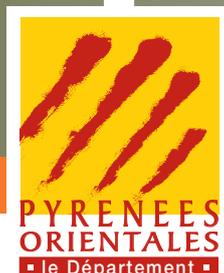


Plan Départemental
d'actions pour
l'égalité entre
les femmes
et les hommes

2020-2021

Rapport

20 20



[leDépartement66.fr](http://leDepartement66.fr)

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 ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	p.08
1.1. Emploi et caractéristiques des agent-es de la collectivité	p.08
1.2. Flux de personnels	p.13
1.3. Rémunérations	p.17
1.4. Formation	p.20
1.5. Conditions et organisation du temps de travail - Articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	p.22
1.6. Focus sur la gestion des Ressources Humaines durant la crise sanitaire liée au Covid-19 (pendant et post-confinement)	p.27
2. VERS L'EXEMPLARITÉ DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PLAN D' ACTIONS 2020-2021 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	p.29
2.1. Cadre réglementaire	p.29
2.2. Plan d'actions 2020-2021 relatif à l'égalité professionnelle	p.30
VOLET TERRITORIAL : POLITIQUES DÉPARTEMENTALES CONDUITES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	p.31
Axes prioritaires d'intervention	p.32
3. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	p.33
3.1. Focus sur la crise sanitaire Covid-19 : données locales	p.33
3.2. L'engagement du Département en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes	p.33
– Focus sur l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef 66)	p.35
3.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020	p.36

4. ÉDUCATION À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES	p.38
4.1. Le Département mobilisé dans la prévention des stéréotypes de genre	p.38
– Focus sur le concours vidéo départemental 2020 « Buzzons contre le sexisme ! »	p.39
4.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020	p.40
– Focus sur les actions conduites en 2020 auprès des publics scolaires	p.41
5. ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ ET AU DROIT À DISPOSER DE SON CORPS	p.42
5.1. Les Centres de Planification et d'Éducation Familiale du Département	p.42
5.2. Le Département partenaire	p.42
5.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020	p.43
6. LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES	p.44
6.1. Le Département engagé	p.44
6.2. Le Département partenaire des acteurs intervenant dans la prévention des LGBT-phobies	p.44
– Focus sur le Département, premier signataire de la charte « 10 engagements pour mieux vivre dans notre département »	p.45
6.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020	p.46
POLITIQUES DÉPARTEMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PRÉCONISATIONS ET ORIENTATIONS PLURIANNUELLES	p.47
ANNEXE :	p.49
PLAN D' ACTIONS 2020-2021 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 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ».

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

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'action 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. Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La première partie dresse un bilan de situation comparée entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle, comprenant un focus sur la gestion des ressources humaines durant la période de crise sanitaire liée au Covid-19 (pendant et post-confinement). La seconde partie présente quant à elle le plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, comprenant des mesures concrètes visant à :

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

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 bilan social 2019 produit par la Direction des Ressources Humaines, ainsi que sur les données chiffrées communiquées par la Direction des Finances et par la Mission Communication interne de la Direction Générale des Services ; leur précieuse contribution a permis d'enrichir de manière considérable ce rapport.

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

Les données nationales intégrées au présent rapport sont quant à elles issues du rapport 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.

La rédaction 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, du Service des Assurances et de Protection des agents, ainsi que de la Direction Prévention, Santé et Bien-Être au Travail (DPSBET).



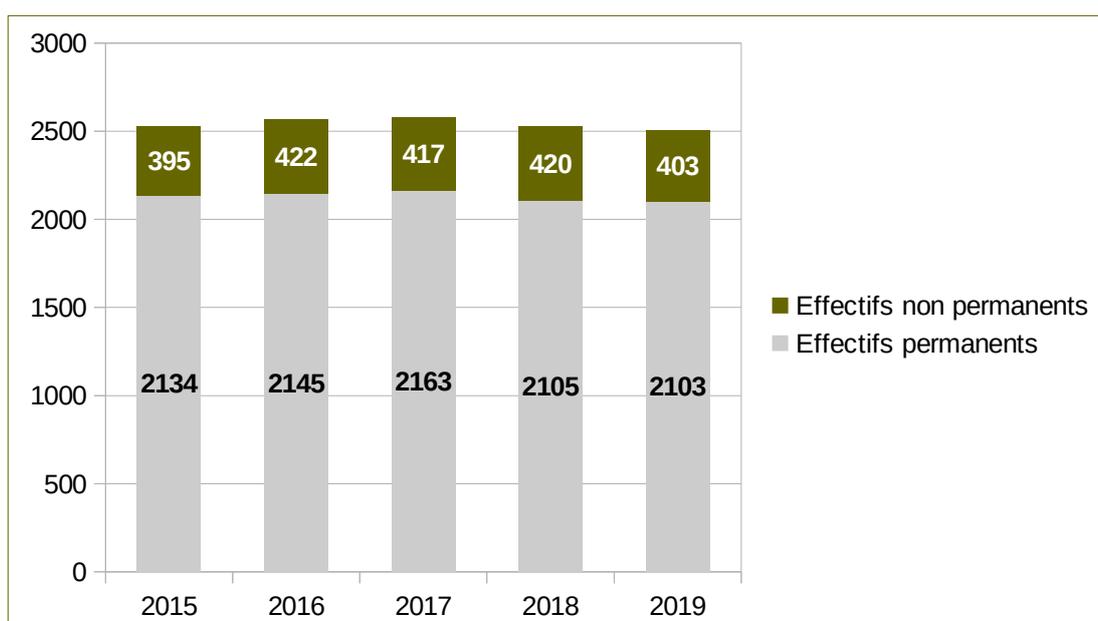
VOLET INTERNE

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

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

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

L'effectif global du Département des Pyrénées-Orientales présent et rémunéré au 31 décembre 2019 est de 2 506 agent-es. L'évolution des effectifs sur emploi permanent et non permanent depuis 2015 est le suivant :



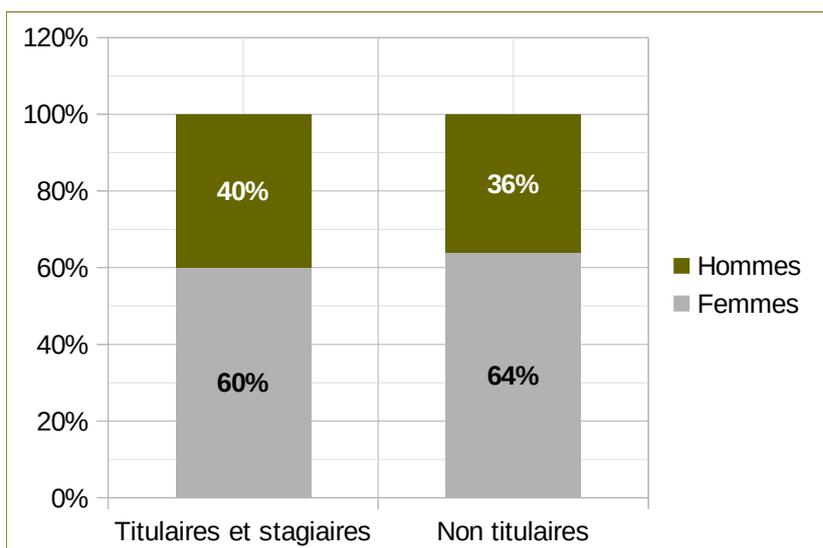
Les données genrées présentées dans la première partie de ce rapport s'appuieront essentiellement sur **l'effectif permanent** de la collectivité, soit **2 103** agent-es (dont 1948 agent-es titulaires et stagiaires et 155 agent-es contractuel·les affecté·es sur emplois permanents).

À l'instar des données nationales (*cf. ci-contre*), le taux de féminisation au sein de la collectivité est de **60,3 %**, soit +0,5 point par rapport aux données du précédent rapport.

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)

- **Par statut**



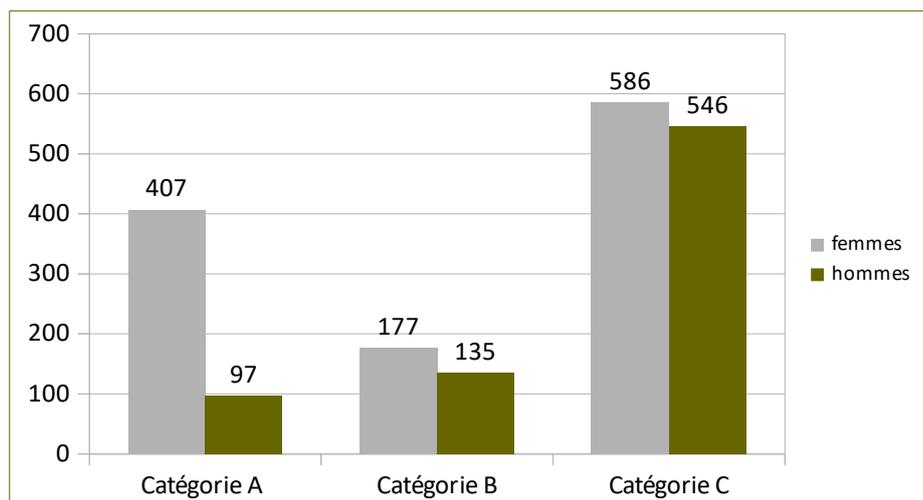
Taux de féminisation par statut (2019)

Données nationales

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

Le personnel titulaire et stagiaire de la collectivité est féminisé à 60 % (1170 femmes et 778 hommes), et à 64 % sur les emplois contractuels (99 femmes et 56 hommes).

- **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 2019, le taux de féminisation par catégorie hiérarchique dans la collectivité est le suivant :

- 81 % en catégorie A (73 % en 2018, soit + 8 points) ;
- 57 % en catégorie B (68 % en 2018, soit – 11 points) ;
- 52 % en catégorie C (= 2018).

- Dans les emplois fonctionnels de direction

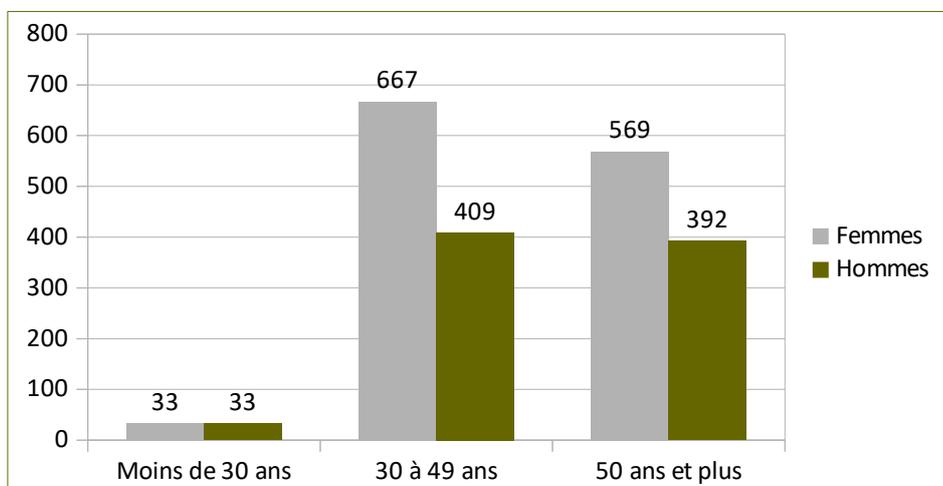
Effectif des emplois fonctionnels de direction	Femmes	Hommes
Directeur Général des Services	0	1
Directeurs et Directrices Généraux.ales Adjoint-e-s des Services	2	2

Données nationales

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes 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.

- Par âge

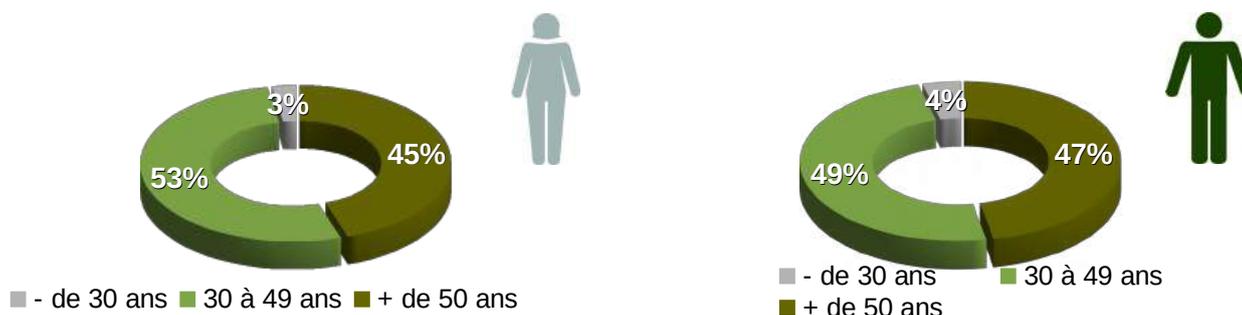


Données nationales

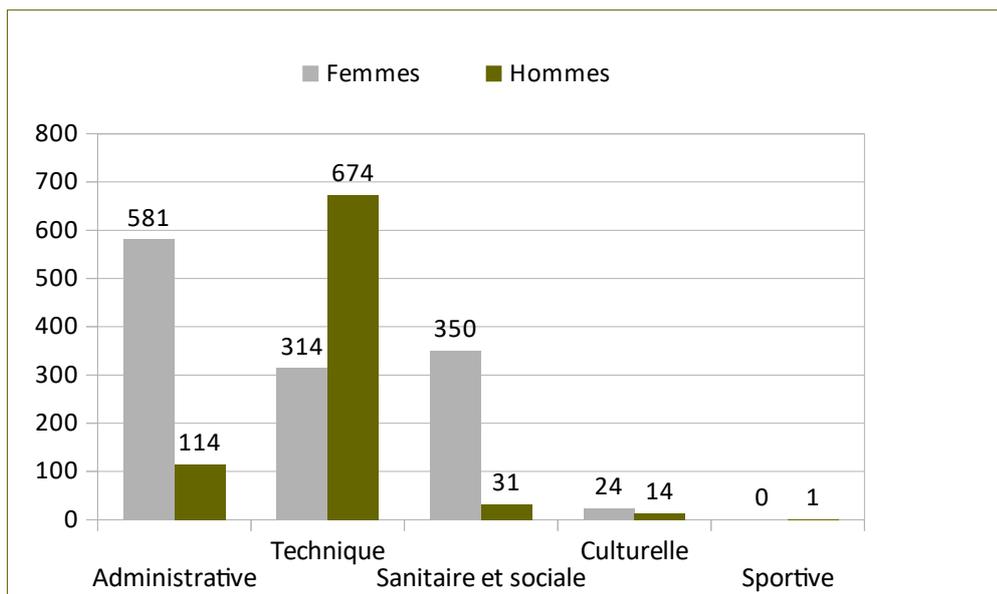
La moyenne d'âge des agent-es est de 45,5 ans pour les femmes et de 45,1 ans pour les hommes dans la fonction publique territoriale (Source : id.)

Effectifs des agent-es permanent-es par âge

En 2019, l'âge moyen des agent-es de la collectivité est de **47 ans et 5 mois**. Leur répartition par tranche d'âge et par genre est la suivante :



- **Par filière**



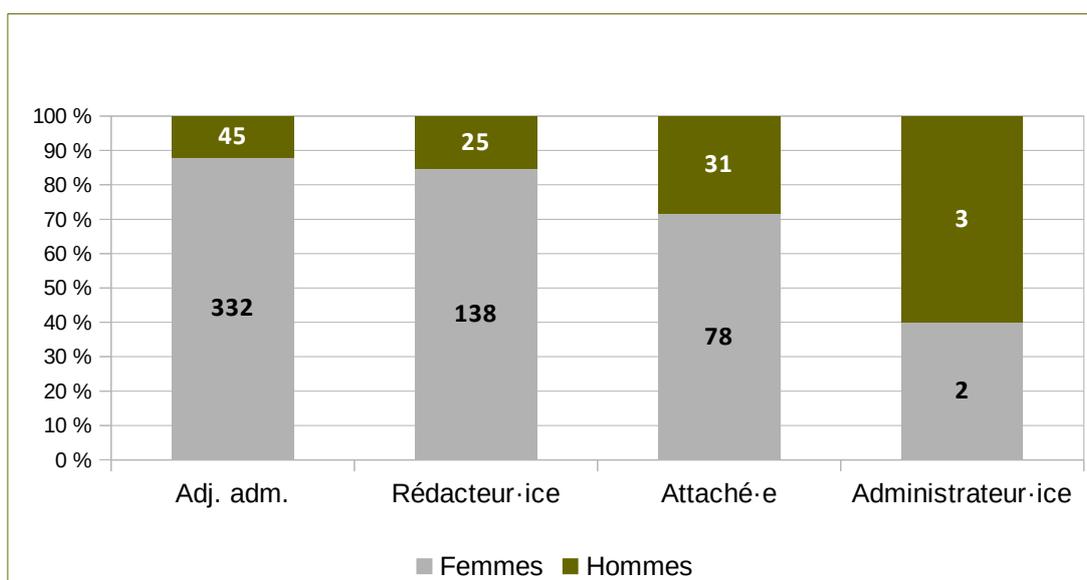
Données nationales

Les filières les plus féminisées dans la Fonction Publique Territoriale sont les filières sociale (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 les plus féminisées au sein de la collectivité sont les filières sanitaire et sociale (92%) et administrative (84%). La filière technique est quant à elle la moins féminisée (32 %, donnée identique à celle des deux précédents rapports).

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

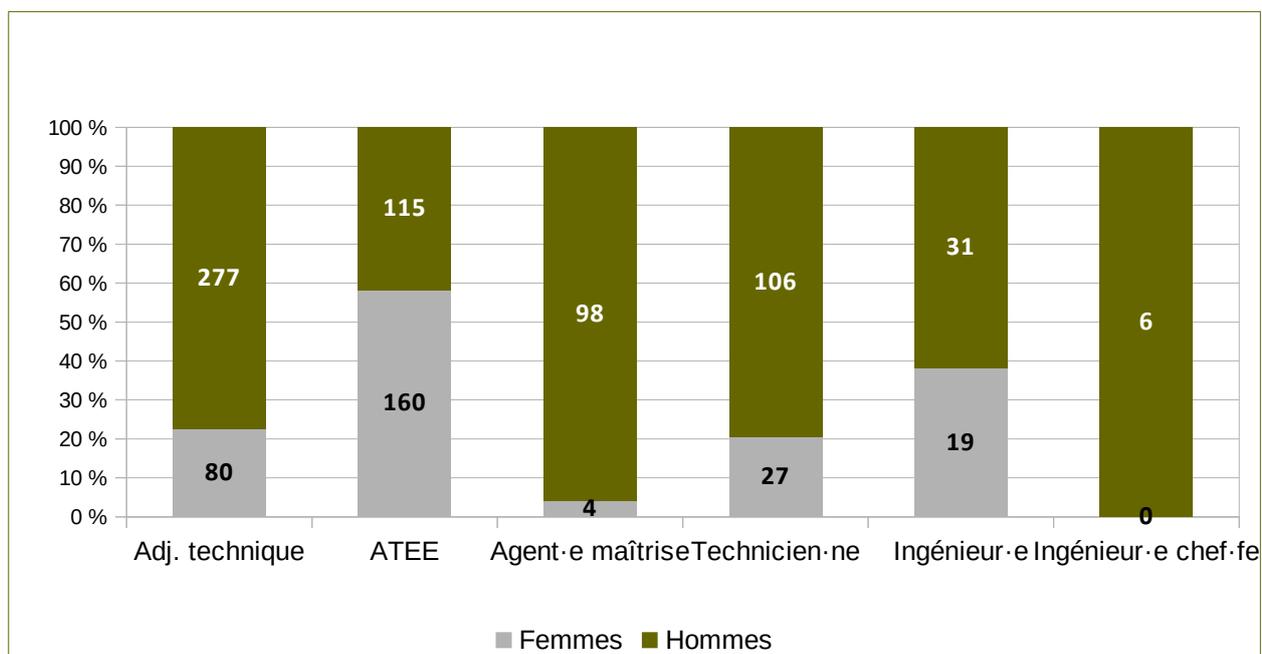


Répartition des agent-es titulaires et stagiaires par grade dans la filière administrative

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

- 88 % au grade d'adjoint·e administratif·ve (= / 2018) ;
- 85 % à celui de rédacteur·ice (+ 1 point / 2018) ;

- 72 % sur les fonctions d'attaché-e (+ 2 points / 2018) ;
- 40 % sur celles d'administrateur-ice (+ 15 points / 2018, à nuancer toutefois au regard des effectifs concernés).



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 (58 %) et, dans une moindre mesure, chez les ingénieur-es (38 %). Le taux de féminisation le moins élevé se retrouve cette année encore dans les effectifs des agent-es de maîtrise (4%) et des technicien-nnes (20%). 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	5	4	37	6
Technique	10	1	23	48
Médico-sociale	1	1	54	4
TOTAL	16	6	114	58

66 % des effectifs en CDD sont des femmes (73 % en CDI).

- **Agent-es en situation de handicap**

On comptabilise 121 agent-es en situation de handicap sur emploi permanent au 31 décembre 2019, dont 77 femmes et 44 hommes (soit un taux de féminisation de 64%).

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuel·les sur emploi permanent	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	9	2	0	0
B	14	7	0	0
C	54	35	0	0

Données nationales

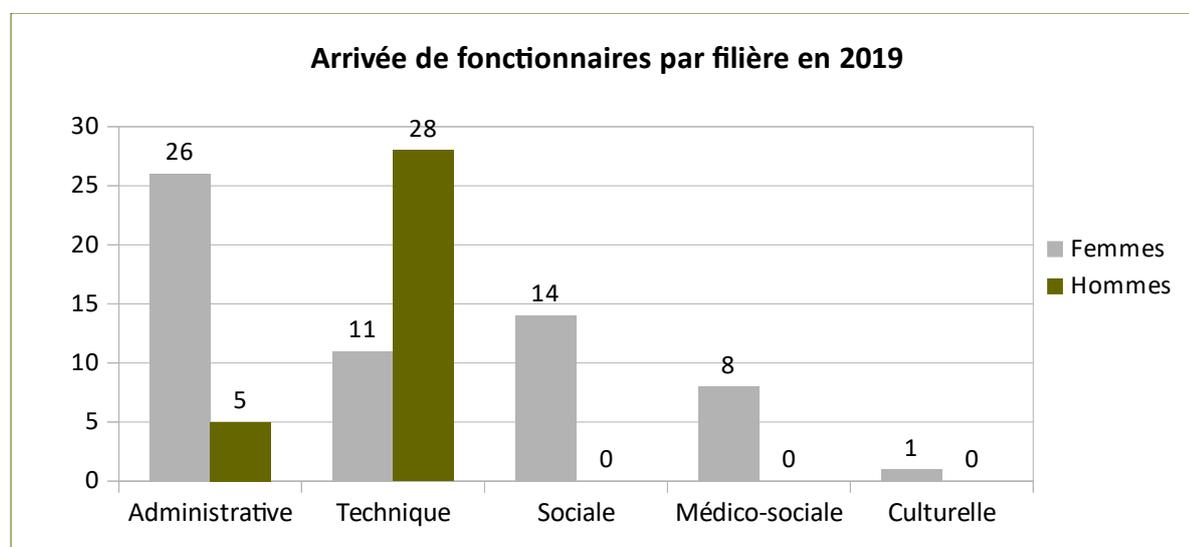
Dans la Fonction publique territoriale, 43 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.
(Source : id.)

Effectifs par catégorie hiérarchique, statut et genre

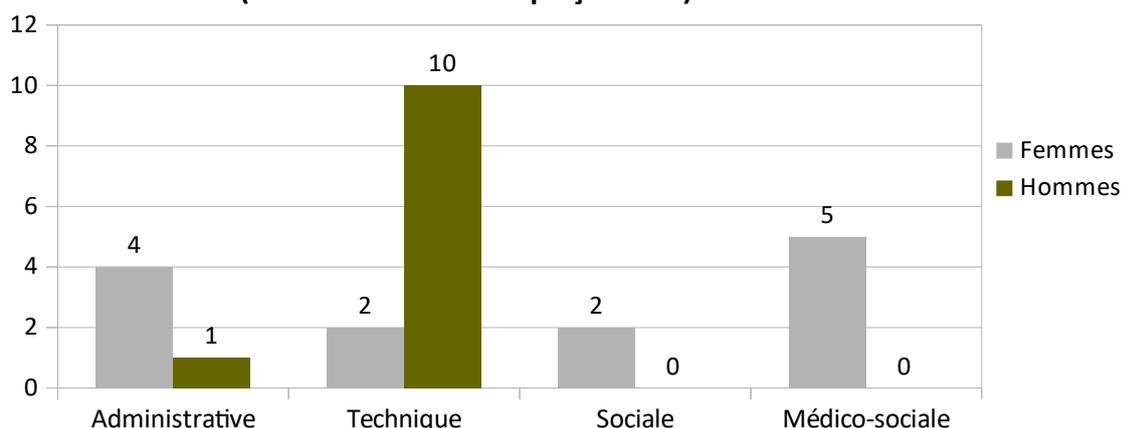
1.2. Flux de personnels

- **Recrutement**

117 agent-es fonctionnaires et contractuel·les ont été embauché·es ou réintégré·es dans l'année sur des postes permanents, dont 73 femmes et 44 hommes (soit 62 % de femmes). Ces recrutements sont répartis comme suit :



**Arrivée de contractuel·le-s par filière en 2019
(à l'exclusion des remplaçant·es*)**



* Le recrutement d'agent-es en remplacement ponctuel à temps complet a concerné quant à lui 39 agent-es, dont 31 femmes et 8 hommes.

Les hommes ont été recrutés principalement dans la filière technique (38 agents sur 44 recrutés au total). On observe également qu'aucun homme n'a été recruté dans la filière sociale et médico-sociale en 2019. En revanche, les femmes ont intégré principalement cette filière (30 agentes), ainsi que la filière administrative (30 agentes).

Parmi les 93 arrivées de fonctionnaires en 2019, on comptabilise 60 femmes et 33 hommes, soit 64 % de femmes (-10 points par rapport à 2017).

Dans une moindre mesure en raison des effectifs concernés, on retrouve une représentation F/H davantage équilibrée parmi les arrivées de contractuel·les : 13 femmes et 11 hommes (soit 54 % de femmes, -20 points par rapport à 2017).

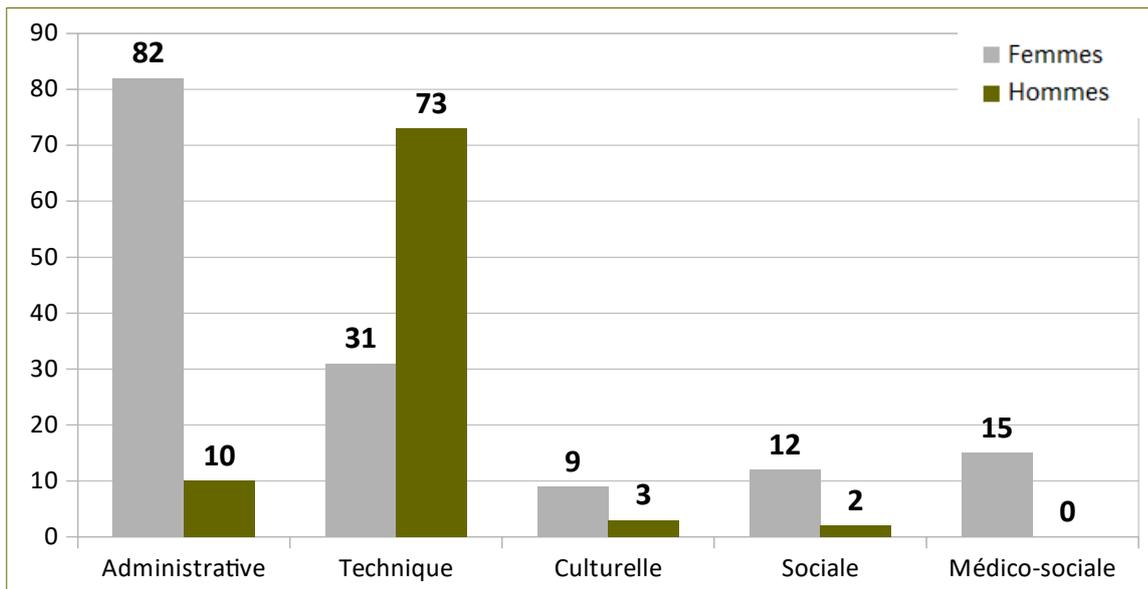
- **Avancement, promotion et titularisation**

Agent-es bénéficiaires d'un avancement ou d'une promotion	Femmes	Hommes	Total	Répartition F/H *	Total	Répartition F/H
	2019				Rappel 2018	
Avancement d'échelon	512	349	861	59 %	817	59 %
Avancement de grade	149	88	237	63 %	206	53 %
Promotion interne**	125	74	199	63 %	18	39 %
Réussite concours ayant ou non entraîné une nomination stagiaire	24	14	38	63 %	13	77 %

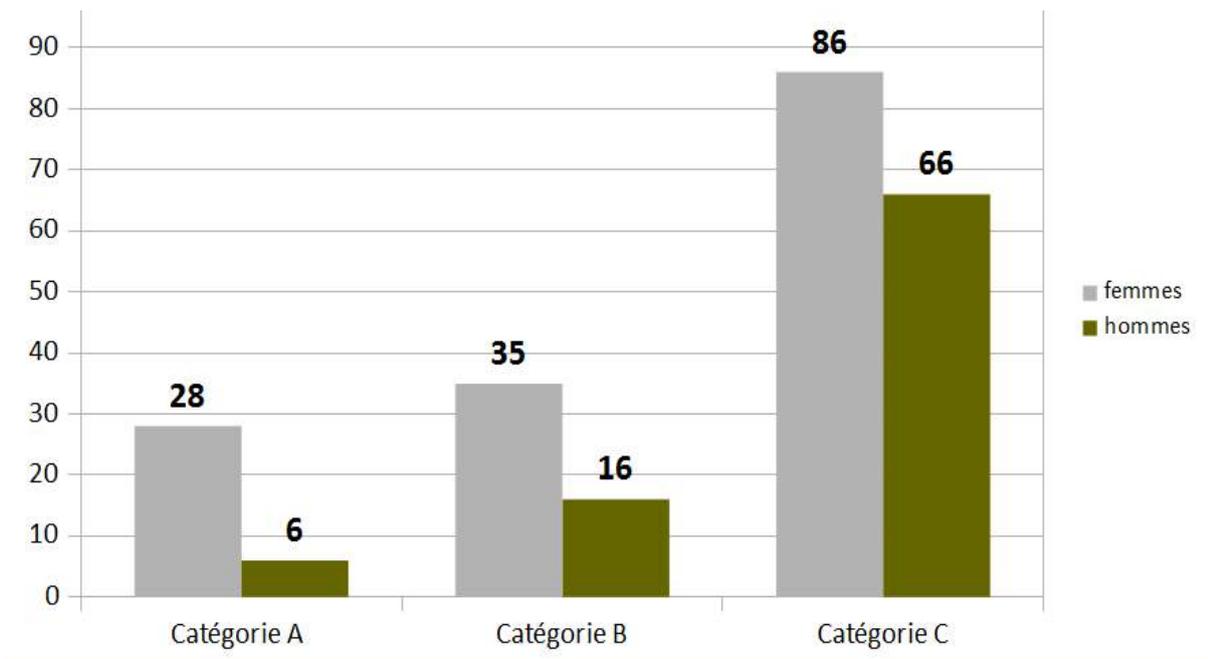
* Rappel du taux de féminisation des effectifs au sein de la collectivité en 2019 : 60,3%

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

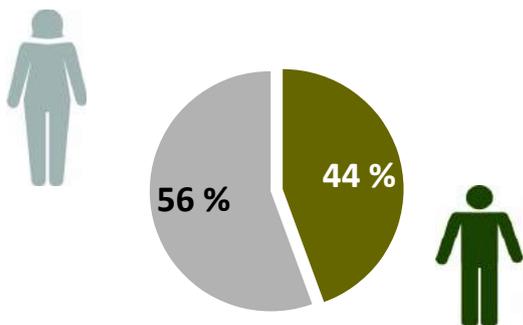
⇒ *Focus sur les bénéficiaires d'un avancement de grade, par filière*



⇒ *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 2019**



108 agent·es ont été titularisé·es ou nommé·es stagiaires au cours de l'année 2019. 56 % de ces titularisations et stagiarisations ont concerné les femmes.

- **Départs**

⇒ **Motifs de départ**

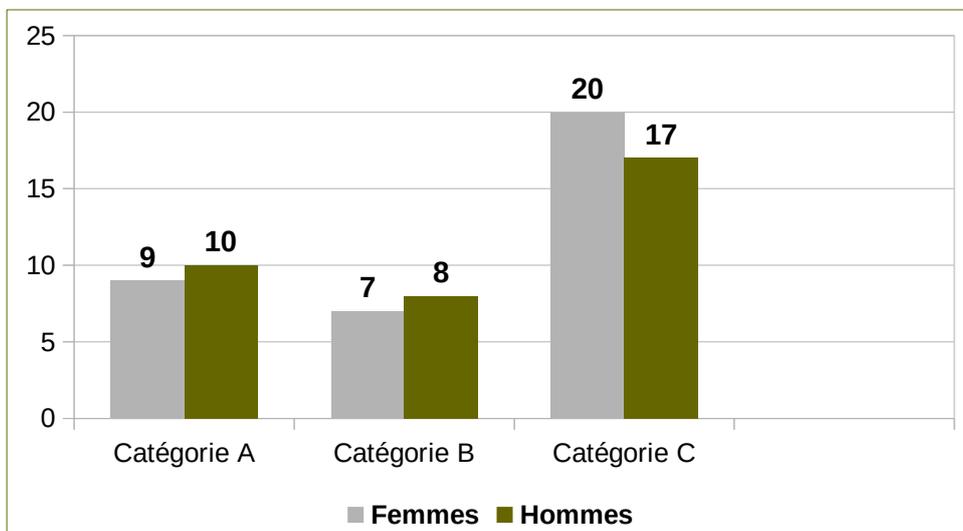
147 agent·es sur poste permanent (titulaires et contractuel·les) ont quitté la collectivité au cours de l'année 2019, dont 81 femmes et 66 hommes. Les principaux motifs de départ sont :

Principaux motifs de départ d'agent·e·s sur postes permanents (titulaires et contractuel·les)	Femmes	Hommes
Départ à la retraite	38	35
Mutation (changement de collectivité)	6	5
Congé parental (au cours de l'année 2019)	6	1
Fin de contrat	8	3
Détachement dans une autre structure	2	2

Données nationales

Dans la Fonction Publique Territoriale, sur 43 138 fonctionnaires dont la pension de retraite est entrée en paiement en 2018, 55 % étaient des femmes. (Source : id.)

⇒ **Focus sur les départs à la retraite, par catégorie hiérarchique**



1.3. 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)

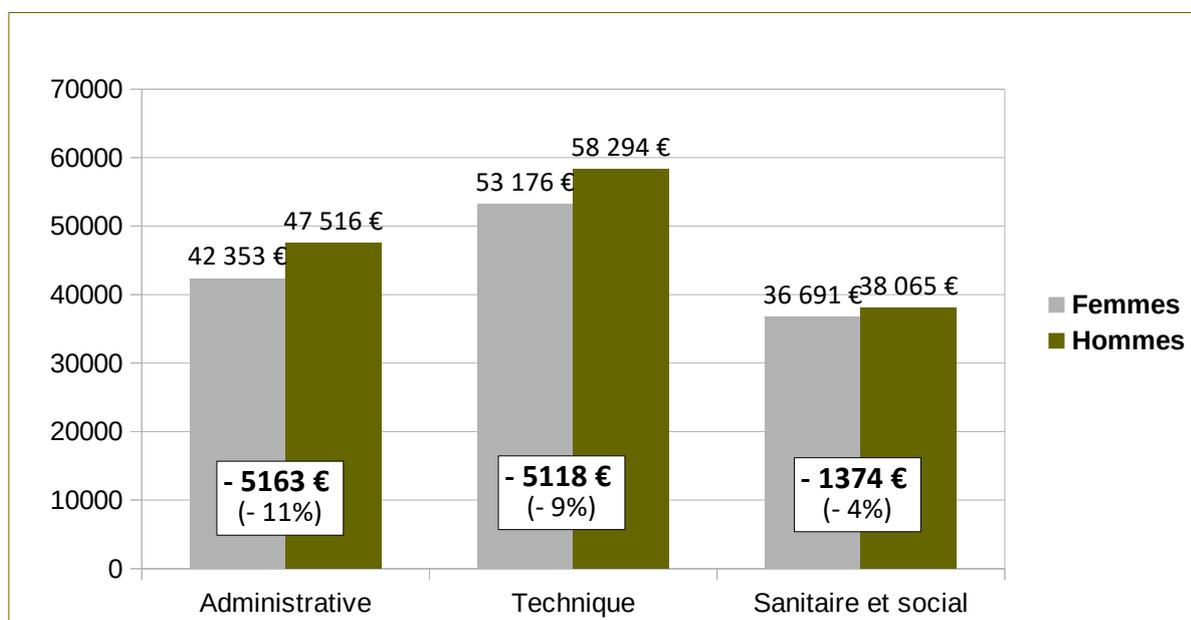
Au sein de la collectivité

Avertissement :

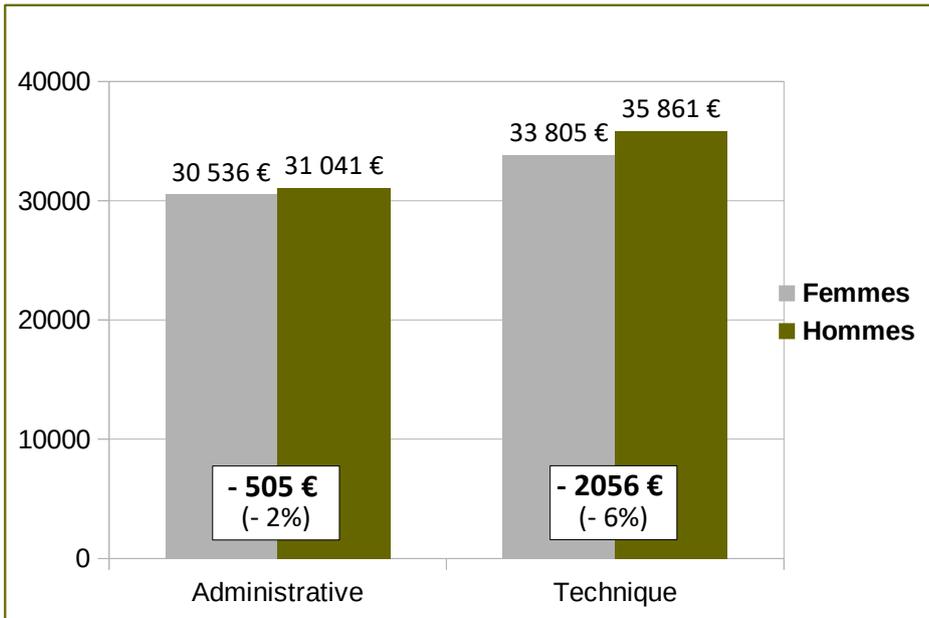
Différents indices de pondération doivent être pris en compte dans l'analyse et l'interprétation des données genrées présentées ci-après. Plusieurs facteurs peuvent en effet agir sur l'écart de rémunération observé entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité : l'ancienneté, le temps partiel,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

- **Rémunérations annuelles brutes par catégorie hiérarchique et par filière, en ETP** (pour les catégories et filières comptabilisant plus de 30 ETP)

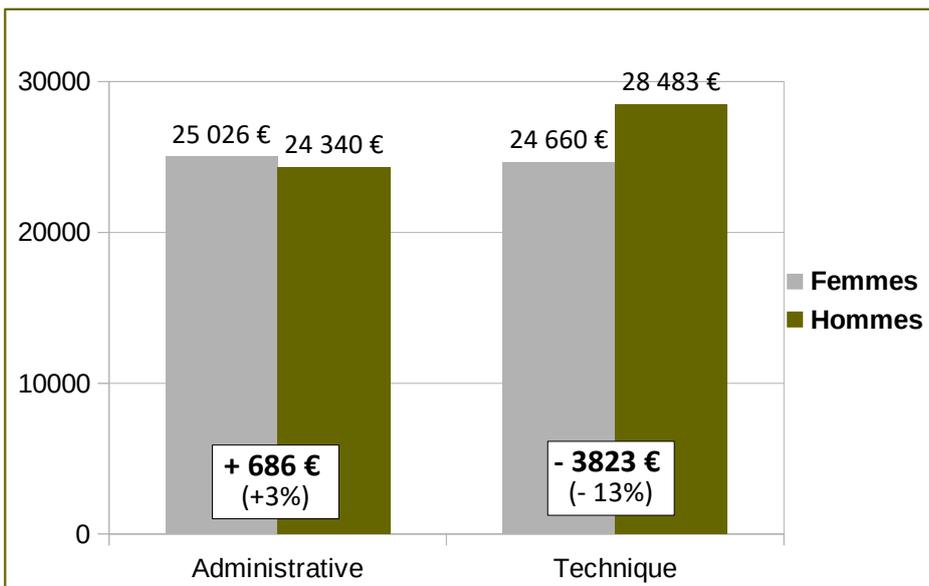
Catégorie A :



Catégorie B :



Catégorie C :



⇒ **Focus sur les heures supplémentaires rémunérées**

On comptabilise 27 786 heures supplémentaires rémunérées pour les agent·es titulaires, stagiaires et contractuel·les 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	4 232	22 928
Contractuel·les	225	401
TOTAL	4 457	23 329

- **Nombre respectif de femmes et d'hommes percevant les 10 plus hautes rémunérations brutes versées en 2019**

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 nationales

Parmi les collectivités ayant publié ces données en ligne, il y a en moyenne 3,25 femmes parmi les dix plus hautes rémunérations dans les communes, 4 dans les départements et 3 dans les régions.
(Source : La Gazette des communes - 30 juillet 2020)

Données de la collectivité

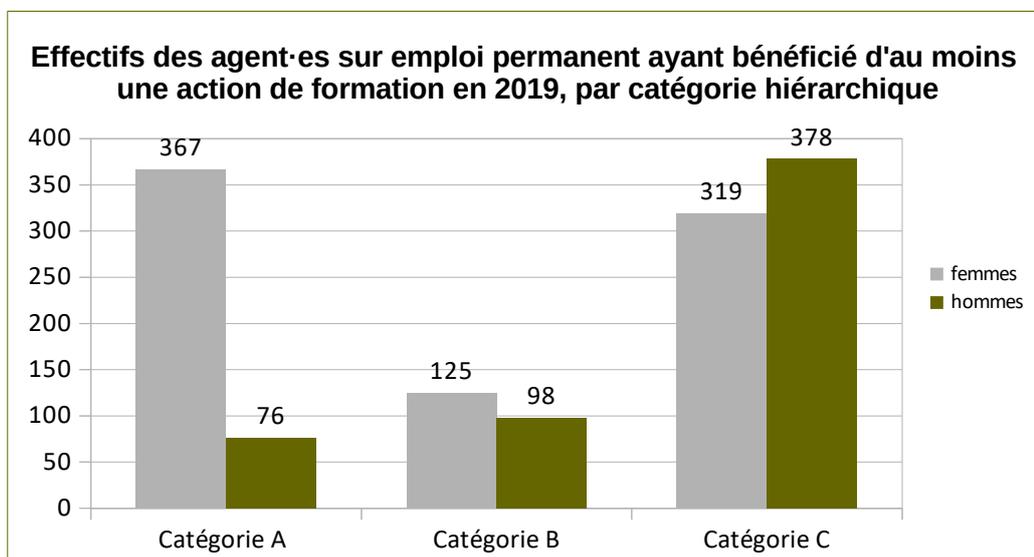
Dénomination de l'employeur	Année	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
CONSEIL DEPARTEMENTAL DES PYRENEES ORIENTALES	2019	4	6

1.4. Formation

1 363 agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les sur un emploi permanent ont participé à au moins une formation en 2019. L'évolution des effectifs concernés entre 2017 et 2019 est la suivante :

Evolution des effectifs fonctionnaires ou contractuel-les sur emploi permanent ayant suivi au moins une action de formation entre 2017 et 2019			
	Effectifs 2017	Effectifs 2019	Variation 2017/2019
Femmes	905	811	- 10 %
Hommes	537	552	+ 3 %
Total	1442	1363	- 6 %

- Par catégorie hiérarchique



Comme les années précédentes, les agentes sont d'une manière générale plus nombreuses à participer à des actions de formation (811 femmes pour 552 hommes, soit 60 %), notamment en catégorie A (83%). En revanche, les agentes en catégorie C en ont moins bénéficié (46%)

Par ailleurs, 5 femmes et 1 homme ont pu réaliser un bilan de compétences financé par la collectivité au cours de l'année 2019. Une agente a bénéficié d'un congé de formation ; aucun-e agent-e de la collectivité n'a en revanche constitué de dossier VAE¹ durant cette même période.

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).

- **Par type de formation**

⇒ **Nombre d'agent-es sur emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation* dans l'année, toutes catégories hiérarchiques confondues**

(*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.)

Type de formation	Femmes	Hommes	% F/H
Formation de perfectionnement	1613	1190	58 %
Formation statutaire	478	179	73 %
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	54	30	64 %
Formation personnelle (hors congé formation)	6	1	86 %

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

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

Afin de sensibiliser toutes les parties prenantes de la collectivité en leur faisant partager des objectifs communs et une culture commune de l'égalité, 5 sessions ont été organisées dès octobre 2019 en direction :

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

En 2020 et en raison du contexte sanitaire lié au Covid-19, les 6 sessions de formation se sont tenues par visioconférence et par demi-journées. Destinées aux responsables de service et chargé·es de mission, elles ont eu lieu du 18 au 20 mai, du 2 au 4 juin, puis les 6 et 8 octobre.

1.5. Conditions et organisation du temps de travail – Articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

- 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 %	934	805	1739
Temps partiel	321	28	349
- Dont temps partiel 50 %	8	2	10
- Dont temps partiel 80 %	253	21	274
- Dont temps partiel 90 %	50	4	54
- Dont temps partiel autre (60 ou 70%)	10	1	11

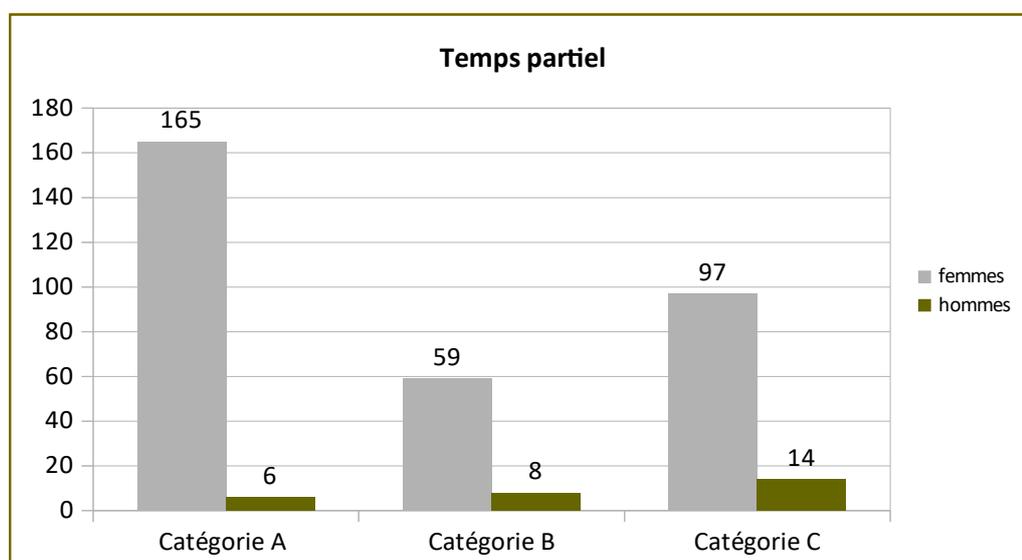
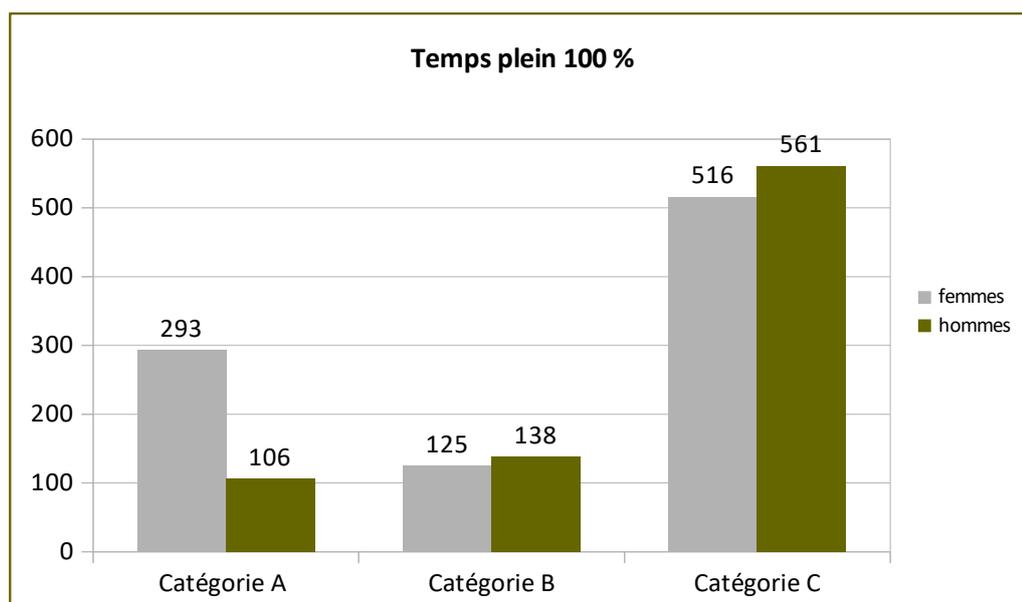
* Ne sont ainsi pas comptabilisé·es les agent·es remplaçant·es ponctuel·les

54 % des postes à temps plein sont occupés par des femmes ; elles occupent 92 % des postes à temps partiel (- 1 point par rapport à 2018).

⇒ **Temps partiel : une baisse du nombre de femmes et une légère progression du nombre d'hommes en 2019**

- 321 femmes travaillent à temps partiel, soit 25,5 % de l'effectif féminin sur emploi permanent (-2,5 pts par rapport à 2018).
- 28 hommes travaillent à temps partiel, soit 3,4 % de l'effectif masculin (+ 0,5 pt/ 2018).

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



Effectifs à temps partiel (%) par catégorie hiérarchique et évolution 2018-2019 (pts)		
Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Catégorie A	36 % (-2pts)	5 % (+3pts)
Catégorie B	32 % (-7pts)	5,5% (-0,5pt)
Catégorie C	16 % (-2pts)	2,5 % (+0,5pt)

Exemple de lecture du tableau : 36 % des femmes de catégorie A sont à temps partiel en 2019, contre 38 % en 2018. 5 % des hommes de catégorie A sont quant à eux en temps partiel, contre 2 % en 2018.

- **Contraintes particulières concernant le temps de travail**

Contraintes	Femmes	Hommes
Horaires décalés	0	129
Travail de nuit	0	9
Travail le week-end	15	18
TOTAL	15	156

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.

9 % 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. Ces données sont sensiblement identiques à celles du précédent rapport.

- **Violences envers le personnel**

Type de signalement DRH	Femmes	Hommes
Agissements sexistes <i>Est défini comme tel tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. 1142-2-1 du Code du travail)</i>	3	0
Harcèlement moral <i>Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail [du salarié] susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L1152-1 du Code du travail)</i>	7	9
Harcèlement sexuel <i>Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (art. 222-33 du Code pénal)</i>	2	0
Actes de violences physique	7	3
TOTAL	19	12

- **Compte Épargne Temps (CET)**

Nombre d'agent-es ayant un CET au 31 décembre 2019, par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Catégorie A	237	86
Catégorie B	84	81
Catégorie C	299	277
TOTAL	620	444

Nombre de jours utilisés au titre du CET

	Femmes	Hommes
Nombre de jours utilisés (sous forme de congés ou indemnisés) au titre du CET	1221	1459

1 064 agent-es de la collectivité disposent d'un Compte Épargne Temps (CET) au 31 décembre 2019, dont 620 femmes et 444 hommes. 2 680 jours ont été utilisés au titre du CET en 2019 (-55 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).

- **Congé parental**

11 femmes et 3 hommes étaient en congé parental au 31 décembre 2019 (79 % de femmes).

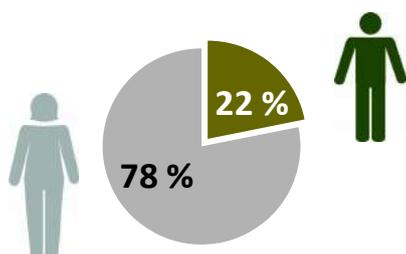
- **Congé paternité et d'accueil du jeune enfant**

En 2019, 12 agents ont pris 139 jours dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Données nationales

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

- **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).
68 femmes et 19 hommes étaient en disponibilité au 31 décembre 2019.

- Télétravail

Nombre d'agent-es bénéficiant du dispositif télétravail au 31 décembre 2019, par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Catégorie A	11	2
Catégorie B	7	1
Catégorie C	16	3
TOTAL	34	6

Nombre d'agent-es bénéficiant du dispositif télétravail au 31 décembre 2019, par filière

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Administrative	25	2
Technique	3	4
Médico-sociale	6	0
TOTAL	34	6

Evolution 2018-2019 des bénéficiaires du dispositif télétravail

	2018	2019	Evolution
Femmes	20	34	+ 14
Hommes	2	6	+ 4
TOTAL	20	40	+ 20

1.6. Focus sur la gestion des Ressources Humaines durant la crise sanitaire liée au Covid-19 (pendant et post-confinement)

Les effectifs ci-dessous concernent les agent-es sur emploi permanent et non permanent.

- **Situation des agent-es en période de confinement (17 mars – 10 mai)**

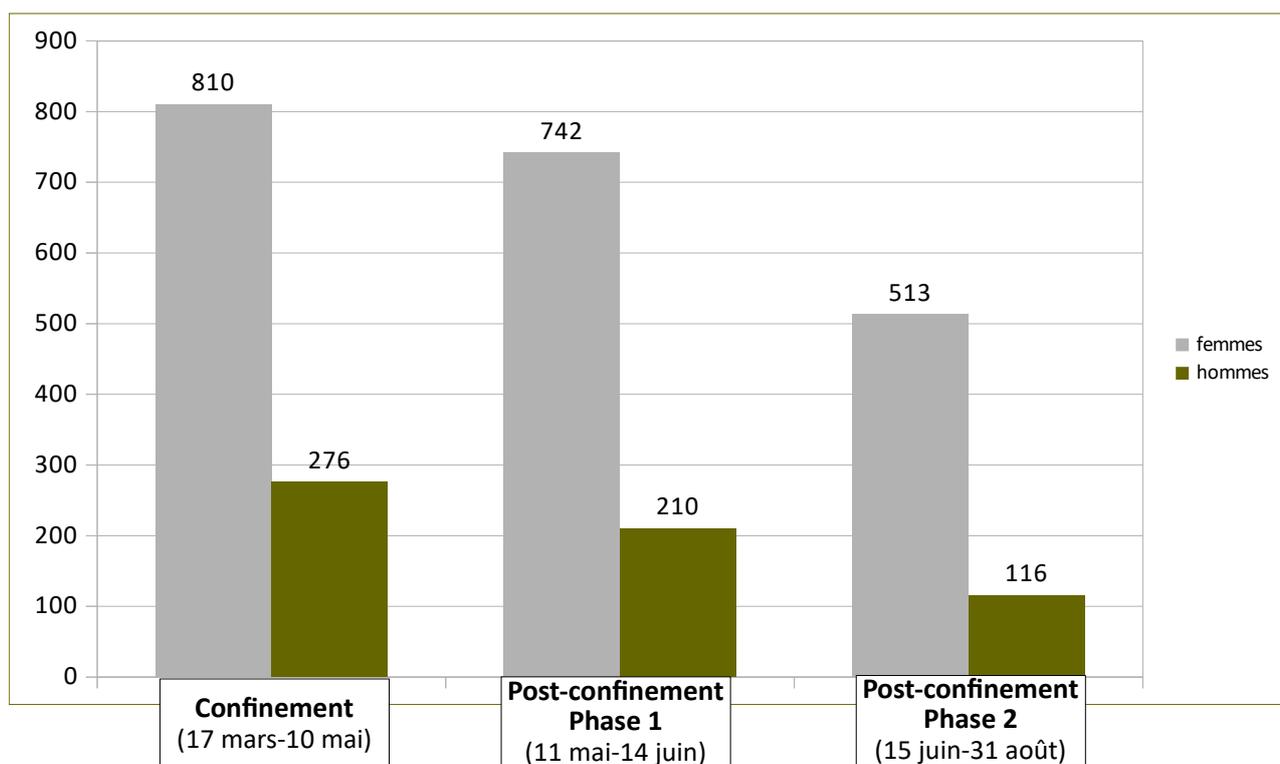
Situation agent-es / Période de confinement		Femmes	Hommes	Total
Agent-es ayant assuré la continuité du service :	- Sur site	528	498	1026
	- En télétravail	810	276	1086
Agent-es en Autorisation Spéciale d’Absence (ASA) Garde d’enfant*		283	81	364

* Agent-es ayant des enfants de moins de 14 ans, sans moyen de garde et ne pouvant pas télétravailler

À noter : Les données ci-dessus recensent la situation des agent-es durant la période de confinement, situation qui pour certain-es a pu évoluer au cours des semaines.

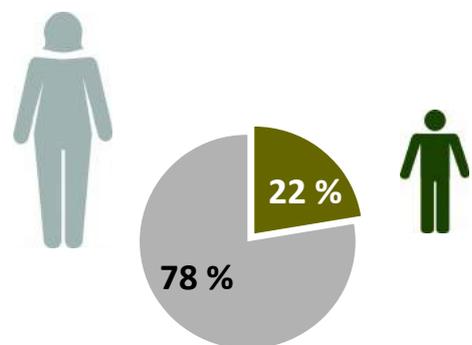
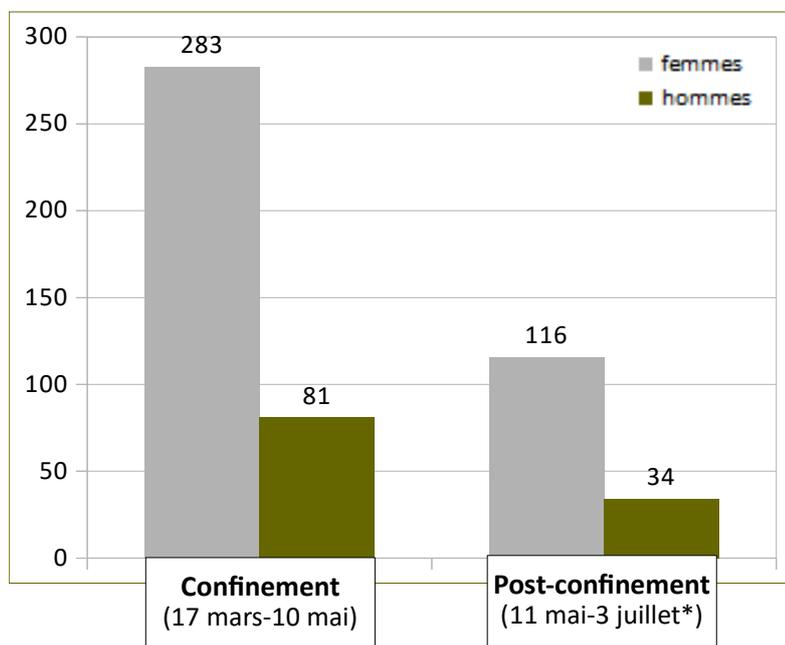
- **Dispositif télétravail en période de confinement et post-confinement**

⇒ **Nombre d’agent-es ayant bénéficié d’une convention de télétravail durant les périodes de confinement et post-confinement**



- **Dispositif ASA Garde d'enfant(s) durant les périodes de confinement et post-confinement**

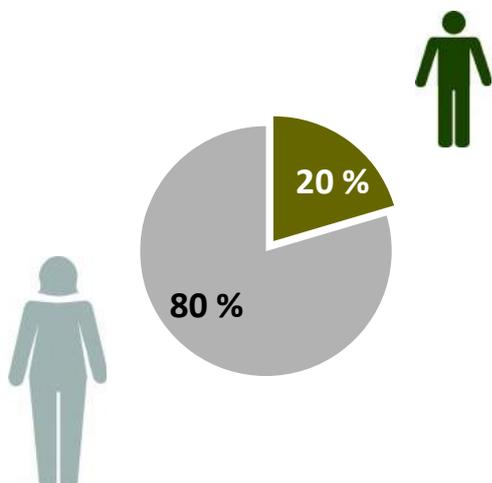
⇒ **Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) Garde d'enfant(s) durant les périodes de confinement et post-confinement**



Répartition F/H ASA Garde d'enfant(s)

* 3 juillet : date de clôture du dispositif.

- **Dispositif « Plateforme téléphonique solidaire »**



Lancé en avril, ce dispositif avait pour objectif d'identifier les besoins urgents de personnes du territoire identifiées comme fragiles par la DGA Solidarités tout en préservant le lien social durant cette période de confinement.

49 agent-es se sont ainsi porté-es volontaires pour gérer plus de 7000 appels, dont 39 femmes et 10 hommes.

2. VERS L'EXEMPLARITÉ DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PLAN D' ACTIONS 2020-2021 RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2.1. 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 discriminations², 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 (+ partenaires le cas échéant) ainsi que le calendrier de réalisation.

Document support

⇒ *Référentiel de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (DGAFP – 2019)*

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

2.2. Plan d'actions 2020-2021 relatif à l'égalité professionnelle

Ce plan d'actions pluriannuel vise à renforcer l'engagement de la collectivité pour une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et s'articule en interne autour de **trois objectifs et 10 actions** :

OBJECTIF 1	GARANTIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENT-ES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ
Action 1	<i>Veiller à utiliser des termes non genrés dans les publications et descriptions de postes</i>
Action 2	<i>Produire des statistiques genrées dans les processus de recrutement</i>
Action 3	<i>Sensibiliser les managers intervenant dans les processus de recrutement à la non-discrimination</i>
Action 4	<i>Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement</i>
Action 5	<i>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</i>

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

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

⇒ *Chacune des 10 actions est déclinée sous forme de fiche détaillée en annexe du présent rapport (pp. 49 et suivantes).*



VOLET TERRITORIAL

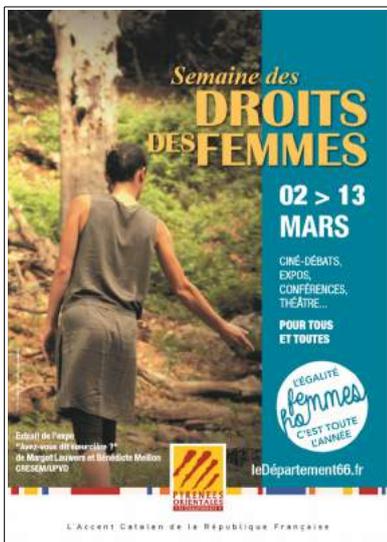
POLITIQUES DÉPARTEMENTALES CONDUITES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

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+³-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. visuelle édition 2020 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 1^{er} 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 2021.

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

3. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

3.1. Focus sur la crise sanitaire Covid-19 : données locales

Données chiffrées du 39 19 – Violences Femmes Info⁴

211 : c'est le nombre d'appels au 39 19 provenant du département des Pyrénées-Orientales au 1^{er} semestre 2020, soit une hausse de +129 % par rapport au 1^{er} semestre 2019.

Données chiffrées transmises par les associations locales⁵ et les services de police et gendarmerie

(Source : Comité Local d'Aide aux Victimes dédié aux violences conjugales du 30 septembre 2020 – Auteur document support : DDDFE / DDCS)

Données nationales

97 481 : c'est le nombre d'appels reçus sur la plateforme téléphonique 3919 au premier semestre 2020. Ce chiffre a quasiment doublé par rapport au 1^{er} semestre 2019 (+ 192%). On observe notamment une « explosion » du trafic d'appels durant la période de confinement (semaines 13 à 23), avec une moyenne de 2100 appels traités par semaine.

(Source : FNSF – synthèse d'activité 1^{er} semestre 2020)

Les données communiquées par les associations et les intervenantes sociales en police et gendarmerie ont permis d'établir les constats suivants :

- **Pendant le confinement**, 516 contacts ont été enregistrés (informations, primo-accueil et, le cas échéant, orientation vers un partenaire) et ont concerné très majoritairement des femmes (98%). Parmi ces contacts, 297 ont bénéficié d'un accompagnement (soit 58%). L'évolution des contacts enregistrés par rapport à 2019 durant la même période fluctue selon les associations ayant contribué à la collecte des données : de -17 % pour certaines à + 93 % pour d'autres.
- **À la sortie du confinement**, 792 contacts ont été enregistrés (soit une hausse de 35 % par rapport à la période de confinement), et 88 % d'entre eux ont été suivis d'un accompagnement.

3.2. L'engagement du Département en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes

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

⁴ 3919 : Géré par Fédération Nationale Solidarités Femmes, ce numéro gratuit et anonyme permet d'assurer pour les femmes victimes de violences une écoute téléphonique ainsi qu'une orientation le cas échéant vers des associations locales spécialisées

⁵ Apex, CIDFF 66, France Victimes 66, Femmes Solidaires 66, Planning Familial 66

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 et animant l'Observatoire des violences envers les femmes du Département des Pyrénées-Orientales (Odvef 66) – (*cf. focus en page suivante*) ;
- en soutenant les associations d'aide aux victimes de violences ;
- en développant des permanences spécialisées « violences conjugales » au sein des Maisons Sociales de Proximité, en partenariat avec l'association APEX ;
- en cofinçant des postes de travailleuses sociales au sein du commissariat et des gendarmeries du département pour l'accueil et l'orientation des femmes victimes ;
- en participant à la cellule « violences conjugales » pilotée par le Parquet, et à la Commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle pilotée par les services de l'État ;
- 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 au réseau des collectivités et d'élus·es engagés 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). Créée en 2003, cette association a pour objectif d'accompagner les élus·es de tout niveau territorial qui souhaitent s'investir dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elle conduit ainsi auprès des collectivités territoriales des actions de sensibilisation, de formation et de communication afin de mettre en œuvre une politique globale de lutte contre les violences exercées à l'encontre des femmes ;
- en organisant des interventions en binôme « référente violences conjugales / Odvef 66 » auprès des équipes sociales et médico-sociales ;
- en soutenant des actions de prévention de la prostitution en partenariat avec le Mouvement du Nid, et en organisant des actions de formation avec l'Amicale du Nid ;
- en proposant sur son site internet des ressources en matière de prévention et d'accompagnement des femmes victimes de violences ;
- en participant financièrement au dispositif « Téléphone Grave Danger » ;
- en mettant à disposition, dans le cadre du pôle ressources Égalité, des outils dédiés (ouvrages, expositions, etc.).

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

Créé en juin 2014 et animé par le Département, l'Odvef66 réunit l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs intervenant dans le champ des violences faites aux femmes, ainsi qu'un Comité consultatif des usagères. En cohérence avec les directives nationales, ses objectifs sont les suivants :

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

Actions réalisées, reconduites et/ou en cours :

- **Dans le cadre de la gestion de la crise Covid-19** : déploiement et/ou renforcement de dispositifs locaux durant la période de confinement (recensement et diffusion de l'offre de service dédiée poursuivant son activité dans ce contexte inédit, poursuite d'une veille active auprès du réseau des partenaires, large diffusion des affiches et plaquettes d'information à destination des femmes victimes de violences conjugales et/ou des témoins. C'est ainsi que, dès avril, 10 000 dépliants ont pu être distribués aux forces de l'ordre – 1890 exemplaires en zone police, 4650 exemplaires au sein des brigades de gendarmerie – ainsi qu'à l'ensemble des officines du département – 3460 exemplaires) ;
- Mise en place de séquences de sensibilisation en direction des professionnel·le·s et/ou du grand public dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes aux alentours du 25 novembre, durant la Semaine des droits des femmes en mars, ou dans le cadre du Calendrier des événements Égalité (*cf. tableau des événements en page suivante*) ;
- Organisation de cycles d'ateliers d'auto-défense féministe à destination des femmes victimes de violences ou souhaitant s'en préserver, accompagnées par les travailleurs sociaux des Maisons Sociales de Proximité de Perpignan (du 9 novembre au 7 décembre 2020) ;

- Projet de déclinaison de la plaquette d'information à destination des femmes victimes de violences conjugales et/ou des témoins en plusieurs langues et en format dématérialisé (téléchargeable en ligne) ;
- Afin de disposer d'une meilleure connaissance des violences faites aux femmes à l'échelle du territoire départemental, élaboration d'un tableau de bord de recueil de données chiffrées ;
- Comité consultatif des usagères : réalisation d'une charte de fonctionnement ; participation à la formation « *Valeurs de la République et laïcité* » proposée par la Délégation Départementale aux Droits des Femmes / DDCS (8 et 15 décembre 2020) ;
- Animation du pôle ressources en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et mise à disposition d'outils dédiés.

3.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES Manifestations proposées par le Département et ses partenaires (liste non exhaustive)

Semaine des droits
des femmes

2 au 13 mars 2020

- **Café féministe « Culture du viol : quel impact sur les filles et les garçons ? »** (Médiathèque, ville de Bourg-Madame, Mouvement du Nid 34)
Échange-débat sur la question de la culture du viol et de son impact sur les interactions entre filles et garçons, femmes et hommes.
- **Théâtre participatif « filles, garçons : demain nous appartient ! »** par la Compagnie les Bradés (Le Département, Mouvement du Nid, Éducation nationale, DRDFE, FIPD, Région Occitanie)



© Le Département 66

- **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 3^e 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.

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.

<p style="text-align: center;">Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes</p> <p style="text-align: center;">- 30 novembre 2020</p> <p style="text-align: center;"><i>REPORTÉ</i> <i>Crise Covid-19</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Séquence de sensibilisation en direction des professionnel·les « <i>Cyberviolences dans un contexte de violences conjugales : de quoi parle-t-on ? Comment les repérer pour mieux accompagner et protéger les victimes ?</i> » : <p>I. Cyberviolences conjugales : de quoi parle-t-on ? Présentation des différentes formes de cyberviolences conjugales(1) à travers une représentation théâtrale composée de saynètes mettant en scène des situations directement issues d'études documentaires et d'associations intervenant dans la prévention et la prise en charge des femmes victimes de violences. (1) <i>Formes de cyberviolences conjugales repérées : cybercontrôle, cyberviolences sexistes et sexuelles, cyberharcèlement, cybersurveillance, cyberviolences économiques et/ou administratives, cyberviolences via les enfants.</i></p> <p>II. Le cadre juridique : que dit la loi face aux cyberviolences conjugales ? – Présentation des textes applicables concernant les différentes formes de cyberviolences conjugales exposées durant le spectacle – Éclairage sur la loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales</p> <p>III. En tant que professionnel·le, comment repérer pour mieux agir dans l'accompagnement des victimes ? – Présentation des recommandations du rapport du HCEfh « En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne : une urgence pour les victimes » – Présentation de dispositifs nationaux de lutte contre les violences faites aux femmes en ligne – Présentation d'outils d'aide à la protection des outils numériques</p>
<p style="text-align: center;">Calendrier des événements Égalité</p>	<div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <ul style="list-style-type: none"> • Spectacle « <i>Ce corps, mon corps</i> » Action de sensibilisation auprès des élèves de 4ème du collège Pierre Fouché à Ille-sur-Têt 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 octobre 2020) • Cycle d'ateliers d'auto-défense féministe à la MSP Perpignan (du 9 novembre au 7 décembre 2020) </div> <p>Animés depuis 2015 par Isabelle Sentis, formatrice en Seïto Boei, les ateliers sont proposés aux femmes suivies et identifiées par les assistant·es sociaux·les des MSP Perpignan Nord et Sud, susceptibles d'être en prise avec des violences et/ou souhaitant s'en préserver. ⇒ <i>REPORTÉ / Crise Covid-19</i></p>

4. ÉDUCATION A LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

4.1. 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 ainsi développé des actions transversales en lien avec la Direction Éducation Jeunesse et Sports, ainsi que des partenariats avec les acteurs de la petite enfance, les structures Jeunesse et l'Éducation nationale. Elle a mis en œuvre diverses actions de sensibilisation autour de cette thématique :



© M.Jauzac / Le Département 66

- Depuis 2013 et dans le cadre de la Semaine des droits des femmes : organisation d'une journée de sensibilisation en direction des jeunes autour du concours vidéo départemental « *Buzzons contre le sexisme !* » en partenariat la plate-forme ressources Matilda.education. La 8^e édition du concours a eu lieu le mercredi 11 mars 2020 au Palais des rois de Majorque (cf. photo ci-jointe et focus sur le palmarès 2020 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 collège (2019) ;
- Interventions-ateliers à partir de différents supports en lien avec la thématique et adaptés à la demande des structures et/ou établissements (collèges et lycées, Faculté d'éducation – Université de Montpellier, SDIS 66) ;
- Soutien aux associations intervenant en milieu scolaire sur l'éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et les inégalités de genre ;
- Animation d'un pôle ressources : acquisition d'outils pédagogiques en matière d'éducation à la lutte contre les stéréotypes en vue de les mettre à disposition des enseignant-es, éducateur-rices et structures jeunesse souhaitant sensibiliser les jeunes sur cette question ;
- 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 le concours vidéo départemental 2020 « Buzzons contre le sexisme ! »

Fortement engagé en faveur d'une éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge, le Département décline depuis 2013 à l'échelle départementale et en partenariat avec Matilda.education, plateforme de ressources égalité à l'initiative du projet, le concours vidéo annuel « Buzzons contre le sexisme ! » durant la Semaine des droits des femmes, en présence et avec le soutien des structures Jeunesse et Égalité du département.

L'édition 2020 a été remarquable à plus d'un titre puisque d'une part, elle a enregistré une participation record au niveau départemental (18 courts-métrages présentés cette année), et d'autre part les jeunes vidéastes catalan-es ont été primé-es de manière inédite au niveau régional puis national (3 structures concernées, cf. palmarès 2020 ci-dessous).

Le club féministe du collège Pierre Fouché s'est particulièrement illustré à l'occasion de cette 8^e édition, puisque la vidéo qu'il a réalisée, « Le Club F », a été récompensée par plusieurs prix :

- le 1^{er} Prix départemental
- le 1^{er} Prix Occitanie, catégorie extra-scolaire
- le 2^e Prix (inter)national, catégorie moins de 15 ans



© M.Jauzac / Le Département 66

Ce travail a pu être également salué le 9 octobre 2020 à l'occasion d'une rencontre où la Présidente du Département a remis officiellement aux membres du Club F le diplôme du 1^{er} prix départemental en présence de leurs camarades (cf. photo ci-jointe).

Concours vidéo « Buzzons contre le sexisme ! » – Palmarès 2020

Équipes lauréates au concours départemental (Palais des rois de Majorque – 11 mars 2020)

- Le Club féministe du collège P. Fouché à Ille-sur-Têt, pour sa vidéo « Le club F » (Prix départemental 2020)
- L'ALAE Square Platanes à Perpignan, pour sa vidéo « Merci » (Prix Coup de cœur du Jury)
- L'ALAE Jordi Barre à Perpignan, pour son court-métrage « Le débat » (Prix du Public)

Équipes catalanes lauréates au concours Occitanie (Remise des prix à distance – 12 juin 2020)

- Club féministe du collège Pierre Fouché à Ille sur Têt, pour la vidéo « Le club F » : 1^{er} prix Occitanie, catégorie extra-scolaire ;
- Juniors du 7^e Art et PIJ Ille-sur-Têt, pour la vidéo « Tout à perdre » : 2^e prix Occitanie, catégorie extra-scolaire ;
- ALAE Jordi Barre à Perpignan, pour « Le débat » : 3^e prix Occitanie, catégorie extra-scolaire.

Équipe catalane lauréate au concours (inter)national (Remise des prix à distance – 10 juin 2020)

- Club féministe du collège Pierre Fouché à Ille sur Têt, pour la vidéo « Le club F » : 2^e prix (inter)national, catégorie moins de 15 ans.

4.2. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020

	LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES Manifestations 2020 proposées par le Département et ses partenaires <i>(liste non exhaustive)</i>
Semaine des droits des femmes - 2 au 13 mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Conférence « <i>Tabous et clichés sexistes véhiculés par la biologie</i> » par Virginie Bordes, Professeure de SVT au lycée Rosa Luxemburg à Canet-en-Roussillon et collaborant avec le réseau SVT Égalité (Le Département) • 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) • Soirée thématique « <i>Femmes compositrices, femmes invisibles ?</i> » (Le Département, Conservatoire à Rayonnement Régional PMM, Cie Ijika) • Émissions web-radio « <i>Agissons pour l'égalité filles-garçons dans les filières et dans le sport !</i> » (Lycée Pablo Picasso-Éducation nationale) • Lecture « <i>Les femmes qui lisent sont dangereuses</i> » (Femmes Solidaires 66, Le Département) • Exposition « <i>Les découvreuses anonymes</i> » (Ville de Thuir, Wax Sciences, Le Département) • Soirée-débat « <i>Féminin, féminité, féminisme, féminitude...</i> » (École Sans Frontières 66) • 8^e édition du concours vidéo départemental « <i>Buzzons contre le sexisme !</i> » (Le Département / Matilda.education) • Exposition photographique « <i>Ja l'hem fet ! On l'a fait !</i> » de Cendrine Margail (Le Département / Planning Familial 66) • Théâtre-forum « <i>Une histoire de genres</i> » (AFEV Perpignan) • Conférence-exposition « <i>Avez-vous dit sœurcière ?</i> » (OIKOS, CRESEM, UPVD, Le Département) • Visite et découverte de la frise historique « <i>Droits des femmes et égalité femmes-hommes : les dates marquantes</i> » (Service des Sites Historiques, Direction Culture Patrimoine Catalanité – Le Département) • « <i>Quinzaine de l'égalité</i> » La Maison de Ma région Perpignan – Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée • Séquences d'animation « <i>Exploration du genre avec les Petits débrouillards !</i> » (Les Petits Débrouillards / Le Département) • Exposition « <i>Tous les métiers sont mixtes !</i> » de Femmes Ici & ailleurs (AFEV / Le Département / Éducation nationale)
Calendrier des événements Égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Interventions en milieu scolaire sur le thème de la promotion de l'égalité filles-garçons et de la prévention des violences sexistes (<i>cf. bilan des actions conduites en 2020 en page suivante</i>)

- **Focus sur les actions conduites en 2020 en milieu scolaire**

BILAN DES ACTIONS DE SENSIBILISATION A LA PRÉVENTION DES STÉRÉOTYPES SEXISTES EN DIRECTION DES PUBLICS SCOLAIRES				
Date	Lieu	Intitulé de l'action	Thème	Public
3 et 4 février	Collège Irène Joliot Curie Estagel	« <i>Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	75 élèves (3 classes de 3 ^e)
5 et 6 février	Collège Jean Moulin Perpignan	« <i>Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	170 élèves (7 classes de 4 ^e)
2 mars	Collège P. Moreto Thuir	Spectacle « <i>Ce corps, mon corps</i> »	Malaise adolescent / Prévention des violences sexistes	220 élèves (classes de 4 ^e)
3 mars	Palais des rois de Majorque	Spectacle « <i>Ce corps, mon corps</i> » (2 représentations)	Malaise adolescent / Prévention des violences sexistes	300 élèves (collèges J. Moulin et Albères d'Argelès + lycées A. Maillol et Bon Secours)
	Salle Canigou Site Christian Bourquin	Spectacle « <i>Noémie, Fatima, Maylis et les autres</i> »	Prévention des violences sexistes et sexuelles dans le sport	150 élèves
9 mars	Lycée Rosa Luxemburg Canet en Roussillon	Théâtre-forum « <i>Filles, garçons : demain nous appartient !</i> »	Égalité filles-garçons, violences sexistes et sexuelles, prévention risque prostitutionnel	85 élèves (Terminale scientifique, 2 ^{de} pro Maintenance Nautique, Terminale pro Sellerie)
	Lycée P. Picasso Perpignan	Théâtre-forum « <i>Filles, garçons : demain nous appartient !</i> »	Égalité filles-garçons, violences sexistes et sexuelles, prévention risque prostitutionnel	90 élèves (1 classe 2 ^{de} , 1 classe 2CAEPE)
11 mars	Palais des rois de Majorque	Jeu participatif « <i>Si tu étais... ou les droits d'une petite fille ici et là-bas..</i> »	Droits de l'enfant	40 enfants (CLAE Céret / ALSH Romain Rolland Arrels)
	Palais des rois de Majorque	Concours vidéo « <i>Buzzons contre le sexisme</i> »	Éducation à la lutte contre les stéréotypes sexistes	180 élèves et jeunes
19 et 20 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)
3 décembre	Collège St-Paul de Fenouillet	« <i>Égalité filles garçons et prévention des violences sexistes</i> »	Égalité filles-garçons Lutte stéréotypes sexistes	Env. 50 élèves (2 classes de 3 ^e)

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

5.1. 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.

5.2. 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

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

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

5.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020

	ÉDUCATION A LA SEXUALITÉ ET DROIT À DISPOSER DE SON CORPS Manifestations 2020 proposées par le Département et ses partenaires <i>(liste non exhaustive)</i>
Semaine des droits des femmes - 2 au 13 mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Théâtre participatif « Filles-garçons : demain nous appartient ! » par la Compagnie Les Bradés et proposé en milieu scolaire (lycées Rosa Luxemburg à Canet en Roussillon et Pablo Picasso à Perpignan) • 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. • Pièce de théâtre « Du superflu au super flux – spectacle sur les règles des femmes », par le Collectif de l'Âtre. • Soirée thématique « IVG : un choix, un droit » (Archives départementales 66). Conférences : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Histoire de l'avortement</i>, par Sylvie Bouissac (Planning familial 66), - <i>Parcours et accès à l'IVG</i>, par Marie-Isabelle Vivès (Centre hospitalier de Perpignan, sage-femme coordinatrice du pôle femmes enfants) et Catherine Lotz (Centre hospitalier de Perpignan, sage-femme du service de l'orthogénie), - <i>Soigner en service d'IVG aujourd'hui</i>, par Sabrina Fréchinis (Polyclinique Méditerranée, psychologue clinicienne) - <i>Histoires de vies</i>, par Claudine Martinez (Clinique Saint-Pierre, gynécologue obstétricienne) et Corinne Casas (sage-femme libérale) - <i>Passer la frontière pour avorter : des silences parlants</i>, par Sophie Avarguez et Aude Harlé (sociologues, UPVD).
Calendrier des événements Égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Spectacle « Ce corps, mon corps » Action de sensibilisation auprès des élèves de 4^e du collège Pierre Fouché à Ille-sur-Têt 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 octobre 2020)

6. LUTTE CONTRE LES LGBT⁶-PHOBIES

6.1. 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.

Le 17 mai 2020, face à l'impossibilité d'organiser des événements dans le cadre de la crise sanitaire, la Présidente du Département a toutefois souhaité réaffirmer son engagement en faveur de la lutte contre les LGBT+phobies en répondant à l'appel de l'association LGBT+66 et en arborant symboliquement le drapeau arc-en-ciel.

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.

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

Fermelement engagé dans la lutte contre les discriminations, le Département des Pyrénées-Orientales se mobilise pour la défense des droits des personnes LGBT+ au travers des politiques publiques qu'il met en œuvre à l'échelle du territoire départemental. 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

⁶ LGBT+ : Lesbiennes, Gays, Bis, Transgenres 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 transsexuel·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.

FOCUS

Le Département, première collectivité signataire de la charte « 10 engagements pour mieux vivre ensemble dans notre département »



Fermement mobilisé dans la lutte contre les LGBT-phobies et plus largement contre toute forme de discriminations, le Département a souhaité réaffirmer son engagement en faveur des droits des personnes LGBT+ par la signature de la charte « 10 engagements pour mieux vivre ensemble dans notre département » avec la Fédération LGBTI+ et localement avec l'association LGBT+66 (voté à l'unanimité lors de la séance publique du 19 octobre / signature le 6 novembre 2020).

En signant la charte, le Département des Pyrénées-Orientales s'engage ainsi à :

- agir contre les LGBT-phobies et les discriminations en mobilisant tous les acteurs ;
- répondre aux besoins et préoccupations du public LGBT+ ;
- soutenir les associations LGBT intervenant dans la prévention, et leur reconnaître un rôle de partenaires.

6.3. Événements et actions de sensibilisation organisés en 2020

LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES Manifestations 2020 proposées par le Département et ses partenaires <i>(liste non exhaustive)</i>	
Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie - 17 mai 2020	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> • Face à l'impossibilité d'organiser un événement dans le contexte inédit lié à la crise sanitaire, soutien symbolique du Département par l'affichage du drapeau arc-en-ciel. </div> </div> <p style="font-size: small; margin-top: 5px;">© M.Jauzac / Le Département 66</p>
Calendrier des événements Égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au Festival du cinéma LGBT « <i>Et alors ?</i> » organisé par LGBT+66 du 9 au 11 octobre 2020 • Soutien aux associations intervenant dans la prévention des LGBT-phobies en milieu scolaire (Contact HG, Le Refuge, LGBT+66, SOS Homophobie) • Signature de la charte « 10 engagements pour mieux vivre ensemble dans notre département » en faveur de la lutte contre les discriminations et la défense des droits des personnes LGBT+ (session 19 octobre 2020)

**Politiques départementales en faveur de l'égalité femmes-hommes :
préconisations et orientations pluriannuelles**

POLITIQUES DÉPARTEMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Préconisations et orientations pluriannuelles

<p>Lutter contre les violences faites aux femmes - Odvef66</p>	<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, 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 ; décliner ces outils en plusieurs langues (format dématérialisé) • 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) • Au sein du Comité consultatif des usagères : élaborer une charte de fonctionnement • 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 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.)
<p>Éduquer à la lutte contre les stéréotypes de genre</p>	<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 • Développer la conception, en partenariat avec le Service des Sites Historiques (DCPC), d'outils numériques dédiés et accessibles à tous et toutes via les tables tactiles installées sur les différents sites du Département • Poursuivre les actions de prévention des stéréotypes sexistes auprès des publics scolaires, notamment en collège • 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.) • Mettre à l'honneur toutes les initiatives locales innovantes en matière de prévention des stéréotypes sexistes et des violences de genre (ex : club féministe du collège Pierre Fouché à Ille-sur-Têt) • Promouvoir l'égalité files-garçons dans l'ensemble des instances représentatives (ex : Assemblée Départementale des Collégien·nes)

<p>Éduquer à la sexualité et au droit à disposer de son corps</p>	<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 • Accompagner les projets portés par les structures ou établissements en faisant la demande (ex : projet « <i>A l'abordage de mon lycée</i> » sur les volets contraception et lutte contre la précarité menstruelle – Conseil de Vie Lycéenne du lycée Rosa Luxemburg à Canet-en-Roussillon) • Développer le pôle ressources Égalité par l'acquisition d'outils dédiés (brochures, ouvrages, expositions, etc.)
<p>Lutter contre les LGBT-phobies</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les engagements de la charte co-signée le 6 novembre 2020 avec la fédération nationale LGBTI+ et l'association locale LGBT+66 « <i>10 engagements pour mieux vivre ensemble dans notre département</i> » • Poursuivre 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 du Département 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 2020-2021 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

3 objectifs, 10 engagements
Fiches actions

OBJECTIF 1 – GARANTIR L'ÉGALITÉ F/H EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p style="margin-left: 20px;"><u>Chartes/Conventions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 2. Produire des statistiques générées dans le processus de recrutement	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Disposer de données générées dans les processus de recrutement afin d'évaluer les progrès de la Collectivité en matière d'égal accès aux différents métiers
Cadre réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>1 – Observer les tendances générées des candidatures par type de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 généré des candidatures par catégorie et filière <p>2 – Réaliser un état des lieux sur les tendances générées des candidatures reçues en entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dénombrer les candidatures F/H reçues en jury d'entretiens à partir des procès verbaux établis. Déduire le pourcentage généré des candidatures par catégorie et filière <p>3 – Observer les tendances générées des recrutements réalisés</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	Réfèrent-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 AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 3. Sensibiliser les managers intervenant dans les processus de recrutement à la non-discrimination	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Action 4. Tendre vers une composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir une composition équilibrée des jurys de sélection pour le recrutement
Cadre réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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	<p>Garantir un équilibre F/H dans les avancements de grade et promotions internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Dans le cadre de la préparation des Comités Avancement et Promotion Interne (CAPI), établir au 31 décembre de l'année précédente :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le pourcentage F/H de chaque Cadre d'emplois (CE) • le pourcentage de la représentation F/H des effectifs de la Collectivité <p>et les communiquer aux participant·es des différentes harmonisations et membres des CAPI</p>
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	Partenaires sociaux
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réponses à l'enquête Nombre de réunions du groupe de travail <i>ad hoc</i>
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	<p>Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité</p> <p>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</p>
Cadre réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire 9 mars 2018 • Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 • Décret 13 mars 2020
Descriptif de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (stop.violences@cd66.fr) ou par courrier (sous pli portant la mention « <i>confidentiel</i> ») à : Cellule Stop violences, Hôtel du Département, 24, quai Sadi Carnot - 66 000 PERPIGNAN. <p>⇒ Rédaction schéma de procédure pour le traitement et le suivi des situations + rôle et missions de chaque membre de la cellule</p>
Pilote de l'action	DRH
Partenaires de l'action	DPSBET, Service des assurances et de la protection des agent·es, Direction mission Déontologie, Mission Égalité
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • 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

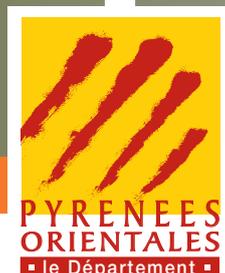
**OBJECTIF 3 – PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL
OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Action 10. Informer et sensibiliser les agent-es de la collectivité	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire 9 mars 2018 • Loi 9 août 2019 transformation de la Fonction publique • Décret 13 mars 2020
Descriptif de l'action	<p>Information des agent-es :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Formation/ sensibilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, Service des assurances et de la protection des agent-es, Direction mission Déontologie, mission Égalité
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2020-2021

Rapport

2020



[leDépartement66.fr](http://leDepartement66.fr)