une association locale intervenant dans la lutte contre les LGBT-phobies. La réalisation d'une fresque sur ce thème sera également proposée aux personnes ayant vu l'exposition et/ou ayant participé aux séquences de sensibilisation.

5. LE POLE RESSOURCES ÉGALITÉ DU DÉPARTEMENT

Depuis 2015, le Département dispose d'un pôle ressources Égalité mettant à disposition des agent·es, associations, établissements scolaires, etc. divers outils en prêt gratuit et en lien avec l'égalité femmes-hommes et plus largement la lutte contre les discriminations : expositions, livres, jeux, etc.

Exemples d'outils mis à disposition en 2021



Lycée François Arago à Perpignan

Présentation de l'exposition « Tous les métiers sont mixtes » (Femmes ici et Ailleurs) du 11 octobre au 26 novembre 2021, et mise à disposition de livres et brochures dans l'espace CDI du lycée.

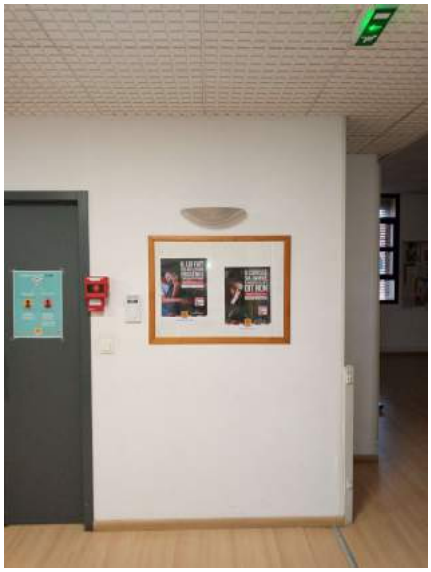
Lycée Jean Lurçat à Perpignan

Collège Christian Bourquin à Millas

Exposition « Les découvreuses anonymes » (WaxSciences) présentée du 18 au 23 octobre 2021 dans le cadre de la Semaine académique de l'Égalité

Installation de l'exposition « Héro(ïne)s » (Lyon BD Organisation) sur le thème de la représentation féminine dans la BD. Cette exposition, présentée du 7 septembre au 15 octobre 2021, a fait l'objet d'une initiative lancée par le lycée : la mise en place d'un concours intitulé « Représente ton héroïne ! » où les élèves du lycée ont été invité·es à représenter via différents supports (dessin, peinture, collage, vidéo, poème, etc.) leur propre figure d'héroïne.

La Maison Sociale de Proximité de Prades mobilisée à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes



Présentation de l'exposition « Déconstruire les idées reçues sur les violences faites aux femmes » conçue par l'association Elu·es contre les violences faites aux femmes (ECVF), de la campagne de communication du Département lancée le 24 novembre, et mise à disposition d'outils : plaquettes violences conjugales, violentomètres...

POLITIQUES DÉPARTEMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
PRÉCONISATIONS ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Lutter contre les violences faites aux femmes	• Poursuivre les actions de formation-sensibilisation en direction des professionnel·les et du grand public à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, de la Semaine des droits des femmes et/ou dans le cadre du calendrier des événements Égalité • Développer la communication et la diffusion d'outils d'information à destination des femmes victimes de violences et/ou des témoins : plaquette violences conjugales, violentomètre, etc. • Améliorer la connaissance locale des violences conjugales par l'élaboration d'un tableau de bord de recueil de données afin de disposer de données chiffrées départementales exploitables • Proposer la réalisation d'une enquête auprès des acteurs locaux du travail social et médico-social afin d'identifier les besoins non couverts en matière de prévention, d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violences • Poursuivre le soutien aux associations intervenant dans la prévention, l'accompagnement et la prise en charge des femmes victimes de violences • Poursuivre les cycles d'ateliers d'autodéfense à destination des femmes victimes de violences et/ou voulant s'en préserver, identifiées au sein des Maisons Sociales de Proximité • Développer le pôle ressources Égalité par l'acquisition d'outils dédiés (brochures, ouvrages, expositions, etc.)
Éduquer à la lutte contre les stéréotypes de genre	• Poursuivre les actions de sensibilisation en faveur d'une communication publique sans stéréotypes sexistes par la diffusion des guides de recommandation du HCEfh et par l'organisation de séquences dédiées, notamment auprès des publics scolaires • Poursuivre les actions de prévention des stéréotypes sexistes auprès des publics scolaires • Promouvoir des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre en direction des professionnel·les intervenant dans le champ de l'éducation, de la famille, de la jeunesse, du sport, de la santé et de la prévention • Développer le pôle ressources Égalité par l'acquisition d'outils dédiés (brochures, ouvrages, expositions, etc.) • Reconduire le concours départemental « Buzzons contre le sexisme » (diffusion des courts-métrages et remise des prix de la prochaine édition prévue le 16 mars 2022) • Promouvoir l'égalité files-garçons dans l'ensemble des instances représentatives (ex : Assemblée Départementale des Collégien·nes)

Éduquer à la sexualité et au droit à disposer de son corps	• Poursuivre les actions de prévention à la sexualité et au droit à disposer de son corps auprès des publics scolaires • Maintenir le soutien aux associations intervenant sur ces questions • Développer le pôle ressources Égalité par l'acquisition d'outils dédiés (brochures, ouvrages, expositions, etc.)
Lutter contre les LGBT-phobies	• Poursuivre la mise en œuvre des engagements de la charte en faveur de la défense des droits des personnes LGBT+ « *10 engagements pour mieux vivre ensemble dans notre département* » • Reconduire les actions de sensibilisation en direction du grand public à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie • Poursuivre le soutien aux associations intervenant localement dans la lutte contre les LGBT-phobies et plus largement contre les discriminations • Développer le pôle ressources Égalité par l'acquisition d'outils dédiés (brochures, ouvrages, expositions, etc.)

ANNEXE

PLAN D'ACTIONS 2020-2023 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

3 objectifs, 10 engagements

Fiches actions

OBJECTIF 1 – GARANTIR L'ÉGALITÉ F/H EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT·ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 1. Veiller à utiliser des termes non genrés dans les publications et les descriptions de postes	
Objectif	Garantir l'égal accès aux différents métiers
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 **Chartes/Conventions :** • Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale du Conseil des Communes et Régions d'Europe (le Département signataire en 2009) • Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes (le Département signataire le 2 mars 2018)
Descriptif de l'action	• Amender les fiches de poste dont les termes sont genrés avant toute diffusion interne et/ou externe • Partager cette disposition avec les rédacteur·ices des descriptifs de poste
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	Référent·es RH des Directions Générales Adjointes
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Nombre de fiches de poste « non genrées » arrivées à la DRH • Nombre de fiches de poste rendues « non genrées » par la DRH
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes

OBJECTIF 1 – GARANTIR L'ÉGALITÉ F/H EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT·ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 2. Produire des statistiques genrées dans les processus de recrutement	
Objectifs	• Disposer de données genrées dans les processus de recrutement afin d'évaluer les progrès de la Collectivité en matière d'égal accès aux différents métiers
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	**1 – Observer les tendances genrées des candidatures par type de poste :** • Extraire le nombre de candidatures reçues F/H sur les vacances de poste diffusées sur une année, • Trier par catégorie et filière • Réaliser le pourcentage genré des candidatures par catégorie et filière **2 – Réaliser un état des lieux sur les tendances genrées des candidatures reçues en entretien :** • Dénombrer les candidatures F/H reçues en jury d'entretiens à partir des procès verbaux établis. • Déduire le pourcentage genré des candidatures par catégorie et filière **3 – Observer les tendances genrées des recrutements réalisés** • Établir la répartition F/H des candidat·es recruté·es au cours de l'année (donnée du bilan social)
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	Référent·es RH des DGA pour ce qui concerne les jurys d'entretien organisés par leurs soins
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Comparer les tendances (cf. *« Descriptif de l'action »*) d'une année sur l'autre et analyser les évolutions constatées
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes, dès la mise en place d'une plateforme dématérialisée des offres d'emplois et des candidatures

OBJECTIF 1 – GARANTIR L'ÉGALITÉ F/H EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT·ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 3. Sensibiliser les managers intervenant dans les processus de recrutement à la non-discrimination	
Objectifs	• Sensibiliser les managers participant aux jurys de sélection mais aussi encadrant une entité composée de femmes et d'hommes, aux obligations en matière d'égalité d'accès et de traitement, et de prévention contre toutes les formes de discrimination
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	**Intégrer dans le Parcours de formation des encadrant·es proposé par la Collectivité un module visant à comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité F/H en interne et dans les politiques publiques, dont les objectifs sont les suivants :** • Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique ; • Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein des équipes ; • Mettre en adéquation l'organisation de travail et les pratiques managériales avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes. • Prévenir et traiter les violences sexuelles et sexistes / protéger les agent·es.
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	CNFPT
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Nombre de managers ayant participé à cette action de formation • Nombre de signalements de discrimination et violences sexistes et sexuelles
Calendrier de réalisation	2020-2021 (*cf. formations issues de l'organisme de formation Egaé)*

OBJECTIF 1 – GARANTIR L'ÉGALITÉ F/H EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT·ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 4. Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement	
Objectifs	• Promouvoir une composition équilibrée des jurys de sélection pour le recrutement
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	Tendre vers une composition équilibrée des jurys de recrutement
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	Référent·es RH des DGA dans le cadre de l'organisation déconcentrée des jurys de sélection pour le recrutement d'agent·es
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Représentation genrée des membres des jurys organisés au cours de l'année • Comparatif de l'évolution de cette représentation
Calendrier de réalisation	À étudier à partir de la mise en place d'une plateforme dématérialisée des offres d'emplois et des candidatures et des jurys de sélection

OBJECTIF 1 – GARANTIR L'ÉGALITÉ F/H EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT·ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 5. Veiller à assurer un équilibre entre les femmes et les hommes dans les avancements de grade ou promotions internes, en cohérence avec la part F/H dans les effectifs	
Objectifs	Garantir un équilibre F/H dans les avancements de grade et promotions internes : • en fonction de la représentation F/H des Cadres d'emplois concernés • en cohérence avec la représentation F/H des effectifs de la collectivité.
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	Dans le cadre de la préparation des Comités Avancement et Promotion Interne (CAPI), établir au 31 décembre de l'année précédente : • le pourcentage F/H de chaque Cadre d'emplois (CE) • le pourcentage de la représentation F/H des effectifs de la Collectivité et les communiquer aux participant.es des différentes harmonisations et membres des CAPI
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	Partenaires sociaux
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Pourcentages genrés des avancements de grade et promotions internes • Comparatif avec les pourcentages F/H des CE et des effectifs
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes

OBJECTIF 2 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Action 6. Repérer et évaluer les nouveaux dispositifs en matière d'égalité femmes-hommes	
Objectifs	• Assurer une veille statutaire sur les nouveaux dispositifs visant à améliorer la situation des agent·es au regard de leur situation personnelle et familiale, et étudier leur mise en œuvre.
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	• Repérer les nouveaux dispositifs • Assurer une veille sur leur application dans d'autres collectivités • Construire des indicateurs spécifiques
Pilote de l'action	DRH et DGA RHMG
Partenaires de l'action	Partenaires sociaux
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Bilan annuel : dispositifs mis en œuvre et recensement d'impact en nombre d'agent·es
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes

OBJECTIF 2 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Action 7. Poursuivre le développement du télétravail	
Objectifs	• Veiller à assurer un équilibre entre les candidatures F/H et les accords de télétravail donnés, et en cohérence avec la représentation F/H des effectifs de la Collectivité
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	• Repérer la représentation F/H des candidatures au télétravail • Dénombrer les accords par genre • Comparer les 2 pourcentages • Comparer avec la représentation F/H des effectifs
Pilotes de l'action	DRH et DPSBET
Partenaires de l'action	Partenaires sociaux
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Cf. *« descriptif de l'action »*
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes

OBJECTIF 2 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Action 8. Constituer un groupe de travail « Droit à la déconnexion »	
Objectifs	• Organiser une réflexion sur une charte du temps de travail pour permettre de mieux prendre en compte les impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle, et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.
Cadre réglementaire	• Lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984, modifiées, portant respectivement droits et obligations des fonctionnaires, et, dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 • Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019
Descriptif de l'action	• Organisation d'un groupe de travail associant les syndicats • Une ou des enquêtes auprès des agent·es pourra/pourront être menée(s)
Pilotes de l'action	DRH et DPSBET
Partenaires de l'action	Partenaires sociaux et Chargé·e de la Communication interne
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Nombre de réponses à l'enquête • Nombre de réunions du groupe de travail *ad hoc*
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes

OBJECTIF 3 – PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Action 9. Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles	
Objectif	Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité Recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes ou témoins d'acte(s) de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de les orienter le cas échéant vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes, et assurer le traitement des faits signalés
Cadre réglementaire	• Circulaire 9 mars 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 • Décret 13 mars 2020
Descriptif de l'action	• Mise en place d'une cellule de signalement et de traitement, composée d'une équipe pluridisciplinaire formée/sensibilisée à la prévention et à l'accompagnement des violences sexistes et sexuelles. Cette cellule est chargée de l'analyse technique et juridique des signalements qui lui sont transmis par mail (cellule.ecoute.violences@cd66.fr) ou par courrier (sous pli portant la mention « *confidentiel* » à : Cellule d'Écoute Violences, Direction des Ressources Humaines – Hôtel du Département, 24, quai Sadi Carnot – 66 000 PERPIGNAN. ⇒ Rédaction schéma de procédure pour le traitement et le suivi des situations + rôle et missions de chaque membre de la cellule
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	DPSBET, Direction mission Déontologie, Mission Égalité
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Nombre de saisines (par mail ou courrier) • Nombre de signalements recevables • Type de violences déclarées • Situation de la victime vis-à-vis de l'auteur • Nombre d'orientations vers des professionnel·les proposant un accompagnement médical, psychologique et/ou juridique • Nombre de situations suivies et traitées jusqu'à leur résolution • Nombre et type de mesures prises à l'encontre d'auteurs
Calendrier de réalisation	2020-2021 et suivantes

OBJECTIF 3 – PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Action 10. Informer et sensibiliser les agent·es de la collectivité	
Objectifs	• Disposer de personnels connaissant le cadre juridique et en capacité d'adopter la bonne posture pour écouter et accompagner les agents se déclarant victimes ou témoins. • Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité
Cadre réglementaire	• Circulaire 9 mars 2018 • Loi 9 août 2019 transformation de la Fonction publique • Décret 13 mars 2020
Descriptif de l'action	**Information des agent·es :** • Rédaction d'une note DGS rappelant les obligations légales en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique • Création d'un dépliant d'information présentant la procédure de saisine de la cellule de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles • Rédaction d'une charte du/de la manager • Réalisation d'une campagne de communication **Formation/ sensibilisation :** • Formation des agent·es en charge du dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles • Organisation d'actions spécifiques dans le cadre d'événementiels tels que : la Semaine des droits des femmes, la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Calendrier des événements Égalité, etc. • Formation Égalité femmes-hommes en interne et dans les politiques publiques (2019-2020) • Intégration d'un module spécifique dans le parcours de formation des encadrant·es, en partenariat avec le CNFPT
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	DPSBET, Direction mission Déontologie , mission Égalité
Indicateurs de suivi et d'évaluation	• Nombre d'agent·es concerné·es par les actions de formation et/ou sensibilisation, et répartition F/H • Nombre de supports d'information réalisés
Calendrier de réalisation	2021 et suivantes

Plan départemental d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2023

Rapport

2021

leDépartement66.fr

PYRENEES ORIENTALES
le Département

L'Accent Catalan de la République Française