

Présenté par
Valérie PÉCRESSE
Présidente du conseil régional
d'Île-de-France

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

Sommaire

EXPOSÉ DES MOTIFS	3
ANNEXE AU RAPPORT	6
RAPPORT	7

EXPOSÉ DES MOTIFS

La Région Ile-de-France est largement engagée dans la promotion de l'égalité femmes-hommes sur le territoire francilien, thématique qui fonde sa politique et structure ses interventions.

En effet, si la population de l'Ile-de-France est constituée de plus de 6 millions de femmes, soit **52% de la population francilienne**¹, avec un taux élevé d'emploi de 64%², la population féminine reste néanmoins tributaire d'inégalités professionnelles accrues. De façon plus globale, **les disparités et inégalités entre les femmes et les hommes demeurent une réalité** :

- Les franciliennes salariées gagnent en moyenne 18,5% de moins que les hommes en équivalent temps plein³. Ce chiffre s'élève à près de 40 % chez les cadres de banque et d'assurance, dans le secteur de l'action culturelle (50%) ou encore dans les professions libérales (45 % pour les activités juridiques et comptables et 40% pour les médecins et dentistes). S'agissant de la fonction publique, l'écart persiste à près de 10% en équivalent temps plein.
- Près de 3 fois plus de femmes franciliennes (18%) que d'hommes (6%) sont à temps partiel⁴. Ces chiffres se sont accrues depuis plusieurs années et démontrent la persistance des inégalités ;
- 28% des femmes ont accès à des postes de direction dans la fonction publique territoriale alors qu'elles représentent 61% des emplois en catégorie A⁵
- Seules 27% des entreprises créées en Ile-de-France l'ont été par des femmes ;
- Les violences conjugales sont plus élevées en Ile-de-France (10,9%) que sur l'ensemble du territoire (9%) ;
- Les avances et agressions sexuelles envers les femmes sont plus importantes en Ile-de-France (3,9%) que sur l'ensemble de la France métropolitaine (1,9%) ;
- Plus d'1 Francilienne sur 3 déclare avoir subi du harcèlement ou des violences sexistes et sexuelles dans les espaces publics au cours de l'année⁶ ;
- 68% des Franciliennes âgées de 20 à 25 ans déclarent au moins un fait de violence dans l'espace public⁷.

Partant de ce constat, l'exécutif régional a souhaité faire de la Région Île-de-France **une**

1 Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

2 Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

3 Source : Les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes, Centre Hubertine Auclert, février 2020.

4 INSEE, 19 indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes 2019

5 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes / Chiffres-clés - Edition 2017.

6 Enquête Virage – Violences et rapports de genre, 2018, Centre Hubertine Auclert, Institut National d'Etudes Démographiques

7 Id.

collectivité exemplaire et innovante en matière d'égalité femmes-hommes, de lutte contre les discriminations et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en déployant une stratégie et des politiques **transversales** qui visent à toucher l'ensemble des secteurs d'intervention (éducation, santé, prévention, lutte contre les violences, formation, etc.) et à **mobiliser des moyens importants**.

Dans le même temps, trois priorités guident les actions de l'exécutif : la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cette ambition qui vise à faire de l'Île-de-France un modèle en matière d'égalité femmes-hommes se traduit également dans la politique des ressources humaines de la collectivité, en tant qu'employeur. En effet, la Région s'est engagée dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle réelle entre agents et agentes, notamment au travers de la démarche de labellisation qu'elle a initiée en 2017.

Ainsi, pour mener à bien ces politiques, la Présidente de Région, Madame Valérie PECRESSE, a décidé de nommer auprès d'elle, dès 2016, une déléguée spéciale en charge de l'égalité femmes-hommes, Madame Marie-Pierre BADRE. En outre, la Présidente a également mandaté Madame Béatrice DE LAVALETTE, Vice-présidente en charge du dialogue social, pour mener avec les représentants du personnel les travaux relatifs à l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. Monsieur Patrick KARAM, Vice-Président en charge des Sports, des Loisirs, de la Jeunesse, de la Citoyenneté et de la Vie associative, intervient également, dans le cadre de sa délégation, en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Par ailleurs, l'année 2020 est marquée par **la crise sanitaire et sociale liée à la COVID 19**. Dans ce contexte, le **maintien et le renforcement de l'action régionale** en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes constituent **des enjeux majeurs** pour faire face aux problématiques rencontrées.

Le présent rapport vise ainsi à **exposer l'ensemble des actions mises en œuvre pour l'année 2020** en la matière, **notamment au regard des préconisations précédemment émises⁸**, en référence à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales fixe ainsi trois attendus légaux qui doivent être intégrés à ce rapport :

➤ Une analyse de la situation en interne au regard des problématiques RH. Cette analyse

⁸ Rapport N° CR 2017-12, n°CR 2017-199 et n° 2018-059: rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

peut provenir du rapport de situations comparées ;

- Un recensement des actions menées sur le territoire, dans le cadre des politiques publiques ;
- Un recensement des perspectives et moyens mis en œuvre à cet effet.

Le rapport qui vous est présenté vise ainsi à **exposer des actions menées en matière d'égalité femmes-hommes par la Région Ile-de-France**, tant en qualité d'employeur qu'au travers des politiques publiques qu'elle met en place. **Il a également pour objectif d'établir l'état d'avancement des diverses préconisations émises précédemment**⁹.

Ces préconisations, établies par le rapport n° CR 2017-12, se divisent en **5 axes**, tels que reproduits :

- Agir pour l'égalité professionnelle au sein des services régionaux (Axe 1) ;
- Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité entre les femmes et les hommes (Axe 2) ;
- Agir pour l'égalité professionnelle et dans l'éducation et la formation (Axe 3) ;
- Améliorer et faciliter la vie des franciliennes (Axe 4) ;
- Tendre vers la parité dans toutes les commissions et tous les groupes de travail régionaux (Axe 5).

La délibération n° CR 2018-024 du 3 juillet 2018 pour une Région solidaire vient d'ailleurs **confirmer ces différentes orientations et renforcer les actions à l'endroit des femmes**.

La volonté est de prendre en compte, de manière intégrée et dans l'ensemble des politiques mises en œuvre dans la Région le sujet transversal de l'égalité femmes-hommes.

La présidente du conseil régional
d'Île-de-France



VALÉRIE PÉCRESSÉ

9 Id.

ANNEXE AU RAPPORT

RAPPORT

SOMMAIRE

I. AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	3
1. PROMOUVOIR L'EGALITE DANS SON ROLE D'EMPLOYEUR	3
2. PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN	49
II. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE	57
1. LE SOUTIEN CONFIRME AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT	57
2. LE FINANCEMENT ACCRU DES STRUCTURES FRANCILIENNES ACTRICES DE L'EGALITE	60
III. AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENNES	63
1. PROMOUVOIR L'EGALITE PAR LE SPORT	63
2. PROMOUVOIR L'ACCES DES FEMMES A LA CULTURE	67
3. FAVORISER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC	68
4. DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE AUPRES DES JEUNES	68
5. SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTE	71
6. ŒUVRER EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES	74
7. FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT	75
IV. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	78
1. LE SOUTIEN AU SECTEUR ASSOCIATIF	78
2. UNE ACTION EN FAVEUR DE LA SECURITE DES FEMMES	81
3. LE SOUTIEN A L'ACCOMPAGNEMENT PERENNE	84

AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

BILAN 2020 ET PERSPECTIVES 2021

THEMATIQUE	BILAN 2020	PERSPECTIVES 2021
1. La Région, employeur responsable	Inscription de l'égalité au cœur des politiques internes	Maintenir l'engagement régional et conduire le plan d'action initié dans le cadre du processus de labellisation
	Obtention du label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » décerné par l'AFNOR	
	Analyse du bilan social	
2. Promouvoir l'égalité sur le territoire francilien	Renforcement et développement des dispositifs liés à l'entrepreneuriat au féminin	Maintenir les dispositifs d'accompagnement des femmes entrepreneures
	Soutien financier aux initiatives associatives de promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers	Développer les dispositifs existants et renforcer leur impact
	Œuvrer pour l'emploi durable des femmes	Reconduire les dispositifs existants
	Développement des dispositifs liés à l'articulation des temps de vie personnel et professionnel	Maintenir le soutien financier aux initiatives
3. Promouvoir une orientation professionnelle non stéréotypée	Plateforme QUIOZ	Reconduire les dispositifs existants
	Le dispositif Olympe	

I. Agir pour l'égalité professionnelle

La Région Ile-de-France agit pour l'égalité professionnelle, tant en qualité d'employeur, en promouvant une véritable politique d'égalité, que par le biais des politiques publiques qu'elle met en œuvre.

1. Promouvoir l'égalité dans son rôle d'employeur

La Région est largement engagée dans la promotion de l'égalité en interne, en qualité d'employeur. De ce fait, elle inscrit ses politiques de gestion des ressources humaines dans un ensemble d'engagements contraignants. Par ailleurs, l'analyse du bilan social démontre des préoccupations constantes en la matière.

a. Une volonté inscrite au cœur des politiques internes de gestion des ressources humaines

En 2020, la Région confirme sa volonté d'inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur de ses politiques internes de gestion des ressources humaines.

➤ La signature de la Charte Européenne

Sensibilisée de longue date à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région a, dès 2008, signé la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Un travail continu a été réalisé afin de promouvoir l'égalité au sein de la collectivité et sur tout le territoire francilien.

➤ La signature de l'accord-cadre « Égalité femmes/hommes »

L'accord-cadre « Égalité femmes/hommes » a été officiellement signé au mois de janvier 2017 entre la collectivité et les organisations syndicales. Cet accord vise l'exemplarité de la région Ile-de-France en matière d'égalité femmes/ hommes en tant que première région de France et témoigne de son engagement sur cette question sociétale, enjeu majeur des politiques publiques. Le dispositif mis en place comporte plusieurs volets dont le développement de la culture de l'égalité au sein des services régionaux avec l'instauration de mesures concrètes pour promouvoir la mixité au sein des équipes et favoriser l'égalité dans toutes ses dimensions (accès aux promotions, politique salariale...).

➤ Le label Egalité femmes-hommes

Un des volets essentiels de l'accord-cadre est l'obtention du label « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Afin d'accompagner la Région dans cette démarche, une mission d'assistance à l'obtention du label a été lancée au premier trimestre de l'année 2018. Après un long travail de recueil de données, d'entretiens, et de consultations, le dossier de candidature à la labellisation a été constitué et soumis à l'AFNOR à l'été 2019.

Ce dossier de labellisation comprend un plan d'action décliné en **72 actions, réparties en 4 domaines** :

- Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance (sécurisation du processus de recrutement, favoriser l'égal accès à la promotion ...) ;

- Diffusion d'une culture de l'égalité en interne (sensibilisation des agents et agentes, lutter contre les violences sexistes ...)
- Favoriser l'articulation vie privée / vie professionnelle ;
- Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers.

Ce plan d'action a été soumis à audit au mois de mars 2020 et le label « **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » a été décerné à la Région le 1^{er} octobre 2020. Ce label engage désormais la collectivité pour quatre années.

b. Un plan d'action pour corriger les inégalités professionnelles au sein de la Région

À la suite d'une démarche d'analyse de la situation professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région, **un plan d'action a été élaboré et a fait l'objet d'une labellisation AFNOR** (cf. *supra*).

Ce plan répond à plusieurs grands domaines d'actions :

i. Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

➤ Sécuriser le processus de recrutement afin d'éviter tout biais de genre

Le logiciel de recrutement est en cours de paramétrage de manière à effectuer un suivi genré du métier pour lequel le recrutement est lancé, de la répartition des candidatures, des entretiens réalisés et du candidat ou de la candidate retenue. Les annonces sont également rédigées de manière à ne pas induire de biais de genre.

Les managers seront sensibilisés à ces questions lors du processus de recrutement et les agents RH sont formés à recruter sans discriminer, aussi bien au siège que dans les lycées.

➤ Mener une politique visant à l'égalité salariale

L'objectif est de réduire progressivement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui occupent des missions équivalentes.

Une première phase consiste à effectuer une analyse fine des rémunérations à missions équivalente en prenant en compte la formation et l'ensemble du parcours professionnel de l'agent afin d'identifier les priorités d'actions.

Une attention particulière sera portée à la rémunération des nouvelles recrues et lors des réévaluations triennales des contractuels.

➤ Favoriser un égal accès à la promotion et aux avancements de grade

Cette action débute dès l'entretien professionnel qui a un impact direct sur le positionnement de l'agent sur le tableau d'avancement. La sensibilisation au traitement égal entre les femmes et les hommes est donc rappelée lors des formations des encadrants, notamment sur la question de l'absence liée à la parentalité.

Un suivi statistique de la répartition entre les promouvables et les promus devra permettre d'anticiper des biais et des inégalités de genre. Un effort particulier sera fait dans les lycées afin d'encourager les femmes à évoluer vers des métiers d'encadrement et vers le grade d'agent de maîtrise. Des accompagnements spécifiques seront mis en place afin d'accompagner les femmes volontaires.

- Rééquilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers peu mixtes, favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilité

La mise en place d'indicateurs de mixité des postes et des fonctions occupés permettra une prise de conscience des orientations professionnelles et des représentations existantes. Les outils de communication seront travaillés de manière à prendre le contrepied de situations déséquilibrées.

Les femmes seront spécifiquement accompagnées pour s'engager dans les fonctions d'encadrement et pour occuper des postes à représentation masculine. Le Campus des cadres proposera des sessions sur ces objectifs avec des ateliers, des parrainages/marrainages et l'animation d'un réseau de femmes encadrantes.

- Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes

Les conditions des formations vont être retravaillées de manière à favoriser les conditions matérielles d'accès : horaires, durée et distance du lieu de travail. Pour certains métiers, le e-learning va être développé.

Un accent sera mis sur les formations permettant aux femmes d'accéder à des métiers techniques et à des fonctions d'encadrement. Un focus sera également mis sur le retour de congé longue durée lié à la parentalité.

Le sujet de l'égalité professionnelle sera intégré dans les formations de management, notamment pour les primo-encadrants.

ii. Diffusion de la culture égalité en interne

- Sensibiliser l'ensemble des agents et rendre visible la démarche d'égalité

La définition d'une charte de féminisation des noms permettra d'harmoniser l'ensemble des supports de communication de manière à gommer les biais de genre.

Une série d'événements, notamment à l'occasion des journées du 8 mars ou 25 novembre permettront d'aborder la question et de faire des points de situation. La communication interne fera le relai de toutes les actions menées auprès des agents et le site intranet regroupera des informations ressources pour les agents de la collectivité.

Le plan d'action déployé dans le cadre de la démarche de labellisation auprès de l'AFNOR sera également communiqué et fera l'objet d'un suivi régulier.

➤ Lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes

L'externalisation de la cellule d'écoute sur le harcèlement sexuel permettra d'assurer la neutralité et la confidentialité et ainsi de favoriser l'expression. Une large communication sera effectuée à la mise en place de ce dispositif pour le porter à connaissance des agents.

Des actions de sensibilisation à ces questions prendront la forme de rencontres, conférences et formations.

➤ Poursuivre et développer le dialogue social sur l'égalité

Il comporte deux volets : la poursuite des formations déjà engagées ainsi que le suivi du plan d'action engagé dans le cadre de la labellisation.

iii. Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

➤ Permettre à chaque agent de mieux articuler sa vie privée et sa vie professionnelle, en particulier lorsqu'il est parent

Un guide de la parentalité va regrouper l'ensemble des informations utiles à connaître pour mieux accompagner les agentes, en particulier concernant les implications des congés sur la carrière et la retraite. L'accompagnement des aidants sera intégré. La communication sera renforcée sur les prestations sociales offertes par la Région.

Les encadrants seront incités à effectuer un entretien de retour de congé lié à la parentalité.

Une analyse genrée des formules de travail au siège et des répartitions femmes-hommes au sein des équipes du matin et du soir dans les lycées permettra de prévoir des plans d'actions adaptés.

Au siège, une charte de la déconnexion et une charte des temps ont été mises en place et seront accompagnées d'une sensibilisation aux effets de la surcharge informationnelle auprès des managers.

Le télétravail continuera à être encouragé afin de répondre à la conciliation des temps de vie.

iv. Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers

➤ Avoir une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques de la Région

Le travail qui est déjà effectué et décrit dans ce rapport va être poursuivi en renforçant le volet d'évaluation des politiques. L'appropriation par les agents de la Région sera renforcée en synergie avec la démarche des ressources humaines.

- Améliorer la communication en faveur de l'égalité auprès des partenaires du territoire, des usagers et des fournisseurs

La Région va communiquer son engagement en faveur de l'égalité professionnelle auprès de ses fournisseurs et leur demandera systématiquement de confirmer qu'ils répondent à leurs obligations légales en la matière.

En matière de communication externe, la Région communiquera sur le plan d'action mis en œuvre en interne sur l'égalité professionnelle.

c. L'analyse du bilan social

Depuis 2008, la Région restitue chaque année dans le cadre du bilan social des données sexuées permettant de fournir des informations sur l'égalité femme-homme au sein des services.

Les données ici présentées résultent du bilan social 2019, présenté au Comité technique. Celles de 2020 sont en cours de traitement au moment de la présentation du présent rapport. Cet extrait rassemble les dernières données statistiques sexuées de la collectivité dans différents domaines tels que l'emploi, le temps de travail, la rémunération, la formation et les instances paritaires :

C.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

I LES EFFECTIFS DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE COMPOSÉS D'UNE MAJORITÉ DE FEMMES

Au 31 décembre 2019, la Région Île-de-France emploie **6429 femmes** et **4118 hommes**. Les femmes représentent 61 % de l'effectif permanent. Cette répartition reste stable depuis 2015.

Le taux de féminisation est plus élevé dans les services du siège (62,7 %) que dans les lycées (60,6 %).

En tenant compte de la quotité du temps de travail de ces agents, les effectifs féminins correspondent à **6169,6 équivalents temps plein (ETP)**, et pour les hommes, à **4042,8 ETP**.

Au 31 décembre 2017, la fonction publique compte 62,3 % de femmes (contre 45,6 % dans le secteur privé) : la fonction publique d'État 55,6 % la fonction publique territoriale 61,3 % et la fonction publique hospitalière 77,8 %.¹

Agents du siège

Catégorie	F	H	TOTAL
A+	75	68	143
A	497	320	817
B	200	95	295
C	359	191	550
TOTAL	1131	674	1805

Agents des lycées

Catégorie	F	H	TOTAL
B	2	9	11
C	5 296	3 435	8 731
TOTAL	5 298	3 444	8 742

1

Source : Ministère de l'action et des comptes publics - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique en 2019.

Dans la fonction publique, les femmes représentent 65 % des effectifs de catégorie A, 56 % de catégorie B, et 63 % de catégorie C.

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

2

Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. éd. 2019 - Faits et chiffres.

Dans la FPE, 62 % des agents de catégorie A sont des femmes, 42 % en catégorie B et 54 % en catégorie C.

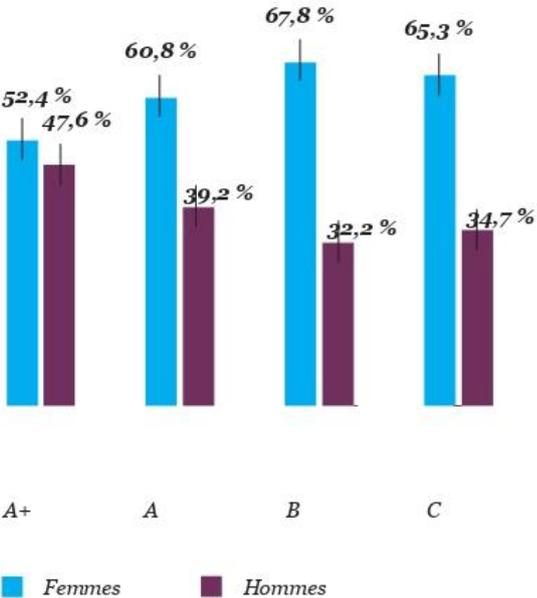
La FPH compte 75 % de femmes en catégorie A, 82 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.²

3

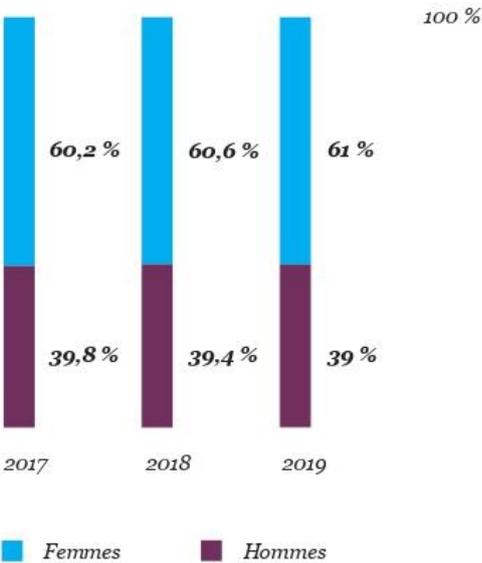
Cadres d'emplois qualifiés A+ : Administrateurs, Ingénieurs en Chef, Conservateurs et Dga, Dgs.

Répartition par genre et par catégorie ³

Agents du siège



Répartition Femmes/Hommes de l'effectif permanent



Répartition des effectifs permanents femmes / hommes en Etp^r

Effectifs dusiège en Etp ^r pour 2019		Titulaires et stagiaires			Contractuels			TOTAL effectifs permanents		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Emplois fonctionnels	Directeur général des services	2	2,4	4,4	1,3	5,7	7	3,3	8,1	11,4
	Directeurs généraux adjoints									
Filière administrative	Catégorie A	302	148,4	450,4	140,8	102,8	243,6	442,8	251,2	694
	Catégorie B	170,2	30,6	200,8	12,2	5,7	17,9	182,4	36,4	218,7
	Catégorie C	329,2	41,2	370,4	8,9	1	9,9	338,1	42,2	380,3
	TOTAL	803,4	222,6	1 026	163,2	115,2	278,4	966,6	337,9	1 304,4
Filière culturelle	Catégorie A	8	2	9,9	0	0	0	8	2	9,9
	Catégorie B	0,7	1	1,7	2,2	0	2,2	2,8	1	3,8
	Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	8,6	3	11,6	2,2	0	2,2	10,8	3	13,8
Filière technique	Catégorie A	78,6	86,7	165,3	24,3	41	65,3	102,9	127,7	230,5
	Catégorie B	9,9	49,5	59,4	0,6	8	8,6	10,5	57,5	68
	Catégorie C	8	130,8	138,8	1,8	15,7	17,4	9,8	146,4	156,2
	TOTAL	96,4	267	363,4	26,7	64,6	91,3	123,1	331,6	454,7
TOTAL général		908,5	492,6	1 401	192,1	179,8	371,9	1 100,5	672,4	1 772,9

Effectifs des lycées en Etp ^r pour 2019		Titulaires et stagiaires			Contractuels			TOTAL effectifs permanents		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Filière technique	Catégorie B	2,7	11	13,7	0	0	0	2,7	11	13,7
	Catégorie C	4 516,4	3 068,1	7 584,6	550,1	291,3	841,4	5 066,5	3 359,4	8 425,9
	TOTAL	4 519,1	3 079,1	7 598,2	550,1	291,3	841,4	5 069,1	3 370,4	8 439,6

Répartition des effectifs permanents par filière et par catégorie

Agents du siège

		Effectifs du siège en Etp pour 2019			Part (en %) par filière	
		F	H	TOTAL	F	H
Filière administrative y compris emplois fonctionnels	Catégorie A+	35	35	70	50 %	50 %
	Catégorie A	422	225	647	65 %	35 %
	Catégorie B	184	35	219	84 %	16 %
	Catégorie C	348	42	390	89 %	11 %
	TOTAL	989	337	1 326	75 %	25 %
Filière technique	Catégorie A+	34	31	65	52 %	48 %
	Catégorie A	73	95	168	43 %	57 %
	Catégorie B	13	59	72	18 %	82 %
	Catégorie C	11	149	160	7 %	93 %
	TOTAL	131	334	465	28 %	72 %
Filière culturelle	Catégorie A+	6	2	8	75 %	25 %
	Catégorie A	2	0	2	100 %	0 %
	Catégorie B	3	1	4	75 %	25 %
	Catégorie C	0	0	0	0 %	0 %
	TOTAL	11	3	14	79 %	21 %
TOTAL général		1 131	674	1 805	63 %	37 %

Agents des lycées

	F	H	TOTAL	F	H
Filière tech.	5 298	3 444	8 742	61 %	39 %

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociales (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 %).²

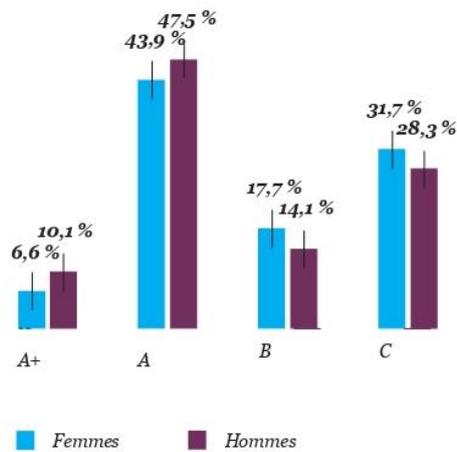
²
Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. éd. 2019 Faits et chiffres.

La fonction publique est marquée par une féminisation particulièrement importante de certaines filières et une forte masculinisation d'autres.

Ainsi les postes à caractère administratif, social ou culturel sont largement féminisés alors que les emplois techniques sont généralement occupés par des hommes.

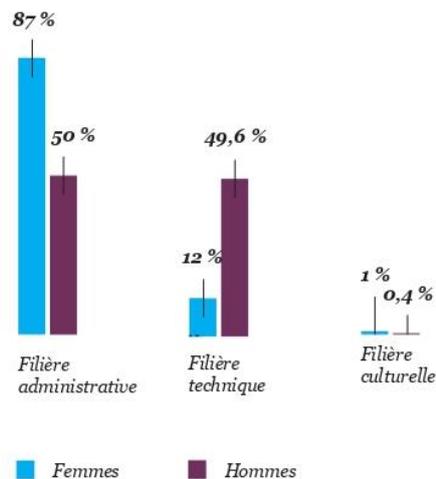
Nombre d'agents du siège par catégorie rapporté à l'effectif genré

Par rapport aux effectifs genrés du siège, les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C, mais sont moins représentées dans la catégorie A.

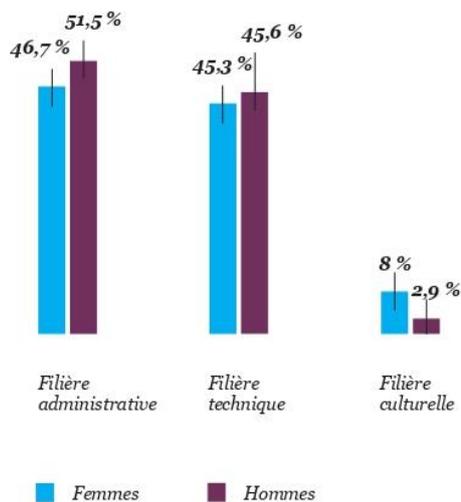


Nombre d'agents du siège par filière rapporté à l'effectif genré

La part des femmes est plus importante dans les filières administrative et culturelle. Seulement 12 % des effectifs féminins du siège sont dans la filière technique, pour presque 50 % des effectifs masculins.



Répartition genrée (Femmes/Hommes) des catégories A+ du siège par filière



Répartition par statut et par catégorie de l'effectif permanent

Agents du siège et des lycées

Catégorie	Titulaires et stagiaires			Contractuels permanents			TOTAL agents		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A+	59	44	103	16	24	40	75	68	143
A	334	191	525	163	129	292	497	320	817
B	188	91	279	14	13	27	202	104	306
C	4 858	3 206	8 064	797	420	1 217	5 655	3 626	9 281
TOTAL	5 439	3 532	8 971	990	586	1 576	6 429	4 118	10 547

Agents du siège

Catégorie	Titulaires et stagiaires		Contractuels permanents	
	F	H	F	H
A+	57%	43%	40%	60%
A	64 %	36 %	56 %	44 %
B	69 %	31 %	52 %	48 %
C	67 %	33 %	36 %	64 %
TOTAL	66 %	34 %	52 %	48 %

Agents des lycées

Catégorie	Titulaires et stagiaires		Contractuels permanents	
	F	H	F	H
B	18 %	82 %	0	0
C	60 %	40 %	66 %	34 %
TOTAL	60 %	40 %	66 %	34 %

La fonction publique compte **64,5 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67,5 % parmi les contractuels**: 61% de fonctionnaires et 62 % de contractuels dans la FPE (53 % et 63 % hors enseignants) ; 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH.²

Agents permanents du siège répartis par grade
au 31 décembre 2019

		F	H	TOTAL	
Filière administrative	Administrateur	A	15	13	28
	Administrateur général	A	1	1	2
	Administrateur hors classe	A	15	14	29
	Attaché hors classe	A	11	9	20
	Attaché principal	A	113	59	172
	Attaché territorial	A	258	130	388
	D.G.A.Region Île-de-France	A	4	6	10
	Directeur territorial	A	40	27	67
	Dir.Gen.Région Île-de-France	A	0	1	1
	Rédacteur	B	70	15	85
	Rédacteur principal 2 ^e cl.	B	70	12	82
	Rédacteur principal 1 ^{re} cl.	B	44	8	52
	Adjoint adminis. ter.Pl. 2 ^e	C	206	26	232
	Adjoint adminis.ter.Pl. 1 ^e	C	1	0	1
	Adjoint adminis.ter.Pl.1 ^e	C	67	10	77
	Adjoint administratif ter.	C	74	6	80
	TOTAL			989	337
Filière technique	Ingénieur	A	27	31	58
	Ingénieur en chef	A	22	13	35
	Ingénieur en chef hors classe	A	11	17	28
	Ingénieur général	A	1	1	2
	Ingénieur hors classe	A	1	1	2
	Ingénieur principal	A	45	63	108
	Technicien	B	6	28	34
	Technicien principal 2 ^e cl.	B	4	16	20
	Technicien principal 1 ^{re} cl.	B	3	15	18
	Adjoint technique territorial	C	4	42	46
	Adjoint tech. ter. PPAL 2 ^e cl.	C	3	52	55
	Adjoint tech. ter. PPAL 1 ^e cl.	C	2	28	30
	Agent de maîtrise	C	2	13	15
	Agent de maîtrise principal	C	0	14	14
	TOTAL			131	334

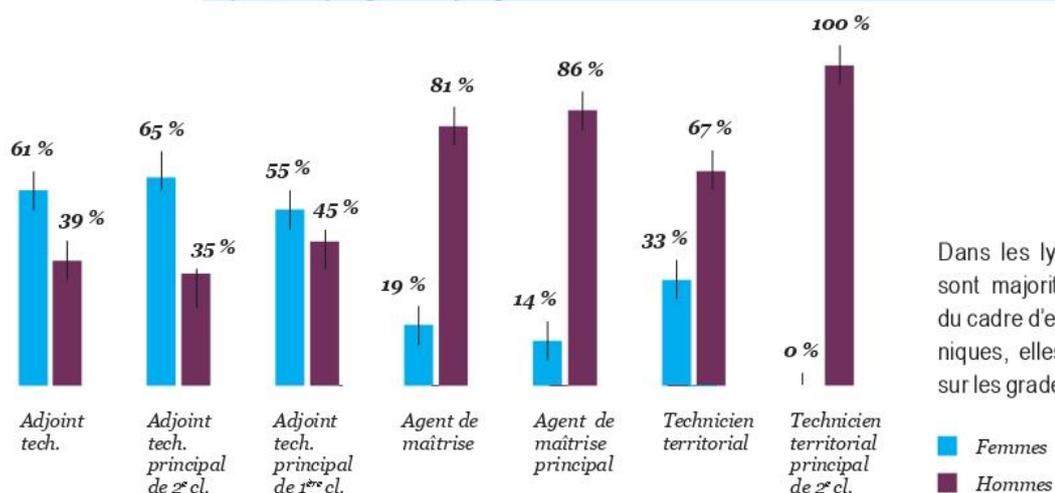
			F	H	TOTAL
Filière culturelle	Attache conserv. pat	A	2	0	2
	Conservateur patrimoine en chef	A	6	1	7
	Conservateur patrimoine	A	0	1	1
	Assistant conserv. PPL 1 ^{re} cl.	B	0	1	1
	Assistant de conservation	B	3	0	3
TOTAL			11	3	14
TOTAL général			1 131	674	1 805

Agents permanents des lycées répartis par grade au 31 décembre 2019

			F	H	TOTAL
Filière technique	Technicien	B	2	4	6
	Technicien principal 2 ^e cl.	B	0	5	5
	Adjoint tech. ter. etab. ens.	C	870	550	1 420
	Adjoint tec. Ter. PPAL 2 ^e cl. EE	C	2 378	1 274	3 652
	Adjoint tec. Ter. PPAL 1 ^e EE	C	1 224	1 020	2 244
	Agent contractuel	C	778	388	1 166
	Agent de maîtrise	C	45	197	242
	Agent de maîtrise principal	C	1	6	7
TOTAL général			5 298	3 444	8 742

Dans les lycées, les femmes sont moins représentées dans les grades d'avancement.

Agents titulaires des lycées Répartition par genre et par grade



Dans les lycées, si les femmes sont majoritaires sur l'ensemble du cadre d'emplois d'adjoints techniques, elles restent minoritaires sur les grades les plus élevés.

Types de contrat dans les services du siège
au 31 décembre 2019

Types de contrat dans les services des lycées
au 31 décembre 2019

Catégorie	Contractuels permanents		
	F	H	TOTAL
CDD	169	135	304
CDI	36	49	85
TOTAL	205	184	389

Catégorie	Contractuels permanents		
	F	H	TOTAL
CDD	772	389	1 161
CDI	12	8	20
TOTAL	784	397	1 181

Hors Dga/Dgs, Collaborateurs de cabinet et Collaborateurs de groupes.

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté, par catégorie

Catégorie	Tranche d'ancienneté	Agents du siège			Agents des lycées		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
A+	15 et plus	22	21	43	0	0	0
	De 10 à 14 ans	7	10	17	0	0	0
	De 5 à 9 ans	12	12	24	0	0	0
	Moins de 5 ans	27	32	59	0	0	0
	TOTAL A+	68	75	143	0	0	0
A	15 et plus	87	137	224	0	0	0
	De 10 à 14 ans	67	70	137	0	0	0
	De 5 à 9 ans	48	78	126	0	0	0
	Moins de 5 ans	118	212	330	0	0	0
	TOTAL A	320	497	817	0	0	0
B	15 et plus	23	101	124	1	0	1
	De 10 à 14 ans	19	45	64	5	2	7
	De 5 à 9 ans	24	18	42	2	0	2
	Moins de 5 ans	29	36	65	1	0	1
	TOTAL B	95	200	295	9	2	11
C	15 et plus	87	140	227	9	16	25
	De 10 à 14 ans	34	115	149	2 223	3 482	5 705
	De 5 à 9 ans	27	51	78	512	678	1 190
	Moins de 5 ans	43	53	96	691	1 120	1 811
	TOTAL C	191	359	550	3 435	5 296	8 731
	TOTAL général	674	1 131	1 805	3 444	5 298	8 742

LA MIXITÉ DANS LES INSTANCES DE DÉCISION DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE

Un cadre juridique pour renforcer la présence des femmes dans les instances de direction

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques. Le dispositif prévoyait, pour chaque cycle annuel ou pluriannuel de 5 nouvelles nominations, un taux spécifique à respecter : le taux de personnes de chaque sexe à atteindre est fixé à 20 % à compter de 2013, 30 % à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017, puis à 40 % à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le non-respect de ce taux est sanctionné par le versement d'une contribution de 90 000 € par nomination manquante.

Rappelons que seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'une même collectivité territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

Au sein de la Région, cette obligation s'est appliquée à toute nouvelle nomination prononcée depuis le 1^{er} janvier 2013 sur les emplois de Direction générale.

Enfin, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, à compter du prochain renouvellement du conseil régional, le contrôle du respect des obligations légales s'effectuera sur un cycle de quatre nominations successives au lieu de cinq.

L'employeur sera dispensé de contribution si, au terme d'un cycle de quatre primo-nominations, au moins 40 % de personnes de chaque sexe ont été nommées sur les emplois assujettis à l'obligation.

Depuis 2013, le taux de primo-nominations féminines augmente chaque année. Il est passé de 32 % en 2013 à 36 % en 2017 et, signe de l'effectivité du dispositif, le nombre total de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques connaît une hausse continue depuis 2015.

Ainsi, en 2017, 30 % des agents occupant un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant étaient des femmes alors qu'elles n'étaient que 27 % en 2015.

Ministère de l'action et des comptes publics – Rapport du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Ed 2019

Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)

Nombre d'agents sur emplois fonctionnels au 31/12/2019

Emplois fonctionnels concernés	Nominations an 2019 (y compris primo-nominations)		Primo-nominations année 2019	
	F	H	F	H
DGS	0	0	0	0
DGA	2	2	1	1
TOTAL	2	2	1	1

I ÂGE MOYEN

En 2019, l'âge moyen de l'effectif permanent féminin est de 49,7 ans contre 48,8 ans pour les hommes, soit une moyenne d'âge de 49,3 pour l'ensemble de la collectivité.

Âge moyen par catégorie et par statut

Agents du siège

	Catégorie	Titulaires			Contractuels permanents			Total		
		F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
2019	A	47,6	48,2	47,8	38,1	43	40,4	44,6	46,2	45,2
	B	49	46,2	48,1	38,7	34,9	36,9	48,2	44,7	47,1
	C	46,3	46,6	46,4	35,4	41,3	39,1	45,9	45,9	45,9
	TOTAL	47,4	47,3	47,3	38	42,2	40	45,7	45,9	45,7
2018	Catégorie	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
	A	47,0	48,1	47,4	42,9	39,2	41,0	46,2	45,0	45,5
	B	48,4	45,7	47,6	33,5	32,4	32,9	44,2	47,3	46,3
	C	46,1	46,2	46,1	43,0	42,4	42,7	45,9	46,0	46,0
	TOTAL	47,0	47,0	47,0	42,2	38,7	40,5	45,9	45,7	45,8
2017	Catégorie	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
	A	47,1	46,6	46,8	43,0	40,1	41,6	45,8	45,2	45,5
	B	45,6	48,0	47,3	38,0	38,9	38,7	45,1	47,3	46,6
	C	45,2	45,4	45,3	34,5	42,0	40,0	44,7	45,2	45,0
	TOTAL	46,2	46,5	46,4	42,2	40,2	41,2	45,4	45,6	45,6

Agents des lycées

	Catégorie	Titulaires			Contractuels permanents			Total		
		F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
2019	B	57	52	52,9	0	0	0	57	52	52,9
	C	52,1	50,7	51,5	41,6	39,8	41	50,6	49,4	50,1
	TOTAL	52,1	50,7	51,5	41,6	39,8	41	50,6	49,4	50,1
2018	B	52,9	53,1	53,1	0	0	0	52,9	53,1	53,1
	C	52,2	50,9	51,7	43,0	41,3	42,4	50,9	49,8	50,5
	TOTAL	52,2	50,9	51,7	43,0	41,3	42,4	50,9	49,8	50,5
2017	B	57,7	51,8	52,2	0	0	0	57,7	51,8	52,2
	C	51,9	50,5	51,3	43,7	42,6	43,3	51,0	49,7	50,5
	TOTAL	51,9	50,5	51,3	43,7	42,6	43,3	51,0	49,7	50,5

Âge médian

Agents du siège

	Cadre d'emploi	Catégorie du grade	F	H
Filière administrative	Administrateurs territoriaux	A+	48,7	53,0
	DGA et DGS	A+	53,0	46,1
	Attaches territoriaux	A	43,8	44,9
	Rédacteurs territoriaux	B	50,9	46,4
	Adjoints administratifs territ.	C	46,3	43,1
	Ingénieurs territoriaux	A	44,9	48,3
Filière technique	Ingénieurs en chef territoriaux	A+	53,7	56,4
	Techniciens territoriaux	B	45,1	46,4
	Adjoints techniques territoriaux	C	48,3	46,9
	Agents de maîtrise territoriaux	C	50,2	50,3
Filière culturelle	Conservateurs terr. du patrimoine	A+	47,2	44,5
	Attaches de conservation terr. pat	A	35,6	0
	Assistants de conservation terr.	B	32,4	43,7
S/TOTAL			46,8	47,0

1
 Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. éd. 2019 Faits et chiffres.

Agents des lycées

	<u>Cadre d'emploi</u>	<u>Catégorie du grade</u>	F	H
Filière technique	Techniciens territoriaux	B	57,5	52,4
	Agents de maîtrise territoriaux	C	56,3	53,0
	Techniciens territoriaux	C	41,8	39,9
S/TOTAL			52,3	51,8
TOTAL			51,6	51,1

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et de 43,1 ans pour les hommes :

dans la FPE, 43,2 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes ; dans la FPH, 41,5 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.²

Nombre d'agents avec des fonctions d'encadrement en 2019

Répartition par fonction

<u>Poste</u>	F	H	TOTAL	Part F	Part H
Directeur - Directrice général(e) des services	0	1	1	0%	100%
Direction générale	4	6	10	40 %	60 %
Directeur - Directrice	25	20	45	56%	44%
Directeur- Directrice adjoint(e)	7	13	20	35 %	65 %
Secrétaire général	0	4	4	0 %	100 %
Sous-Directeur / Sous-Directrice	1	2	3	33 %	67 %
Chef de service	82	66	148	55 %	45 %
Adjoint au Chef de service	16	13	29	55 %	45 %
Responsable de secteur	0	6	6	0 %	100 %
Chargé de coordination des infrastructures SI	3	8	11	27 %	73 %
TOTAL	138	139	277	50 %	50 %

Répartition par statut

Agents du siège

<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Total siège</u>		
F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
110	93	203	28	46	74	138	139	277

Dans les services du siège, les femmes comme les hommes représentent 50 % de l'effectif occupant un poste d'encadrement en 2019. Néanmoins, il existe une disparité en fonction du statut. Ainsi sur les encadrants titulaires 54,1 % sont des femmes contre 37,8 % parmi les encadrants contractuels.

Sur l'ensemble des effectifs féminins du siège (1 131 femmes), 12,2 % d'entre elles occupent une fonction managériale, contre 20,6 % des hommes au siège (674 hommes).

¹
Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
éd. 2019 Faits et chiffres.

Catégorie	Titulaires			Contractuels			Total lycées		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
B	2	7	9	0	0	0	2	7	9
C	154	582	736	15	30	45	169	612	781
TOTAL	156	589	745	15	30	45	171	619	790

Dans les lycées, seuls 9% des agents sont sur des postes d'encadrement, ils sont occupés à 21,6% par des femmes.

Selon la plupart des études académiques les femmes renonceraient à postuler sur des emplois de direction considérant qu'ils sont moins propices à un équilibre vie privée/vie professionnelle.

En modernisant ses valeurs managériales, désormais davantage basées sur l'autonomie la **confiance, et le sens du collectif**, en luttant contre les stéréotypes, en créant des parcours de formation managériaux spécifiques, en sensibilisant les équipes en charge du recrutement, la Région entend lutter contre cette représentation et favoriser ainsi l'accès des femmes aux emplois de direction.

I DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Le temps partiel

Quotité de temps de travail des agents du siège

Catégorie statutaire	Effectif à temps plein			Effectif à temps partiel Nombre	Répartition par quotité de temps de travail										Effectif permanent
	F	H	TOTAL		90 %		80 %		70 %		60 %		50 %		
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	867	479	1 346	64	1	0	48	3	4	0	5	2	0	1	1 410
A+	58	44	102	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	103
A	315	187	502	23	0	0	18	3	0	0	1	1	0	0	525
B	174	81	255	13	1	0	8	0	2	0	1	0	0	1	268
C	320	167	487	27	0	0	21	0	2	0	3	1	0	0	514
Non-titulaires	203	188	391	4	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	395
A+	16	24	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40
A	128	160	288	4	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	292
B	14	13	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27
C	13	23	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36
TOTAL	1 070	667	1 737	68	1	0	50	4	4	0	5	2	1	1	1 805

Les agents régionaux se caractérisent par un très faible taux du temps partiel (4%), ce qui est communément admis comme étant un facteur d'égalité entre les femmes et les hommes.

Quotité de temps de travail des agents des lycées

Catégorie statutaire	Effectif à temps plein			Effectif à temps partiel Nombre	Répartition par quotité de temps de travail										Effectif permanent
	F	H	TOTAL		90 %		80 %		70 %		60 %		50 %		
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	4 325	3 025	7 350	211	9	1	168	19	2	0	1	0	9	2	7 561
B	2	9	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
C	4 323	3 016	7 339	211	9	1	168	19	2	0	1	0	9	2	7 550
Non-titulaires	783	397	1 180	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1 181
C	783	397	1 180	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1 181
TOTAL	5 108	3 422	8 530	212	9	1	169	19	2	0	1	0	9	2	8 742

Quotité de temps de travail des agents du siège et des EPLE

Catégorie statutaire	Effectif à temps plein			Effectif à temps partiel Nombre	Répartition par quotité de temps de travail										Effectif permanent
	F	H	TOTAL		90 %		80 %		70 %		60 %		50 %		
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	5 192	3 504	8 696	275	10	1	216	22	6	0	6	2	9	3	8 971
A+	58	44	102	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	103
A	315	187	502	23	0	0	18	3	0	0	1	1	0	0	525
B	176	90	266	13	1	0	8	0	2	0	1	0	0	1	279
C	4 643	3 183	7 826	238	9	1	189	19	4	0	4	1	9	2	8 064
Non-titulaires	986	585	1 571	5	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	1 576
A+	16	24	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40
A	128	160	288	4	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	292
B	14	13	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27
C	796	420	1 216	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1 217
TOTAL	6 178	4 089	10 267	280	10	1	219	23	6	0	6	2	10	3	10 547

Retour à temps plein

Nombre d'agents bénéficiant d'un temps partiel et bénéficiant d'un retour à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique.

Agents du siège

	<u>Femmes</u>					<u>Hommes</u>				
	A+	A	B	C	TOTAL	A+	A	B	C	TOTAL
Effectif Temps partiel	1	23	12	26	62	0	9	1	1	11
À temps plein sur demande	0	5	6	7	18	0	2	0	0	2
% retour à temps plein	0 %	22 %	50 %	27 %	29 %	0 %	22 %	0 %	0 %	18 %

Agents des lycées

	<u>Femmes</u>			<u>Hommes</u>		
	B	C	TOTAL	B	C	TOTAL
Effectif Temps partiel	0	198	198	0	22	22
À temps plein sur demande	0	25	25	0	0	0
% retour à temps plein	0 %	13 %	13 %	0 %	0 %	0 %

Au siège 29 % des femmes à temps partiel sont revenues sur un emploi à temps plein, à leur demande, contre 18 % des hommes.

S'agissant des agents des lycées aucun homme n'est revenu à temps plein contre 13% de femmes.

I COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET) de l'effectif permanent rémunéré
au 31 décembre 2019

Catégorie	Nombre de jours versés en 2019		
	F	H	TOTAL
A	2 576	2 073	4 649
B	899	527	1 425
C	1 593	822	2 415
TOTAL	5 068	3 422	8 489

Catégorie	Nombre de jours consommés en 2019		
	F	H	TOTAL
A	964	1 099	2 063
B	656	245	901
C	991	703	1 694
TOTAL	2 611	2 047	4 657

Catégorie	Nombre de CET ouvert en 2019		
	F	H	TOTAL
A	67	41	108
B	8	4	12
C	10	4	14
TOTAL	85	49	134

En moyenne, les femmes versent **4,48 jours de CET** contre **5,07 jours** pour les hommes.

En moyenne les femmes consomment **2,3 jours de CET** contre **3,03 jours** pour les hommes.

Si l'on compare le solde du CET au 31/12/2019 (versement moins consommation), on constate un reliquat moyen équivalent pour les femmes et les hommes soit respectivement **2,18 jours** et **2,04 jours**.

I DÉPARTS ET ARRIVÉES

Répartition femmes/hommes des départs au cours de l'année 2019

	<u>Siège</u>			<u>Lycées</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Départs provisoires	26	37	63	27	13	40
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	2	2	4	0	1	1
Détachement dans une autre structure	11	28	39	3	2	5
Mise en disponibilité, congé parental	13	6	19	22	10	32
Congé de formation	0	1	1	2	4	2
Départs définitifs	56	57	113	330	251	581
Mutation	10	15	25	9	16	25
Fin de détachement dans la collectivité	7	1	8	0	2	2
Démission	14	16	30	14	17	31
Fin de contrat	9	12	21	120	70	190
Départ à la retraite	14	12	26	172	118	290
Licenciement	1	0	1	0	0	0
Décès	1	1	2	8	14	22
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	7	14	21
TOTAL des départs	82	94	176	357	264	621

I LES ARRIVÉES

La recherche de la parité dans les recrutements à compétence égale

En 2019, plus de la moitié des agents recrutés dans la collectivité sont des femmes 64.4 %.

Parmi ces recrutements, 18 agents en situation de handicap ont rejoint la Région, dont 9 femmes, contre 8 agents en 2018 dont 3 femmes.

Dans les services du siège, les recrutements ont concerné 43.4% de femmes en 2019, principalement sur des postes de catégorie A relevant de la filière administrative. S'agissant des lycées, les femmes représentent près de 60 % des recrutements (59,9%)

Agents du siège

Catégorie	F	H	TOTAL
A	89	45	134
B	17	9	26
C	26	19	45
TOTAL	132	73	205

Agents des lycées

Catégorie	F	H	TOTAL
C	417	279	696
TOTAL	417	279	696

<u>Recrutement siège</u>	<u>Contractuels</u>		<u>Fonctionnaires</u>	
	F	H	F	H
Administrateurs	7	0	16	1
Attachés	2	4	4	2
Rédacteurs	55	23	14	6
Adjoint administratifs	1	0	0	0
Filière administrative	65	27	34	9
Ingénieurs	5	2	5	1
Techniciens	5	2	5	1
Agents de maîtrise	3	0	0	0
Adjoint techniques	1	15	0	3
Adjoint techniques des établissements d'enseignements	0	0	2	0
Filière technique	5	4	6	4
Conservateurs du patrimoine	0	0	2	2
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	2	3	4
Filière culturelle	10	21	13	13
TOTAL	80	50	52	23
TOTAL général	205			

<u>Recrutement lycées</u>	<u>Fonctionnaires</u>		<u>Contractuels</u>	
	F	H	F	H
Filière technique				
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	131	197	148	220
TOTAL	131	197	148	220
TOTAL général	696			

Âge moyennedépartàlaretraite

	<u>Titulaires</u>				<u>Contractuels</u>			
	F		H		F		H	
	Moy. d'âge	Effectif	Moy. d'âge	Effectif	Moy. d'âge	Effectif	Moy. d'âge	Effectif
Siège	61,1	12	63,6	12	63,0	1	62,3	1
Lycées	61,6	173	61,5	115	68,5*	1	62,4	1

Dans ce tableau, une seule agente contractuelle des lycées figure parmi les femmes parties à la retraite en 2019. La moyenne d'âge élevée s'explique par un recul de limite d'âge pour chargé de famille et par une prolongation d'activité de 10 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

| POSITIONNEMENT

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants au 31/12/2019

Cadre d'emploi	F	H	TOTAL
Directeur général des services			
Directeurs généraux adjoints	4	7	11

| AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

Les règles statutaires en matière d'avancements et de promotion dans la fonction publique territoriale permettent de garantir une égalité des droits en matière de promotion entre les hommes et les femmes. Il n'existe pas de discrimination pour les femmes.

Sur l'exercice 2019, 10 892 agents du siège et des lycées remplissaient toutes les conditions pour **figurer sur la liste des agents « promouvables » pour un avancement de grade et/ou une promotion interne.**

En effet, chaque année, certains agents sont comptabilisés plusieurs fois dans la liste des agents promouvables soit au titre de l'avancement de grade, soit au titre de la promotion interne.

Nombre d'agents promouvables	F	H	TOTAL
Lycées	6 107	3 965	10 072
Siège	523	297	820
TOTAL	6 630	4 262	10 892

Hors avancements d'échelon

Nombre d'agents promus	F	H	TOTAL
Lycées	515	306	821
Siège	90	39	129
TOTAL	605	345	950

Agents promus au titre de l'avancement de grade ou de la promotion interne par grade pour le siège et les lycées

Pour mémoire, l'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur et est accordé de plein droit à l'agent selon un cadencement unique. Pour cette raison, l'avancement de d'échelon ne figure pas dans le tableau ci-après.

Rapporté au nombre d'agents promouvables, les femmes et les hommes représentent respectivement 9 % et 8,1 % des promus.

En 2019, 9% des femmes ont été promues parmi les femmes promouvables. Ce taux s'élève à 8% de promus parmi les hommes promouvables.

AG
Avancement de grade
PI
Promotion interne

<u>Grade de promotion</u>
Attache principal
Attache principal (examen pro)
Ingénieur principal
Attache hors classe voie 1
Attache hors classe voie 2
Ingénieur hors classe voie 1
Administrateur hors classe
Ingénieur en chef hors classe
Conservateur du patrimoine en chef
S/TOTAL A
Rédacteur PPAL 1cl (examen pro)
Rédacteur principal 1 ^e cl
Rédacteur ppal 2cl (examen pro)
Rédacteur principal 2 ^e cl
S/TOTAL B
Adjoint adminis. Ter. PI. 2 ^e
Adjoint adminis. Ter. PI. 1 ^e
Adjoint tech. Ter. PPAL 1 ^e cl
Adjoint tech. Ter. PPAL 2 ^e cl
Adjoint tech ter. PPAL 1 ^e cl ee
Adjoint tech. Ter. PPAL 2 ^e cl ee
Agent de maîtrise principal
S/TOTAL C
S/TOTAL AG
Ingénieur
Attache
S/TOTAL A
Rédacteur principal 2 ^e cl (examen pro)
Rédacteur
Technicien
S/TOTAL B
Agent de maîtrise
Agent de maîtrise (examen pro)
S/TOTAL C
S/TOTAL promotion interne
TOTAL général

Type de promotion	Cat.	F	H	TOTAL promouvable	F	H	TOTAL promus	F	H
AG	A	24	15	39	10	5	15	41,7 %	33,3 %
AG	A	6	1	7	6	1	7	100 %	100 %
AG	A	2	2	4	1	1	2	50 %	50 %
AG	A	18	14	32	4	0	4	22,2 %	0 %
AG	A	17	5	22	0	1	1	0 %	20 %
AG	A	1	1	2	0	1	1	0 %	100 %
AG	A+	2	1	3	2	0	2	100,0%	0,0%
AG	A+	0	3	3	0	1	1	0,0%	33,3%
AG	A+	1	0	1	1	0	1	100,0%	0,0%
		71	42	113	24	10	34	33,8 %	23,8 %
AG	B	2	0	2	2	0	2	100 %	0 %
AG	B	60	10	70	4	2	6	6,7 %	20 %
AG	B	3	0	3	3	0	3	100 %	0 %
AG	B	43	7	43	10	3	13	23,3 %	42,9 %
		108	17	125	19	5	24	17,6 %	29,4 %
AG	C	39	3	42	17	0	17	43,6 %	0 %
AG	C	106	15	121	21	4	25	19,8 %	26,7 %
AG	C	3	23	26	1	5	6	33,3 %	21,7 %
AG	C	1	9	10	1	4	5	100 %	44,4 %
AG	C	2 026	1 082	3 108	394	228	622	19,4 %	21,1 %
AG	C	285	199	484	120	74	194	42,1 %	37,2 %
AG	C	0	9	9	0	5	5	0 %	55,6 %
		2 460	1 340	3 800	554	320	874	22,5 %	23,9 %
		2 639	1 399	4 038	597	335	932	22,6 %	23,9 %
PI	A	2	7	9	0	2	2	0 %	28,6 %
PI	A	137	58	195	4	4	8	2,9 %	6,9 %
		139	65	204	4	6	10	2,9 %	9,2 %
PI	B	2	0	2	2	0	2	100 %	0 %
PI	B	48	8	56	1	0	1	2,1 %	0 %
PI	B	863	990	1 853	0	2	2	0 %	0,2 %
		913	998	1 911	3	2	5	0,3 %	0,2 %
PI	C	2 936	1 791	4 727	0	2	2	0 %	0,1 %
PI	C	3	9	12	1	0	1	33,3 %	0 %
		2 939	1 800	4 739	1	2	3	0 %	0,1 %
		3 991	2 863	6 854	8	10	18	0,2 %	0,3 %
		6 630	4 262	10 892	605	345	950	9,1 %	8,1 %

Agents du siège - Les avancements et promotions

	Avancement d'échelon			Avancement de grade			Promotion interne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
2019	412	200	612	83	32	115	7	7	14
2018	485	284	769	70	45	115	8	10	18
2017	378	193	571	101	57	158	21	8	29

Sur l'exercice 2019, ce sont 8 % des effectifs féminins du siège qui ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. (6 % pour les hommes)

Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions

	A+		A		B		C		S/TOTAL		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Promouvables	3	4	207	96	157	72	156	125	523	297	820
Promu-es	3	1	25	15	20	6	42	17	90	39	129
Durée entre deux promotions	1 an	1 an	1,3 an	1,4 an	1,9 an	1,8 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an
Pourcentage promu-es	100 %	25 %	12 %	16 %	13 %	8 %	27 %	14 %	17 %	13 %	16 %

Il n'y a quasiment aucune différence de durée entre 2 promotions entre les femmes et les hommes.

Agents des lycées - Les avancements et promotions

	Avancement d'échelon			Avancement de grade			Promotion interne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
2019	2 097	1 322	3 419	514	303	817	1	3	4
2 018	2 265	1 511	3 776	586	373	959	14	49	63
2017	1 994	1 239	3 233	601	466	1 067	98	397	495

Rapporté à l'effectif genré des lycées, les femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne représentent 10 % contre 9 % pour les hommes.

Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions

	A		B		C		S/TOTAL		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Promouvables	0	7	862	943	5 245	3 015	6 107	3 965	10072
Promu-es	0	0	0	1	515	305	515	306	821
Durée entre deux promotions	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an				
Pourcentage promu-es	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %	10 %	8 %	8 %	8 %

I LA MOBILITÉ INTERNE

Au siège, parmi les agents ayant effectué une mobilité interne en 2019, 66,7 % sont des femmes. Dans les lycées, ce taux s'établit à 48,9 %.

Répartition par genre et par catégorie

Agents du siège

Catégorie	Postes ouverts à la mobilité interne en 2019	Nombre de postes pourvus par un interne			% de répartition (pourvus et à pourvoir)	Part des femmes ayant obtenu une mobilité
		F	H	TOTAL		
A	126	27	38	65	51,6 %	58,5 %
B	40	4	15	19	47,5 %	78,9 %
C	24	1	11	12	50 %	91,6 %
TOTAL	190	32	64	96	50,5 %	66,7 %

Agents des lycées

Catégorie	Postes ouverts à la mobilité interne en 2019	Nombre de postes pourvus par un interne			% de répartition (pourvus et à pourvoir)	Part des femmes ayant obtenu une mobilité
		F	H	TOTAL		
B	0	0	0	0	0	0
C	686	127	133	260	37,90 %	48,9 %
TOTAL	686	127	133	260	37,90 %	48,9 %

Catégorie	<u>Agents du siège/effectif genré</u>				<u>Agents des lycées/effectif genré</u>			
	Postes ouverts à la mobilité interne en 2019	Nombre de postes pourvus par un interne			Postes ouverts à la mobilité interne en 2019	Nombre de postes pourvus par un interne		
		F	H	TOTAL		F	H	TOTAL
A	126	6,8 %	5,9 %	6,5 %	0	0	0	0
B	40	8,0 %	5,3 %	7,1 %	0	0 %	0 %	0
C	24	0 %	0,5 %	0,2 %	686	2,4 %	3,9 %	3 %
TOTAL	190	4,9 %	4,3 %	4,7 %	686	2,4 %	3,9 %	3 %

En ce qui concerne le taux de mobilité (rapporté à l'effectif genré), on constate une relative égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, au siège, ce sont **4,9 % des femmes qui ont effectué une mobilité** contre **4,3 % des hommes**.

S'agissant des lycées, ce sont **2,4 % de femmes et 3,9 % d'hommes** qui ont été concernés par ce dispositif.

C.2 RÉMUNÉRATION

Les statistiques nationales et européennes révèlent de fortes disparités de rémunération entre les femmes et les hommes. **Globalement, ces écarts reflètent les différences d'emploi (plus grande proportion de femmes occupant des postes moins qualifiés) et de carrière (interruptions des femmes plus fréquentes).**

En France, contrairement au secteur privé, le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l'art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule qu'« aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Au sein de la fonction publique territoriale en France, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint 9,1 % en 2016¹.

Au sein de la fonction publique, les écarts sont ainsi plus forts dans la FPE (14,3 %).

COMPARAISON DU SALAIRE MOYEN NET MÉDIAN ENTRE 2018 ET 2019

Agents permanents présents au 31 décembre 2019 à temps plein sur toute l'année 2019 (avant perçu un traitement de base)

Dans les services du siège

Le salaire net médian laisse apparaître un différentiel de -10,8 % entre les femmes et les hommes du siège, tous grades confondus.

Néanmoins, dans la filière administrative, l'analyse par catégorie démontre que les écarts du salaire médian sont plus favorables aux femmes de catégorie B (+ 7,9 %).

Pour la première fois, la Région constitue une base de rééquilibrage salarial

Afin de rétablir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'assemblée régionale a voté en décembre 2019 une bourse de rééquilibrage de 250 000 €. Cette enveloppe budgétaire a permis la modification du référentiel IFSE permettant l'attribution d'un montant de régime indemnitaire réévalué en faveur des agents de catégorie C occupant des fonctions de catégorie B.

Faisant le constat que la grande majorité de ces effectifs sont des femmes qui n'ont pas la possibilité de passer le concours de catégorie B, notamment à cause de leur maternité, cette mesure a pour effet de contribuer à un rééquilibrage salarial Femmes/Hommes.

Dans les lycées

L'écart de rémunération reste stable, il s'établit à -2,4 % entre les femmes et les hommes en 2019.

Rémunérations nettes par décile

Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une **distribution de salaires** :

Le premier décile (noté généralement **D1**) : est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des agents et au-dessus duquel se situent 90 % des agents.

Le neuvième décile (noté généralement **D9**) : est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des agents et au-dessus duquel se situent 10 % des agents.

Le médian : est le salaire au-dessous et au-dessus duquel se situent 50 % des agents.

Agent du siège

en €	Femmes				Hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
D1 (10 %)	4 619	2 436	2 179	1 807	4 766	2 497	2 017	1 892
Médian (50 %)	5 305	3 199	2 484	2 007	5 821	3 523	2 462	2 189
D9 (90 %)	7 419	4 266	2 885	2 247	8 322	4 439	3 032	2 678

Agent des lycées

en €	Femmes		Hommes	
	B	C	B	C
D1 (10 %)	2 435	1 377	2 495	1 459
Médian (50 %)	2 525	1 815	2 616	1 860
D9 (90 %)	2 615	1 997	2 713	2 132

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique
ainsi que la part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Agents du siège

en € / mois	Titulaires						Contractuels						
	Filière administrative		Filière technique		Filière culturelle		Filière administrative		Filière technique		Filière culturelle		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	Traitements	2 882	3 021	3 127	3 173	3 475	3 185	2 641	3 052	3 113	3 464	0	0
	Primes	1 368	1 464	2 004	1 973	1 497	1 349	1 187	1 572	1 330	1 630	0	0
	Rémunération globale	4 250	4 485	5 131	5 146	4 972	4 534	3 827	4 624	4 444	5 094	0	0
	% primes	32,2 %	32,6 %	39 %	38,3 %	30,1 %	29,7 %	31 %	34 %	29,9 %	32 %	0 %	0 %
B	Traitements	2 126	2 065	2 089	2 090	0	2 069	1 799	1 629	0	1 695	1 635	0
	Primes	873	880	910	919	0	875	499	341	0	714	263	0
	Rémunération globale	2 999	2 945	2 999	3 008	0	2 944	2 298	1 970	0	2 409	1 899	0
	% primes	29,1 %	29,8 %	30,3 %	30,5 %	0 %	29,7 %	21,7 %	17,3 %	0 %	29,6 %	13,8 %	0 %
C	Traitements	1 717	1 719	1 776	1 814	0	0	1 602	1 546	1 553	1 550	0	0
	Primes	661	674	618	730	0	0	202	78	277	404	0	0
	Rémunération globale	2 379	2 394	2 394	2 544	0	0	1 803	1 625	1 830	1 954	0	0
	% primes	27,8 %	28,1 %	25,8 %	28,7 %	0 %	0 %	11,1 %	4,8 %	15,1 %	20,6 %	0 %	0 %

Agents des lycées

	en € / mois	<u>Femmes</u>		<u>Hommes</u>	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
B	Traitements	2 283	0	2 160	0
	Primes	779	0	916	0
	Rémunération globale	3 062	0	3 076	0
	% primes	25,4 %	0 %	29,7 %	0 %
C	Traitements	1 709	1 553	1 766	1 454
	Primes	477	30	476	9
	Rémunération globale	2 186	1 584	2 242	1 463
	% primes	21,8 %	1,9 %	21,2 %	0,6 %

C.3 FORMATION

Les agents éligibles au titre du plan de formations sont les 1 805 agents du siège et les 8 742 agents des lycées.

L'accès à la formation professionnelle continue pour les agents régionaux respecte la parité, 65 % des agents partis en formation en 2019 sont des femmes.

Nombre d'agents ayant participé au moins à une action de formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
Agents de catégorie A ayant participé à une action de formation	397	212	609
Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie	69,41 %	54,64 %	63,44 %
Agents de catégorie B ayant participé à une action de formation	166	59	225
Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie	82,18 %	56,73 %	73,53 %
Agents de catégorie C ayant participé à une action de formation	2 443	1 294	3 737
Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie	43,20 %	35,69 %	40,27 %
TOTAL toutes catégories	3 006	1 565	4 571
Taux de participation genré/effectif permanent toutes catégories	46,76 %	38 %	43,34 %

Nombre moyen d'heures de formation statutaire dont suite à promotion (7 heures de formation correspond à 1 jour)

	Femmes					Hommes					
	A+	A	B	C	TOTAL	A+	A	B	C	TOTAL	
2019	Agents du siège										
	Nombre d'agents formés	35	362	165	230	792	24	188	56	96	364
	Nombre moyen d'heures de formation/agent formé	19	28	30	28	28	18	24	26	26	24
2018	Nombre d'agents formés	5	436	180	257	878	2	266	77	99	444
	Nombre moyen d'heures de formation/agent formé	25	26	30	25	26	2	24	41	27	28
2017	Nombre d'agents formés	44	411	203	317	975	36	272	81	146	535
	Nombre moyen d'heures de formation/agent formé	40	63	63	62	62	35	51	73	50	53

		Femmes			Hommes		
		B	C	TOTAL	B	C	TOTAL
2019	Agents des lycées						
	Nombre d'agents formés	1	2 213	2 214	3	1 198	1 201
	Nb. moy. d'heures de formation/agent formé	3	32	32	36	27	27
2018	Nombre d'agents formés	0	1 155	1 155	4	936	940
	Nb. moy. d'heures de formation/agent formé	0	21	21	19	21	21
2017	Nombre d'agents formés	0	2 214	2 214	9	1 585	1 594
	Nb. moy. d'heures de formation/agent formé	0	36	36	26	34	34

Répartition par type d'action pour adaptation au poste et développement des compétences

		Femmes					Hommes				
		A+	A	B	C	TOTAL	A+	A	B	C	TOTAL
	Agents du siège										
	Effectif formé	35	362	165	230	792	24	188	56	96	364
Adaptation au poste	Nombre d'agents concernés	4	116	75	93	288	5	35	12	12	64
	%	11%	32%	45%	40%	36%	21%	19%	21%	13%	18%
Développement des compétences	Nombre d'agents concernés	33	321	152	197	703	20	178	49	88	335
	%	94%	89%	92%	86%	89%	83%	95%	88%	92%	92%

		Femmes			Hommes		
		B	C	TOTAL	B	C	TOTAL
	Agents des lycées						
	Effectif formé	1	2 213	2 214	3	1 198	1 201
Adaptation au poste	Nombre d'agents concernés	0	376	376	0	141	141
	%	0%	17%	17%	0%	12%	12%
Développement des compétences	Nombre d'agents concernés	1	2 021	2 022	3	1 127	1 130
	%	100%	91%	91%	100%	94%	94%

Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2019	6	3	9

C.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents de travail y compris maladie professionnelle enregistrés en 2019

Agents du siège

Sur la base des accidents de travail déclarés au cours de l'année 2019 et des années antérieures	<u>Femmes</u>			<u>Hommes</u>			TOTAL		
	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours
Accident de trajet	7	56	709	8	8	81	15	64	790
Accident de travail	26	27	357	6	17	187	32	44	544
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	33	83	1 066	14	25	268	47	108	1 334

Agents des lycées

Sur la base des accidents de travail déclarés au cours de l'année 2019 et des années antérieures	<u>Femmes</u>			<u>Hommes</u>			TOTAL		
	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours
Accident de trajet	73	196	4 085	28	63	1 565	101	259	5 650
Accident de travail	326	783	12 818	197	445	8 379	523	1 228	21 197
Maladie professionnelle	70	279	12 315	14	44	2 285	84	323	14 600
TOTAL	469	1 258	29 218	239	552	12 229	708	1 810	41 447

D'une manière générale il est constaté que les arrêts concernent plus les femmes que les hommes et ce, sur toutes les tranches d'âge.

(cf. : Bilan social page 44
« Pourcentage des agents absents sur l'effectif genré par tranches d'âge (siège et lycées) »)

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) en 2019

Aucune ATI au titre de l'exercice 2019.

¹
Un agent a pu disposer d'un nombre de jours plus important avec le dispositif « enfant malade »

C.5 CONGÉS

Pour rappel: Le congé de paternité est de 11 jours consécutifs (Samedi, dimanche et jours fériés compris) pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissance multiple.

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique

	<u>Grade</u>	<u>Nombre de jours</u>	<u>Nombre d'arrêts</u>	<u>Nombre d'agents</u>	<u>Moyenne jours</u>
Agents des lycées	B	0	0	0	0
	C	571	52	52	11
Agents du siège	A	77	7	7	11
	B	0	0	0	0
	C	53	2	2	26,5 ¹
TOTAL		755	61	61	12,38

Le nombre moyen de jours par catégorie des agents correspond au nombre jours de congé paternité autorisé.

Sur 91 agents (16 agents du siège et 75 agents des lycées) éligibles en 2019 au congé de paternité, **67% d'entre eux ont pu en bénéficier** (56% des agents siège et 69% des agents des lycées).

Congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois liés à la famille

34 femmes (8 femmes du siège et 26 femmes des lycées) ont pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois. Cela concerne des motifs de congés liés à la maternité.

C.6 DÉPENSES D' ACTIONS SOCIALES

	<u>Siège</u>			<u>Lycées</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Garde d'enfant (garde jeune enfant, accueil périscolaire, centre de loisirs, horaires décalés)	155 687	76 872	232 559	61 013	59 994	121 006
Rentrée scolaire	39 230	25 340	64 570	204 420	118 040	322 460
Rentrée études supérieures	16 625	7 150	23 775	83 675	41 750	124 425
Séjour scolaire	9 341	2 435	11 776	10 546	7 773	18 319
Allocation enfants et jeunes adultes handicapés	30 106	9 351	39 457	126 542	57 487	184 028
S/TOTAL	250 989	121 148	372 137	486 195	285 044	771 239
Titre CESU	50 867	20 975	71 843	24 631	13 187	37 818
S/TOTAL	50 867	20 975	71 843	24 631	13 187	37 818
Allocation obsèques	6 622	0	6 622	46 948	20 196	67 144
Rente éducation	3 506	66 739	70 245	25 498	86 884	222 381
S/TOTAL	10 128	66 739	76 867	72 446	107 080	179 525
Aide au déménagement	2 813	1 073	3 886	2 888	3 245	6 133
Aide à l'installation	9 113	1 830	10 943	15 909	10 975	26 884
S/TOTAL	11 927	2 903	14 829	18 797	14 220	33 017
Mariage / PACS	3 000	3 500	6 500	7 750	8 000	15 750
Naissance / Adoption	8 700	6 300	15 000	13 500	27 000	40 500
Retraite	6 580	7 240	13 820	56 980	41 590	98 570
Médaille	3 825	3 130	6 955	17 460	15 630	33 090
S/TOTAL	22 105	20 170	42 275	95 690	92 690	187 910
Noël enfants et agents	60 510	40 830	101 340	416 040	281 460	697 500
Étrennes agents des lycées	0	0	0	154 710	101 910	256 620
S/TOTAL	60 510	40 830	101 340	416 040	281 460	697 500
Sortie enfant du personnel et arbre de Noël	5 864	4 722	40 000	8 024	5 613	280 000
S/TOTAL	5 864	4 722	40 000	8 024	5 613	280 000
Séjour vacances enfants (catalogue Région « vacances juniors » ou hors catalogue Région)	42 653	18 322	60 975	70 478	35 132	105 610
Chèques vacances	7 430	2 400	9 830	73 190	23 325	96 515
S/TOTAL	50 083	20 722	70 805	143 668	58 457	202 125
TOTAL	462 473	298 208	790 095	1 240 860	844 093	2 389 134

C.7 LES INSTANCES PARITAIRES

Le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Titulaires	Le CT			Le CHSCT		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Élus	3	2	5	2	1	3
Administration	5	5	10	4	3	7
S/TOTAL des représentants de la collectivité	8	7	15	6	4	10
CFDT INTERCO - SPP	1	1	2	1	1	2
CGT SPERCRIF	2	2	4	1	2	3
FA-FPT / SYNPER IDF	1	2	3	1	1	2
FORCE OUVRIÈRE	2	1	3	0	2	2
MEMBRES INDÉPENDANTS	0	1	1	0	1	1
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	1	0	1	0	0	0
SUD ÉDUCTION	0	1	1	0	0	0
S/TOTAL des représentants du personnel	7	8	15	3	7	10
TOTAL	15	15	30	9	11	20

Sur 30 membres titulaires qui composent le CT, les femmes représentent 50 % des membres. La part des femmes dans la composition du CHSCT est de 45 %.

La commission administrative paritaire

Titulaires	CAP A			CAP B			CAP C		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Élus	4	3	7	2	3	5	4	4	8
S/TOTAL des représentants de la collectivité	4	3	7	2	3	5	4	4	8
CFDT INTERCO - SPP	2	2	4	1	0	1	1	0	1
CGT SPERCRIF	2	1	3	4	0	4	0	2	2
FA-FPT / SYNPER IDF	0	0	0	0	0	0	2	0	2
FORCE OUVRIÈRE	0	0	0	0	0	0	0	2	2
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	0	0	0	0	0	0	0	1	1
S/TOTAL des représentants du personnel	4	3	7	5	0	5	3	5	8
TOTAL	8	6	14	7	3	10	7	9	16

Au sein de la CAP, les écarts **hommes/femmes diffèrent** en fonction des catégories représentées.

Seule la catégorie C est composée de moins de femmes que d'hommes, **43 % contre 57 %**.

S'agissant des CAP des agents de catégorie A et B, les femmes représentent respectivement 57 % et 70 %.

La commission consultative paritaire

Titulaires	CCP A			CCP B			CCP C		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Élus	2	3	5	2	0	2	3	3	6
S/TOTAL des représentants de la collectivité	2	3	5	2	0	2	3	3	6
CFDT INTERCO - SPP	1	1	2	0	0	0	0	0	0
CGT SPERCRIF	3	0	3	1	1	2	1	2	3
FA-FPT / SYNPER IDF	0	0	0	0	0	0	1	1	2
FORCE OUVRIÈRE	0	0	0	0	0	0	0	1	1
S/TOTAL des représentants du personnel	4	1	5	1	1	2	2	4	6
TOTAL	6	4	10	3	1	4	5	7	12

Au sein de la CCP, les écarts **hommes/femmes diffèrent** en fonction des catégories représentées. Seule la catégorie C est composée de moins de femmes que d'hommes, **41 % contre 59 %**.

S'agissant des CAP des agents de catégorie A et B, les femmes représentent respectivement 60 % et 75 %.

2. Promouvoir l'égalité professionnelle sur le territoire francilien

La région joue également un rôle précurseur dans la promotion de l'égalité professionnelle sur son territoire et au travers des politiques publiques menées, à destination des Franciliennes.

a. L'accompagnement des créatrices d'entreprises et la valorisation de l'entrepreneuriat au féminin

➤ Le dispositif Entrepreneur #Leader

L'Île-de-France joue un rôle majeur dans la création d'entreprises, se positionnant dans le peloton de tête des régions les plus dynamiques d'Europe : **elle est ainsi la première région de France** avec 30 % des créations d'entreprises au niveau national. **En 2019, 244 000 entreprises ont été créées en Île-de-France, soit +15,1% par rapport à 2018.** La Région, qui a adopté en juillet 2017 sa nouvelle politique en faveur de l'entrepreneuriat, **Entrepreneur #Leader, mobilisant 33 M€**, contribue directement à cette hausse importante des créations d'entreprises en Île-de-France. Dans le cadre d'Entrepreneur #Leader, la Région a accompagné plus de 20 000 créateurs d'entreprises, et ce à toutes les phases d'un parcours d'accompagnement coordonné : « ante création » pour préparer son projet, recherche de financement, et « post-crédation » sur les 3 premières années de vie de l'entreprise.

Toutefois, les femmes ne représentent que 28 % des créateurs d'entreprises au niveau national (25 % au niveau francilien). Ce constat a donc mené la Région à **agir en faveur de la parité** pour les bénéficiaires de ses dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises. Ainsi, des objectifs ambitieux ont été fixés par la Région, soit la volonté que 50 % des porteurs de projet accompagnés au titre d'Entrepreneur #Leader soit un public féminin. **Désormais elles représentent plus de 49% des porteurs de projets accompagnés depuis 2017.**

➤ Soutien au programme « Créatrice d'avenir »

Pour aller plus loin dans l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France, **la Région a décidé de soutenir en 2020 le programme d'accompagnement « Créatrices d'Avenir »** porté par Initiative Ile-de-France qui fêtera cette année ses 10 ans d'existence.

Ce dispositif propose d'appuyer des créatrices d'entreprises franciliennes lors du démarrage de leur activité en leur proposant une expertise de leur projet, une mise en réseau et un financement pour certaines d'entre elles.

« Créatrices d'Avenir » cible les créatrices d'entreprise s'inscrivant dans l'une des 5 catégories suivantes : Audace (secteur non-traditionnellement féminin), Entreprise responsable (responsabilité sociale ou environnementale), Innovation, Quartier et Savoir-faire (entreprise mettant à l'honneur une technique de fabrication spécifique).

Ce sont 80 projets de création ou de reprise d'entreprise en Ile-de-France qui seront identifiés à partir d'un appel à candidature pour leur accorder une expertise de leur dossier et les informer sur les aides mobilisables. Enfin parmi ces projets, 15 d'entre eux seront sélectionnés par un jury d'experts qui leur proposera un programme spécifique d'accompagnement. Puis elles seront mises à l'honneur lors d'une cérémonie de remise de trophées devant l'écosystème entrepreneurial.

➤ Convention de sensibilisation à l'entrepreneuriat

La convention signée entre la Région et la CCI Paris-Île-de-France pour la nouvelle politique régionale de sensibilisation à l'entrepreneuriat démontre également cet objectif, ciblant prioritairement le public féminin.

➤ Soutien spécifique à l'Adie pour déployer l'activité de microcrédits auprès du public féminin dans les QPV

L'ambition de ce dispositif est de **réaliser un changement d'échelle pour la distribution de microcrédits sur la région Ile-de-France** et ainsi permettre au plus grand nombre de créer son propre emploi en créant son entreprise et faciliter l'insertion professionnelle.

Il s'agit, sur la période 2019-2021, d'augmenter de façon significative l'activité de l'Adie en distribuant plus de 10 000 microcrédits sur la région, soit 4000 microcrédits supplémentaires (dans ce projet). Ce projet vise, pour les microcrédits supplémentaires, à faire évoluer la part des habitants accompagnés en QPV à 52 % en 2019 puis à 60 % en 2020 et 70 % en 2021 **et à soutenir l'activité par les femmes à hauteur de 50 % des projets accompagnés.**

Ainsi en 2019, le nombre de microcrédits accompagnés dans ce projet spécifique a été de : 220 projets en 2019 (dont 110 femmes et 115 projets QPV). En 2020, sur un objectif de 1500 projets ce sont 403 projets qui ont été accompagnés au 31/08/2020 **dont 123 projets portés par des femmes** et 159 projets en QPV.

➤ Adhésion des fonds d'investissements régionaux aux initiatives promouvant un meilleur accès des femmes au capital investissement

Alors que les femmes souffrent d'une inégalité d'accès au financement qui freine leur développement entrepreneurial, notamment dans le domaine de la tech, des initiatives émergent pour faire prendre conscience à l'écosystème des biais inconscients qui conduisent à cette discrimination.

Le Paris Region Venture Fund, fonds régional de co-investissement, a ainsi signé en 2020 la charte SISTA, du nom du collectif qui a initié cette démarche, pour le segment plus particulier du capital risque. **Le fonds s'engage ainsi à mesurer la place du genre dans son portefeuille, à adopter des pratiques de recrutement plus inclusives, à adopter des pratiques d'investissement plus inclusives et à faire rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème.**

Le fonds dédié au financement des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire InvESS, dont la Région est l'actionnaire principal avec 49% des parts, **a quant à lui signé la charte FrancInvest visant à favoriser la parité femmes-hommes dans le Capital Investissement et dans les entreprises.**

L'objectif des signataires de ces chartes est l'atteinte, **d'ici 2025, d'un taux de 25% de start-up fondées ou co-fondées par des femmes**, alors que le taux actuel se situerait autour de 10%.

- Mise en œuvre de la parité dans les instances de représentation du Paris Région Business Club (PRBC)

Alors que le Paris Region Business Club, club des 2500 bénéficiaires des aides aux entreprises régionales, a été créé en 2018, **il a été choisi deux dirigeants hommes et deux dirigeantes femmes pour le représenter** :

- **Lara Pawlicz, dirigeante de 2Spark**, start-up qui accompagne les grands groupes dans les aspects RH de leurs transformations via des outils numériques. A ses débuts, 2Spark a été incubé chez Willa, incubateur 100% féminins soutenu par la Région.
- **Jade Francine, dirigeante de WeMaintain**, start-up qui révolutionne la maintenance des ascenseurs en rendant le service plus agile et performant grâce au numérique.

Ceci vise à rendre visibles les femmes entrepreneures, participe à la lutte contre les stéréotypes genrés et contribue à aider les femmes à se projeter dans l'entrepreneuriat.

- Soutien à des événements promouvant l'entrepreneuriat féminin et la présence des femmes dans la tech

La Région a soutenu :

- **La Journée de la Femme Digitale** : concours qui récompense les projets les plus innovants du secteur du digital portés par des femmes entrepreneures.
- **Innovatech** : pendant une journée, 12 équipes constituées de 2 lycéennes, 2 mairaines, 2 étudiantes imaginent un produit ou service lié à l'Industrie du Futur.
- **Le Women's Forum Global Meeting** : donne la parole à des femmes d'influence sur les grands enjeux sociétaux contemporains tels que la place des femmes dans les sciences et techniques.

b. Le soutien financier aux initiatives associatives de promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers

Par le biais d'un appel à projets spécifiquement dédié à l'égalité femmes-hommes [présenté ci-après, II.4], la Région Ile-de-France soutient les initiatives des divers acteurs locaux en matière d'égalité professionnelle. Certains sont reproduits ci-dessous :

- Le soutien à l'association **FEMMES ET SCIENCES** à hauteur de **7 500 €** et au projet qui vise à **favoriser la mixité des formations scientifiques dans l'enseignement supérieur** et à **valoriser l'accès des femmes** à la recherche et l'enseignement supérieur dans les secteurs scientifiques ;
- Le soutien à l'association **BECOMTECH** à hauteur de **25 000 €** qui vise à étendre le programme Jump in Tech en Ile-de-France, programme créé pour **répondre aux discriminations indirectes qui touchent les jeunes filles sur l'accès aux métiers du numérique** ;

- Le soutien à l'association **FEMMES ET MATHÉMATIQUES**, à hauteur de **7 500 €** qui propose la mise en place de journée de sensibilisation à l'orientation non stéréotypées dans les filières mathématiques via les journées « *filles et maths/info : une équation lumineuse* ».

Ces dispositifs seront reconduits pour l'année 2020.

c. Soutenir l'emploi durable

La Région œuvre à l'emploi durable du public féminin, notamment par le biais de la mise en œuvre systématique de la clause égalité et par un ensemble de dispositifs dédiés à la reconversion professionnelle, dont les femmes sont bénéficiaires.

- Les dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience, comme outil d'insertion pérenne

Le Région Ile-de-France porte plusieurs dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience [VAE] dont les **femmes sont majoritairement bénéficiaires**. **Le public féminin recourt très largement à la VAE, qui valorise l'expérience acquise pour obtenir une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles**. Ce dispositif participe ainsi activement à la qualification des femmes après la sortie du système de formation initiale, et **contribue largement à leur insertion professionnelle, ou à leur mobilité professionnelle**. La certification est en effet une clef pour trouver ou retrouver un emploi, ou progresser dans sa carrière par la mobilité.

Le projet d'acquisition d'une certification s'appuie aussi sur un fort besoin de reconnaissance sociale. Elle valorise l'expérience associative, syndicale, politique, et est un outil efficace pour les femmes qui ont eu un parcours scolaire court, qui ont élevé des enfants qui se qualifient grâce au système scolaire. La VAE participe ainsi à une logique de rattrapage, à un temps consacré à soi après avoir éduqué les enfants.

De ce fait, via **le chéquier VAE**, la région finance l'accompagnement des candidats aux démarches de la VAE (présentation de leurs dossiers de VAE devant le jury et, si nécessaire, la formation avant ou après le passage devant le jury). Ce dispositif fait l'objet d'un partenariat avec la direction régionale de Pôle emploi, qui finance les frais annexes à la VAE et complète le financement de la formation au-delà de la prise en charge régionale si besoin est. Les aides régionales sont prescrites par les conseillers Pôle emploi et par les conseillers VAE des centres de conseil en VAE financés par la Région. D'après les données 2019, **73% des bénéficiaires sont des femmes**, 65% sont âgées de 25 à 44 ans, 80% ont un niveau égal ou inférieur au niveau V. **La très forte représentation des femmes dans ce dispositif qui favorise l'accès aux certifications lui donne une place importante dans la lutte contre les inégalités hommes femmes. La certification est en effet un atout majeur pour obtenir un emploi, et disposer d'un meilleur salaire.**

Par ailleurs, la Région porte le « **Programme régional d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** ». Ce programme régional a pour forme juridique un accord cadre à bons de commande, alloti en 8 lots

départementaux. Le nouveau programme 2019-2022 a pour objectif d'Informer et conseiller tout public sur son projet de validation des acquis de l'expérience, et de promouvoir la VAE sur le territoire francilien. Le nouveau programme régional a élargi son champ d'action à l'ensemble du parcours de VAE, **renforçant la sécurisation du parcours des bénéficiaires, et par là-même du parcours des femmes qui en bénéficient.**

➤ La mise en œuvre de la clause égalité

La région met en application les dispositions de l'article 16 de la Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a introduit deux nouvelles interdictions de soumissionner aux contrats publics (articles 8-2° et 8-7° de l'ordonnance n° 2005-649 du 06 juin 2005). En vertu de ces dispositions, au sein de la région Ile-de-France, les entreprises et sous-traitants doivent attester sur l'honneur, au stade de la candidature :

- qu'ils n'ont pas fait l'objet, dans les cinq dernières années, d'une condamnation pour les infractions prévues :
 - à l'article L1146-1 du code du travail qui sanctionne le non-respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de gestion de carrière
 - à l'article L225-1 du code pénal qui sanctionne toute distinction opérée entre personnes en raison notamment de leur sexe, de leur situation familiale ou de leur grossesse.

- qu'ils ont satisfait, au 31 décembre de l'année précédente, à leur obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures à prendre, prévue à l'article L2242-5 du code du travail ; ou, à défaut, qu'ils ont régularisé leur situation à cet égard à la date à laquelle ils remettent leur candidature.

➤ Favoriser l'emploi durable via l'innovation sociale

Par ailleurs, **depuis 2016, la Région a attribué 136 375 € au Réseau MOM'ARTRE** pour soutenir la création et le développement de son programme intitulé « **Objectif Emploi** » afin d'accompagner des mères isolées en difficulté et en recherche d'emploi au titre de l'appel à projets « *Appel à projets thématique au titre du fonds régional de solidarité et d'aide aux familles* ».

L'association met en relation les mères isolées et éloignées de l'emploi avec des structures spécialisées dans l'insertion professionnelle et l'action sociale. L'accès à un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire permet de répondre plus largement aux problématiques personnelles de ces femmes et de leur famille (soutien administratif, juridique, économique, en santé). Le projet vise également à soutenir l'organisation familiale des mères en recherche d'emploi en proposant des modes de garde, ponctuels et souples, pour leurs enfants durant leurs démarches professionnelles (rendez-vous Pôle emploi, entretien de recrutement, temps de formation).

d. Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie (professionnelle / privée) via les modes de garde innovants

Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. La Région Ile-de-France joue un rôle moteur sur le territoire via diverses actions menées en 2020.

Le soutien de la Région Ile-de-France aux modes de garde innovants favorisant une meilleure articulation des temps de vie a, de ce fait, été confirmé et réaffirmé au sein des politiques mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire »¹.

- A ce titre, **un appel à projets spécifique « soutien aux modes de gardes pour la petite enfance »**, adopté en 2018, permet de soutenir des projets de création de structures d'accueil innovantes de la petite enfance (crèches à horaires décalés, structures itinérantes, accueil des enfants en situation de handicap, maisons d'assistants maternels, relais d'auxiliaires parentales), ainsi que des projets de soutien à la parentalité et des formations pour les professionnels de la petite enfance afin que les structures soient mieux remplies et mieux gérées.

Dans ce cadre, **ont été attribués depuis 2018, 2 715 360€ à 29 structures**, qui ont permis **la création d'au moins 380 berceaux**, tous financés dans le cadre de projets innovants : accueils bilingues, lieux permettant à des enfants porteurs de handicap de suivre leur programme de soins en parallèle de leur vie en crèche, crèche intergénérationnelle dans un lieu de vie de personnes âgées.

En outre, **100.000 €** ont été attribués en 2019 au Réseau MOM'ARTRE au titre du dispositif « Innovation sociale » en vue de la **création d'un lieu d'accueil d'enfants de 4 à 12 ans à la sortie de l'école en gare de Bondy (93).**

En 2020, peut-être cité, à titre d'exemple, le soutien régional accordé à hauteur de 50.000€ à la société Knouk pour créer une micro-crèche à Saint-Denis, pour des enfants porteurs de handicap, en lien avec des structures médicales situées à proximité immédiate.

- Par ailleurs, la Région soutien l'association **BABY LOUP, à hauteur de 50 000 € par an depuis 2016**, par le biais d'un partenariat spécifique au titre de la « *Lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes* » et pour la mise en œuvre **d'un service innovant capable de répondre en temps réel, par des solutions d'accueil personnalisées, aux besoins urgents rencontrés par les familles des différentes villes du territoire qui sont confrontées à des problématiques spécifiques** (violences conjugales, rupture d'hébergement, décès d'un proche, hospitalisation, handicap, problèmes de santé, occasions de formation, démarches d'insertion...), **auxquelles les modes de garde communaux classiques ne peuvent apporter une réponse adaptée.**

3. Promouvoir une orientation professionnelle non stéréotypée

La Région Ile-de-France est engagée dans la promotion de l'orientation professionnelle non stéréotypée en faveur des lycéens et lycéennes.

¹ Rapport CR 2018-024

a. La mise en place de la plateforme QIOZ

La Région a mis en place « QIOZ », en avril 2019, plateforme permettant d'apprendre gratuitement des langues à partir d'extraits de films, séries TV, clips musicaux, etc. en version originale. **La création de cette plateforme et son utilisation ont intégré des préoccupations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.**

La création de cette plateforme a, de fait, été subordonnée à l'obligation de ne pas faire de discrimination dans les représentations contenues sur la plateforme, notamment en ce qui concerne la mixité professionnelle, et de favoriser l'égalité homme femme dans les visuels.

Par ailleurs, les premières statistiques d'utilisation de la plateforme confirment une présence quasi égalitaire voire supérieure des femmes sur ce dispositif.

b. Le dispositif Olympe

La Région Ile-de-France **s'est engagée à renforcer**, via le dispositif Olympe, **le soutien à la réussite scolaire des filles**, notamment en milieu modeste et en particulier dans les quartiers et villes populaires. Il s'agit de **rétablir l'égalité entre filles et garçons dans les filières scientifiques, techniques et les parcours d'excellence.**

Le dispositif concourt à renforcer l'accompagnement scolaire de lycéennes de milieu populaire dans leur parcours vers les métiers ou formations scientifiques et technologiques, et plus généralement des parcours d'excellence. Plusieurs actions sont ainsi éligibles :

- Mise en place d'ateliers, d'espaces de paroles et de temps d'échanges permettant l'expression et le débat ;
- Sensibilisation et éducation permettant l'appropriation, par tous, des thèmes abordés ;
- Création de supports ou d'outils favorisant le partage des bonnes pratiques ;
- Organisation de rencontres avec des professionnelles (visites en entreprises, participation à des salons ou forums) et/ou avec des étudiantes inscrites dans les filières promues. Marrainage ;
- Rencontre avec des professionnelles au sein de l'établissement.

Quelle que soit la nature des projets soumis et des actions proposées, ils doivent :

- Couvrir, dans la mesure du possible, l'ensemble du territoire régional ;
- S'adresser aux publics lycéens ou mettre ce public au cœur de leur action ;
- Être construits et mis en œuvre en lien étroit avec les acteurs de la communauté éducative.

La Région conventionne ainsi avec des associations porteuses d'actions impactantes dans l'orientation des jeunes filles franciliennes. Sont éligibles les personnes morales de droit privé à but non lucratif (associations, fondations...).

2 750 jeunes filles ont ainsi été accompagnées en 2019.

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE

BILAN 2020 ET PERSPECTIVES 2021

THEMATIQUE	BILAN 2020	PERSPECTIVES 2021
1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert	Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité	Confirmer l'appui régional apporté au Centre Hubertine Auclert
	L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert	
	Organiser l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources	
2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité	Une action en faveur de la lutte contre le sexisme et pour la promotion de l'égalité femmes-hommes	Reconduire les dispositifs pour l'année 2020
	Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité	

II. Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité

Le soutien de la Région Ile-de-France aux acteurs franciliens de l'égalité s'exprime de multiples façons et permet une action accrue des structures pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Il s'exprime ainsi au travers du soutien au Centre Hubertine Auclert ou encore via le financement direct des acteurs locaux.

1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert

Le Centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Ile-de-France créée en 2009 et présidé par Madame Marie-Pierre BADRE, est un centre de ressources francilien pour l'égalité femmes-hommes, dont les missions se déclinent en quatre pôles :



- construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : "l'égalithèque",
- renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs,
- promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs,
- lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes,

intégré au Centre Hubertine Auclert.

Le soutien du centre en 2020 par la Région d'Ile-de-France s'exprime, dans le cadre de la convention triennale 2018-2020, par un soutien financier annuel de 600.000 € et par la mise à disposition de locaux. Une subvention supplémentaire de 200.000 € a été affectée au Centre en 2020 destinée à permettre la mise en place d'actions de formation des forces de l'ordre au recueil de plainte des femmes victimes de violence.

Plusieurs actions impactantes ont ainsi pu être menées en 2020, dont certaines sont reproduites ci-dessous.

a. Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité

Le centre confirme, en 2020, son rôle primordial d'appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité, au travers de réunions d'informations, de cycles de formation ou par l'accompagnement des structures locales :

- Apports d'expertise, conseils pour un projet aux collectivités, associations, établissements scolaires, syndicats et entreprises ;
- Animation de tables-rondes, interventions dans des colloques ;
- Réponses à des demandes de ressources, d'outils, de contacts, de conseils sur la recherche de financements.

À ce titre, en 2020, le Centre a accompagné à ce jour 630 initiatives et a organisé 29 formations à destination des acteurs locaux de l'égalité. **De nouveaux modules de formations à distance ont été développés.**

Grâce au soutien de la Région, une convention avec la Région Gendarmerie Ile-de-France a été signée pour la formation des forces de l'ordre.

Il a, par ailleurs, **été acteur d'une véritable éducation à l'égalité** par le biais de 125 appuis à des établissements scolaires et aux professionnels de l'éducation et via 34 interventions extérieures.

b. L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert

Le centre confirme en 2020 son rôle fondamental dans l'outillage des acteurs de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes via la réalisation de rapports, d'études et d'évènements.

➤ La publication de rapports et études

A la demande de la Présidente d'Ile-de-France Mobilité, **le Centre a conduit un diagnostic sur le traitement des signalements pour atteintes sexuelles au 3117** dans les transports en commun d'Île-de-France.

Afin de mesurer **l'impact du confinement sur les violences faites aux femmes et sur l'accompagnement des victimes**, le Centre a mené une enquête auprès de 40 associations et collectivités locales franciliennes qui a été restituée à l'occasion d'un événement public le 21 septembre.

Pour **améliorer l'orientation des filles vers les métiers de l'informatique et du numérique**, le Centre mène une étude sociologique dans des lycées franciliens sur 3 ans.

Une enquête sur les politiques et budgets espagnols consacrés à la lutte contre les violences faites aux femmes et les féminicides a été présentée à l'occasion d'un événement en visio-conférence en novembre.

Une étude sur les freins rencontrés dans leur parcours judiciaire par les femmes victimes de violences sexuelles a été lancée en fin d'année. Elle sera menée en partenariat avec trois juridictions franciliennes, des associations spécialisées et des avocates.

➤ L'organisation d'évènements

L'organisation de colloques et d'évènements, **vecteurs de sensibilisation des acteurs de l'égalité**, a également constitué une part de l'action du Centre. À ce titre, **11 événements ont été organisés en 2020.**

Dans le contexte de la crise sanitaire, de nouveaux formats ont été expérimentés : rencontres à distance et podcasts.

c. Organiser l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources

➤ L'égalithèque

Le Centre a, par ailleurs été un acteur fondamental de l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources, soit 179 appuis relatifs à la demande de ressources, 47 expositions prêtées et plus de 3500 outils référencés dans l'Égalithèque sur son site internet.

➤ Des campagnes d'information et de sensibilisation

Le Centre met également à disposition des collectivités franciliennes et du réseau associatif des outils de campagne dédiés.

Une nouvelle campagne #PlusJamaisSansMonAccord pour la prévention des violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes de 15 à 18 ans a été lancée en octobre 2020.



Elle sera diffusée sur les réseaux sociaux ainsi que dans tous les lycées franciliens.



La campagne #PlusJamaisSansMonAccord donne des clés pour identifier les violences sexuelles et savoir réagir quand

on est victime ou témoin. **Des spots dédiés seront diffusés sur le réseau JC Decaux et dans le Transilien.** Une table ronde réunira sur la chaîne YouTube du Centre Hubertine Auclert **quatre influenceurs et influenceuses** qui s'adresseront à leurs communautés sur ces sujets. **Un kit d'affiches et une brochure** seront diffusés dans tous les lycées franciliens.

➤ Des outils pour lutter contre les violences faites aux femmes

Pour **lutter contre les cyberviolences conjugales**, le centre a produit différentes ressources :

- Un kit d'action et des formations sont proposées aux associations qui accueillent et accompagnent les femmes victimes de violences conjugales. ;
- Le site internet <https://www.guide-protection-numerique.com/>, propose des conseils pratiques pour sécuriser les outils numériques.
- Le Centre a rejoint la coalition internationale de lutte contre les logiciels espions et participera en novembre 2020 à sa campagne internationale sur ce thème.
- Pendant le confinement lié au COVID, le Centre a collecté et diffusé des informations actualisées sur les lieux et ressources disponibles pour les femmes victimes de violence. Il a organisé une rencontre pour les collectivités sur la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales en période de crise sanitaire.

➤ L'outillage des collectivités

Le Centre anime le **réseau Territoires franciliens pour l'égalité qui rassemble près de 60 collectivités membres**. L'action du Centre vise également à favoriser l'appropriation et l'application des nouvelles obligations légales des collectivités, à travers des guides pratiques, des conseils et des formations. **En 2020, 7 rencontres ont été organisées et 9 formations animées.**

Pour aider les collectivités à mettre en œuvre leurs nouvelles obligations légales pour la **prévention du harcèlement sexuel**, le Centre a produit un **kit d'action, qui a été largement diffusé par la Région Ile-de-France auprès des agentes et agents.**

2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité

La Région joue ainsi un rôle pilote et précurseur en finançant des associations qui apporteront des réponses adaptées en matière de lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité femmes-hommes. Des actions de prévention des discriminations sexistes, via des opérations de testing, d'appui juridique aux victimes de discriminations et le suivi des poursuites judiciaires, qui sont des outils essentiels et efficaces pour changer la donne sont ainsi subventionnées. Elle œuvre également en faveur de l'autonomisation des femmes et de la lutte contre la précarité.

La Région Ile-de-France s'est engagée à amplifier la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes **en initiant**, annuellement, un **appel à projets spécifique**. Intitulé « *Soutien à lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-hommes* » et adopté par délibération n° CR 100-16, celui-ci prévoit une distinction entre la lutte contre les discriminations et la lutte pour l'égalité femmes-hommes. En effet, les inégalités femmes-hommes ne relèvent pas nécessairement de discriminations, en tant qu'actes ayant pour objet d'exclure, mais peuvent être issues de représentations sexistes. **La distinction des deux objectifs poursuivis a permis ainsi une promotion plus aboutie de l'égalité femmes-hommes.**

Les financements accordés aux initiatives franciliennes de promotion de l'égalité femmes-hommes sont ainsi en nette augmentation depuis 2017.

Pour l'appel à projets 2020, 5 priorités ont été retenues :

- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le domaine de l'emploi,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans l'accès au logement,
- ✓ Les atteintes aux biens et aux personnes en raison des critères discriminatoires,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le sport,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le domaine de la formation.

L'égalité femmes-hommes fait ainsi partie intégrante des actions pouvant être soutenues notamment dans le cadre de la prévention et la lutte contre tous les stéréotypes dans le champ de la formation, dans le cadre des bonnes pratiques en matière notamment d'entrepreneuriat féminin et de projets favorisant la création d'équipes féminines dans tous les sports.

En 2020, la Région a voté des affectations d'autorisations d'engagement à hauteur de **266.000 M€** permettant de soutenir 21 projets associatifs **œuvrant en faveur de la lutte contre toutes les discriminations**, parmi lesquels **14 projets portant exclusivement sur l'égalité femmes-hommes**, pour un montant de **150.000 €**. Certains sont reproduits ci-dessous :

- Le soutien à l'association **ASSOCIATION POUR LA RECHERCHE SUR LA VILLE ET L'HABITAT** à hauteur de **5 000 €** et à son projet d'organisation du prix des femmes architectes ;
- Le soutien à l'association **HANDSAWAY** à hauteur de **5 000 €**. HandsAway s'associe à Ekiwork, Maydée, Pépité Sexiste, Gender Buster et Carine Bloch, structures et/ou intervenantes spécialisées dans l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations afin de créer des ateliers de sensibilisation pluridisciplinaires et complets sur ces thématiques en faveur des publics scolaires ;
- Le soutien à l'association **ASSOCIATION FEMMES MIXITÉ SPORTS** à hauteur de **10 000 €** afin de créer un Dispositif d'accompagnement des hauts potentiels à des postes de dirigeantes dans le monde du sport ;
- Le soutien à l'association **OSEZ LE FEMINISME** à hauteur de **14 000 €** pour la mise en place d'interventions en milieu scolaire permettant d'ouvrir le champ des possibles des jeunes en déconstruisant les idées reçues.

AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENNES

BILAN 2020 ET PERSPECTIVES 2021

THEMATIQUE	ACTIONS 2020	PERSPECTIVES 2021
1. Promouvoir l'égalité par le sport	Promouvoir la mixité des pratiques sportives	Reconduire l'ensemble des dispositifs
	Valoriser et promouvoir la mixité des pratiques	Maintenir la valorisation du sport au féminin
	Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif	Reconduire les dispositifs existants
2. Promouvoir l'accès des femmes à la culture	« Dispositif Forte » Accompagnement des jeunes artistes féminines et instauration de jurys paritaires	Amplifier la politique d'intégration de l'égalité dans les dispositifs culturels
	Renforcement et amplification de la politique du spectacle vivant inclusive sur tout le territoire francilien	
3. Favoriser la place des femmes dans l'espace public	Soutenir des actions en faveur de la place des femmes dans l'espace public	Reconduire l'appel à projets « <i>Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux</i> »
4. Diffuser une culture de l'égalité auprès des jeunes	Le concours pédagogique « Alter ego ratio »	Reconduire les dispositifs existants
	Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »	
	« Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »	
5. Soutenir les femmes en difficulté	Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité	Reconduction de l'appel à projets
	Lutter contre la précarité menstruelle	Amplification de l'action
6. Œuvrer en faveur de la santé des femmes	Développement des dispositifs d'accès à l'IVG et soutien aux grandes vulnérabilités	Maintien des dispositifs
7. Favoriser l'accès au logement	Favoriser l'égalité femmes-hommes via le financement des structures du parc social	Reconduire les dispositifs existants
	Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'ANRU	

III. Améliorer le cadre de vie des Franciliennes

La Région Ile-de-France porte un certain nombre de dispositifs visant à **améliorer le cadre de vie des franciliennes sous tous ces aspects.**

Elle a, par ailleurs, souhaité **recueillir en 2020 l'avis des Franciliens et Franciliennes sur l'action régionale** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'une consultation en ligne, sous la forme d'un « **Civic Tech** »². Près de 1000 votes et 229 propositions ont été recueillies. Un travail d'analyse des contributions et de réflexions à l'inclusion de celles-ci dans les politiques régionales est actuellement en cours et sera prolongé durant l'année 2021.

1. Promouvoir l'égalité par le sport

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se mesurent également par le sport, la Région souhaite promouvoir l'activité physique des femmes. Le sport demeure, en effet, un bon indicateur de la place des femmes dans la société. Si les femmes pratiquent une activité physique ou sportive autant que les hommes, force est de constater que la pratique licenciée est encore moindre. Ainsi en 2019, sur les 2,4 millions de licences délivrées en Ile-de-France, seulement 38 % le sont à des femmes. Sur 36 disciplines, seules 4 comptent plus de femmes que d'hommes : Equitation, Gymnastiques (80%) Roller (52 %) Sports de glace (85 %).

De ce fait, la Région Ile-de-France place le sport en vecteur fondamental de l'égalité en soutenant un certain nombre d'actions telles que :

a. Promouvoir la mixité des pratiques sportives

- Le soutien au mouvement sportif pour le développement de la pratique sportive en faveur de tous les publics en Ile-de-France

Par le biais des conventions passées avec les clubs, comités sportifs, ligues et fédérations sportives, la Région entend apporter son soutien au mouvement sportif. Ces partenariats doivent **garantir un égal accès au sport, et en particulier au public féminin, et doivent lutter contre les discriminations liées aux représentations sexistes.**

En 2020, ce sont près de 83 conventions qui ont été signées. Les conventions pluriannuelles 2017-2020 prennent fin, mais dans le cadre de l'élaboration des prochaines conventions pluriannuelles, chaque ligue et comité sportif régional a été amené à établir un plan de féminisation sur la prochaine olympiade.

² Consultation lancée en mars 2020 sur la plateforme régionale <https://smartidf.services/fr>

La politique régionale s'attache également à repenser les équipements sportifs pour qu'ils répondent aux besoins des femmes, à encourager la pratique féminine et à soutenir les clubs franciliens qui la favorisent. Ainsi chaque équipement sportif financé par la Région Ile de France doit disposer d'au moins un club sportif résident dédié à la pratique sportive féminine ou favorisant la mixité de la pratique sportive.

➤ Le soutien aux Clubs Elite Féminin

Les **Clubs Élite** sont des clubs féminins franciliens évoluant au plus haut niveau national qui, le cas échéant, en fonction des disciplines retenues, pourront avoir le statut professionnel.

Lors de la saison sportive 2019-2020, cinq clubs Elite féminins ont bénéficié d'une aide financière :

- Paris Football Club, section Feminine: 50 000 €
- Racing Club de Saint Denis KAS KAD: 50 000 €
- Red Star Football Club section feminine: 50 000 €
- Paris 92 Handball : 40 000 €
- Saint Cloud Paris Stade Français Volley Ball : 40 000 €

Ces clubs s'engagent à favoriser le développement de pratiques sportives, en permettant notamment l'accès à la pratique sportive pour les femmes, les personnes en situation de handicap, les adolescents et les séniors.

➤ Le soutien au secteur associatif sportif au titre des quartiers populaires

La Région œuvre également à favoriser la place des femmes dans l'espace public et à lutter contre les violences faites aux femmes dans les associations sportives des quartiers populaires et des territoires ruraux par le biais d'un appel à projets annuel. Il vise à soutenir des projets favorisant le développement de la pratique sportive féminine et la mixité dans le sport.

En **2020**, afin de favoriser l'accès des femmes et des jeunes filles aux espaces de loisirs et sportifs, **5 projets ont ainsi été soutenus pour un montant global de 84 737 €**, dont certains sont reproduits ci-dessous :

- Le projet de l'association **TEAM94 CYCLING**, soutenu à hauteur de **10 000 €**, qui porte des actions en faveur du cyclisme féminin dans les quartiers populaires ;
- Le projet de **TOP RANK BAGNOLET**, à hauteur de **40 000€**, qui vise à favoriser la pratique du sport des femmes en situation de handicap à travers des cours de handiboxe, parallèlement à une sensibilisation (projection/colloque) sur la place des femmes, le sport et le handicap.

b. Valoriser le sport au féminin

➤ La Conférence régionale du sport

La Région entend rassembler, au travers de la Conférence régionale du sport 2018-2020, l'ensemble des acteurs du mouvement sportif permettant l'élaboration de mesures et propositions concrètes, en vue de surmonter les obstacles entravant le développement des pratiques sportives dans le territoire francilien.

Le **développement de la pratique féminine** est abordé plus précisément dans les ateliers suivants :

- Atelier n°4 : « Les dérives du sport » : réaffirmer le droit des femmes à participer au sport dans toutes ses dimensions et prévenir le harcèlement ;
- Atelier n°5 : « Le club de demain » : comment mieux accueillir les femmes dans les clubs ?
- De manière transversale, la formation des métiers du sport et plus particulièrement l'accès aux femmes dans le secteur fera partie de la réflexion dans tous les ateliers.

Les premiers ateliers ont débuté au mois de septembre 2018 et la restitution des ateliers a eu lieu en fin d'année 2019.

➤ L'opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROSIF)

En 2019, Le Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROS Île-de-France) a **mis en place l'opération « Sport en Filles » initié en 1998**, et a développé des actions en faveur de la pratique sportive féminine en direction des jeunes filles. L'objectif est d'accompagner au mieux les comités et ligues régionaux dans leur structuration, mais également d'organiser des manifestations en direction du public féminin.

Dans ce cadre, il est proposé plusieurs activités annuelles de « Sport en Filles » dans les îles de loisirs franciliennes (plus de 30 Ligues et Comités apportent leur concours à ces différentes journées) :

- Sport en Filles – HIVER : ski, hockey sur glace, patinage, biathlon, marche nordique...
- Sport en Filles – ETE : natation, plongée, volley...
- Sport en Filles – AUTOMNE : football, lutte, judo, course d'orientation...

Les jeunes filles, âgées de 12 à 17 ans et issues des quartiers populaires franciliens, sont **initiées à une multitude d'activités sportives ainsi qu'à des notions de secourisme, de citoyenneté et d'introduction à la santé qui se tiennent en complément.**

Ces journées accueillent également les **ambassadeurs du sport** de la Région Ile-de-France qui sont l'occasion pour ces jeunes filles de rencontrer des sportifs de haut niveau afin d'échanger sur leur réussite sportive.

Par cette opération, le CROS Île-de-France veut **encourager le sport féminin et favoriser l'insertion des jeunes filles issues des milieux populaires ne pratiquant pas ou peu**

d'activités sportives. Ce sont ainsi près de **300 jeunes filles** qui sont initiées chaque année.

➤ Les Victoires sportives de l'Ile-de-France

La Région Ile-de-France **valorise la mixité des pratiques sportives** en récompensant, chaque année, les athlètes, les équipes et les structures de haut niveau qui auront marqué la saison sportive. **Plusieurs prix sont ainsi spécifiquement dédiés au sport féminin :**

- **La sportive de l'année** : une sportive et une handisportive de la liste ministérielle des sportifs de haut niveau allant de « Jeune » à « Élite » sont récompensées ;
- **L'Espoir féminin de l'année** : une sportive et une handisportive issues des catégories minime, cadet et junior sont récompensées ;
- **L'équipe féminine de l'année** : une équipe sportive et une équipe handisportive sont récompensées ;
- **L'arbitre / juge / juge-arbitre ou officiel féminin de l'année** valides ou handisportifs ;
- **Le bénévole de l'année** : une femme et un homme, bénévoles ou dirigeant(e)s valides ou handisportifs sont récompensés.

Pour les Victoires sportives, le grand public a la possibilité de voter pour les athlètes franciliens dans 8 catégories (sportive de l'année, sportive de l'année handisport, sportif de l'année, sportif de l'année handisport, espoir féminin, espoir féminin handisport et espoir masculin et espoir masculin handisport). **En 2019, près de 5.000 votes ont été enregistrés sur le site de la Région Île-de-France pour décerner ce prix à 3 jeunes filles :**

- 1er Prix du public : Elsa Jenequin - natation FSGT,
- 2e Prix du public : Océane Bouvet - natation sport adapté,
- 3e Prix du public : Chiara Zenati - équitation handisport.

➤ Le prix « Villes sportives pour tous »

Ouvert aux collectivités locales de la région Ile-de-France, ce prix, délivré par un jury composé de personnalités qualifiées à l'occasion des Victoires sportives, permet de valoriser les communes ayant mis en place une politique sportive favorisant l'accès aux sports des publics les plus éloignés de la pratique sportive.

Les victoires sportives et le prix « Villes sportives pour tous » n'ont pu se tenir en 2020 en raison de la crise sanitaire.

c. Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif

La Région entend **renforcer la présence des femmes dans les structures sportives** : de fait, les femmes sont sous-représentées dans l'encadrement technique et administratif. Dès lors, la Région souhaite **féminiser les métiers du sport**, en faisant du sport un outil d'émancipation et d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, la Région, avec l'aide de ses partenaires, favorisera la formation du public féminin aux métiers d'éducateurs sportifs et de coach d'insertion par le sport.

La Région Ile-de-France affirme sa position en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Cette volonté régionale vise à favoriser les conditions d'accès à la pratique sportive, d'affirmer le droit des femmes à participer au sport en tant que tel et aux métiers d'encadrement qui l'entoure. A terme, les ambitions de la politique régionale tendent à lutter contre les stéréotypes sexistes, et à mettre en avant la mixité dans le domaine du sport.

2. Promouvoir l'accès des femmes à la culture

La Région **agit en faveur de l'égal accès des femmes à la culture en les mettant en lumière et en les soutenant dans la pratique de leur art** pour les aider à dépasser le plafond de verre encore particulièrement présent dans les métiers artistiques (manque de cheffes d'orchestre, de réalisatrices, de plasticiennes...).

a. « Dispositif Forte » - Accompagnement des jeunes artistes féminines et instauration de jurys paritaires

Ainsi, la région a instauré des jurys paritaires : **le dispositif Forte** par exemple, Fonds régional pour les talents émergents, avait pour son édition 2020, un jury composé de 8 hommes et 12 femmes qui a recomposé 32 jeunes femmes artistes pour 26 jeunes hommes. Ce dispositif vient **également récompenser des œuvres féminines et proposer un accompagnement** des jeunes artistes en voie de professionnalisation.

b. Renforcement et amplification de la politique du spectacle vivant inclusive sur tout le territoire francilien

La Région **a modifié en 2020 son dispositif « aides à la diffusion des œuvres dans le domaine du spectacle vivant » en favorisant la présence d'artistes femmes sur les plateaux.**

Cette modification du dispositif **fait suite à une concertation** menée avec les acteurs professionnels du spectacle vivant en Ile-de-France, à travers des réunions plénières et des ateliers thématiques sur la diffusion et l'accompagnement des équipes artistiques notamment. **Elle a permis de faire émerger les besoins du secteur, notamment en matière d'égalité.**

Pour y répondre, il est proposé :

- D'une part, d'adopter trois nouveaux dispositifs de soutien, permettant de couvrir des besoins non couverts par la politique actuelle, dont le dispositif aide à la diffusion des œuvres dans le domaine du spectacle vivant,
- D'autre part, de procéder à un certain nombre d'adaptations des critères des dispositifs existants.

Ces évolutions vont permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- accompagner davantage les équipes artistiques, et notamment les équipes artistiques émergentes ainsi que les champs artistiques moins soutenus (arts de la rue, cirque, danse...),
- mieux soutenir la diffusion des œuvres,
- mieux accompagner les projets culturels qui se déroulent dans les territoires ruraux et

- périurbains d'Ile-de-France,
- affirmer le rôle structurant des lieux, des opérateurs et des réseaux en Ile-de-France.
 - **et favoriser la présence d'artistes femmes sur les plateaux.**

Les projets retenus devront ainsi favoriser l'accès des femmes sur les plateaux, en tant que critère d'attribution des subventions.

3. Favoriser la place des femmes dans l'espace public

Aujourd'hui encore, les femmes et les hommes n'ont pas le même usage des espaces publics. Dans certains espaces et à certaines heures, les femmes sont moins présentes et moins visibles. Les Franciliennes sont particulièrement exposées à du harcèlement sexiste, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles.

De ce fait, **un appel à projets est initié annuellement et vise notamment à soutenir toute action qui permet de « favoriser la place des femmes dans l'espace public »**. En 2020, **15 projets** ont été soutenus spécifiquement sur la thématique de la place des femmes dans l'espace public pour un montant global de **174 000 €**.

Cet appel à projets a été modifié en 2019 pour prendre en compte les préconisations émises par le Centre Hubertine Auclert au sein du rapport « Femmes et espaces publics, pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces de loisirs ».

Les projets soutenus ont pour objet de favoriser les initiatives en faveur de la présence des femmes dans l'espace public, de lutter contre le sentiment d'insécurité et de mettre en place des actions de sensibilisation et formation auprès de jeunes.

Exemple de projets :

- Le projet de l'association **FIDAMURIS**, soutenu à hauteur de **5 000 €**, qui met en place des marches exploratoires, comme des diagnostics de terrain, menées par un groupe de femmes dans leur quartier d'habitation ;
- Le projet de l'association **WOMENABILITY**, à hauteur de **7 000 €**, qui vise à promouvoir l'inclusion du genre et de la problématique du consentement dans la création des villes et les politiques urbaines, auprès des lycéens et lycéennes ou élèves de 3^{ème}.

4. Diffuser une culture de l'égalité auprès des jeunes

La Région œuvre en faveur de la promotion de l'éducation à l'égalité et met en œuvre plusieurs actions à l'impact significatif, présentées ci-après.

c. Le concours pédagogique « Alter ego ratio »

Le concours « Alter Ego Ratio », initié par la Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement, vise à permettre à une ou plusieurs classes issues de lycées franciliens d'engager une démarche de réflexion sur la thématique des valeurs citoyennes.

Trois axes de réflexion sont proposés :

- « Contre la radicalisation » : inciter les lycéennes et les lycéens à identifier et déconstruire le processus complexe de la radicalisation ;
- « Laïcité pour la diversité » : encourager les lycéens et lycéennes à s'emparer d'un concept trop souvent mal compris, et qui pourtant permet l'harmonie sociale et culturelle ;
- « **Des femmes à l'initiative** » : renvoyer les étudiants à la question du rapport homme-femme et aux nécessaires changements qu'une égalité réelle implique.

Les projets sont ainsi mis en œuvre dans différents cadres pédagogiques, tels que l'enseignement disciplinaire ou interdisciplinaire, des ateliers, des temps dédiés aux associations scolaires, des projets inter-établissements ou encore des projets artistiques et culturels en territoire éducatif (PACTE). La réalisation peut prendre diverses formes, telles que : essai, dossier, production audiovisuelle ou artistique (littéraire, graphique, plastique, théâtrale, cinématographique, chorégraphique, etc.).

Le concours est ouvert aux lycéens (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat d'association, situés en Île-de-France. 1 500 élèves et 100 membres des équipes éducatives et pédagogiques participent annuellement au concours, soit près de 50 lycées.

L'impact de l'action au regard des thématiques relatives à l'égalité femmes-hommes est véritablement significatif.

Ainsi, pour l'année scolaire 2019/2020, la thématique « *Des femmes à l'initiative* » a été choisie par 6 établissements sur les 18 candidatures déposées. 159 élèves ont participé à cette thématique : 96 filles et 63 garçons. 8 enseignants et membres des équipes éducatives les ont accompagnés. En tout, ce sont 622 jeunes sur 17 lycées franciliens qui ont participé à l'ensemble des 4 thématiques du concours (339 filles et 283 garçons et 25 enseignants (22 femmes et 3 hommes).

d. Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »

Le programme « JCVE », élaboré en partenariat avec la structure ADRIC, vise à engager les jeunes lycéens d'Île-de-France dans une démarche de réflexion-action sur le sens et la fonction sociale des valeurs et principes de la citoyenneté (liberté, égalité, dont égalité filles-garçons, fraternité, laïcité). Il s'agit de renforcer le dialogue autour des valeurs de la République afin de mieux faire face aux situations complexes qui voient les jeunes confrontés à des phénomènes de racisme, d'antisémitisme et de cumul des discriminations, notamment celles liées à l'origine (réelle ou supposée), aux croyances et au sexe.

Le projet « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble » se décline en trois étapes, sur site et pendant le temps scolaire :

- Une réunion de travail préalable avec des membres de l'équipe pédagogique et éducative du lycée ;

- Des séances de sensibilisation auprès des lycéennes et lycéens sur les thématiques liées à la citoyenneté ;
- La création d'un outil transférable à partir d'ateliers de création réunissant plusieurs groupes d'élèves participant au projet.

Le programme est ouvert aux lycéens (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat d'association, situés en Île-de-France.

Les thèmes abordés cette année ont été nombreux et variés : l'égalité filles-garçons, les violences faites aux femmes, la lutte contre les discriminations, l'homophobie, l'assignation de genre, les usages d'internet et des médias, les « fake news », le harcèlement, et le cyber-harcèlement, le rapport à l'autorité et le respect des règles, le rapport à la violence, les violences en ligne, la liberté d'expression, le respect de l'autre, les incivilités, le rapport au cadre et à la loi, le vivre-ensemble, l'engagement citoyen, les réseaux sociaux, le numérique, les stéréotypes de genre, les préjugés, l'identité multiple. **288 lycéennes et lycéens ont participé à ce programme en 2019-2020** : 123 filles et 165 garçons. 62 enseignants et membres des équipes éducatives les ont accompagnés

Ce programme permet ainsi **d'engager une véritable réflexion sur les thématiques afférentes à l'égalité femmes-hommes**. Le projet JCVE engage, en effet, les jeunes dans une réflexion sur le rôle et la fonction des valeurs et principes de la citoyenneté démocratique, dont l'égalité filles-garçons, dans la vie sociale, scolaire, familiale. Pour chaque lycée engagé, les intervenants de l'ADRIC ajustent le contenu des séances de sensibilisation selon les besoins et enjeux exprimés par les membres de l'équipe pédagogique et éducative lors d'une réunion de travail préalable. **Les questions liées à l'égalité filles-garçons, aux stéréotypes et représentations sexistes, aux violences sexistes et sexuelles, ont fait l'objet d'une attention particulière** à la suite des demandes des établissements. La démarche des séances de sensibilisation repose sur une méthode participative qui engage les élèves à échanger à partir de leurs préoccupations et de leurs vécus et à s'impliquer dans la recherche de connaissances, la modification de leurs représentations et comportements, et dans la construction de nouveaux savoirs. Au regard des questionnaires d'évaluation renseignés par les jeunes à l'issue des séances, celles-ci leur ont permis d'élargir leurs connaissances et de mieux définir ces notions, de prendre conscience de l'importance des sujets abordés dans leur quotidien et d'obtenir des réponses à leurs questions.

e. « Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »

Le parcours, mis en œuvre en partenariat avec l'association Femmes Solidaires, vise à co-construire une culture de l'égalité, du respect par lesquels les lycéens et lycéennes nourrissent leur parcours citoyen, échangent lors de débats des thématiques telles que : les violences sexistes et sexuelles, le respect des filles et des garçons, la lutte contre les stéréotypes, la laïcité, l'éducation aux médias et à internet ou encore les cyber-violences.

En 2019-2020, 3 lycées ont participé à cette action (10 classes). 281 élèves ont été sensibilisés (115 filles et 166 garçons, ainsi que 23 personnels éducatifs).

5. Soutenir les femmes en difficulté

La Région accorde une attention particulière aux femmes vulnérables et en difficulté. Elle porte ainsi plusieurs actions présentées ci-après.

Par ailleurs, la Présidente de la Région Ile-de-France a **souhaité confier à Elina Dumont**, comédienne, autrice et ancienne sans-abri, la mission d'élaboration d'un rapport d'évaluation et de propositions sur les femmes en grande exclusion et en situation de rue en Ile-de-France³. En effet, une enquête nationale de l'Insee (2012-2013) indique que les **femmes représentent près de 40% des adultes sans-domicile**, recensés aujourd'hui en France, par les structures d'accueil. Ce chiffre est sans doute sous-estimé. **Ce rapport a été présenté le vendredi 16 octobre 2020**. Plusieurs préconisations ont été émises dont certaines ont fait l'objet d'une réflexion immédiate (cf. infra).

a. Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité

➤ Appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »

Dans le cadre de son action solidaire envers les plus vulnérables, **la Région accorde une attention particulière à la situation des Franciliennes en difficulté**. Elle souhaite ainsi soutenir des projets associatifs destinés aux femmes en difficulté, présentant une envergure régionale ou un caractère innovant susceptible d'être dupliqué **via l'appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »**.

Ces actions doivent avoir pour objet l'accompagnement pluridisciplinaire des femmes en difficulté pour leur faciliter l'accès à l'emploi, aux droits, à la santé ; la mise en place d'actions opérationnelles s'inscrivant dans le cadre de l'animation d'un réseau associatif sur le territoire ; ou la formation des intervenants et bénévoles.

Entre 2017 et 2020, **84 associations ont été soutenues dans le cadre de cet appel à projets pour un montant de 1,4M€**. En 2020, 14 associations seront soutenues dans le cadre de ce dispositif pour un montant de 379 000€, soit **12 000 femmes aidées**. Certains projets sont reproduits ci-après :

- **L'association Aurore** intervient dans le domaine de l'hébergement, du soin et de l'insertion. Elle dirige un accueil de jour et une halte de nuit destinés aux femmes. Les femmes accueillies rencontrent de grandes difficultés pour trouver un accompagnement, tant médical que psychosocial ou psychologique. Il s'agit donc de créer un parcours et des actions coordonnées afin d'intervenir efficacement à chaque étape du suivi des femmes subissant de lourds troubles médicaux ou psychosociaux. Cette action est menée en partenariat avec les réseaux et organismes œuvrant dans le domaine médical et psychologique. Dans le cadre de ce projet, une attention particulière est également portée à la formation des bénévoles pour

³ Rapport de Mission confié à Elina Dumont « Femmes à la rue » par la Présidente de la Région Ile-de-France

l'accompagnement des femmes en précarité. La Région soutient cette action à hauteur de **35 000€**.

- **L'institut en santé génésique, Woman Safe**, accueille des femmes victimes de violences pour leur fournir une réponse socio-médico-juridique ambulatoire coordonnée et ainsi prévenir les effets secondaires des violences. Cette association est fortement soutenue par la Région : **ce sont 150 000€ qui ont été attribués à cette structure depuis 2016 au titre des dispositifs santé/solidarités.**
 - **L'association ROSE**, à hauteur de **35 000€**, pour **permettre aux femmes confrontées à un cancer de poursuivre leur vie de femme, de mère et de professionnelle pendant et après les traitements** mais aussi de se sentir moins seule face à la maladie en leur permettant d'appartenir à une communauté. L'objectif est de lutter contre le renoncement aux soins, lutter contre les traumatismes post cancer, de rappeler les fondamentaux d'une bonne hygiène de vie.
- Ouverture d'une Maison Solidaire à destination des femmes en situation de rue

Sensible aux constats et aux propositions formulés par Elina Dumont⁴, l'exécutif régional souhaite poursuivre le déploiement des Maisons Région Solidaire. Après avoir mis en place deux premières Maison dédiées à l'accueil des personnes sans-abri du métro parisien à Clichy-la-Garenne et à Issy-les-Moulineaux, **la Région s'engage à ouvrir pour l'hiver 2020 une nouvelle Maison Région Solidaire**. Située dans le 17^e arrondissement de Paris, **elle sera entièrement réservée aux femmes en souffrance et en difficulté.**

Femmes vivant à la rue, femmes en souffrance ou femmes victimes de violence pourront ainsi bénéficier d'un lien d'hébergement mais aussi de soins, de réinsertion et de resocialisation. Au-delà du simple hébergement d'urgence proposant des séjours de répit, l'objectif est bien de proposer un accueil de long terme, de jour comme de nuit permettant aux femmes hébergées de préparer l'avenir avec plus de sérénité. Conformément aux préconisations d'Elina Dumont, la Maison Région Solidaire sera réservée aux femmes afin de prendre en compte les spécificités de ce public particulièrement vulnérable et de leur redonner confiance dans les dispositifs de solidarité, bien souvent inadaptés pour elles.

Située dans le 17^e arrondissement de Paris, au cœur du quartier des Batignolles, la nouvelle Maison Région Solidaire ouvrira dans un hôtel du groupe Machefert avec lequel la Région va signer une convention d'occupation inédite. Le choix de la Présidente de la Région s'est porté sur un lieu convivial, fonctionnel et permettant d'accueillir des femmes, y compris avec leurs enfants, pendant toute la durée nécessaire à leur reconstruction. La localisation de la Maison et la proximité des transports en commun permettront en outre aux femmes hébergées de ne pas trop s'éloigner de leur lieu de vie et de leur environnement habituel.

⁴ Id.

b. Lutter contre la précarité menstruelle

➤ Distribution gratuite de protections périodiques dans les lycées

31 lycées publics d’Île de France expérimentent, depuis la rentrée de septembre 2020, la distribution gratuite de protections périodiques.

Le coût des protections périodiques entraîne des difficultés d’accès à celle-ci, puisqu’une femme sur dix renoncerait, faute de moyens, à changer de protections périodiques aussi souvent que nécessaire et 39 % des plus précaires ne disposeraient pas de tampons ou de serviettes en quantité suffisante. 6 % des jeunes filles (et jusqu’à 12 % dans les milieux les plus précaires) ont déjà manqué les cours car elles n’avaient pas de protections⁵.

Face à ce phénomène, qui touche directement les jeunes filles élèves des lycées franciliens, **la Région expérimente l’installation de distributeurs de protections périodiques gratuites dans 31 lycées publics, à la rentrée 2020, et généralisera en 2021 cette mesure dans tous les lycées publics et dans les lycées privés qui le souhaitent.**

Les distributeurs automatiques permettent en effet d’éviter de devoir solliciter un tiers, camarade ou infirmière scolaire. La gratuité permet de lever les difficultés d’accès faute de ressources ou de moyens de paiement. La présence des distributeurs au sein des lycées permet d’affranchir les jeunes filles des pratiques et recommandations de leur famille en matière de protection périodique. Enfin, l’installation d’un distributeur peut être une occasion et un appui pour développer des projets éducatifs autour de la santé et du soin, de la mixité, du genre, etc. Un groupe de travail réunissant les lycées concernés par l’expérimentation, des experts de la santé et de l’égalité fille-garçons et les services régionaux accompagne le déploiement des équipements et des projets.

Enfin, dans un contexte de préoccupation grandissante sur la sécurité sanitaire des protections périodiques, leur composition et leur impact sur l’environnement, la Région garantit la mise à disposition de protections de la meilleure qualité : matériaux biologiques, sourcés, traçables.

➤ Distribution de kits d’hygiène aux femmes franciliennes les plus précaires

Comme le souligne Elina Dumont, l’hygiène intime et corporelle des femmes fait partie de leurs besoins essentiels. L’accès des femmes à des produits d’hygiène de base renvoie à la fois à des questions de santé publique, de préservation de la dignité humaine et de lutte contre la précarité.

Pourtant, en se basant sur les chiffres de la grande enquête de 2012 de l’INSEE sur l’hébergement des sans domicile, **on peut estimer que près de 40 000 femmes sans abri sont concernées par le problème de la précarité menstruelle.** Face à un coût d’environ 10 euros par mois, ces femmes sont en effet bien souvent contraintes de renoncer à utiliser des protections hygiéniques ou utilisent des protections de fortune avec des risques gynécologiques avérés.

⁵ IFOP – Dons Solidaires

Face à ce constat difficile, de nombreuses associations de terrain réalisent déjà un travail précieux en fournissant des protections périodiques aux femmes à la rue. Dans sa volonté de prendre soin des invisibles et des plus précaires, la Région souhaite changer d'échelle et généraliser ces initiatives qui répondent aux besoins des femmes à la rue.

Lors de la commission permanente de juillet 2020, les élus régionaux ont ainsi attribué, sur proposition de l'exécutif régional, une subvention de 30 000 euros à l'Agence du don en nature, qui collecte des invendus non-alimentaires, pour les redistribuer à des associations intervenant auprès des plus précaires. 5 000 kits comprenant un paquet de 16 protections périodiques, des lingettes intimes, du gel hydroalcoolique, de la crème, du shampoing sec et du dentifrice ont ainsi pu être constitués.

6. Œuvrer en faveur de la santé des femmes

La santé de la femme est une des composantes de la stratégie régionale en santé notamment au travers de l'aide aux centres de planification-contraception-IVG.

Cette volonté est énoncée dans le règlement d'intervention en fonctionnement « Région solidaire en santé » (CP 2019-160) :

« Elles [les aides] viennent en complémentarité du soutien régional en investissement déployé dans le cadre de la lutte contre les déserts médicaux et dans le cadre du soutien à l'accès aux soins des femmes (aide aux centres de planification, contraception, IVG). »

« La Région apporte son soutien aux projets visant à prévenir et/ou accompagner les grossesses précoces, faciliter l'accès à la contraception et l'IVG et promouvoir la santé sexuelle. Ces actions doivent permettre aux femmes, et en particulier aux personnes vulnérables, d'être prises en charge pour tout acte en lien avec la régulation des naissances (contraception ou IVG). »

En investissement, la Région entend :

« soutenir financièrement les centres de planification-contraception-IVG sous forme d'unités fonctionnelles ou de centres dédiés, qu'ils pratiquent des IVG chirurgicales ou des IVG médicamenteuses. »

Ainsi, en 2020, la Région a soutenu l'acquisition de 11 échographes pour 10 structures de soins pour un montant global de 326 996€.

Acquisition de deux échographes pour l'hôpital Louis Mourier - Colombes (92). Acquisition d'un échographe pour le centre de planification de Paris 75002. Acquisition d'un échographe pour le centre de santé de GENTILLY (94) Acquisition d'un échographe pour le centre de santé Pesqué - AUBERVILLIERS (93). Acquisition d'un échographe pour le centre municipal de santé sur la commune de Nanterre (92) Acquisition d'un échographe pour le planning familial de l'hôpital Pierre Rouques - Les Bluets Acquisition d'un échographe pour le centre de Savattero - MONTREUIL (93). Acquisition d'un échographe portable pour le centre de santé - FOSSES (95) Acquisition d'un échographe pour le CASH de NANTERRE (92) Acquisition d'un échographe pour le centre de santé municipal - BAGNEUX (92)

En plus de ce soutien aux actions planification/contraception/IVG, la Région apporte une aide à des projets spécifiques (cf infra) visant à promouvoir l'éducation à la vie affective et sexuelle et l'accès à la contraception :

- **Soutien au Mouvement Français du Planning Familial**

Soutien en grand partenariat **avec adoption d'une convention pour un montant de 99 968€ avec la Fédération régionale du MFPF**. Pour 2020, sur le projet « Genre et Santé Sexuelle – Information - Prévention – Formation » vise à réduire les inégalités en matière de santé sexuelle, favoriser l'éducation à la sexualité et lutter contre les violences faites aux femmes.

- **Soutien en grand partenariat**

Renforcer l'éducation à la vie affective et sexuelle notamment des plus jeunes (en matière de contraception, d'accès à l'IVG), la santé des femmes, la prévention des violences faites aux femmes. Dans ce cadre, la Région **soutien en fonctionnement à hauteur de 100 000 € la Maternité des Lilas**.

- **Soutien aux grandes vulnérabilités et à au projet « Maison Rose »**

Projet d'ateliers d'accompagnement des femmes (350 femmes post cancer du sein sur réinsertion dans le monde du travail et social) dans l'après-cancer à la Maison Rose pour 30 000€.

7. Favoriser l'accès au logement

La Région entend favoriser l'accès au logement des femmes et favoriser, de fait, l'égalité femmes-hommes dans la gestion de son parc social.

a. Favoriser l'égalité femmes-hommes via le financement des structures du parc social

Les dispositifs légaux entérinent l'accès non discriminatoire au parc social en précisant qu'aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposées à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Toutefois, **le secteur HLM a souhaité confirmer son action en faveur de l'égalité femmes-hommes**. Ainsi, **les organismes soutenus financièrement par la Région** dans le cadre de son action en faveur du développement du parc social, très social et intermédiaire, du logement des jeunes et des étudiants et, tout prochainement, en faveur de la résorption des passoires thermiques, **se sont engagés à favoriser l'égalité homme – femme au**

travers de la signature d'une convention ad hoc⁶. Une convention a également été signée afin d'agir en faveur de la mise en sécurité des femmes victimes de violences conjugales⁷

b. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'ANRU

Les dispositifs de l'ANRU, dont la Région est partenaire via une convention de partenariat Etat-Région, **prennent en compte l'égalité femmes-hommes dans leurs modalités de mise en œuvre**. De fait, plusieurs actions sont mises en place :

- Veiller à **favoriser l'emploi des femmes en situation d'insertion** dans le cadre de la mise en place des clauses sociales d'insertion
- **Conditionner le vote des projets urbains en Commission Permanente régionale au respect de l'égalité femmes-hommes** et favoriser une dynamique de réappropriation de l'espace public dans sa mixité et la démocratie participative par le biais des actions suivantes :
 - mixité du collège des conseils citoyens ;
 - prise en compte de la place de la femme dans l'espace public rénové, spécifiquement dans le traitement de la sécurisation des espaces publics ;
 - présence de dispositifs de vidéo protection ;
 - aménagements ouverts et non confinés dans des espaces aux usages et aux fonctions non exclusivement masculins ;
 - ouverture des aménagements au reste de la ville.

⁶ Charte du mouvement HLM signée en octobre 2018

⁷ « Dix engagements pour faire avancer la cause du logement des femmes victimes de violences conjugales » - septembre 2019

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

BILAN 2020 ET PERSPECTIVES 2021

THEMATIQUE	BILAN 2020	PERSPECTIVES 2021
1. Le soutien au secteur associatif	L'appel à projets « <i>Lutte contre les violences faites aux femmes</i> »	Reconduire l'ensemble des dispositifs existants et maintenir le soutien régional aux actions de lutte contre les violences faites aux femmes
	L'appel à projets « <i>Soutien aux femmes en difficulté</i> »	
	L'appel à projets « <i>Soutien aux victimes d'infractions pénales</i> »	
2. Une action en faveur de la sécurité des femmes	Le dispositif « Téléphone Grave Danger »	Maintenir le dispositif
	Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement	Reconduire les dispositifs mis en place
3. Le soutien à l'accompagnement pérenne	La réservation de logements sociaux pour les femmes	Renforcer le dispositif et évaluer son impact
	L'hébergement et l'accueil des franciliennes les plus précaires victimes de violence	Reconduire le dispositif
	Les séjours de répit	Maintenir l'offre existante

IV. Lutter contre les violences faites aux femmes

La Région a déclaré « Grande cause régionale 2017 » la lutte contre les violences faites aux femmes. **Cet engagement régional de tout premier ordre s'est largement poursuivi au cours des années 2018, 2019 et 2020** et a permis de prendre en compte, dans tous les champs des actions régionales, les problématiques des violences faites aux femmes. **Par ailleurs, la Région a amplement contribué aux premières concertations nationales⁸** relatives à la lutte contre les violences conjugales notamment en **votant un vœu visant à la reconnaissance du féminicide⁹ dans le code pénal** ou en proposant de financer des formations à destination des policiers¹⁰.

Enfin, la situation de crise sanitaire a amené la Région à s'engager dans le soutien aux acteurs locaux de la lutte contre les violences faites aux femmes afin qu'ils puissent poursuivre leurs actions.

La Région œuvre ainsi en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes au travers d'un ensemble de dispositifs :

- Des **appels à projets spécifiques en fonctionnement**, permettant de soutenir les activités et projets du secteur associatif, représentant près **de 918 000 € en 2020** ;

- Des **dispositifs en investissement** permettant de financer des lieux d'accueil de jour ou d'hébergement, représentant près **1.100.000 € en 2020**, outre le financement de 490 places d'hébergement supplémentaires.

L'ensemble des problématiques est, de ce fait, pris en compte, soit l'accueil des femmes victimes, l'aide juridictionnelle, le soutien à l'hébergement pérenne ou la sécurité des femmes, notamment dans les transports en communs franciliens.

1. Le soutien au secteur associatif

Le premier axe d'intervention en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes vise à **apporter un soutien au secteur associatif, porteur de projets novateurs et efficaces en la matière.**

a. L'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes »

La Région lance annuellement un **appel à projets, spécifiquement dédié à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes**, quel que soit leur âge, et en particulier le harcèlement y compris le cyber harcèlement, les violences physiques et sexuelles, les violences intrafamiliales, le proxénétisme, les mutilations sexuelles, le mariage forcé, l'enfermement au domicile, le port du voile intégral forcé, les restrictions de circulation et de présence dans l'espace public, les violences patrimoniales (interdiction de travailler,

⁸ Participation de la Région au Plan Régional de Prévention et de Lutte contre les violences faites aux femmes en Ile-de-France et au Grenelle des violences conjugales

⁹ Conseil Régional du 19 et 20 septembre

¹⁰ Formations dispensées par le Centre Hubertine Auclert

interdiction de disposer de moyens de paiement, captation de biens...) ou encore pour les plus jeunes l'abandon de scolarité imposé et plus généralement, toutes les violences interdites par la loi ou contraires aux valeurs de la République.

En 2020, 24 structures ont été soutenues pour un montant de 309 500 €. Près de 113 000 franciliens et franciliennes vont ainsi être directement bénéficiaires des actions portées.

Exemple de projets :

- Le projet de l'association **VOIX DE FEMMES**, soutenu à hauteur de **30 000 €**, vise à développer l'accompagnement individualisé des jeunes franciliennes en danger de mariage forcé ;
- Le projet de l'association **ASSOCIATION ELLE'S IMAGINE'NT** à hauteur de **12 000€** qui vise à la prise en charge psychologique et psychotraumatique des enfants co-victimes de violences conjugales à partir de 16 ans ;
- Le projet de l'association **EN AVANT TOUTES** à hauteur de **20 000 €** qui vise à développer un tchat d'écoute à destination des jeunes femmes victimes de violence. Le projet comprend trois volets : la prise en charge des jeunes femmes victimes de violences sexistes et sexuelles à travers le tchat, la sensibilisation des jeunes sur Internet, afin de prévenir l'apparition de ces violences dès le plus jeune âge et l'information des professionnels et de la population (victimes et leur entourage) sur les violences faites aux femmes et le droit des victimes à travers la production d'une étude ;
- Le projet de l'association **EXCISION, PARLONS-EN !**, soutenu à hauteur de **15 000 €**, qui vise à prévenir et protéger les adolescentes en France des risques d'excision en utilisant des supports adaptés via la campagne « Alerte excision ».

b. L'appel à projets « Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux »

L'appel à projets « Soutien régional aux quartier populaires et aux territoires ruraux a pour objet, notamment, **lutter contre toutes les formes de violence faites aux femmes qui constituent une entrave à leur citoyenneté, à leurs libres allées et venues et à leur autonomie de mouvement.**

Les actions proposées, de différente ampleur, sont très diverses : lutte contre la prostitution, accompagnement de jeunes filles vers l'emploi, mise en place de caméras cachées pour lutter contre le harcèlement, accompagnement psychologique, travail sur l'estime de soi, développement d'initiatives collectives pour briser l'isolement. **En 2020, 9 associations ont été soutenues au titre de cet appel à projets à hauteur de 81 500 €.**

Exemple de projets retenus :

- **EN FINIR AVEC LA POLYGAMIE (EFAPO) :** Le projet vise à permettre aux femmes isolées et exclues socialement de bénéficier de formation aux outils numériques et informatiques, en vue de leurs démarches dématérialisées, et de les former sur

l'utilisation de certaines fonctionnalités indispensables et incontournables pour le quotidien ;

- **AMICALE DU NID** : Le projet se traduit par une campagne de sensibilisation intitulée « Je n'suis pas à vendre » qui vise à sensibiliser les professionnels, les 14-18 ans sur l'égalité filles/garçons sur les violences sexistes et sexuelles, la prostitution et ses potentielles conséquences ;

c. L'appel à projets « Aide aux victimes d'infractions pénales »

La Région est **largement engagée dans l'aide aux victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles par le biais du dispositif « Aide aux victimes d'infractions pénales »**. Ce dispositif permet de soutenir les structures associatives qui proposent à des victimes des permanences juridiques et un soutien psychologique assurés par des juristes et des psychologues confirmés, ainsi qu'un accompagnement individualisé tout au long de la procédure judiciaire.

Sont ainsi notamment privilégiées les actions menées à destination des femmes victimes de viol, de harcèlement, de violences conjugales ou intrafamiliales.

En 2020, 34 structures ont ainsi été financées pour un montant global de 526.870 € pour la mise en place de projets spécifiquement dédiés à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles. Certains projets sont reproduits ci-après :

- Soutien à l'association **MAISON DES FEMMES DE PARIS à hauteur de 7.000 €** pour un projet global d'accompagnement des femmes victimes de violence liées au genre, violences sexuelles et violences conjugales ou intrafamiliales ;
- Soutien au **CIDFF DE PARIS à hauteur de 23.000 €** pour un projet d'accueil, d'évaluation et d'accompagnement global des personnes victimes de violences conjugales, bénéficiant du dispositif Téléprotection grave danger-TGD à Paris, en partenariat avec le Parquet de Paris, Allianz Assistance, l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes, la DLH de la Ville de Paris, la Région Île-de-France et les autres partenaires parisiens.

d. Actions de la Région Île-de-France pour la protection des femmes victimes de violences conjugales, pendant le confinement

Face à l'urgence sanitaire et sociale liée la pandémie, l'exécutif régional a souhaité se mobiliser afin de poursuivre son engagement aux côtés du secteur associatif.

- Cellule d'écoute et soutien des structures associatives

A l'instar de ce qui a été fait pour les personnels de santé, les entreprises et les associations culturelles, **une cellule d'urgence a été créée pour recenser et traiter les demandes émanant des associations sociales.** Des conseillers et conseillères ont ainsi été à l'écoute des besoins de ces acteurs et actrices, et ont contribué à leur apporter des solutions tout au long de cette crise sanitaire.

De plus, les **procédures de versement de subventions ont été allégées** afin de permettre aux structures associatives de faire face à la crise sanitaire.

Enfin, **des masques ont été distribués aux associations pleinement engagées pour soutenir et accompagner les femmes en danger sur tout le territoire francilien**. 50 000 masques environ leur ont été destinés.

- Communication sur la nécessité de lutter contre les violences en situation de crise sanitaire

La communication du numéro « Femmes Violence Information » au 3919 a été largement diffusés. **Le Centre Hubertine Auclert, s'est fortement mobilisé pour faire connaître les dispositifs existants** et les structures ouvertes durant le confinement pour aider les femmes en danger en Île-de-France. La Région Île-de-France a également relayé ses informations sur son site internet.

Par ailleurs, **la Présidente a saisi la ministre de la justice, Nicole Belloubet et écrit aux Procureurs et Présidents des Tribunaux et Cours d'appel afin de leur demander un traitement prioritaire**, durant la période de confinement, des contentieux ayant trait aux violences conjugales et de sanctionner les auteurs de ces infractions pénales.

- Mise à disposition de logement pour les femmes victimes de violences

Durant la crise sanitaire, la Fédération Nationale Solidarité Femmes a interpellé la Région sur la nécessité d'obtenir davantage de mises à disposition de logements sociaux dans le cadre de leur partenariat. **La Région a mis à disposition 44 logements** : 7 durant la période de confinement (17 mars 2020 - 11 mai 2020) et 37 durant l'état d'urgence sanitaire (jusqu'au 10 juillet 2020).

De plus, les îles de loisirs ont mobilisé leurs centres d'hébergement :

- **88 chambres ont ainsi été mises à disposition sur l'île de loisirs de Vaires - Torcy (77)** pour l'accueil de femmes seules ou avec enfants, avec des informations données sur les solutions proposées aux femmes victimes de violence.
- **136 femmes et enfants ont été accueillis dans le centre de séjour Hubert-Renaud** de l'île de loisirs de Cergy-Pontoise, au-delà de la trêve hivernale habituelle. Les femmes qui y sont hébergées sont en rupture familiale, sans papiers ou ont été victimes de violences et mises à l'abri.

- Organisation de séjours de répit

Durant l'été 2020, des séjours de répit ont par ailleurs été proposés sur les îles de loisirs, suite à cette difficile période de confinement. L'association ERA 93 a ainsi organisé des séjours au profit de 70 femmes victimes de violences, et leurs enfants, bénéficiant d'un montant de 6294 €, sous la forme de tickets loisirs.

2. Une action en faveur de la sécurité des femmes

La Région Ile-de-France a placé la sécurité des femmes au cœur de ses priorités. Il en est fait état ci-dessous.

a. Le dispositif « Téléphone Grave Danger »

La Région s'est engagée depuis 2017 pour le soutien du dispositif Téléprotection Grave Danger (TGD). Suite à une évolution émanant du Ministère de la Justice, **elle poursuit son action en subventionnant les associations référentes des départements franciliens,**

soit un financement du dispositif à hauteur de 203.260 € en 2020 en faveur de 9 associations.

Ce dispositif permet à une personne victime de violences de la part de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à la victime d'un viol, de se voir attribuer un dispositif de téléprotection lui permettant d'entrer en contact avec un opérateur téléphonique, qui alerte immédiatement les services de police ou de gendarmerie.

b. Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement

Depuis son arrivée à la tête d'Île-de-France Mobilités, Valérie Pécresse **a remis la sécurité des voyageurs au centre des priorités sur tout le territoire avec le déploiement de mesures concrètes dans les transports, les gares et les stations franciliennes.** Dans cette démarche de prévention des atteintes faites notamment aux femmes pendant leurs trajets quotidiens, Île-de-France Mobilités a mis en œuvre, renouvelé ou renforcé un certain nombre de mesures dans le courant de l'année 2020 :

- Des outils mis en œuvre afin de prévenir les actes de violences et de harcèlement

Rappelons que **le harcèlement est une réalité vécue par 87 % des usagères des transports en commun qui déclaraient avoir déjà été victimes de harcèlement sexiste, de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles ou de viols dans les transports en commun¹¹. Par ailleurs, 43 % des faits de violences graves à l'encontre des femmes se déroulent dans les transports en Île-de-France, contre 40 % dans la rue et 17 % dans d'autres espaces¹².**

Le numéro unique 31 17, créé initialement en 2010 pour le réseau SNCF Transilien et généralisé au réseau RATP en 2017, permet **d'alerter les équipes de la RATP et de la SNCF 7/7 jours et 24/24 heures** pour signaler rapidement un danger se déroulant à bord d'un train ou dans une gare : malaise, vol, agression, ou toute autre situation représentant un risque pour sa sécurité personnelle ou celle des autres voyageurs.

Ces outils permettent de signaler les cas de harcèlement (alerter un agent, utiliser une borne d'appel dans les stations, gares et certaines rames ou les numéros d'alerte 3117, SMS 31177, l'application « alerte 3117 » ainsi qu'un bouton d'urgence depuis l'application de recherche d'itinéraire Vianavigo) et d'autre part de rappeler l'importance de déposer plainte auprès des services de Police ou de Gendarmerie en cas d'agression ou harcèlement dans les transports afin qu'une enquête puisse être ouverte.

Ce service est actuellement audité afin d'analyser la qualité des réponses apportées à ce type de signalements.

- Soutien du programme *stand-up*

¹¹ Enquête de la FNAUT 2016.

¹² Enquête Virage 2015 de l'Ined

Depuis mars 2020, **Île-de-France Mobilités soutient StandUp, un programme international de formation lancé par L'Oréal Paris, l'ONG Hollaback ! et la Fondation des Femmes pour sensibiliser et former le plus grand nombre à intervenir en toute sécurité** lorsque qu'il est victime ou témoin de harcèlement sexuel dans les lieux publics.

- Poursuite de la politique d'« arrêts à la demande » dans les bus de nuit (à partir de 22h) sur les lignes de bus de grande couronne

Selon une étude de l'Institut Paris Région (e-x IAU) publiée en 2016, **25% des femmes ne prennent pas le bus faute de s'y sentir en sécurité**. Cette mesure permet à tous les voyageurs, en particulier aux femmes, de se sentir plus en sécurité en se rapprochant de leur destination avec un temps de trajet à pied raccourci. Toute personne souhaitant descendre du bus entre deux arrêts habituels doit le signaler à l'avance au conducteur pour qu'il puisse s'arrêter et stationner sans danger. Dans le cadre de la mise en concurrence des réseaux de bus de grande couronne, la descente à la demande sera proposée systématiquement après 22h (sauf lignes express et en site propre).

- Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité via le financement des postes pour des agents de Prévention et de Médiation

En 2020, ce sont 3 000 agents prévention/sûreté financés par Ile-De-France mobilités au profit des opérateurs sur l'ensemble des réseaux franciliens, soit 50% de plus qu'en 2015. Il faut y ajouter les 1 000 agents de la sous-direction régionale de la police des transports, et les 1000 patrouilles de réservistes de la gendarmerie nationale qui ont été déployées sur les réseaux bus de grande couronne.

Les personnels sont formés à la prise en charge des victimes de harcèlement. **Depuis 2016, tous les agents RATP en contact avec les voyageurs reçoivent une formation dédiée** (connaissance du cadre légal, moyens de lutte et d'alerte dans les transports publics). SNCF Transilien a également engagé en 2017 la formation de ses agents (repérer les comportements déviants lors de leurs tournées, prise en charge, écoute et reconnaissance du statut de victime, orientation vers la police).

- La mise en place de nouveaux outils pour aider les agents de Prévention/ médiation dans leurs missions

En expérimentation par les agents SUGE de la SNCF, **les caméras-piétons** vont être généralisées à l'ensemble des agents du GPSR, avec par ailleurs prochainement une expérimentation sur les réseaux de bus grande couronne exploités par Transdev pour leurs agents assermentés. La généralisation de la vidéoprotection avec près de 80 000 caméras fixes et embarquées déployées sur le réseau permet de renforcer le sentiment de sécurité dans les transports en commun. Des expérimentations autour de la vidéo intelligente seront lancées, avec notamment la création avec la RATP d'un laboratoire d'Intelligence Artificielle, le Lab'IA Vidéo pour traiter les images vidéo.

3. Le soutien à l'accompagnement pérenne

Le soutien aux femmes victimes de violences s'exprime également par la promotion d'actions pérennes d'accompagnement, en aval de leur prise en charge juridique et psychologique.

a. La réservation de logements sociaux pour les femmes

La Région œuvre en faveur du relogement des femmes victimes de violence par le biais de deux dispositifs principaux. Ainsi, elle réserve une partie des logements sociaux issus de son propre contingent et à destination des femmes victimes. Par ailleurs, elle a mis en place un partenariat cadre avec Action Logement.

➤ La réservation de logements issus du contingent régional

La Région œuvre pour le relogement des femmes victimes de violences depuis 2016 en ayant doublé, la part minimum du contingent régional réservé aux femmes victimes de violences conjugales dans le parc social de la Région. **Cette part s'élève désormais à 100 logements par an** ; la Région a pour cela signé une convention annuelle avec la Fédération Nationale Solidarité Femmes qu'elle soutient à hauteur de 40.000€ par an. Près de 568 logements ont été remis à la Fédération depuis 2016.

Ce dispositif a ainsi permis de reloger près de **372 femmes victimes de violences depuis 2016** au sein de logements issus du contingent régional.

➤ La mise en place d'un partenariat avec Action Logement

En outre, **500 logements supplémentaires sont mis à la disposition des femmes grâce à un partenariat cadre avec Action Logement.**

Par la suite, et notamment dans le cadre des actions mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire »¹³, la Région entend poursuivre cet engagement. Le partenariat avec la Croix-Rouge française pourrait ainsi permettre d'investir le champ de l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales hébergées à l'hôtel, en mobilisant l'expertise des associations spécialisées, en coordonnant l'action des travailleurs sociaux et les référentes violences conjugales, ceci afin de garantir le parcours des femmes victimes de violences ainsi que leur sécurité.

b. Le soutien à l'hébergement et à l'accueil des franciliennes les plus précaires victimes de violence

Depuis 2016, le dispositif « Aide régionale à l'investissement pour les établissements d'hébergement et services de jours accueillant des femmes en difficulté et leurs enfants » permet de financer des établissements d'hébergement sociaux et médico-sociaux, les services d'accueil, d'orientation et d'accompagnement social sans hébergement, mobile ou fixe, en journée, de nuit pour femmes en difficulté ou victimes de violence, avec ou sans enfants.

¹³ Cf. Supra

Aussi, depuis 2016, la Région a attribué plus de **5.6 M€ de subvention pour la création, la restructuration et l'équipement de centres d'accueil de jour ou d'hébergement pour les femmes vulnérables et leurs enfants**. Ainsi, en 2020, près de **1.100.000 € ont été dédiés à la thématique**.

Certains projets sont présentés ci-après :

- **Le projet de "Bus des femmes"**, initiative portée par la RATP, vise à permettre aux femmes victimes de diverses souffrances de rompre leur isolement et de recréer du lien social. Véritable antenne mobile sociale, le bus a une vocation préventive, sociale et sanitaire. Ainsi, une psychologue et une sage-femme y seront présentes pour répondre au mieux aux besoins spécifiques des femmes.
- Le projet de **la Maison des femmes de Saint-Denis** prévoit une prise en charge globale des femmes victimes de violences, à la fois sur un plan médical et social. Il s'agit d'un modèle de structure unique proposant l'intégralité de l'accompagnement sur le même lieu. Ce lieu propose également des services novateurs pour la prise en charge des femmes victimes de mutilations sexuelles.

La Région a également poursuivi cet engagement en s'appuyant sur le partenariat déjà engagé avec la Croix-Rouge afin d'ouvrir un centre d'hébergement d'urgence innovant pour 50 mères et leurs enfants à la sortie de la maternité dans ses anciens locaux des Invalides. **Cette aide exceptionnelle de 45 000€ a permis de proposer à ces femmes une solution d'hébergement mais aussi un accompagnement vers une voie d'insertion.**

c. Les séjours de répit

Pour protéger et offrir un répit aux femmes victimes de violences ou en situation de précarité, la Région propose des séjours sur les îles de loisirs franciliennes. Initiée en 2017 avec quelques structures associatives ou communales, l'action a été amplifiée en 2018 et 2019. En effet, celles-ci peuvent bénéficier du dispositif « Ticket-loisirs ». Cette action s'inscrit dans la politique de lutte contre l'exclusion dans le domaine de l'accès aux vacances et aux loisirs des Franciliens défavorisés, en faisant bénéficier certains publics-cibles d'une journée gratuite dans une île de loisirs ou d'une participation à une initiation sportive ou un séjour.

Parmi les publics ciblés par la Région (jeunes franciliens, familles défavorisées, personnes en situation de handicap), **le dispositif s'adresse notamment aux femmes victimes de violence**. Pour ce public, les organismes bénéficiaires de tickets-loisirs s'engagent à **assurer l'encadrement social et psychologique de ces femmes** et mettre en place un accompagnement visant à la pratique d'activités sportives libres ou encadrées.

En 2019, 86 bénéficiaires ont pu effectuer un séjour sur une île de loisirs. **Des femmes victimes de violence, accompagnées de leurs enfants le cas échéant**, ont ainsi bénéficié de 1 414 tickets-loisirs, soit 6484€. Le dispositif a été maintenu et renforcé sur l'année 2019. **En 2020, 204 bénéficiaires ont pu bénéficier de 4 695 tickets loisirs, soit 28 170€.**

Ces séjours de répit permettent ainsi de :

- Favoriser l'éloignement de leur milieu de vie habituel ;
- Se reconstruire dans un environnement nouveau et apaisé.

TABLE DES MATIERES

I. AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1. PROMOUVOIR L'EGALITE DANS SON ROLE D'EMPLOYEUR

- a. **Une volonté inscrite au cœur des politiques internes de gestion des ressources humaines**
 - i. La signature de la Charte Européenne
 - ii. La signature de l'accord-cadre « Égalité femmes/hommes »
 - iii. Le label Egalité femmes-hommes

- b. **Un plan d'action pour corriger les inégalités professionnelles au sein de la Région – déclinaison du label égalité**
 - i. Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance
 - 1. *Sécuriser le processus de recrutement afin d'éviter tout biais de genre*
 - 2. *Mener une politique visant à l'égalité salariale*
 - 3. *Favoriser un égal accès à la promotion et aux avancements de grade*
 - 4. *Rééquilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers peu mixtes, favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilité*
 - 5. *Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes*
 - ii. Diffusion de la culture égalité en interne
 - 1. *Sensibiliser l'ensemble des agents et rendre visible la démarche d'égalité*
 - 2. *Lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes*
 - 3. *Poursuivre et développer le dialogue social sur l'égalité*
 - iii. Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle
 - iv. Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers
 - 1. *Avoir une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques de la Région*
 - 2. *Améliorer la communication en faveur de l'égalité auprès des partenaires du territoire, des usagers et des fournisseurs*

- c. **L'analyse du bilan social**
 - C1. Conditions générales d'emploi
 - C2. Rémunération
 - C3. Formation
 - C4. Conditions de travail
 - C5. Congés
 - C6. Dépenses d'action sociale
 - C7. Les instances paritaires

2. PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

- a. L'accompagnement des créatrices d'entreprises et la valorisation de l'entreprenariat au féminin**
 - i. Le dispositif Entrepreneur #Leader
 - ii. Soutien au programme « Créatrice d'avenir »
 - iii. Convention de sensibilisation à l'entreprenariat
 - iv. Soutien spécifique à l'Adie pour déployer l'activité de microcrédits auprès du public féminin dans les QPV
 - v. Adhésion des fonds d'investissements régionaux aux initiatives promouvant un meilleur accès des femmes au capital investissement
 - vi. Mise en œuvre de la parité dans les instances de représentation du Paris Région Business Club (PRBC)

- b. Le soutien financier aux initiatives associatives de promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers**

- c. Soutenir l'emploi durable**
 - i. Les dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience, comme outil d'insertion pérenne
 - ii. La mise en œuvre de la clause égalité
 - iii. Favoriser l'emploi durable via l'innovation sociale

- d. Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie (professionnelle / privée) via les modes de garde innovants**

3. PROMOUVOIR UNE ORIENTATION PROFESSIONNELLE NON STEREOTYPEE

- a. La mise en place de la plateforme QIOZ**
- b. Le dispositif Olympe**

II. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE

1. LE SOUTIEN CONFIRME AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT

- a. Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité**

- b. L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert**
 - i. La publication de rapports et études
 - ii. L'organisation d'évènements

- c. Organiser l’outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources**
 - i. L’égalithèque
 - ii. Des campagnes d’information et de sensibilisation
 - iii. Des outils pour lutter contre les violences faites aux femmes
 - iv. L’outillage des collectivités

2. LE FINANCEMENT ACCRU DES STRUCTURES FRANCILIENNES ACTRICES DE L’EGALITE

III. AMELIORER LE CADRE DE VIE DES FRANCILIENNES

1. PROMOUVOIR L’EGALITE PAR LE SPORT

- a. Promouvoir la mixité des pratiques sportives**
 - i. Le soutien au mouvement sportif pour le développement de la pratique sportive en faveur de tous les publics en Ile-de-France
 - ii. Le soutien aux Clubs Elite Féminin
 - iii. Le soutien au secteur associatif sportif au titre de la politique de la ville

- b. Valoriser le sport au féminin**
 - i. La Conférence régionale du sport
 - ii. L’opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d’Ile-de-France (CROSIF)
 - iii. Les Victoires sportives de l’Ile-de-France
 - iv. Le prix « Villes sportives pour tous »

- c. Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif**

2. PROMOUVOIR L’ACCES DES FEMMES A LA CULTURE

- a. « Dispositif Forte » Accompagnement des jeunes artistes féminines et instauration de jurys paritaires**
- b. Renforcement et amplification de la politique du spectacle vivant inclusive sur tout le territoire francilien**

3. FAVORISER LA PLACE DES FEMMES DANS L’ESPACE PUBLIC

4. DIFFUSER UNE CULTURE DE L’EGALITE AUPRES DES JEUNES

- a. Le concours pédagogique « Alter ego ratio »**
- b. Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »**
- c. « Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »**

5. SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTE

- a. **Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité**
 - i. Appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »
 - ii. Ouverture d'une Maison Solidaire en faveur des femmes en situation de rue
- b. **Lutter contre la précarité menstruelle**
 - i. Distribution gratuite de protections périodiques dans les lycées
 - ii. Distribution de kits d'hygiène aux femmes franciliennes les plus précaires

6. ŒUVRER EN FAVEUR DE LA SANTE DES FEMMES

7. FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT

- a. Favoriser l'égalité femmes-hommes via le financement des structures du parc social
- b. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'ANRU

IV. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1. LE SOUTIEN AU SECTEUR ASSOCIATIF

- a. L'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes »
- b. L'appel à projets « Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux »
- c. L'appel à projets « Aide aux victimes d'infractions pénales »
- d. **Actions de la Région Île-de-France pour la protection des femmes victimes de violences conjugales, pendant le confinement**
 - iii. Cellule d'écoute et soutien des structures associatives
 - iv. Communication sur la nécessité de lutter contre les violences en situation de crise sanitaire
 - v. Mise à disposition de logement pour les femmes victimes de violences
 - vi. Organisation de séjours de répit

2. UNE ACTION EN FAVEUR DE LA SECURITE DES FEMMES

- a. **Le dispositif « Téléphone Grave Danger »**
- b. **Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement**
 - i. Des outils mis en œuvre afin de prévenir les actes de violences et de harcèlement
 - ii. Soutien du programme stand-up
 - iii. Poursuite de la politique d'«arrêts à la demande» dans les bus de nuit (à partir de 22h) sur les lignes de bus de grande couronne
 - iv. Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité via le financement des postes pour des agents de Prévention et de Médiation
 - v. La mise en place de nouveaux outils pour aider les agents de Prévention/ médiation dans leurs missions

3. LE SOUTIEN A L'ACCOMPAGNEMENT PERENNE

- a. La réservation de logements sociaux pour les femmes**
 - i. La réservation de logements issus du contingent régional
 - ii. La mise en place d'un partenariat avec Action Logement

- b. Le soutien à l'hébergement et à l'accueil des franciliennes les plus précaires victimes de violence**

- c. Les séjours de répit**