

# RAPPORT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2022



# SOMMAIRE

---

**02**

**Editorial de la Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes**

**03**

**Introduction**

**04**

**Données RH :**

- **Effectif sur emploi permanent**
- **Effectif par catégorie**
- **Effectif par filières**
- **Temps partiel**
- **Temps non complet**
- **Télétravail**
- **Congé paternité et parental**
- **Rémunération**

**11**

**Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des agents de la collectivité**

**12**

**Les perspectives**

**13**

**Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des usagers et des partenaires**

**15**

**Les perspectives**

**18**

**Conclusion**

# EDITORIAL

Depuis six ans, le Département du Pas-de-Calais s'est engagé avec conviction et a développé des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Un travail en direction de la collectivité et aussi des partenaires qui a déjà permis de faire avancer et progresser l'égalité au quotidien.

Aujourd'hui, la notion d'égalité femmes-hommes, tant elle est transversale, est prise en compte à chaque fois que cela est possible dans les politiques départementales. Son intégration dans les pactes des solidarités humaines et des réussites citoyennes et surtout sa déclinaison dans des actions concrètes en sont la preuve.

J'ai souhaité que l'accent soit mis sur la sensibilisation et sur la formation. Ces deux axes permettent à chacun de prendre conscience des inégalités entre les hommes et les femmes et contribuent à changer les comportements. Ils s'adressent particulièrement aux agents de notre collectivité mais aussi à la jeunesse au travers des actions culturelles et éducatives dans les collèges et au sein des Maison Des Adolescents.

Au quotidien, il nous faut continuer à développer les actions d'accompagnement et de corrections des inégalités femmes-hommes, notamment en direction des populations les plus fragilisées.

Suite au travail engagé depuis le mandat précédent, il me semblait indispensable de faire le point pour redéfinir les grands axes de notre politique en matière d'égalité femmes-hommes. Aussi, nous achevons un travail d'évaluation sur le sujet. Une étape indispensable qui nous permettra de nous projeter dans les années à venir pour définir de nouveaux objectifs, de nouvelles priorités et en décliner les actions concrètes.

**Faire progresser l'égalité est un objectif essentiel que le Département du Pas-de-Calais entend poursuivre avec détermination.**

Laurence LOUCHAERT, Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes



# INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental consacré à l'article premier de la Constitution française du 4 octobre 1958. Ce droit constitue un enjeu pour notre territoire en étant à la fois une valeur républicaine mais aussi un vecteur de cohésion sociale à l'échelle départementale. C'est aussi l'un des 17 objectifs de développement durable sur lesquels s'appuie notre collectivité dans son Agenda 21.

En 2017, le Conseil départemental a marqué sa volonté de s'engager en matière d'égalité femmes-hommes, en signant « la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale ». Cette Charte n'est pas l'aboutissement du processus mais elle a pour objet de formaliser et accompagner l'engagement des collectivités qui souhaitent s'investir en faveur de l'égalité sur leur territoire, via l'élaboration d'un plan d'actions qui fixe les objectifs, les priorités et les mesures à adopter afin de la rendre effective.

Elaboré courant 2017, un plan d'actions 2018-2020 composé de 20 actions, a été mis en œuvre. Le rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes est alors devenu - conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - un véritable outil d'aide à la décision en termes de ressources humaines comme sur les politiques menées en direction des usagers et des partenaires. Il constitue par ailleurs un rendu-compte de l'engagement et des actions de la collectivité dans l'ensemble de son champs d'intervention en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes. Ce rapport est débattu préalablement aux débats d'orientation budgétaire de la collectivité.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a aussi renforcé les obligations des collectivités de plus de 20 000 habitants dans ce domaine. Ainsi le Département du Pas de Calais a validé en décembre 2020, sur la base d'un diagnostic précis de la situation, un Plan Pluriannuel d'actions pour favoriser l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (PPEP). Ce PPEP constitue le nouveau plan d'action de la collectivité depuis janvier 2021.

Le présent rapport intègre donc un volet relatif aux politiques d'égalité menées par le Département en 2022 à destination des usagers et des partenaires et un autre consacré aux ressources humaines au sein de la collectivité mesurant, via des indicateurs genrés, la progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

# LES DONNÉES RH

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, prévoit une présentation de la politique des ressources humaines du Département comprenant notamment des données genrées relatives :

- Aux conditions générales d'emploi,
- Au temps de travail,
- Aux conditions de travail,
- À la rémunération,
- À l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Comme prévu dans l'article 2 de ce même décret, ces données sont extraites du rapport social unique 2021, sur la base d'équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

## EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT

	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Fonctionnaires	2 762	1 808	4 570	60,4 %
Contractuels	281	99	380	74 %
<b>Total effectif emploi permanent</b>	<b>3 043</b>	<b>1 907</b>	<b>4 950</b>	<b>61,5 %</b>
Assistants familiaux	1 824	141	1 965	92,8 %
Total	4 867	2 048	6915	70,4 %

 Le nombre de fonctionnaires et contractuels (effectif sur emploi permanent) en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en 2021 s'élève à **4 950 agents**, avec un **taux de féminisation de 61,5%**.

Ce taux diminue depuis plusieurs années : 62,8% en 2020, 62,2% en 2019, 62,3% en 2018 et est très proche du taux de la fonction publique territoriale (61% en 2020).

En ajoutant les assistants familiaux en ETPR, au nombre de 1 965, dont 1824 femmes, le taux de féminisation des agents du Département passerait à 70,4%.

## EFFECTIF PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes
Catégorie A	1 290	280	82,2%
Catégorie B	393	267	59,6%
Catégorie C	1 360	1360	50%
Total	3 043	1 907	61,5%

➤ Dans cette répartition du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels) sur emploi permanent, on constate :

- un équilibre parfait de la répartition femmes-hommes dans les postes de catégorie C ;
- une sur représentation des femmes par rapport aux hommes dans les postes de catégorie A (82,2%) ;
- Près de la moitié des femmes (42,4%) en emploi permanent (fonctionnaires et contractuelles) sont de catégorie A ;
- à noter cependant, qu'au niveau des postes de l'encadrement supérieur (direction générale des services, directions générales adjointes, secrétariats généraux, direction et direction adjointes) les femmes représentent 41,4% (contre 40,2 % en 2020).

### EFFECTIF DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes
Direction générale	2	4	33 %
Secrétariats généraux	1	4	20 %
Directions et directions adjointes	21	26	44,7 %
<b>Total</b>	24	34	<b>41,4 %</b>

## EFFECTIF PAR FILIERES

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes 2021	Pourcentage de femmes 2020
<b>Filière administrative</b>	<b>1 226</b>	311	<b>79,8%</b>	80,5%
<b>Filière technique</b>	794	<b>1 504</b>	34,5%	36,3%
Filière culturelle	63	38	62,4%	63,5%
Filière sportive	1	0	100%	
<b>Filière sociale</b>	<b>631</b>	29	<b>95,6%</b>	95,9%
Filière médico-sociale	<b>309</b>	14	<b>95,7%</b>	95%
Filière médico-technique	9	4	69,2%	50%
Filière animation	10	7	58,8%	55,6%
<b>Total</b>	<b>3 043</b>	<b>1 907</b>	<b>61,5%</b>	<b>62,8%</b>



Certaines filières sont encore très genrées :

- la filière administrative compte 4 fois plus de femmes que d'hommes, presque 80% de l'effectif de la filière administrative est constitué de femmes ;
- la filière technique quant à elle est composée presque deux fois plus d'hommes. Les femmes ne représentent que 34,5% des effectifs ;
- enfin, les filières sociales et médico-sociales comptabilisent plus de 95% de femmes dans leurs effectifs, soit 34 points de plus que la répartition moyennes femmes-hommes des effectifs de la collectivité.

## TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet.

Pour rappel, le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation n'est, quant à lui, accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

Catégorie	Genre	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
Catégorie A	Femmes	95	241	336
	Hommes	0	4	4
Catégorie B	Femmes	27	91	118
	Hommes	5	2	7
Catégorie C	Femmes	48	119	167
	Hommes	3	11	14

 En 2021, sur l'ensemble des agents en emploi permanent :

- 26% des femmes et 1,4% des hommes de catégorie A sont en temps partiel ;
- 30% des femmes et 2,6% des hommes de catégorie B sont en temps partiel ;
- 12,3% des femmes et 1% des hommes de catégorie C sont en temps partiels.
- Au total, 13 % des agents en emploi permanent sont en temps partiel.

A noter également que 96,1% des agents en temps partiels sont des femmes (95,8% en 2020). De même, sur l'ensemble des agents femmes du Département, 20,4% étaient en temps partiel, en 2021 contre 19,9% en 2020.

A priori, le développement du télétravail n'a pas influencé à la baisse le nombre d'agents en temps partiel.

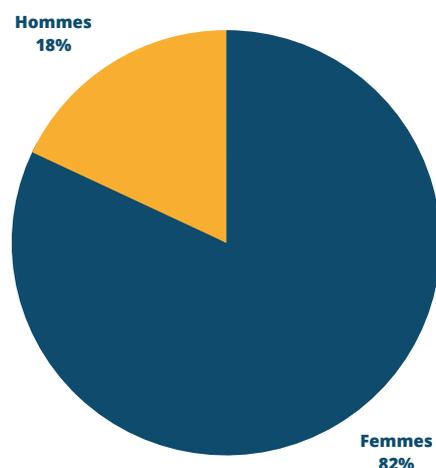
## TEMPS NON COMPLET

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à la durée fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi et se distingue du temps partiel, choisi par l'agent.

Catégorie	Genre	Temps non complet
Catégorie B	Femmes	2
	Hommes	0
Catégorie C	Femmes	127
	Hommes	9

Les femmes sont nettement majoritaires parmi les agents à temps non complet (93,5%). On peut néanmoins remarquer une baisse de 2 points par rapport à l'année dernière (95,6%).

## LE TELETRAVAIL



Au 31 décembre 2021, 1 705 agents étaient en télétravail, dont 82 % de femmes, soit plus de 20 points de plus que la représentation des femmes au Département (61,5%). Pour autant, ce taux n'implique pas une baisse du nombre de femmes en temps partiel.

Cette sur-représentation des femmes en télétravail n'est pas l'apanage des collectivités. A ce sujet, le Haut Conseil à l'Egalité recommande de mettre en place un outil statistique national avec des données genrées quantitatives et qualitatives sur le télétravail.

Plus d'info via cette adresse : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/travaux-du-hce/article/rapport-pour-une-mise-en-oeuvre-du-teletravail-soucieuse-de-l-egalite-entre-les>

## CONGE PATERNITE ET CONGE PARENTAL

Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels), par catégorie, ayant pris un **congé paternité** :

Catégorie A	4
Catégorie B	5
Catégorie C	29

Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels), par catégorie, ayant pris un **congé parental** :

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	5
Catégorie B	0	1
Catégorie C	0	1



Le congé paternité est à ne pas confondre avec le congé parental.

Le congé parental est un dispositif permettant aux parents d'un nouveau-né de suspendre ou réduire leur activité jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Le congé paternité est accordé au 2ème parent pour une durée de 28 jours.

Au Département, seules des femmes ont pris un congé parental.

## REMUNERATION

### Méthode de calcul :

Le salaire brut moyen annuel correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI, indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires. Les données relatives aux temps partiels ont été redressées (prise en compte du salaire à hauteur de 100%). En revanche le supplément familial de traitement majoritairement perçu par les femmes n'a pas été neutralisé.

### SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES FONCTIONNAIRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR) :

FONCTIONNAIRES	Salaire brut moyen annuel des <b>hommes</b> en ETPR	Salaire brut moyen annuel des <b>femmes</b> en ETPR	Différence
TOTAL	33 504	<b>34 937</b>	<b>+4,1% en faveur des femmes</b>

 Chez les fonctionnaires, sur l'ensemble des filières, le salaire brut moyen annuel des femmes ressort légèrement supérieur à celui des hommes (+4,1%). Cet écart en faveur des femmes s'explique par la non neutralisation du supplément familial de traitement, très majoritairement perçu par les femmes au sein du Département.

### SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES CONTRACTUELS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR) :

CONTRACTUELS	Salaire brut moyen annuel des <b>hommes</b> en ETPR	Salaire brut moyen annuel des <b>femmes</b> en ETPR	Différence
TOTAL	<b>38 832</b>	32 452	<b>+16,4% en faveur des hommes</b>

 En revanche, la situation des agents contractuels fait état d'un écart de 16,4% en faveur des hommes.

Si cet écart est moindre qu'en 2021 (17,1%), il apparaît néanmoins que cette différence de 6 380 € est bien supérieure à celle constatée chez les fonctionnaires et s'explique notamment par la sur représentation des femmes contractuelles dans les filières sociale et médico-sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciaires et le régime indemnitaire demeurent plus faibles.

# LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ

---

## Concilier vie professionnelle et vie personnelle



Proposé à l'ensemble des agents depuis mai 2019, le télétravail représente aujourd'hui un mode de travail répandu dans les métiers le permettant. En 2022, le Département comptabilise 2025 télétravailleurs, soit 320 personnes de plus qu'en 2021.

## Lutter contre les stéréotypes



Un espace Intranet dédié à la démarche égalité femmes-hommes (EFH) du Département sensibilise les agents à la question de la lutte contre les stéréotypes.

De plus, fin 2022, les premières sessions de formation à la lutte contre les stéréotypes à destination des agents ont été lancées.

## Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



L'espace Intranet EFH accompagne les agents sur ces questions à travers la mise à disposition d'une boîte à outils.

Un dispositif de signalement (dispositif HDV) permet aux agents de signaler par mail ou téléphone des faits de harcèlement, discrimination ou violence.

## Favoriser la pratique sportive pour tous et toutes



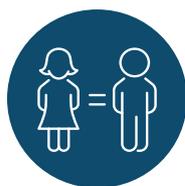
De nombreux créneaux sont proposés aux agents, principalement sur le temps de la pause méridienne, afin de les inciter à pratiquer une activité sportive. Les femmes, plus éloignées de la pratique du fait notamment de la problématique de la garde d'enfants, en profitent pleinement.

# LES PERSPECTIVES >>>

Dans la continuité des actions déjà portées à destination de ses agents, le Département, notamment à travers la mise en œuvre de son projet de mandat, fait de la thématique de l'égalité femmes-hommes une politique transversale.

Parvenir à la diffuser et à l'ancrer dans la société requiert une attention dans tous les domaines. Cette volonté se traduit au sein même de la collectivité.

## Lutter contre les stéréotypes



En 2023, la formation à la lutte contre les stéréotypes sera proposée à l'ensemble des agents avec pour objectifs de :

- reconnaître les stéréotypes pour mieux les dépasser ;
- être en mesure d'identifier les éventuelles différences de traitement pouvant exister entre les femmes et les hommes ;
- prendre conscience de ses propres stéréotypes.

Cette formation sera proposée en présentiel mais également en format numérique sur le principe d'un parcours de formation, à l'instar des MOOC.

Toujours dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes, les chargés de recrutement seront sensibilisés par le CORIF, organisme de formation à l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les stéréotypes dans les processus de recrutement.

## Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



En 2023, une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sera également mise à disposition de l'ensemble des agents et aura pour objectifs de :

- repérer les situations de violence ;
- connaître le cadre juridique ;
- accompagner les victimes.

## Concilier vie professionnelle et vie personnelle



Dans le cadre de la démarche égalité femmes-hommes et de la mise en œuvre du Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, un groupe d'agents (pères ayant pris un congé parental) travaillera à la sensibilisation du congé parental auprès des agents hommes du Département.

# LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES USAGERS ET DES PARTENAIRES

Le Département s'est engagé depuis 2019 et son premier plan d'action à favoriser l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques.

Outre les actions "réussites citoyennes", le Département, à travers ses politiques d'action sociale, agit en faveur de l'égalité femmes-hommes.

## Lutter contre les violences



- via la présence d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG) qui agit en complémentarité des services de la Maison Département Solidarités (MDS) et facilite le dialogue interinstitutionnel entre les services de sécurité publique et la sphère socio-médico-éducative. En 2022, ce sont 13 postes d'ISCG qui sont déployés sur l'ensemble du territoire.
- via le soutien aux associations locales venant renforcer l'accueil, la protection, l'accompagnement des victimes et la prise en charge des auteurs

## Favoriser le retour à l'emploi des femmes



- via Mamobilité62 :

Aujourd'hui, la mobilité est le frein numéro 1 au retour à l'emploi. Depuis plusieurs années, le Département du Pas-de-Calais s'engage auprès des acteurs agissant dans le domaine de la mobilité inclusive. Dans ce cadre, le Service Insertion et Emploi de la Direction des Politiques d'Inclusion Durable soutient 12 structures réparties sur l'ensemble du département.

Afin de répondre à cet enjeu majeur, le Département du Pas-de-Calais a créé en septembre 2021 la plateforme "Mamobilité62" dédiée à la mobilité permettant d'accompagner, de renseigner et d'aider les publics les plus fragiles à lever ce frein et de pouvoir bénéficier plus facilement d'un retour à l'emploi rapide.

Mamobilité62 s'inscrit dans des partenariats structurant permettant notamment de soutenir, par une meilleure mobilité, l'employabilité des femmes.

- via l'opération crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) :

Les objectifs de cette opération sont de réserver une place en crèche de jeunes enfants (0-3 ans) de parents sans emploi et accompagner ces parents vers l'emploi ou la formation professionnelle. Il ressort que les familles concernées sont essentiellement des familles monoparentales avec mère isolée.

## Accompagner l'accès au logement des victimes de violences conjugales



Au titre de la démarche "Logement d'abord" (accompagnement des personnes ayant un parcours logement dit complexe), l'association 9 de cœur, spécialisée dans la prise en charge de victimes de violences, a pu bénéficier d'une aide du Département pour accompagner ces personnes dans l'accès au logement.

Au titre du Fonds Solidarité Logement (FSL), près d'un tiers des ménages aidés sont des familles monoparentales, majoritairement constitué d'une mère avec enfant(s).

Enfin, dans le cadre du plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD), renouvelé en décembre 2022 et signé conjointement avec l'Etat, la CAF (caisse d'allocation familiale) et l'URH (Union Régionale pour l'Habitat), une fiche action est dédiée à l'accès au logement des personnes victimes de violences intrafamiliales.

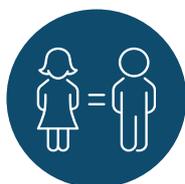
## Favoriser la pratique sportive pour tous et toutes



Dans le Département du Pas-de-Calais, moins de 34% des femmes pratiquent une activité sportive (contre 38% au niveau national). Pour réduire cet écart, le Département :

Accompagne financièrement 26 équipes féminines de haut niveau,  
Soutient 9 personnes de haut niveau dans le cadre de l'équipe olympique et paralympique (sur 20 sportifs au total),  
Accompagne 15 comités départementaux dans le cadre des actions mises en place pour le développement de la pratique féminine.

## Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes



Le programme "Démocratie & courage" : 242 interventions construites autour de la déconstruction des discriminations et stéréotypes ont été organisées sur l'année scolaire 2022-2023 auprès de 7 500 jeunes.

Les expositions et les activités pédagogiques proposées par les Archives départementales "Histoires d'Elles" et "Combat de femmes" ont été proposées dans près d'une centaine d'établissements scolaires.

A travers les actions de médiation proposées par la Direction de l'Archéologie auprès des élèves de collèges.

# LES PERSPECTIVES >>>

---

Dans la continuité des actions déjà portées à destination des usagers, le Département, notamment à travers la mise en œuvre de son projet de mandat, fait de la thématique de l'égalité femmes-hommes une politique transversale.

Le Pacte des réussites citoyennes y consacre notamment sa 5ème ambition "Reconnaître nos singularités et faire de nos différences un atout".

## Accompagner l'accès au logement des victimes de violences conjugales



A compter de mars 2023, et ce dans le cadre du FSL (Fonds Solidarité Logement), les personnes victimes de violences intrafamiliales pourront prétendre à une aide financière permettant l'achat de mobilier de première nécessité (électroménager, literie ...).

## Favoriser le retour à l'emploi des femmes



Dans le cadre de la subvention globale du Fonds Social Européen (FSE) déléguée pour partie au Département pour la période 2022-2027, l'accent a été mis sur le développement d'actions en matière d'insertion professionnelle pour les publics les plus éloignés de l'emploi, dont le public féminin.

# LES PERSPECTIVES >>>

Voté fin 2022, le projet de mandat du Pas-de-Calais a permis de rappeler l'engagement du Département dans la promotion de l'égalité femmes/hommes. Après une phase de concertation partenariale qui a associé de nombreux acteurs de la thématique, des engagements forts ont été pris dans les différents pactes qui constituent ce projet de mandat. Ces engagements sont repris dans les différentes délibérations cadres qui opérationnalisent l'action du Département dans ce cadre. A ce titre, deux actions phares illustrent la volonté de la collectivité à poursuivre une politique volontariste et ambitieuse en matière d'égalité femmes/hommes.

## Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes



L'année scolaire 2023-2024 sera consacrée à un projet citoyenneté intitulé : Agir ensemble pour l'égalité filles - garçons.

Un séminaire départemental « penser l'égalité filles-garçons au sein des espaces éducatifs » à Arras est prévu en décembre 2023 pour lancer l'opération et réunir les porteurs de projet, en lien avec les services de l'Education nationale.

Parallèlement, les ateliers « Démocratie & Courage ! » seront renouvelés pour la rentrée 2023 avec plus de 300 ateliers proposés.

## Lutter contre les violences



Avec le développement du nombre d'intervenants en commissariats et gendarmerie, prévu au nombre de 14 pour fin 2023.

A travers le travail de co-construction du 2ème plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, en partenariat avec la Préfecture et le Ministère de la Justice.

# CONCLUSION

---

De plus en plus sensibilisés à la thématique de l'égalité femmes-hommes, les différentes directions du Département intègrent davantage cette problématique dans leurs réflexions qui permet aux agents comme aux usagers de mieux prendre en considération l'égalité femmes-hommes.

Le portage politique et la sensibilisation d'un maximum permettra d'instaurer durablement la démarche égalité femmes-hommes comme un incontournable de nos réflexions.



## LA SENSIBILISATION

Le Département s'implique dans le développement des sensibilisations à la lutte contre les stéréotypes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



## L'INSCRIPTION DE LA THÉMATIQUE DANS LE PROJET DE MANDAT

Le pacte des réussites citoyennes, constituant un des 3 pactes du projet de mandat 2023-2027, a réaffirmé l'égalité femmes-hommes comme une thématique transversale notamment auprès des plus jeunes.

Le pacte des solidarités humaines propose quant à lui un accompagnement des publics les plus éloignées de l'emploi et notamment les femmes.

Le comité de pilotage politique installé depuis 2017 pour animer la démarche constituera l'instance de suivi de ces engagements.