



Rapport sur
la situation
en matière d'égalité
entre les femmes
et les hommes

20 23



SOMMAIRE

INTRODUCTION p.04

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

VOLET INTERNE : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Emploi et caractéristiques des agent·es de la collectivité p.08
2. Flux de personnels p.12
3. Rémunérations p.16
4. Formation p.17
5. Conditions et organisation du temps de travail p.18
6. Santé et sécurité au travail p.21
7. Focus sur la Cellule d'Écoute Violences p.22
8. Focus sur la campagne de communication interne « *Sexisme au travail, stop !* » p.23
9. Bilan du rapport de situation comparée p.24

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

Axes prioritaires d'intervention p.26

1. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES p.27

- 1.1. Interventions directes et partenariats p.27
- 1.2. Tableau de suivi des indicateurs clés p.28
- 1.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2023 p.29

2. ÉDUCATION À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES p.31

- 2.1. Le Département mobilisé p.31
 - ⇒ Focus sur l'édition 2023 du concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* » p.32
 - ⇒ Focus sur le dispositif « *Mes premières règles* » p.33
- 2.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2023 p.34

⇒ <i>Focus sur les actions conduites en milieu scolaire</i>	p.36
3. ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ ET AU DROIT À DISPOSER DE SON CORPS	p.38
3.1. Le Centre de Santé Sexuelle	p.38
3.2. Le Département partenaire	p.38
3.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2023	p.39
4. LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES	p.40
4.1. Le Département engagé	p.40
4.2. Le Département, partenaire des acteurs intervenant dans la prévention des LGBT-phobies	p.41
POLITIQUES DÉPARTEMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PRÉCONISATIONS ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES	p.42

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

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.

En la matière, 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.

3. Contenu et méthodologie

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

1. Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et dressant un bilan de situation comparée femmes-hommes en matière d'égalité professionnelle.

2. Un volet territorial qui recense les politiques publiques mises en œuvre par la collectivité et assurant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle du territoire départemental.

L'élaboration du présent rapport s'est appuyée sur les textes et données extraites du Rapport Social Unique 2023 (données 2022) produit par la Direction des Ressources Humaines. Les données chiffrées présentées sont le plus souvent arrondies à l'unité la plus proche afin d'en faciliter la lecture.



VOLET INTERNE

EGALITE PROFESSIONNELLE : RAPPORT DE SITUATION COMPAREE 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 2022 est de 2 328 agent·es (effectifs permanents et non permanents).

1.1. Par statut

	EFFECTIFS PERMANENTS		TOTAL
	Titulaires et stagiaires	Contractuel·les sur emploi permanent	
Femmes	1164	123	1287
Hommes	794	52	846
TOTAL	1958	175	2133

Les données genrées de cette première partie s'appuieront essentiellement sur **l'effectif permanent de la collectivité**, représentant ainsi 2 133 agent·es dont 1 287 femmes et 846 hommes, soit **60,3 %** de femmes (ce pourcentage était de 59,5 % en 2021, 59,7 % en 2020 et de 60,3 % en 2019).

Données nationales

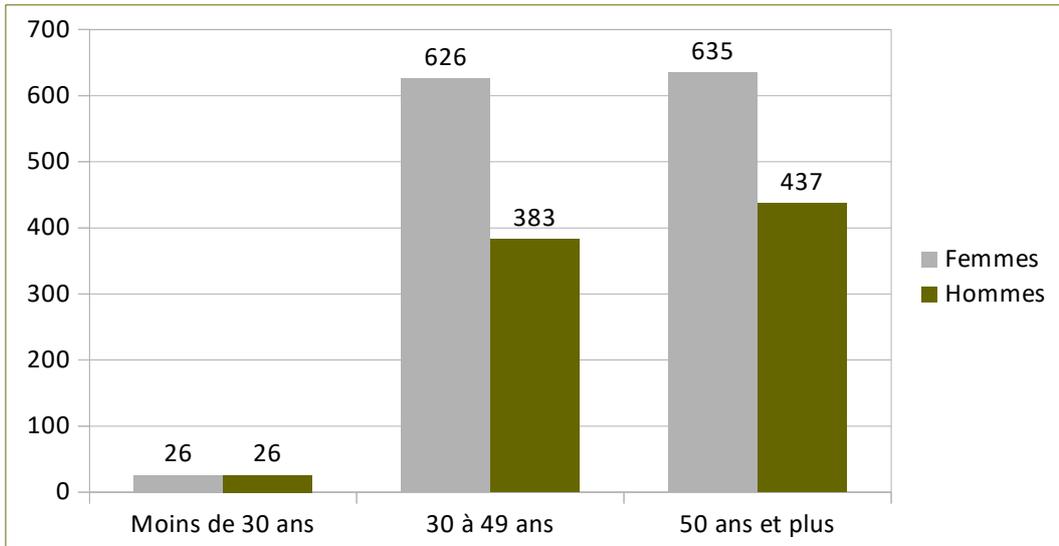
La fonction publique territoriale compte 61 % de femmes.
Source : chiffres clés 2023 du Ministère de la transformation et de la fonction publiques

1.2. 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

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

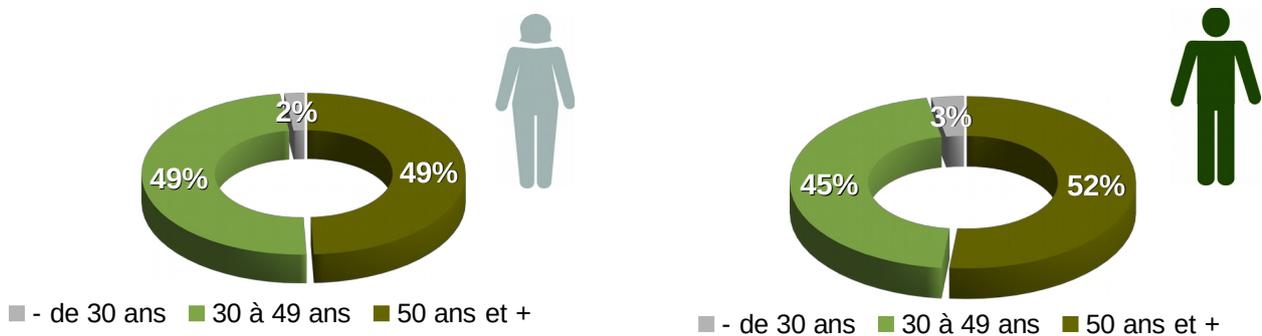
1.3. Par âge



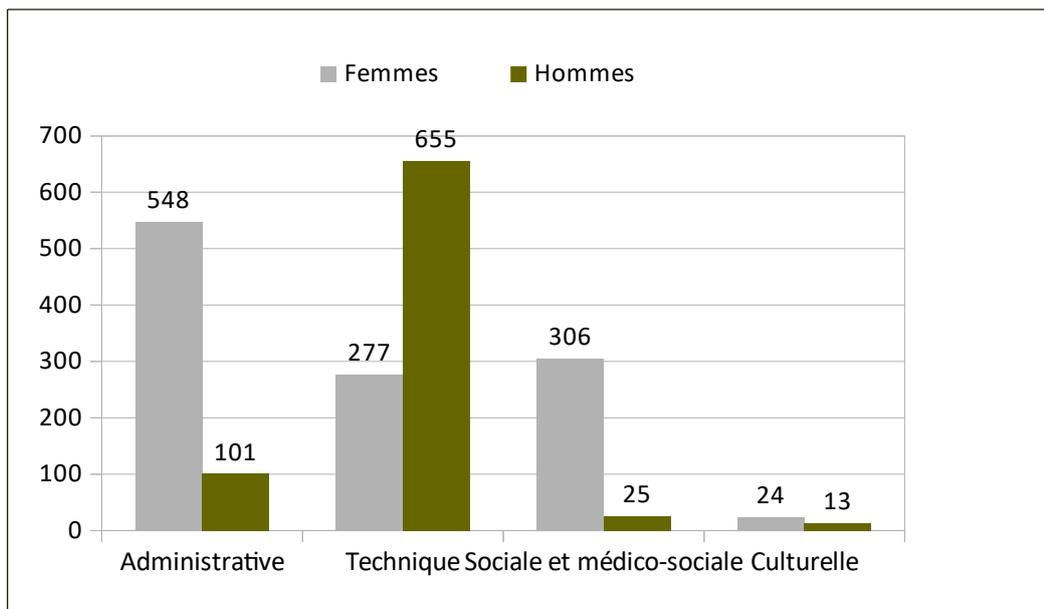
Effectifs des agent-es permanent-es par âge

L'âge moyen des agent-es de la collectivité est de **47 ans et 6 mois**.

⇒ Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre (en %)



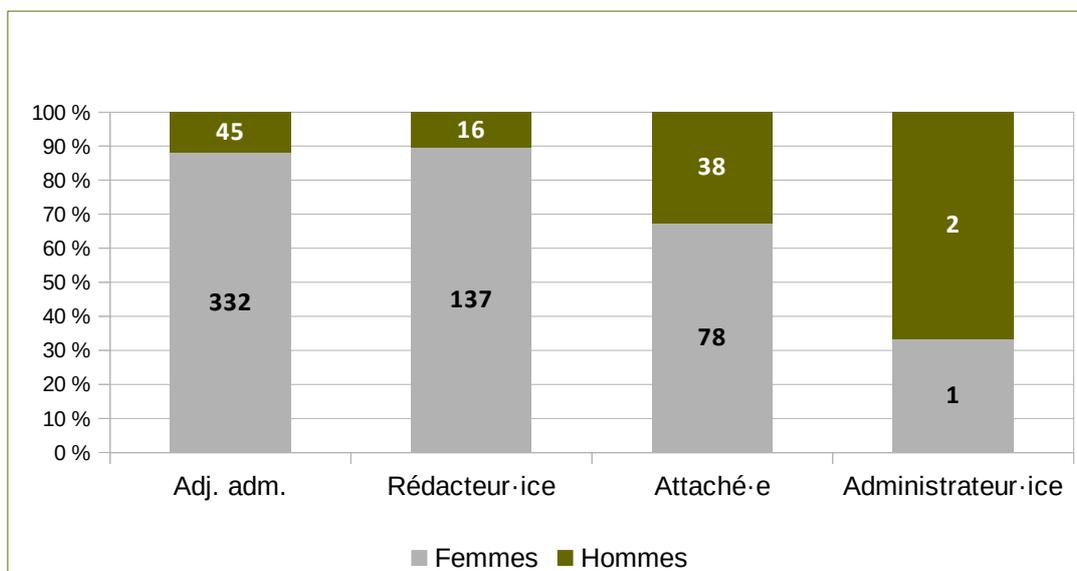
1.4. Par filière



Nombre de fonctionnaires sur emploi permanent par genre et par filière

Comme les années précédentes, les filières les plus féminisées au sein de la collectivité en 2022 sont les filières administrative (84%) et sociale et médico-sociale (92 %). *A contrario*, la filière technique reste quant à elle peu féminisée (30 %).

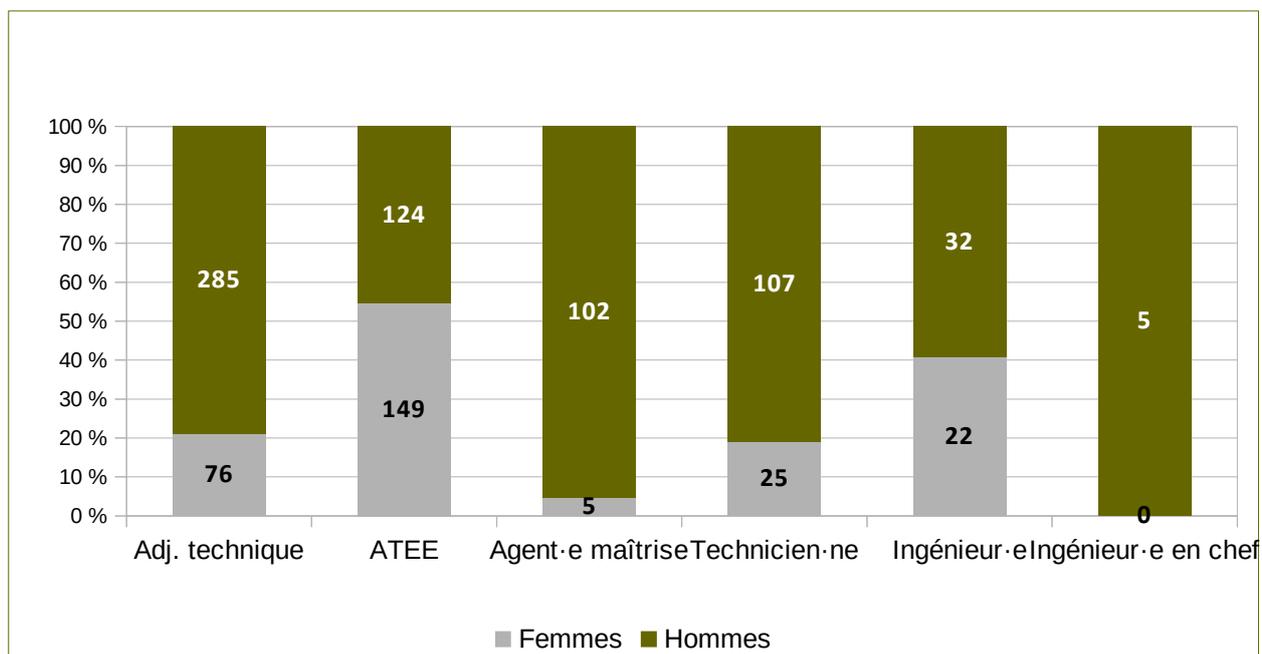
⇒ **Focus sur les filières administrative et technique**



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** :

- 88 % au grade d'adjoint·e administratif·ive ;
- 90 % à celui de rédacteur·ice ;
- 67 % sur les fonctions d'attaché·e ;
- 33 % sur celles d'administrateur·ice.



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

Dans la **filière technique**, c'est chez les adjoint·es techniques des établissements d'enseignement (ATEE) qu'on observe la représentation la plus équilibrée avec 54 % de femmes, tout comme chez les ingénieur·es (41 %). Aucune femme n'occupe de poste d'ingénieure en chef.

1.5. Agent·es en situation de handicap

On comptabilise 154 agent·es en situation de handicap sur emploi permanent au 31 décembre 2022 (contre 139 l'année précédente) dont 92 femmes et 62 hommes, soit une représentation de femmes proche de 60 %.

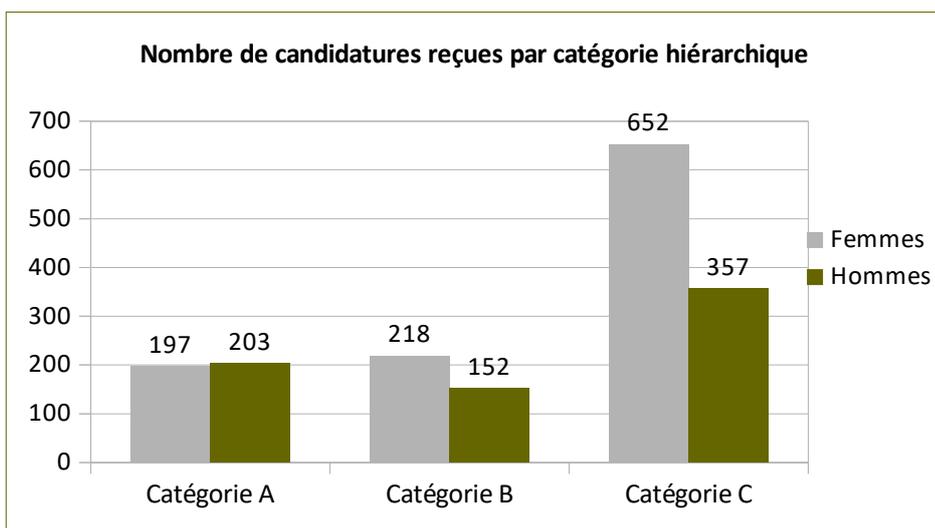
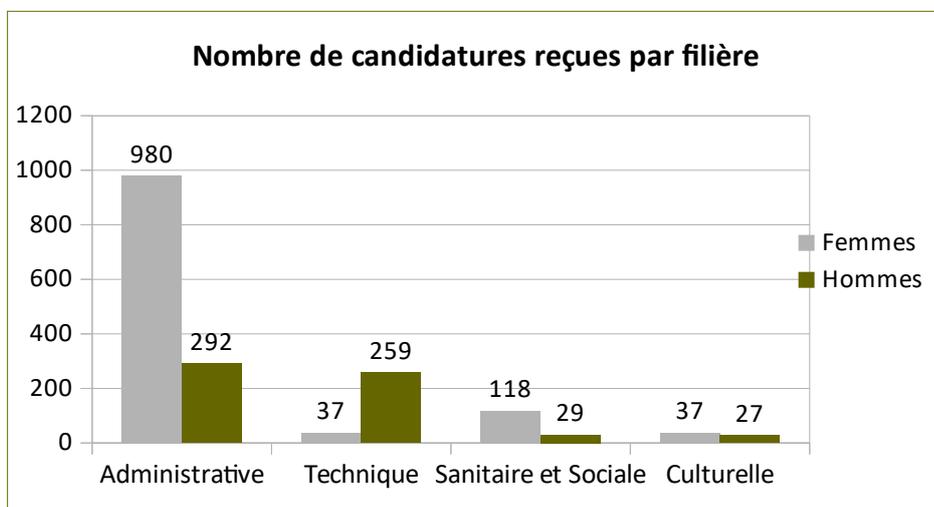
Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuel·les sur emploi permanent	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	31	4	0	0
B	9	8	0	1
C	52	48	0	1

Effectifs par catégorie hiérarchique, statut et genre

2. FLUX DE PERSONNELS

2.1. Recrutement

⇒ **Nombre de candidatures reçues en 2022** (du 1^{er} janvier au 31 octobre)

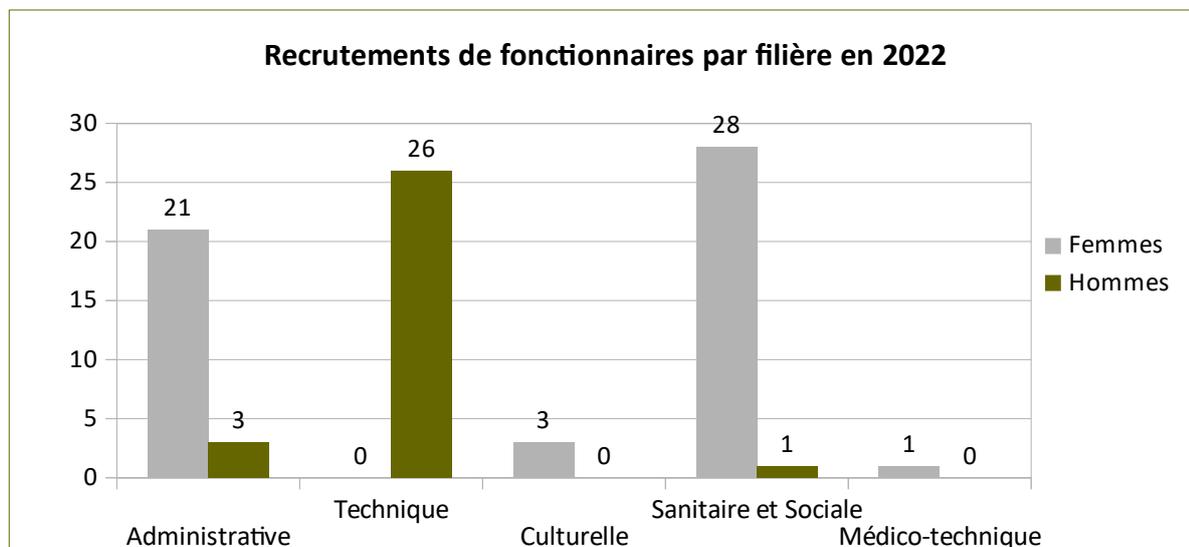


Dans la filière administrative, davantage de femmes (+19%) et d'hommes (+12%) ont candidaté en 2022 par rapport à l'année précédente.

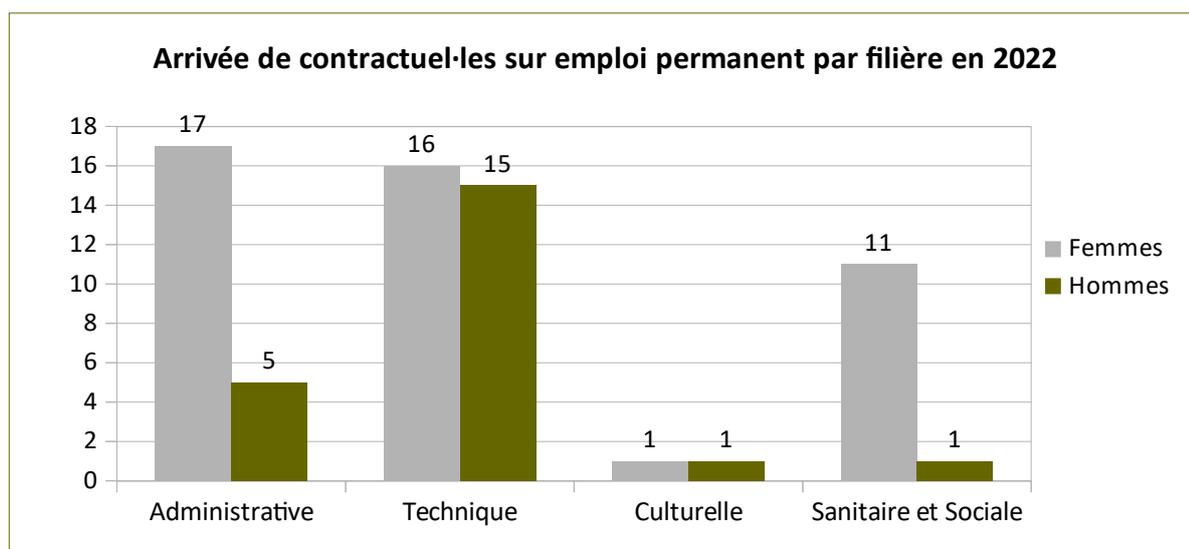
Dans la filière technique, le nombre de candidatures féminines reçues (37) a triplé entre 2021 et 2022.

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

150 agent·es fonctionnaires et contractuel·les ont été recruté·es au cours de l'année 2022, répartis comme suit :



Parmi les 83 arrivées de fonctionnaires en 2022, on recense 53 agentes et 30 agents, soit près de 64 % de femmes. Ces dernières ont principalement intégré les filières administrative et médico-sociale. Aucune fonctionnaire n'a en revanche été recrutée dans la filière technique.



Les 67 arrivées de contractuel·les sur emploi permanent ont surtout concerné la filière administrative et technique. 16 agentes ont en effet intégré la filière technique ; elles représentent donc près de 52 % des agent·es recruté·es dans cette filière.

2.2. Avancement, promotion et titularisation

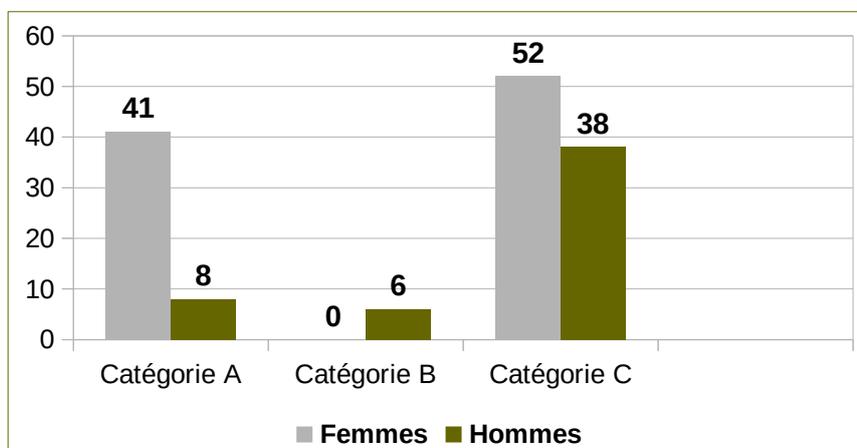
Agent-es bénéficiaires d'un avancement ou d'une promotion	Femmes	Hommes	Répartition F/H en 2022*	% 2021
Avancement d'échelon	643	414	61 %	57 %
Avancement de grade	93	52	64 %	68 %
Promotion interne**	5	11	31 %	29 %
Réussite à un concours***	5	6	45 %	50 %

* Rappel du pourcentage des effectifs féminins au sein de la collectivité en 2022 : **60,3%**

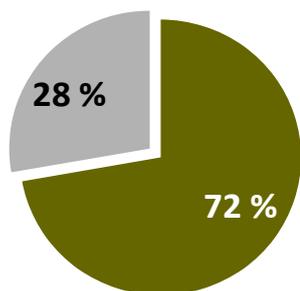
** Suite à un examen professionnel ou non

*** Agent-es déjà fonctionnaires dans la collectivité

⇒ **Focus sur les bénéficiaires d'un avancement de grade dans l'année 2022, par catégorie hiérarchique**



2.3. Accompagnement



90 fonctionnaires et contractuel·les sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par un·e conseiller·ère en évolution professionnelle en 2022 (soit près de deux fois plus que l'année précédente), dont 25 femmes et 65 hommes. (2021 : 31 femmes et 15 hommes).

2.4. Départs

268 agent-es sur emploi permanent (titulaires et contractuel-les) ont quitté la collectivité au cours de l'année 2022, dont 162 femmes et 106 hommes. Les principaux motifs de départ sont les suivants :

Principaux motifs de départ d'agent-es sur postes permanents (titulaires et contractuel-les)	Femmes	Hommes
<i>Départ à la retraite</i>	42	30
<i>Mutation (changement de collectivité)</i>	13	8
<i>Détachement dans une autre structure</i>	19	11
<i>Mise en disponibilité (de droit ou sur demande)</i>	35	15
<i>Fin de contrat</i>	66	49
<i>Démission</i>	4	4

3. RÉMUNÉRATIONS

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, les filières, les catégories hiérarchiques, etc.

Au sein de la collectivité

Il est utile 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 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 filière, toutes catégories confondues

⇒ **Montant total des rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires sur postes permanents en 2022, par filière**

Filière	Montant total des rémunérations annuelles brutes *	
	Femmes	Hommes
Administrative	16 580 841 €	3 695 587 €
Technique	8 231 856 €	21 527 752 €
Sociale, médico-sociale et médico-technique	11 902 504 €	1 031 489 €
Culturelle	635 055 €	405 916 €
TOTAL	37 350 256 €	26 660 744 €

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

⇒ **Montant total des rémunérations annuelles brutes des contractuel-les sur postes permanents en 2022, par filière (hors filière culturelle)**

Filière	Montant total des rémunérations annuelles brutes*	
	Femmes	Hommes
Administrative	1 096 588 €	568 445 €
Technique	607 425 €	908 617 €
Sociale et médico-sociale	1 282 249 €	132 128 €
TOTAL	2 986 262 €	1 609 190 €

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

4. FORMATION

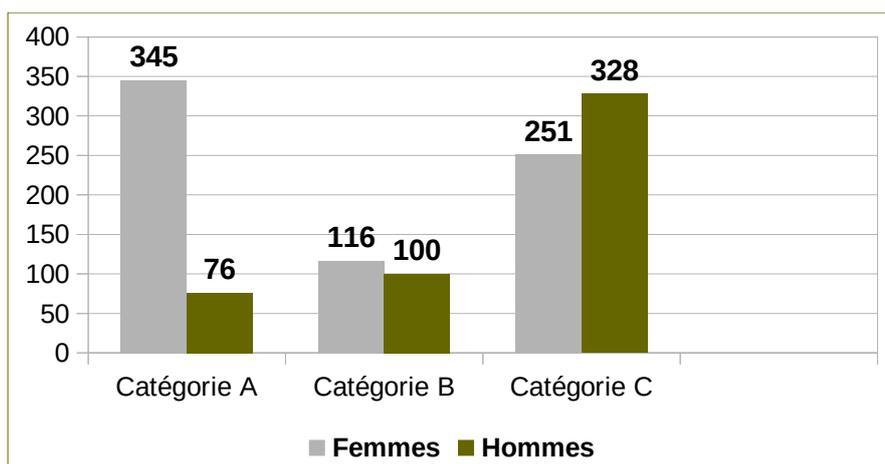
	Evolution du nombre d'agent-es ayant suivi au moins une action de formation depuis 2019			
	2022	2021	2020	2019
Femmes	712	683	583	811
Hommes	504	447	298	552
Total	1216	1130	881	1363

1 216 agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les sur un emploi permanent ont participé à au moins une action de formation en 2022, dont 712 femmes et 504 hommes.

4.1. Par catégorie hiérarchique

⇒ **Nombre d'agent-es fonctionnaires et contractuel-les ayant participé à au moins une formation en 2022***

* Si un-e agent-e a suivi plusieurs types de formation, elle ou il est comptabilisé-e dans chaque type de formation.



Comme les années précédentes, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer à des actions de formation, notamment en catégorie A (82%). En revanche, les hommes ont davantage participé à au moins une action de formation en catégorie C (près de 57 %).

Par ailleurs, 4 femmes et 1 homme ont réalisé un bilan de compétences financé par la collectivité au cours de l'année 2022, et 2 femmes et 2 hommes ont constitué un dossier VAE¹ durant cette même période (dont l'un ayant débouché sur une validation).

¹ 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

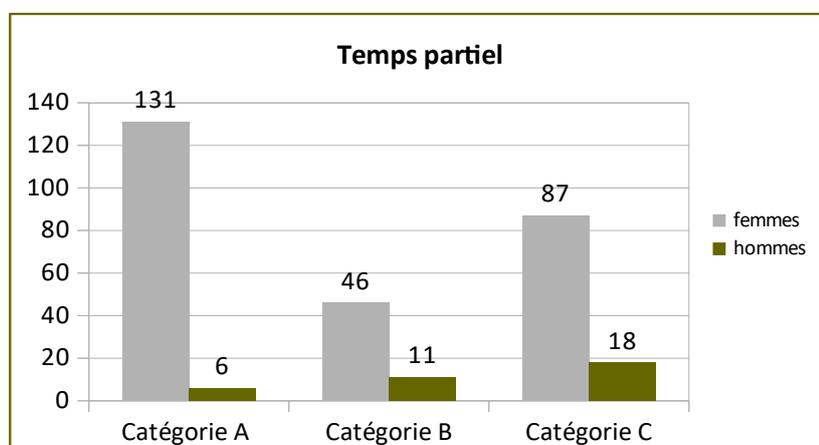
5.1. Temps de travail

Répartition des effectifs selon la durée de travail (Titulaires et stagiaires)	Femmes	Hommes	Total
Temps plein 100 %	900	759	1659
Temps partiel (sauf thérapeutique)	264	35	299

15 % des fonctionnaires de la collectivité sont à temps partiel. 88 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (contre 91 % l'année précédente).

Près de 23 % des femmes sont à temps partiel au sein de la collectivité (elles étaient 24,3% l'année précédente), tandis que seuls un peu plus de 4 % des hommes ont fait ce choix .

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



⇒ **Focus sur les agent-es bénéficiaires d'un temps partiel par catégorie hiérarchique (temps partiel de droit / temps partiel sur autorisation)**

	Genre	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
CATÉGORIE A	Femmes	18	113
	Hommes	1	5
CATÉGORIE B	Femmes	11	35
	Hommes	2	9
CATÉGORIE C	Femmes	27	60
	Hommes	7	11

5.2. Contraintes particulières concernant le temps de travail

Contraintes	Femmes	Hommes	TOTAL
Horaires décalés	0	176	176
Travail de nuit	0	10	10
Sujétions particulières	39	16	55
TOTAL	39	202	241

84 % des fonctionnaires pouvant être amenés à rencontrer des contraintes particulières dans l'exercice de leurs fonctions sont des hommes.

5.3. Compte Épargne Temps (CET)

⇒ *Nombre d'agent-es ayant un CET au 31 décembre 2022, par catégorie hiérarchique*

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Catégorie A	277	87
Catégorie B	102	87
Catégorie C	344	308
TOTAL	723	482

1 205 agent-es de la collectivité disposent d'un Compte Épargne Temps au 31 décembre 2022 (contre 1 127 en 2021), dont 723 agent-es et 482 agents (soit 60 % de femmes).

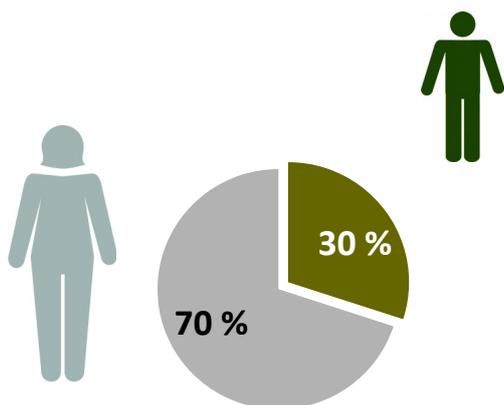
⇒ *Nombre de jours utilisés au titre du CET*

	Femmes	Hommes
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	848	750
Nombre de jours indemnisés	948	1168

5.4. Congé parental, congé paternité & d'accueil du jeune enfant

- 4 femmes et aucun homme étaient en congé parental au 31 décembre 2022 ;
- 12 agents ont pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant en 2022 (contre 15 l'année précédente).

5.5. 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).

- 35 femmes et 15 hommes étaient en disponibilité au cours de l'année 2022.

5.6. Télétravail

⇒ **Effectifs exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, par catégorie hiérarchique**

	Femmes	Hommes
Catégorie A	294	69
Catégorie B	125	46
Catégorie C	220	41
TOTAL	639	156

Les fonctions en télétravail sont majoritairement exercées par des femmes (80%).

6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1. Visites médicales sur demande de l'agent·e

	Femmes	Hommes
Nombre de visites médicales spontanées chez la médecin de prévention en 2022	130	51

Près de 72 % des demandes de visites médicales émanent des agentes de la collectivité.

6.2. Demandes de protection fonctionnelle

	Femmes	Hommes
Demandes de protection fonctionnelle émanant d'un·e agent·e victime (<i>fonctionnaire ou contractuel·le</i>)	15	6

Les 21 demandes de protection fonctionnelle en 2022 ont toutes été accordées.

6.3. Violences envers le personnel au cours de l'année 2022

Type de signalement	Femmes	Hommes
Violences physiques	1	4
Violences sexuelles	1	0
Menaces, actes d'intimidation	6	5
TOTAL	8	9

7. FOCUS SUR ... LA CELLULE D'ÉCOUTE VIOLENCES

7.1. Cadre réglementaire

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

7.2. Objectifs, missions et champ d'application du dispositif

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 par tout·e agent·e ou personne bénéficiaire² 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.

7.3. Signalements reçus et traités en 2022

Cellule d'Écoute Violences	2022
Nombre signalements recevables	1
Nombre de situations suivies et traitées jusqu'à leur résolution	1

² Personnes couvertes par le dispositif : ensemble des personnels de la collectivité (titulaires, contractuels, stagiaires, vacataires, apprentis, etc.)

8. FOCUS SUR ... LA CAMPAGNE INTERNE « SEXISME AU TRAVAIL, STOP ! »

Afin d'agir concrètement contre le sexisme au travail, une campagne de sensibilisation a été réalisée conjointement en interne par la mission Communication interne et la mission Égalité.

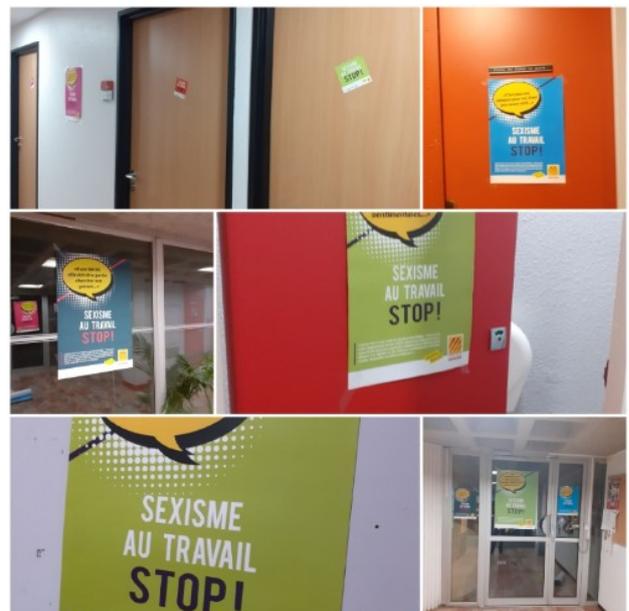
S'inscrivant dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et destinée à l'ensemble des agent-es du Département, cette campagne avait pour objectif de sensibiliser les agent-es à la question du sexisme ordinaire au travail et de permettre à chacun et chacune de mieux l'identifier, mais également de susciter les échanges entre collègues et de prendre conscience que les propos sexistes dits « du quotidien » existent, qu'ils sont encore trop souvent banalisés et qu'il est essentiel de s'en défaire pour agir vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.



Campagne affichée simultanément le 17 novembre 2023 sur les différents sites du Département :



Ex. à l'Hôtel du Département



Ex. sur le site Christian Bourquin

9. BILAN DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

- Les femmes représentent 60,3 % des effectifs sur emploi permanent de la collectivité ;
- À l'instar des années précédents, les filières administrative (84%) et médico-sociale (92%) restent très largement féminisées, tandis que les emplois dans la filière technique sont toujours quant à eux majoritairement occupés par des hommes (70 %) ;
- Emplois fonctionnels de direction : pour la sixième année consécutive, la représentation des femmes et des hommes au sein de l'administration départementale sur les postes de direction générale adjointe des services est équilibrée ;
- Près de 60 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes ;
- On comptabilise plus de 80 % de femmes dans les arrivées de fonctionnaires et contractuel·les. Ces agentes ont principalement intégré les filières administratives et sanitaire et sociale, mais également la filière technique (16 agentes contractuelles) ;
- Temps de travail : près d'une femme sur quatre est à temps partiel au sein de la collectivité (23 %), tandis que seuls un peu plus de 4 % des hommes ont fait ce choix (+ 0,5 point par rapport à l'année précédente) ;
- 84 % des fonctionnaires pouvant être amenés à rencontrer des contraintes particulières dans l'exercice de leurs fonctions sont des hommes :
- Articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale : 4 femmes et aucun homme étaient en congé parental au 31 décembre 2022, et 12 agents ont pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant en 2022 (contre 15 l'année précédente) ;
- 35 femmes et 15 hommes étaient en disponibilité au cours de l'année 2022 ;
- Télétravail : les effectifs ayant recours au télétravail concernent essentiellement les femmes (80%) ;
- Santé et sécurité au travail : près de 72 % des demandes de visites médicales émanent des agentes ; 21 demandes de protection fonctionnelle ont été formulées en 2022, dont 15 par des femmes et 6 par des hommes ;
- Cellule d'écoute violences sexistes et sexuelles : 1 situation recevable et traitée en 2022 ;
- Mise en place d'une campagne de communication interne en direction des agent·es sur la prévention du sexisme ordinaire au travail.



VOLET TERRITORIAL

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

AXES PRIORITAIRES D'INTERVENTION

Par des actions innovantes et de nombreux partenariats avec les acteurs locaux, l'Institution est aujourd'hui 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+³-phobies



Ces thématiques sont déclinées par des actions concrètes mises en œuvre à l'occasion des Semaines des droits des femmes organisées chaque année en mars (*cf. visuel édition 2023 ci-contre*), 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 tout au long de l'année 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 matière d'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du

4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et présente les principales préconisations et orientations stratégiques pour l'année 2024.

3 LGBT+ : lesbiennes, Gays, Bi, Trans et +

1. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1.1. Interventions directes et partenariats

Interventions directes

Le Département propose aux femmes victimes de violences un accueil, une écoute et un accompagnement dans leurs démarches par les travailleurs sociaux des huit 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.).

Partenariats

- coordination de l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef 66) ;
- soutien aux associations d'aide aux victimes de violences ;
- diffusion d'outils d'information à destination des femmes victimes de violences et/ou des témoins : plaquette violences conjugales, Violentomètre, affiche Tchat En Avant Toute(s), etc ;
- permanences spécialisées « *violences conjugales* » au sein des MSP, en partenariat avec l'association APEX ;
- co-financement des postes d'intervenantes sociales au sein du commissariat et des gendarmeries du département pour l'accueil et l'orientation des femmes victimes ;
- soutien financier du dispositif de prise en charge du transport des personnes victimes de violences conjugales piloté par France Victimes 66, et en co-animant des sessions de formation dédiées auprès des artisans taxis ;
- participation à la cellule « violences intrafamiliales » (VIF) 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 ;
- organisation annuelle à l'occasion de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes d'une action de sensibilisation à destination des professionnel·les ;
- participation technique et financière au dispositif des bracelets connectés « *App'elles* » piloté et déployé dans le département par l'association France Victimes 66, et au dispositif Volontaires du Réseau Ressources Citoyennes dans les Territoires (RECIT) porté par l'État et coordonné par l'association Apex ;
- participation au réseau des collectivités et d'élu·es engagé·es dans la lutte contre les violences faites aux femmes par le renouvellement annuel de son adhésion à l'association Élu·es Contre les Violences faites aux Femmes (ECVF) et par son adhésion en 2023 à l'Observatoire Régional de la Parité d'Occitanie ;

- soutien aux actions de prévention de la prostitution en partenariat avec le Mouvement du Nid ;
- Mise à disposition sur son site internet de ressources en matière de prévention et d'accompagnement des femmes victimes de violences, ainsi que via le pôle ressources Égalité.

Conventions

- Signataire de la convention départementale RECIT "REssources CItoyennes dans les Territoires" aux côtés de l'État (Préfecture, Parquet, DDSP 66, GGD 66), de l'association des Maires, de l'Union Départementale des Centres communaux d'action sociale, de l'association des Femmes Élués des Pyrénées-Orientales, de la MSA, de Pôle Emploi, de l'ARS, de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat 66, de la section départementale de la Fédération Professionnelle Nationale des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie, des associations FACE Pays catalan, APEX, France Victimes 66, CIDFF 66, Club Soroptimist Perpignan, Planning Familial 66, UDAF 66, Femmes Solidaires 66 et Femmes Cheffes d'Entreprise (24 novembre 2023)
- Signataire de la convention de partenariat relative à la prise en charge du transport des personnes victimes de violences conjugales aux côtés de l'État, du Parquet, de la Direction Départementale de la Sécurité Publique, du Groupement de Gendarmerie, de France Victimes 66, de l'Association des Maires 66, de l'UDAF et du Syndicat des Artisans Taxis (28 avril 2022)
- 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 (25 novembre 2021)
- 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 (TGD)

1.2. Tableau de suivi annuel des indicateurs clés

Indicateurs	Valeurs annuelles de réalisations et de résultats						
	2023 (au 20/11)	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Nb de formation/sensibilisation des professionnel·les	5	8	5	7	10	4	3
Nb d'élèves sensibilisés	631	872	1 008	1 091	717	290	119
Nb de plaquettes violences conjugales diffusées	3 712	5 590	5 640	13 000	NC	NC	NC
Nb de violentomètres diffusés	1 780	3 104	2 570	NC	NC	NC	NC

1.3. Événements et actions de sensibilisation organisés par le Département et ses partenaires en 2023 *(liste non exhaustive)*

⇒ **Dans le cadre des Semaines des droits des femmes :**

- Conférence « *Les violences traditionnelles contre les femmes* » (Méditerranée Plurielle, Préfecture-DDDFE, Le Département)
- Action « *Le Violentomètre : un projet de valeur(s)* » (OPLC, Éducation nationale, Le Département)
- Duo de poésie-musique « *Le Courage* » par Gabriel Groyer et Ludmilla Poliakova (Arts 66, Le Département)
- Théâtre forum « *Filles, garçons : demain nous appartient !* » par la Compagnie les Bradés (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale, DRDFE, FIPD, Région Occitanie) : 3 représentations proposées dans les lycées pour échanger sur l'impact du sexisme dans les relations affectives, la violence sexuelle, la notion du consentement, le cyberharcèlement, le risque prostitutionnel
- Réunions d'information sur les droits des femmes proposées par le CDAD 66 et ses partenaires de l'accès au droit : CIDFF 66, UDAF 66 et France Victimes 66
- Atelier d'écriture rap « *Sensibilisation aux violences sexuelles* » (Mission Locale Jeunes 66)
- Spectacle « *Ce corps, mon corps* » : actions de sensibilisation en milieu scolaire 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
- Soirée ciné-rencontre en soutien au soulèvement du peuple iranien, dont les femmes ont été pionnières (Amnesty International, Cinéma le Castillet, Le Département)
- Spectacle « *La flamme* » sur le thème des discriminations exercées à l'encontre des femmes dans leur engagement sur les compétitions sportives (CDOS 66, UNSS 66, Éducation nationale, Le Département)
- Escape Games « *Revenge stop !* » proposés à des élèves de 4ème afin de les sensibiliser à la compréhension et aux conséquences du (cyber)harcèlement et du revenge porn (AFEV, Éducation nationale, Centre Hubertine Auclert)
- Exposition photographique « *Vous ne devinez jamais...* » de Julie Lahaye (Femmes de l'Escale, Apex)

⇒ **Dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes :**

- Conférence-débat « *Violences faites aux femmes : moyens actuels de prise en charge des victimes* » en partenariat avec Femmes Solidaires 66 (23 novembre 2023 – cf. photo ci-contre)



Crédit photo : DR

- Actions de communication : en accrochant sur la façade de l'Hôtel du Département une bache « *Stop aux violences faites aux femmes ! Appelez le 39-19* », le Département réaffirme son engagement et sa pleine mobilisation dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Une campagne d'affichage a également été de nouveau déployée sur tout le territoire départemental.

⇒ **Dans le cadre du Calendrier des événements Égalité**



Crédit photo : DR

- Séquences de sensibilisation annuelles sur les violences conjugales auprès des artisans taxis, dans le cadre du dispositif de prise en charge du transport des personnes victimes de violences conjugales (26 septembre 2023 – cf. photo ci-contre)
- Cycle d'ateliers d'auto-défense féministe (du 13 novembre au 18 décembre 2023). 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.
- Formation en direction des professionnel·les « *Viol conjugal : le rôle des professionnel·les dans l'accompagnement des femmes victimes de violences sexuelles au sein du couple* » en partenariat avec France Victimes 66 et Paris Aide aux Victimes (19 juin 2023- cf. photo ci-contre)



Crédit photo : DR

2. ÉDUCATION A LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

2.1. Le Département mobilisé

Mener 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., dont notamment :



- Chaque année depuis 2013 et à l'occasion des Semaines des droits des femmes : organisation du concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* » en partenariat la plate-forme de ressources Matilda.education (cf. *focus sur l'édition 2023 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 (cf. *visuel ci-contre*), mise en place des formations « *Écrire sans exclure* » et organisation de conférences-ateliers sur ce thème en direction des publics primaire et collège ;
- Lancement du dispositif « *Kit Premières règles* » pour l'ensemble des élèves de 6^e afin de lutter contre le tabou des règles (cf. *focus page 33*) ;
- Interventions proposées en lien avec la thématique et adaptées 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 et mise à disposition d'outils pédagogiques dédiés (ouvrages, expositions, ...) ;
- Accompagnement technique de 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 2023 du concours vidéo départemental « Buzzons contre le sexisme ! »**

Contexte

Matilda.education, plateforme de ressources Égalité et à l'initiative du projet, organise chaque année depuis 2012 le concours vidéo « *Buzzons contre le sexisme !* », destiné aux jeunes de moins de 26 ans. Ce concours régional et (inter)national a pour objectif de les sensibiliser en les invitant à réfléchir sur les problématiques liées à l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes sexistes. Le bilan de l'édition 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 décidant de lancer un concours départemental annuel.

Ainsi et pour la 11^e année consécutive, le concours vidéo « *Buzzons contre le sexisme !* » a été organisé à l'échelle du territoire départemental en partenariat avec Matilda.Education, les structures Jeunesse et les associations Égalité des Pyrénées-Orientales, ainsi qu'avec l'Éducation nationale. La diffusion des courts-métrages et la remise des prix aux équipes lauréates s'est déroulée le 5 avril 2023 au Palais des rois de Majorque.

Composition du jury 2023

- Hermeline MALHERBE
Présidente du Département des Pyrénées-Orientales
Présidente du Jury départemental 2023
- Barbara WOLMAN
Co-fondatrice du concours et de Matilda.education
- Pascaline ROBERT-
CLEMENT
Déléguée départementale aux droits des femmes et à
l'égalité fh
- Françoise LLAURENS
Présidente Apex
- Léa LACUVE
Intervenante sociale Apex
- Françoise BIRKUI
Chargée de développement Idem Question de genre
- Lorène LE
CHARPENTIER
Coordinatrice MRAP 66
- Angélique ANDRIEU
Intervenante sociale Gendarmerie UDAF 66
- Jean-Loup THEVENOT
Président d'honneur LGBT+66
- Mahé PLUSQUELLEC
Cheffe de projet éducation FACE 66
- Sabine HARLE
Coordinatrice Planning Familial 66
- Sophie SALVET
Animatrice de Prévention Planning Familial 66

Palmarès 2023

- **Prix départemental 2023** : IDEA, pour sa vidéo « À notre place ! »
- **Prix coup de cœur du Jury 2023** (*ex-æquo*) : collège Christian Bourquin de Millas pour sa vidéo « Parlons-en », et l'accueil de loisirs de Prades pour « Vis tes rêves »
- **Prix du public** : accueil de loisirs de Prades pour « Vis tes rêves »



⇒ Focus sur le dispositif « Mes premières règles »



Parce que l'éducation à la lutte contre les stéréotypes de genre est une priorité du Département, la sensibilisation des élèves de collège à la déconstruction des tabous liés aux règles est au cœur de cette préoccupation.

Avec la mise en œuvre et le déploiement du dispositif « Mes premières règles », le Département accompagne les jeunes filles pour mieux vivre leurs règles en les protégeant des discriminations et des inégalités dont elles peuvent être victimes, et sensibilisent les jeunes garçons.

Ce dispositif comprend :

- un livret « *Les règles, si on en parlait ?* » destiné à l'ensemble des élèves de collège, filles comme garçons ;
- un kit constitué d'une trousse comprenant notamment diverses protections hygiéniques et un calendrier des règles, distribué aux 2 400 collégiennes des classes de 6^e.

2.2. Événements et actions de sensibilisation organisés par le Département et ses partenaires en 2023 *(liste non exhaustive)*

⇒ ***Dans le cadre des Semaines des droits des femmes :***

- 11^e édition du concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* » (Le Département / Matilda.education – cf. pages précédentes)
- Ateliers « *Exploration du genre avec les Petits débrouillards !* » (Les Petits Débrouillards / Le Département)
- Escape games « *Panique à Sexisme City !* » (AFEV Perpignan, Éducation nationale)
- Spectacle-forum en direction des élèves de lycée 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)
- Théâtre-forum « *Une histoire de genres* » (AFEV Perpignan)
- Découverte de la pratique du rugby flag (UNSS66, Comité départemental de Rugby à XIII, Éducation nationale)
- Conférence « *Femmes d'artisan et de commerçant : de l'ombre à la lumière* » (Ville de Thuir)
- Table ronde « *Les femmes et l'aviation* » (Société Publique Locale Aéroportuaire Régionale, Maison de Ma Région – Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée)
- Rétrospectives cinématographiques des luttes féministes (2 soirées)
- Ateliers « *Sensibilisation à l'égalité filles-garçons* » (Info Jeunes 66)
- Conférence-exposition « *Ni muses, ni soumises : les femmes peintres* » (Commune de Corneilla del Vercol)
- Journée d'animations « *Les Vernétoises* » (Foyer Laïque du Haut Vernet)
- Émission de webradio « *Métiers scientifiques et techniques : brisons les stéréotypes !* » (Lycée Pablo Picasso – Éducation nationale)
- Spectacle « *Les inventrices* » par la Cie La Corneille (Le Département)
- Semaine de sensibilisation « *Les femmes dans le sport* » (Commune d'Alénia)
- Semaine d'actions en faveur des droits des femmes (Ville de Cabestany)
- Spectacle « *Et toi, comment tu te débrouilles ?* » (Troupuscule Théâtre)
- Réunions d'information sur les droits des femmes (CDAD 66)

- Semaines de séances découverte « *Le droit de rester femme pendant la maladie* » (Équilibre 66)
- Exposition collective « *Féminitudes* » (Arts 66)
- Exposition « *La vie des femmes à Céret, autrefois* » (CCAS – Ville de Céret)
- Exposition « *Les femmes de Maureillas-las-Illas au 19^e et 20^e siècle* » (Commune de Maureillas-Las-Illas)

⇒ ***Dans le cadre du Calendrier des événements Égalité***

- **Interventions en milieu scolaire** sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les stéréotypes sexistes et de la prévention des violences dans les rapports filles-garçons (*cf. bilan des actions conduites en 2023 en page suivante*)

⇒ **Focus sur des actions conduites en direction des jeunes et publics scolaires en 2023 (liste non exhaustive)**

BILAN DES ACTIONS DE SENSIBILISATION EN DIRECTION DES JEUNES ET PUBLICS SCOLAIRES				
Date	Lieu	Intitulé de l'action	Thème	Public
10 janvier	Collège C. Bourquin Millas	Débat égalité filles-garçons	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	15 élèves (6 ^e)
21 janvier	Locaux AFEV	« <i>Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	17 services civiques
8 mars	Stade de rugby Toulouges	« <i>À la découverte du rugby flag</i> »	Sport	Env. 50 élèves (collège)
9 mars	Palais des rois de Majorque	Spectacle « <i>Blanche Neige doit mourir !</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	102 élèves (primaire et collège)
10 mars	Collège Cerdanya Bourg Madame	Ateliers mixité des métiers	Mixité des métiers	90 élèves (4 ^e)
13 et 14 mars	Palais des rois de Majorque	Spectacle-débat « <i>Ce corps, mon corps</i> »	Malaise adolescent / Prévention des violences sexistes	217 élèves (collèges et lycées)
15 mars	Maison de la Catalanéité	« <i>El Violentometre : un projecte de valors</i> »	Lutte contre les violences faites aux jeunes femmes	Env. 100 élèves (collège et lycée)
16 et 17 mars	Lycées Léon Blum et P. Picasso - Perpignan	Théâtre participatif « <i>Filles, garçons : demain nous appartient !</i> »	Égalité filles-garçons Lutte contre les violences	162 élèves (lycées)
Du 6 au 17 mars	Collèges	Ateliers « <i>métiers masculins, métiers féminins</i> »	Mixité des métiers	514 élèves
Du 6 au 17 mars	Collèges	Ateliers « <i>Explorons le genre avec les Petits Débrouillards !</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	294 élèves
18 mars	Palais des rois de Majorque	Ateliers et théâtre forum « <i>Une histoire de genres</i> » (AFEV)	Éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes	Env. 50 jeunes
Mois de mars	Collèges	Escape games « <i>Panique à Sexisme City !</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	200 élèves env. (collèges)

5 avril	Palais des rois de Majorque (<i>remise des prix</i>)	Concours vidéo « <i>Buzzons contre le sexisme</i> »	Éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes	Env. 130 élèves et jeunes
20 avril	Collège Jules Verne Le Soler	« <i>Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	24 élèves (4^e)
17 novembre	Collège Irène Joliot Curie Estagel	« <i>Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	Env. 100 élèves (4 classes de 3^e)

⇒ **Soit plus de 2 000 élèves et jeunes sensibilisés**

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

3.1. Le Centre de santé sexuelle du Département

Le Centre de santé sexuelle 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 Centre, mais sont également proposées sur rendez-vous sur l'ensemble du territoire départemental, notamment au sein des MSP.

Des séances d'information autour des thèmes de contraception, MST et sexualité auprès des établissements scolaires ou centres d'accueil, ou par petits groupes sur les lieux de consultations sont aussi organisées régulièrement.

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).

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. Des actions de sensibilisation sont également proposées directement en direction des jeunes.

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 par le Département et ses partenaires en 2023 *(liste non exhaustive)*

⇒ ***Dans le cadre des Semaines des droits des femmes***

- Matinée rencontre avec le Centre de Santé Sexuelle (CSS – Le Département)
- 2 soirées Rétrospectives cinématographiques des luttes féministes (Le Cercle*, Institut Jean Vigo, Le Département)
- Film-débat « *Les bureaux de Dieu* » (Ville de Port-Vendres)
- Spectacle « *Ce corps, mon corps* » abordant divers questionnements adolescents sensibles (Collectif de l'Âtre)

4. LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES

4.1. Le Département engagé

Chaque année, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, le Département des Pyrénées-Orientales et ses partenaires se mobilisent en proposant un ou plusieurs événements à destination du grand public et/ou des scolaires sur des formats et thématiques variés.

Ce temps fort, organisé aux alentours du 17 mai, a pour objectif de les sensibiliser à la lutte contre les LGBT-phobies tout en mettant à l'honneur les associations qui œuvrent au quotidien pour la défense des droits des personnes LGBT+.

Cette année et pour la première fois, les nombreuses animations programmées par le Département et ses partenaires associatifs du 4 mai au 1^{er} juillet ont fait l'objet d'une communication commune (cf. *visuel ci-joint*).



Plusieurs actions ont ainsi été organisées, dont notamment :

- 15 mai 2023 : deux séquences de ciné-débat autour du court-métrage « *Le Carnet* » de Daphné Charpin-Lèbre (au sein du lycée P. Picasso et du lycée J. Lurçat à Perpignan)
La diffusion du film a été suivie d'un temps d'échange avec la réalisatrice et deux associations intervenant dans la lutte contre les LGBT+-phobies : Centre LGBT+66 et En Avant Toute(s).
- 25 mai 2023 : Conférence-débat autour de l'exposition « *40 LGBT+ qui ont changé le monde* » de Florent Manelli – Jeudi 25 mai 2023 à 18h30, Hall Guy Malé
L'exposition « *40 LGBT+ qui ont changé le monde* » a par ailleurs été présentée durant un mois sur différents sites du Département :
 - ✓ du 15 mai au 30 mai : Hall Guy Malé et escalier de l'Hôtel du Département
 - ✓ du 30 mai au 6 juin : Salle de l'Horloge à la MSP Perpignan Sud
 - ✓ du 6 juin au 14 juin : Hall de la MDPH sur le site Christian Bourquin
- 1^{er} juillet 2023 : 2^e Marche des fiertés « *Liberté, Égalité, Fierté* » (Centre LGBT+66, Le Département et les associations partenaires)

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

Fermelement 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.

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 2^e Marche des fiertés le 1^{er} juillet 2023 ou bien encore le festival de cinéma LGBT « *Et alors ?* » à l'initiative du Centre LGBT+66 ;
- l'accueil et l'accompagnement de jeunes homosexuel·les et transgenres 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 et la mise à disposition en prêt gratuit d'outils-ressources dédiés via le pôle ressources Égalité.

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.

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

Lutter contre les violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> • 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, des Semaines 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 • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 « <i>Buzzons contre le sexisme</i> » (diffusion des courts-métrages et remise des prix de la prochaine édition) • Promouvoir l'égalité filles-garçons dans l'ensemble des instances représentatives
Éduquer à la sexualité et au droit à disposer de son corps	<ul style="list-style-type: none"> • 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.)

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



2023