

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



Année 2021

Département du Pas-de-Calais

Tables des matières



INTRODUCTION	5
I) Les politiques menées par le Département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes	6
A) Politiques menées en tant qu'employeur	6
1. Lutter contre les stéréotypes	6
2. Contribuer à la lutte contre le sexisme et valoriser les bonnes pratiques	9
3. Accompagner les assistants familiaux et les référents sociaux sur les thématiques de prévention	10
4. Lutter contre toute forme de violence	10
5. Développer la pratique sportive de tous et toutes	13
B) Politiques menées à destination des usagers	16
6. Communiquer sur les engagements du Département en matière d'égalité femmes-hommes	16
7. Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes	17
8. Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles	17
9. Sensibiliser les élèves sur la réduction des représentations sexués des métiers dits féminins ou masculins	18
10. Lutter contre les stéréotypes sexistes au collège	18
11. Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi	20
12. Lutter contre toute forme de violences	22
13. Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité	30
14. Sensibiliser à l'histoire des femmes	33
C) Politiques menées auprès des partenaires	35
15. Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive	35
II) Les données RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	39
A) Les conditions générales d'emploi	39
L'effectif sur emploi permanent	39
L'effectif par grande catégorie statutaire	40
L'effectif par catégorie hiérarchique	41
L'effectif par filière et cadre d'emploi	42
B) Les mouvements de personnel	44
C) Le temps de travail	44
Le temps non complet	44

Le temps partiel	45
D) La promotion professionnelle.....	46
L'encadrement	48
E) La rémunération	49
F) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.....	52
La parentalité	52
Le congé parental et la disponibilité	52
Le télétravail.....	53
CONCLUSION	54
Glossaire	55

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 autorisant le Président du Conseil départemental, à signer « 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, adopté en novembre 2017, a été mis en œuvre. L'amélioration du rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes a été une première action pour en faire 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.

En effet, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes et prévoit aussi l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, d'établir un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle leur confie ainsi une responsabilité pour agir et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention ce, préalablement aux débats sur le projet de budget.

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'Egalité 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, selon la loi du 4 août 2014, un volet relatif aux politiques d'égalité menées par le Département en 2021 en interne et à destination des usagers et partenaires et un second volet 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.

I) **Les politiques menées par le Département du Pas-de-Calais en faveur de l'égalité femmes – hommes**

En 2021, la démarche du Département en faveur de l'égalité femmes-hommes s'est inscrite à la fois à travers la poursuite des actions menées dans les orientations du [Plan d'action en matière d'égalité femmes-hommes](#), adopté fin 2017, mais également à travers le [Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle](#), validé en comité technique de décembre 2020.

La gouvernance politique de cette démarche est établie par le comité de pilotage politique, instauré le 26 mars 2018.

En 2021, à la suite des élections cantonales, le COPIL a dû être redéfini et a pu se réunir une fois. L'occasion de présenter aux membres du comité :

- ✓ La formation à la lutte contre les stéréotypes ;
- ✓ l'exposition sur les femmes du Pas-de-Calais, réalisée par les Archives départementales ;
- ✓ les actions menées par la Direction des Sports en faveur de la pratique sportive féminine.

A) **Politiques menées en tant qu'employeur**

Si le Département a continué à porter des actions à destination des agents comme il le fait depuis 2018, l'adoption du Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle a permis d'intensifier la politique d'égalité femmes-hommes à destination des agents.

1. **Lutter contre les stéréotypes**

La **Mission Egalité Femmes-Hommes** contribue, à travers un espace Intranet dédié, à **sensibiliser les agents du Département à l'égalité femmes-hommes** en général et à la lutte contre les stéréotypes en particulier.



Égalité Femmes - Hommes

Ainsi, en 2021, 14 articles ont été proposés tels que :

- « La réforme du congé parental a-t-elle poussé les pères à en prendre davantage ? »
- « Femmes et santé : entre inégalité et discrimination »
- « Développer la pratique sportive pour tous et toutes »



La réforme du congé parental a-t...

La réforme du congé parental,
devenu Prestation partagée...

13/04/2021 · Virginie Bourcier



Femmes et santé : entre inégalit...

Connaissez-vous la médecine
bikini ?

26/04/2021 · Virginie Bourcier





Développer la pratique sportive ...

Vous êtes plutôt sport individuel,
sport collectif ou sport devant la...

04/10/2021 · Virginie Bourcier

Si les articles ont vocation à toucher l'ensemble des agents, des billets de blog ont également été mis en ligne sur des thématiques plus spécifiques et à destination plus particulière des abonnés de l'espace (référents volontaires, membres du comité de pilotage politique ou agents particulièrement sensibles à la question).

 [H 24 - 24 courts métrages pour évoquer les violences quotidiennes vécues par les femmes](#) 



Inspirée de faits réels, cette série rend compte des violences faites aux femmes au quotidien.

24 courts métrages évoquant 24h de la vie d'une femme, de plusieurs femmes.

A retrouver tous les soirs sur Arte à 20h50 ou en replay en cliquant sur l'image.

De même, toujours sur l'espace Intranet, se trouve une rubrique Boîte à outils, mettant à disposition des bibliographies, jeux, affiches, rapports et guides (dont le [Guide de lutte contre les stéréotypes](#) élaboré par le réseau de référents volontaires du Département) en lien avec la lutte contre les stéréotypes.



Enfin, une formation à la lutte contre les stéréotypes a été créée par la **Mission Egalité Femmes Hommes, en coordination avec le centre de formation interne au département Doceo62**. En 2021, trois sessions ont été proposées en fin d'année, permettant à une vingtaine d'agents d'être sensibilisés.

Formation à la lutte contre les stéréotypes, première ! ✕



La première formation en présentiel à la lutte contre les stéréotypes ([formation Doceo](#)) a pu être organisée ce jeudi matin.

L'occasion pour les participant-e-s de :

- Reconnaître les stéréotypes pour mieux les dépasser,
- D'être en mesure d'identifier les éventuelles différences de traitement pouvant exister entre les femmes et les hommes,
- Prendre conscience de ses stéréotypes.

  
3 votes :   

le 03/12/2021 à 09:00

Formation et échanges très intéressants et très bien animée

  
3 votes :   

le 03/12/2021 à 09:24

Merci pour cette formation très intéressante qui a passé très vite grâce aux échanges nombreux et variés et à la présentation dynamique !

Je recommande à toutes et tous de suivre cette formation !

2. Contribuer à la lutte contre le sexisme et valoriser les bonnes pratiques

Grâce à ses nombreuses possibilités, l'espace Intranet Egalité Femmes-Hommes a contribué à la lutte contre le sexisme et à la valorisation de bonnes pratiques notamment à travers :

Des billets de blog :

A destination première des abonnés, ces billets de blog sont visibles par l'ensemble des agents.

Au cours de l'année 2021, 25 billets de blog ont été édités.

Sexisme : ils cassent les codes



Retrouvez ci-dessous le reportage de l'émission de France 5 "Ils font bouger les lignes" consacré aux portraits de 3 femmes et un homme qui ont fait le choix de s'investir dans un domaine plutôt réservé au sexe opposé.

Sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'industrie



Le Corif (COncil Reherche Ingénierie Formation) propose le 11 juin de 9h à 12h, en distanciel, une session de sensibilisation aux métiers de l'industrie.

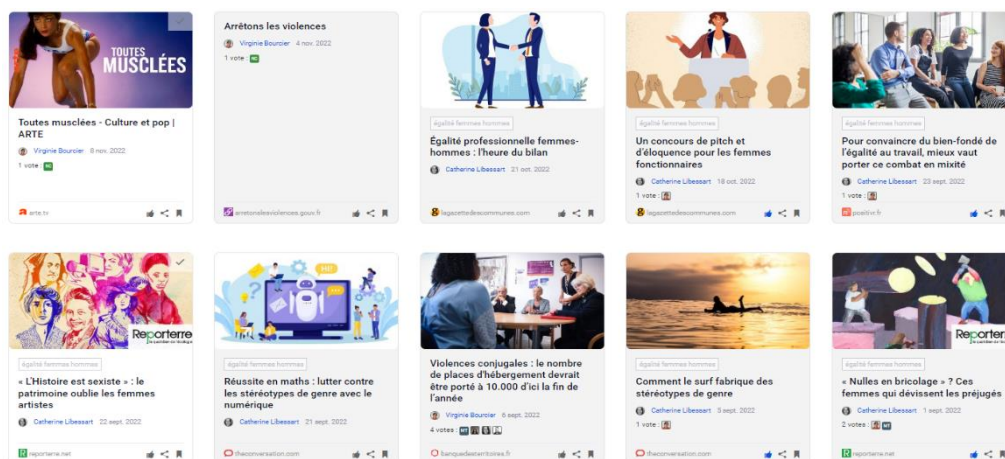
Au programme :

- Rencontre de professionnels et d'apprentis,
- Découverte des entreprises de l'industrie,
- Offres de stages

N'hésitez pas à partager autour de vous.

L'espace Intranet dispose également de plusieurs rubriques permettant d'évoquer le sexisme et la valorisation de bonnes pratiques comme par exemple :

« **Vu sur le Net** » qui renvoie vers des sites ou des articles glanés sur Internet.



Et la rubrique « **boîte à outils** » où sont recensés des supports de formation, de communication et des études autour de la lutte contre le sexisme.



Lutte contre le sexisme

3. Accompagner les assistants familiaux et les référents sociaux sur les thématiques de prévention

La MDS (Maison départementale solidarité), le CPEF (Centre d'éducation ou de planification familiale) et la MDA (Maison des adolescents) du secteur de Liévin ont mis en place une journée de sensibilisation autour de l'éducation à la vie affective et sexuelle des enfants et des jeunes confiés à l'ASE (Aide sociale à l'enfance). Certaines situations sont délicates et savoir adapter son comportement et ses réponses, est d'une grande complexité pour un professionnel de l'accueil familial qui doit prendre en compte la problématique particulière de chaque jeune accueilli.

La finalité de ce type d'action est de développer les compétences des professionnels travaillant autour de l'accueil familial dans le domaine de l'éducation à la vie affective et sexuelle.



4. Lutter contre toute forme de violence

➤ A travers le dispositif HDV

En 2021, a été créé dans le cadre de la mise en œuvre du Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP), un dispositif de signalement, le **dispositif HDV**, pour harcèlement, discrimination et violence.

Ce dispositif a pour objectif de :

- Rompre l'isolement des victimes présumées et des témoins
- Recueillir les alertes à travers une écoute bienveillante et sécurisée
- Orienter les victimes vers les dispositifs d'accompagnement (interne ou externe)
- Faire cesser les situations préoccupantes et prendre des mesures.

Une procédure de signalement a donc été créée, avec la possibilité d'une saisine par le biais d'une ligne téléphonique dédiée ou sur une boîte mail spécifique. Dès réception d'un signalement, une analyse conjointe est réalisée par le service prévention

des risques professionnels, le service santé au travail et le service relations sociales et conseil juridique de la DRH. A l'issue, un rapport est établi, reprenant les orientations choisies et notamment les mesures de protection et mesures correctives pour aider la victime et mettre fin aux agissements.

En 2021, 5 signalements ont été effectués. Sur ces 5 interpellations, 1 personne a souhaité annuler sa démarche et 2 ont suspendu leur saisine. Pour les 2 dernières, les investigations n'ont pas permis de les qualifier de harcèlement moral mais correspondaient à des situations de management inapproprié. Des actions de protection et des mesures d'accompagnement ont été mises en œuvre.

➤ A travers l'accompagnement des victimes

Toujours dans le cadre de la mise en œuvre du PPEP, la fiche action « Mieux accompagner les victimes de violences au sein du Département » a pour ambition de :

- Recenser l'ensemble des dispositifs existants
- Créer davantage de liens entre les différents partenaires dans ce domaine
- Orienter et accompagner au mieux les victimes et/ou témoins
- Communiquer sur les dispositifs existants.

Régulièrement, des informations sont déposées à ce sujet sur l'espace Intranet Egalité femmes-hommes pour orienter les victimes vers les dispositifs existants.

Arrêtons les violences

arretonslesviolences.gouv.fr

Les violences sexistes et sexuelles sont interdites et punies par la loi.

Site orientant en fonction de son profil :

- j'ai besoin d'aide ;
- je suis témoin ;
- je suis professionnel.le



➤ **A travers La rubrique boîtes à outils de l'espace Intranet Egalité Femmes-Hommes**

Constituée en vue d'apporter aux professionnels et aux personnes intéressées par ces questions des supports concernant la lutte contre les stéréotypes, la lutte contre le sexisme et les différentes formes de violences :

- Lutte contre les violences intrafamiliales,
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail,
- La violence expliquée aux plus jeunes.



Lutte contre les violences intrafamiliales



Lutte contre les violences sexuelles et



Les violences expliquées aux plus jeunes

Au même titre que les rubriques lutte contre les stéréotypes et lutte contre le sexisme, ces catégories proposent des documents à destination de l'ensemble des agents.

Accueil > Lutte contre les violences intrafamiliales

Titre

- # Accompagnement des enfants
- # Accompagnement des personnes victimes de violences
- # Prise en charge des auteurs
- W Sites Internet traitant des questions de violences, sexisme et de lutte contre les stéréotypes

Enfin, en 2021, une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été créée par la **Mission Egalité Femmes Hommes, en coordination avec le centre de formation interne Doceo62**. Cette formation a pour ambition d'acculturer les agents aux notions de violences sexuelles et sexistes, de connaître le cadre juridique ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants au Département. Elle sera dispensée dès 2022.

**SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**



PLAN PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE -
AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, VIOLENCES HARCÈLEMENTS ET
AGISSEMENTS SEXISTES

5. Développer la pratique sportive de tous et toutes

Une fiche action du Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle est consacrée au développement de la pratique sportive pour tous et toutes. Les objectifs sont :

- Permettre un gain de temps en réalisant son activité physique sur le temps de la pause méridienne
- Permettre aux familles monoparentales de bénéficier d'une offre sportive sans la contrainte de la garde d'enfants
- Améliorer la santé de l'agent
- Déployer une qualité de vie au travail

Un groupe de référents volontaires du Département a travaillé à l'élaboration d'un questionnaire afin de recenser la pratique sportive et les attentes du personnel de la collectivité. 125 personnes ont répondu à ce questionnaire.

Profil type des répondant.e.s :



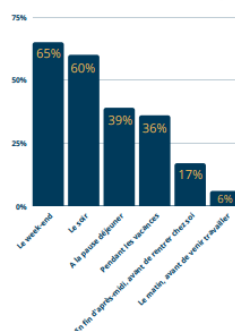
Femme entre 36 et 45 ans, travaillant sur l'Arrageois, pratiquant la course à pieds en plein air, seule ou avec des amies/collègues, en moyenne 3h par semaine, le soir et/ou le weekend

Pour celles et ceux qui pratiquent, notons un intérêt particulier pour :

- La course à pied, la musculation et la marche,
- De préférence le soir et/ou le weekend,
- Seul.e ou avec des ami.e.s / collègues.

Leur pratique sportive est à 53% encadrée et plutôt en plein air ou en club. 1/3 des répondants consacrent 3heures par semaine à la pratique sportive, de préférence le weekend, pour 65% des répondants, mais également à la pause déjeuner pour 39%.

A quel moment de la journée ?



Si vous ne pratiquez pas d'activités sportives, qu'est ce qui pourrait vous y inciter ?



Une fois les questionnaires analysés, une communication a été faite auprès des agents afin de les partager et de les informer des dispositifs existants ou à venir au sein de la collectivité. Par exemple, l'application créée par le CDOS62 (Comité départemental olympique et sportif) permettant de retrouver l'essentiel de l'actualité sportive du Pas-de-Calais avec des résultats, des records, des agendas, des interviews de vos clubs et athlètes préférés.

L'application **Sport 62**

Téléchargez l'application ici

SPORT62[®]

Sport 62 est une application développée par le CDOS 62 afin de promouvoir l'ensemble du mouvement sportif du territoire départemental.

Gratuit et simple d'utilisation, l'application est également utilisable sans connexion internet. Disponible sur iOS et Android.

L'application propose de nombreuses fonctionnalités :

- **Actualités** : Toute l'actualité sportive du Département
- **Interview** : Retrouvez les interviews de sportives et sportifs de haut-niveau par notre journaliste
- **Agenda** : Retrouvez les prochaines échéances sportives
- **Cartographie "Trouver mon club près de chez moi"** : grâce à votre géolocalisation et vos préférences sportives, retrouvez le club près de chez vous avec ses coordonnées



Avec près de 3000 associations référencées, la cartographie interactive « Clubs » permet de retrouver les clubs près de chez vous, et d'affiner votre recherche sur la base d'un ensemble de filtres vous permettant de préciser votre besoin. Envie de pratiquer de manière encadrée un sport de nature ou tout autre discipline, SPORT 62 saura vous aiguiller.

En 2022, de nombreuses animations seront proposées aux agents pour les inciter à pratiquer une activité sportive.



*En 2021, le **Département du Pas-de-Calais**, en tant **qu'employeur**, a pleinement pris en compte la question de l'égalité femmes-hommes. L'espace Intranet a grandement contribué à la mise en lumière de cette thématique transversale qui touche l'ensemble des agents de la collectivité. Le réseau des référents volontaires et les directions de la collectivité impliquées dans la démarche a permis également une diffusion de bonnes pratiques et un appui considérable dans la mise en œuvre des différents projets.*

B) Politiques menées à destination des usagers

6. Communiquer sur les engagements du Département en matière d'égalité femmes-hommes

Une des fiches actions du PPEP est consacrée à la valorisation des actions du Département auprès des usagers et des partenaires via le site Internet de la collectivité et les réseaux sociaux. Une rubrique consacrée à la thématique est disponible sur le site internet dans la catégorie Les valeurs du Conseil départemental et permet d'avoir accès aux rapports de situation comparée depuis 2018, au plan cadre de lutte contre les violences, au plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle ou encore au Guide de lutte contre les stéréotypes.



Sur les réseaux sociaux du Département (Twitter, Facebook, YouTube), des actualités sont également régulièrement relayées afin de promouvoir les actions du Département. Vous trouverez tout au long de ce document des liens vers les vidéos réalisées par la Direction de la Communication promouvant des actions en matière d'égalité femmes-hommes.



Cliquer sur l'image pour lancer la vidéo

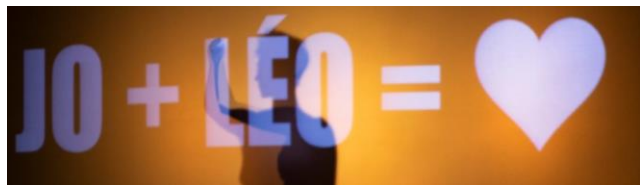


7. Faciliter une diffusion large des spectacles œuvrant à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes

Le Département, via la Saison Culturelle départementale, favorise le développement culturel et artistique sur l'ensemble de son territoire et cherche à améliorer la visibilité des femmes.

Ainsi, sur la saison 2021-2022, sur 98 représentations et expositions de 59 spectacles, 48 représentations de 19 spectacles sont le fruit d'auteures, metteuses en scène ou chorégraphes ou plasticiennes femmes. Par ailleurs, certains de ces spectacles abordent très directement les questions des représentations genrées, des inégalités voire des violences subies telles que :

Jo et Léo du collectif LACAVALE, aborde les questions relatives à l'adolescence, la différence, l'altérité, l'amour, l'identité et le lesbianisme chez 2 adolescentes.



8. Favoriser des propositions artistiques accessibles aux familles

L'organisation habituelle des spectacles (réservation en avance impliquant une maîtrise de son agenda, achats parfois coûteux de places pour des familles, gardes des enfants à gérer le cas échéant, déplacement malaisé entre domicile et lieux de spectacles parfois éloignés...) complexifie la fréquentation des lieux culturels par les femmes ayant des charges de famille.

Concernant la question de l'accessibilité aux familles, la saison culturelle départementale pratique la gratuité levant ainsi l'obstacle tarifaire et le risque de discrimination entre les bénéficiaires de tarifs sociaux ou non. Les ouvertures tous publics sont doublées de diffusions auprès de groupes ciblés et toutes les diffusions sont l'aboutissement d'un projet mené en territoire auprès des acteurs locaux. En outre, la saison culturelle se déroule majoritairement dans des lieux non dédiés au spectacle, y compris en quartiers prioritaires et en milieu rural, allant ainsi au plus près des familles. Des actions spécifiques concernant la petite enfance sont régulièrement menées.

9. Sensibiliser les élèves sur la réduction des représentations sexuées des métiers dits féminins ou masculins

Le Montreuillois, et plus précisément son littoral, se caractérise par un tissu économique spécifique. En effet, l'hôtellerie-restauration et la santé représentent deux secteurs majeurs du territoire et en perpétuel recherche de nouvelles recrues. Les métiers évoluent rapidement et d'autres apparaissent. A travers de constat, il a été convenu de créer du lien avec les objectifs de



l'Education Nationale en matière d'orientation et de formation, et plus particulièrement en direction des collèges dits éloignés de ces offres ou opportunités. La communication, l'échange et la pratique sont des éléments majeurs pour favoriser les choix d'orientation des collégiens. Voilà pourquoi le « village des métiers » a été organisé au Campus Tourisme Innovation du Touquet le 16 novembre 2021.

Implicitement, cette sensibilisation a également un intérêt dans la lutte contre les préjugés sur certains corps de métiers uniquement accessibles aux filles ou aux garçons. Cet événement, organisé sur trois-demi-journées, a été l'occasion d'accueillir des groupes d'élèves qui seront en contact direct avec les acteurs économiques des secteurs de la santé, de l'hôtellerie-restauration, le bâtiment et l'industrie, et de l'Innovation. Trois établissements situés en zone rurale ont été ciblés (niveau 3ème) :

- Collège des 7 Vallées à Hesdin,
- Collège Belrem à Beaurainville,
- Collège Gabriel de la Gorce à Hucqueliers.

Durant ces demi-journées, des rencontres se sont créées et ponctuées d'ateliers d'échanges de pratiques, qui ont permis de favoriser les choix d'orientation des élèves. En parallèle, il s'agissait également de mettre en lumière l'apprentissage et ses formations. Cet événement aura permis de donner de nouvelles perspectives aux élèves intéressés par ces filières spécifiques.

10. Lutter contre les stéréotypes sexistes au collège

Le Département du Pas de Calais propose aux collèges publics de s'inscrire dans un partenariat éducatif fondé sur la construction du futur citoyen. Les enjeux d'égalité filles-garçons, de lutte contre les stéréotypes de genre et les différentes formes de violence et de discrimination qui en découlent ont naturellement une place centrale au sein des différents dispositifs et actions offerts aux collèges.

- **Appel à projet « Education et citoyenneté – bien vivre ensemble au collège »**

Depuis 2021, le Département a souhaité renforcer les actions promouvant la citoyenneté en proposant aux collèges de mettre en œuvre des actions autour du bien vivre ensemble. Parmi les 24 projets déposés, l'égalité filles-garçons a naturellement une place centrale.

Ex : collège de Vendin le Vieil - S'engager... pour l'égalité Filles – Garçons

En partenariat avec le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes – hommes) et la MGEN, mise en place d'interventions auprès des élèves de 4^{ème} pour les former sur les questions d'égalité des sexes et l'orientation scolaire - afin d'aider les jeunes à ouvrir et à diversifier leurs choix professionnels et dépasser les stéréotypes). Dans le cadre du Conseil de Vie Collégien, des vidéos et des expositions ont été créés pour ancrer activement la lutte contre le sexisme.

- **Les ateliers Démocratie et Courage et Uniscité**

Dans le cadre du partenariat éducatif, les collèges ont la possibilité de solliciter différents ateliers traitant de la question de l'égalité femme-homme et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, soit par les ateliers Démocratie et Courage proposés par la Fédération Léo Lagrange, soit au titre du dispositif « Cinéma et citoyenneté » d'Unis-cité. En 2021, ce sont 8 500 élèves qui ont été concernés.



- **Les projets de territoires, conçus et mis en œuvre par les équipes territorialisées :**

Territoire de l'Artois : intervention d'Unis-cité sur les niveaux 4^{èmes} de 7 collèges du territoire de l'Artois, à raison de 3 interventions thématiques sur une période de 6 mois, chaque atelier abordant un angle spécifique de l'inégalité filles-garçons :

- L'orientation
- Les stéréotypes et leur déconstruction
- Evolution du droit des femmes

Collèges concernés : (plus de 600 élèves impliqués)

- Collège Joliot – Curie à Auchy les Mines
- Collège Séigné à Auchel
- Collège George Sand à Béthune
- Collège Verlaine à Béthune
- Collège Maurice Piquet à Isbergues
- Collège Joliot – Curie à Calonne Ricouart
- Collège Anatole France à Noeux les Mines
-

Territoire d'Hénin – Carvin / Lens - Liévin : spectacle « To tube or not to tube » pour aborder l'égalité femmes-hommes à travers les médias, les réseaux sociaux et la pornographie en ligne. La représentation est précédée de temps de sensibilisation et permet la mise en place d'ateliers et débats en aval. Plus de 250 élèves ont été impliqués dans le projet.

Collèges concernés :

- Collège Paul Duez de Leforest,
- Collège Jean de Saint-Aubert de Libercourt,
- Collège Jean Vilar de Angres,
- Collège Gérard Philippe d'Hénin-Beaumont,
- Collège Curie de Liévin (cité éducative)
- Collège Jean Macé à Hénin Beaumont (élèves de l'internat)

Cliquer sur l'image pour lancer la vidéo



La magie du théâtre est de permettre de libérer la parole et de créer du lien. Grâce à ce spectacle où les adolescent.e.s s'identifient au personnage, grâce à la distanciation, les adolescents osent poser des questions. Ils sont également repartis avec des numéros et contacts utiles.

11. Accentuer l'effort de lutte contre les stéréotypes dans le cadre de la mise à l'emploi

La Mission insertion emploi (MIE) de la Direction des Politiques d'Inclusion Durable (DPID) s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes pour la remise à l'emploi des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA) et/ou des jeunes. Chacune des actions menées est travaillée de façon à ce qu'il n'y ait aucune discrimination. Femmes et hommes sont ainsi concernés de manière égalitaire sur l'ensemble des projets.

En 2021, de nombreuses actions d'insertion par l'emploi ont été engagées dans les domaines du transport, de la logistique, du bâtiment, de l'industrie lourde, mais aussi surtout dans le domaine des services d'aide à la personne.

Cliquer sur l'image pour lancer la vidéo

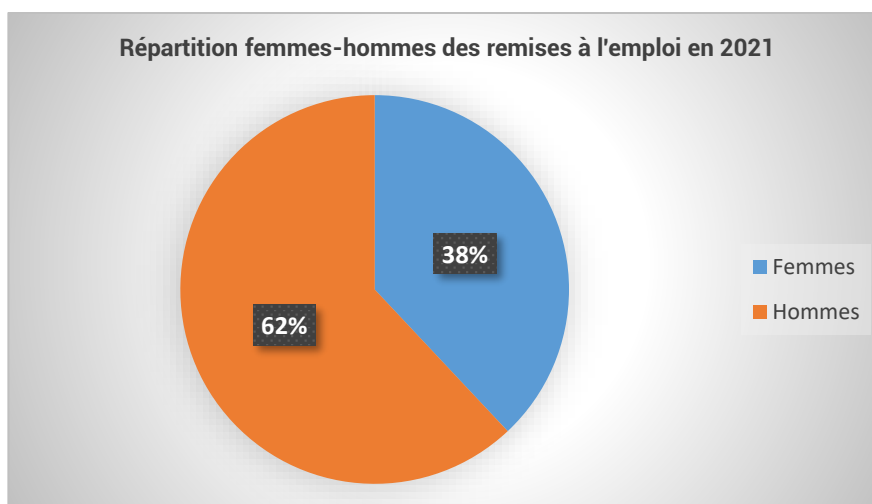


Dans le cadre de l'offre de formation de la Région, 2269 femmes ont bénéficié de différentes formations et représentent 50,1% des participants.

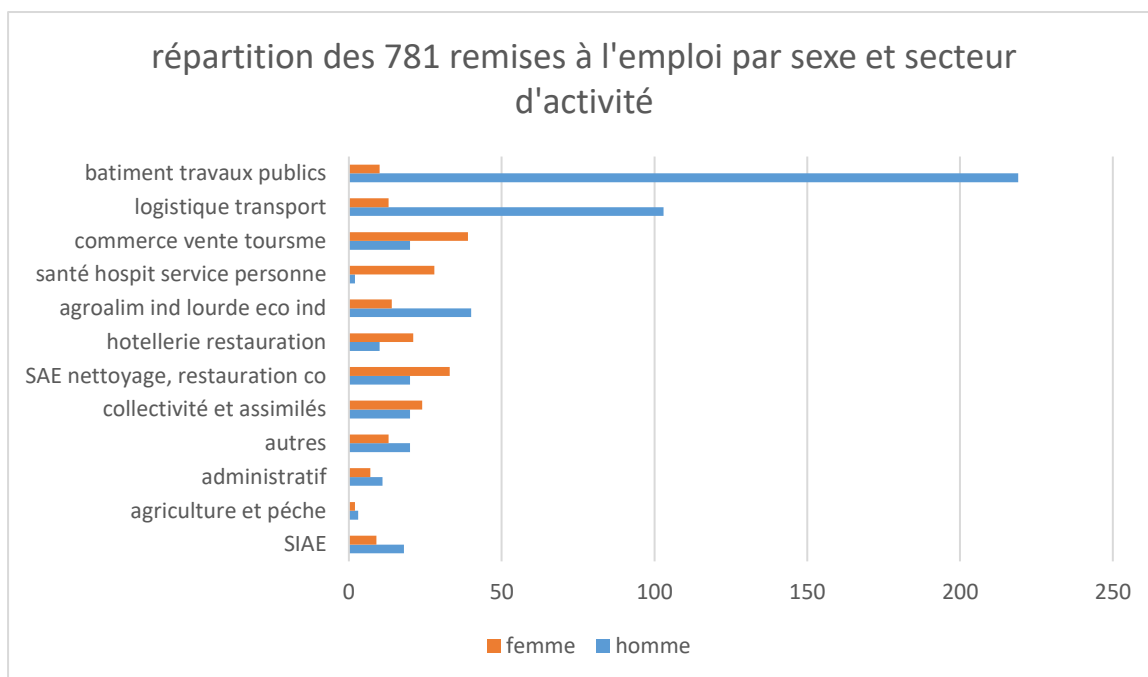
Aussi, depuis 2018, le Département a mis en place un marché de service de réinsertion sociale et professionnelle dans les 122 collèges du Département en remplacement de la mobilisation des contrats aidés PEC, sur des missions de restauration et d'entretien des locaux. Ces Marchés de réinsertion en collèges ont permis le retour à l'emploi en 2021 de 735 habitants, majoritairement des femmes (618 soit 84%).

Les facilitateurs des clauses d'insertion sociale recrutés au sein des PLIE (Plan Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) organisent régulièrement des réunions d'information collective sur les représentations des métiers. Ainsi, l'opération crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) vise à soutenir la parentalité en favorisant un mode de garde d'enfants adapté pour faciliter le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. Ce projet a pour objectif général de favoriser l'égalité des chances dès les premiers pas, de rompre la reproduction de la pauvreté, et ainsi toujours mieux accompagner les parents qui ont besoin de temps pour conduire leurs démarches de recherche d'emploi. De manière spécifique, 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.

Enfin, dans le cadre du dispositif ISIP (insertion sociale insertion professionnelle), une action est cofinancée par le FSE et exclusivement réservée aux femmes : Bataille pour l'emploi des femmes. L'action recherche le passage d'un processus de précarisation à une dynamique d'insertion vers l'emploi. L'objectif est de créer les conditions de cette avancée dans le parcours d'insertion par une démarche d'information, de conseil, de soutien de remotivation, de mise en confiance de la participante. Cette action a débuté en juin 2020 pour une durée de 18 mois.



La répartition par genre des mises à l'emploi réalisées en 2021 est légèrement inférieure à celle de 2020 (38% de femmes en 2021 contre 40% en 2020) et reste en deçà de la part de femmes bénéficiaires du RSA (62%).



12. Lutter contre toute forme de violences

En 2019, face au nombre sans cesse croissant de féminicides en France, la Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations a annoncé la tenue d'un Grenelle de la lutte contre les violences conjugales. A l'issue de ce Grenelle, le [Plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes](#) a été présenté le 25 novembre 2019, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Il est le fruit d'une collaboration sans précédent de l'ensemble des acteurs du Pas-de-Calais, le département ayant pris toute sa place dans le co-pilotage de la démarche. Il exprime une volonté forte de s'engager pour protéger les victimes, responsabiliser les auteurs de violences, prévenir et repérer les situations à risques et coordonner les différentes actions menées.



Le Département est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, à la fois à travers le développement des postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie mais également via le soutien à des initiatives locales venant renforcer l'accueil, la protection, l'accompagnement des victimes et la prise en charge des auteurs.

➤ **Via la présence d'intervenants sociaux en commissariats et gendarmerie**

L'Intervenant Social en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) est un acteur social de proximité. Il 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.

Les principales missions de l'intervenant social, en commissariat et/ou en gendarmerie sont :

- L'accueil, l'écoute active et l'évaluation de la nature des besoins sociaux révélée dans le cadre de l'activité des forces de l'ordre,
- La participation au repérage précoce des situations de détresse sociale afin de prévenir une éventuelle dégradation,
- Les informations et orientations spécifiques vers les services sociaux de secteur, les services spécialisés et/ou les services de droit commun.

Le Pas-de-Calais est fortement impacté par la problématique des violences intrafamiliales. C'est pourquoi, le Département est très engagé sur les actions d'aide et d'accompagnement des victimes et auteurs. Le plan d'action départemental de lutte contre les violences faites aux femmes, arrêté en 2018 pour la période 2018-2022 et dont le Département est signataire, a fait de la poursuite du déploiement des ISCG un de ses axes prioritaires. Depuis 2006, il existe dans le Pas-de-Calais, un dispositif d'ISCG. Il a fait l'objet d'évaluations très satisfaisantes. Le Préfet et le Président du Département se sont accordés pour continuer à développer et pérenniser les postes d'ISCG sur le principe d'un financement tripartite entre l'Etat, le Département et les intercommunalités concernées.

A ce jour, 12 postes d'ISCG sont déployés sur les territoires répartis comme suit :

Poste	Lieu	Poste porté par
Poste ISC Artois	Basé au commissariat de Béthune	Le Département
Poste ISG Artois	Basé à la gendarmerie de Béthune	La Communauté d'Agglomération Béthune-Bruay Artois Lys Romane
Poste ISC Boulonnais	Basé au commissariat de Boulogne-sur-Mer	Le Département
Poste ISG Boulonnais	Basé à la gendarmerie de Le Portel	Le Département
Poste ISG Ternois	Basé à la gendarmerie de Saint-Pol-sur-Ternoise	La Communauté de Communes du Ternois
Poste ISCG Arrageois	Basé 50% au commissariat d'Arras et 50% en gendarmerie d'Arras	La Communauté Urbaine d'Arras
Poste ISG Arrageois	Basé à la gendarmerie d'Avesnes-le-Comte	La Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois
Poste ISC Calaisis	Basé au commissariat de Calais	L'association France Victimes 62
Poste ISG Calaisis	Basé à la gendarmerie de Guines	L'association France Victimes 62
Poste ISCG Audomarois	Basé au commissariat de Saint-Omer et à la gendarmerie de Longuenesse	L'association France Victimes 62
Poste ISCG Montreuillois	Basé aux commissariats de Berck et Le Touquet et Gendarmerie d'Ecuires	L'association France Victimes 62
Poste ISC Lensois	Basé au commissariat de Lens	L'association France Victimes 62

Un 13ème poste d'ISG porté par la Communauté de Communes Sud-Artois est en cours d'étude.

Par leurs modalités d'intervention (évaluation sociale et orientation vers les services de droit commun) et les problématiques qu'ils traitent (violences intrafamiliales, problématiques psychiques, précarité...), les ISCG assurent des missions de médiation et de prévention relevant du champ de l'action sociale. Les ISCG abordent ainsi les problématiques qui sont au cœur du champ de compétence du Département (précarité, protection de l'enfance...).

Par son intervention de premier niveau, l'ISCG opère une orientation et un passage de relais rapide vers les partenaires locaux (associations, MDS, structures d'hébergement...).

Les ISCG permettent aux services sociaux départementaux une détection précoce de situations sociales problématiques non connues. En matière de protection de l'enfance, il agit en prévention par une orientation plus rapide vers les services sociaux départementaux et ainsi évite une dégradation de la situation et une prise en charge plus lourde. Le rôle de l'intervenant social peut être déterminant pour les enfants ou adolescents victimes ou témoins de violences dans leur environnement.

Une large part des interventions concerne des situations de violences conjugales et intrafamiliales. L'intervenant social aide les victimes à mettre des mots sur leurs souffrances et à envisager des solutions adaptées en parallèle d'une procédure pénale éventuelle. Il peut s'agir d'une aide éducative, financière, d'une démarche de soins (soutien psychologique, conduites addictives), d'un accès aux droits.

Les ISCG réalisent des permanences au sein des commissariats et gendarmeries, des entretiens peuvent être délocalisés (ex : sur site MDS) ou être exceptionnellement réalisés à domicile en cas d'impossibilité pour la personne de se déplacer.

Compte tenu du bilan positif et des problématiques rencontrées sur certains territoires, Le Préfet a fait part de la volonté de l'Etat de continuer à développer et pérenniser les postes d'ISCG.

Bilan 2021 :

1. **Commissariat de Béthune** : l'intervenante sociale en commissariat de police couvre 52 communes en zone police et 1 intercommunalité. On note 506 saisines effectuées sur l'année 2021 et 283 personnes reçues en entretien. 310 femmes, 108 hommes et 88 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.
2. **Gendarmerie de Béthune** : l'intervenante sociale en gendarmerie couvre 51 communes en zone gendarmerie et 1 intercommunalité. On note 436 saisines effectuées sur l'année 2021 et 436 personnes reçues en entretien. 177 femmes, 116 hommes et 143 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.
3. **Commissariat de Boulogne-sur-Mer** : l'intervenante sociale en commissariat de police couvre 7 communes et 1 intercommunalité. On note 466 saisines effectuées sur l'année 2021 (444 victimes et 22 auteurs) et 397 personnes reçues en entretien. 304 femmes victimes, 125 hommes victimes et 15 enfants victimes ont ainsi été accompagnés et suivis.

4. **Gendarmerie de Le Portel** : l'intervenante sociale en brigade de gendarmerie couvre 67 communes et 3 intercommunalités. On note 350 saisines effectuées sur l'année 2021 et 306 personnes reçues en entretien.
5. **Gendarmerie de St-Pol-sur-Ternoise** : l'intervenante sociale en brigade de gendarmerie couvre 104 communes et 2 intercommunalités. On note 238 saisines effectuées sur l'année 2021 et 263 personnes reçues en entretien. 155 femmes, 65 hommes et 18 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.
6. **Commissariat et gendarmerie d'Arras** : l'intervenante sociale, basée 50% en commissariat de police et 50% en brigade de gendarmerie, couvre 46 communes et 1 intercommunalité. 548 saisines ont été réalisées sur l'année 2021 (165 en gendarmerie, 352 au commissariat et 31 en externe). 406 femmes, 82 hommes et 60 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis. Les problématiques à l'origine des saisines sont à 47% des violences conjugales et 5% des violences intrafamiliales.
7. **Gendarmerie d'Avesnes-le-Comte** : l'intervenante sociale en brigade de gendarmerie couvre 96 communes et 1 intercommunalité. On note 293 saisines effectuées sur l'année 2021 et 398 entretiens réalisés. 185 femmes, 84 hommes et 24 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.

Commissariat de Calais : l'intervenante sociale en commissariat de police couvre 14 communes et 1 intercommunalité. On note 136 saisines effectuées sur l'année 2021 et 300 entretiens réalisés. 99 femmes, 21 hommes et 16 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.

8. **Gendarmerie de Calais et de Saint-Omer** : l'intervenante sociale en brigades de gendarmerie couvre 52 communes et 3 intercommunalités. On note 140 saisines effectuées sur l'année 2021 et 376 entretiens réalisés. 101 femmes, 20 hommes et 19 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.
9. **Commissariat et gendarmerie de l'Audomarois** : l'intervenante sociale en commissariat de police et brigades de gendarmerie couvre 53 communes en zone police et 89 communes en zone gendarmerie sur 2 intercommunalités. On note 146 saisines effectuées sur l'année 2021 (44 en commissariat, 88 en gendarmerie et 14 autres saisissants) et 332 entretiens réalisés (133 en commissariat, 182 en gendarmerie et 17 autres lieux). 112 femmes, 20 hommes et 14 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.
10. **Commissariat et gendarmerie du Montreuillois** : l'intervenant social en commissariat de police et brigades de gendarmerie couvre 46 communes en zone police et 152 communes en zone gendarmerie sur 3 intercommunalités. On note 240 saisines effectuées sur l'année 2021 (28 en commissariat, 197 en gendarmerie et 15 autres saisissants) et 745 entretiens réalisés (85 en commissariat, 659 en gendarmerie et 1 autre lieu). 164 femmes, 55 hommes et 21 enfants ont ainsi été accompagnés et suivis.
11. **Le 12^{ème} poste d'IS en brigade de gendarmerie de Croisilles-Foncquevillers et Bapaume-Bertincourt**, porté par la Communauté de Communes du Sud-Artois, est opérationnel depuis le 5 Septembre 2022.
12. **Un treizième poste d'IS en Commissariat de Lens** est porté par l'association France Victimes 62

- **Via le soutien aux associations locales venant renforcer l'accueil, la protection, l'accompagnement des victimes et la prise en charge des auteurs**

Association Solidarité Femmes Accueil – SOLFA :

Le service écoute Brunehaut Pas-de-Calais, créé en 2002 sur Liévin, accueille et accompagne les femmes victimes de violences conjugales. En 2009, 10 places d'hébergement ont été ouvertes sur le site d'Hénin-Beaumont pour répondre à la problématique du départ du domicile en cas de violences. Accueillir, accompagner et orienter les victimes ou les auteurs de violences nécessite de comprendre les mécanismes en action dans les situations de violences intrafamiliales. Le projet de SOLFA a été travaillé en partenariat avec le site de la Maison Département Solidarité (MDS) d'Hénin-Beaumont.



Le service propose un accompagnement spécifique du fait de la singularité de la prise en charge des femmes victimes, par un travail sur les conséquences des violences conjugales : reprise de confiance en elle, estime de soi, sortie de l'emprise... Les services Ecoute et Hébergement Brunehaut Pas-de-Calais travaillent en lien avec les différents partenaires du territoire (associations, CAF, ...) mais surtout avec les services départementaux. Accueillir, accompagner et orienter les victimes de violences ou les auteurs nécessite de comprendre les mécanismes en action dans les situations de violences conjugales et intrafamiliales. Le projet de l'association SOLFA sur la parentalité des mères victimes de violences conjugales a été travaillé en partenariat avec le site d'Hénin-Beaumont de la Maison Département Solidarité d'Hénin-Carvin et répond aux besoins de ce territoire. L'ensemble du projet porte sur le territoire de la Communauté d'Agglomération Hénin-Carvin (CAHC), reposant sur 14 communes. En effet, il s'agit à la fois de mener un suivi individuel mais également de développer tout un plan d'actions collectives relatives à la parentalité co-animées par les professionnels du Département et du service Brunehaut. La finalité du projet est de soutenir les mères victimes de violences conjugales dans leur rôle parental que la violence conjugale est venue altérer : qu'elles puissent se réapproprier et réinvestir leur rôle parental. Les quatre axes du projet sont :

- Formation et sensibilisation des professionnels départementaux aux violences conjugales par les professionnelles du service Brunehaut afin d'améliorer le repérage des situations de violences conjugales pour ensuite proposer une intervention, un accompagnement adapté et permettre une orientation vers les services spécifiques de prise en charge,
- Tenue de permanences par les salariées du service Brunehaut au sein d'un dispositif départemental pour permettre une approche globale de la situation des femmes victimes de violences et renforcer le partenariat association/MDS,
- Mise en place de groupes de paroles entre mères par les professionnelles du service Brunehaut pour permettre de restaurer auprès de ces femmes leurs compétences en matière de parentalité, mises à mal suite à leur vécu,
- Mise en place de demi-journées de découverte interservices.

⇒ **En 2021, le Département a accompagné l'association à hauteur de 10 000€**

Association Accueil 9 de cœur :



L'association « Accueil 9 de Cœur » a pour mission l'insertion des personnes en difficultés et en risque d'exclusion de la société, en vue du rétablissement de leur droit à l'autonomie et à une vie citoyenne digne. Implantée à LENS, l'association gère aujourd'hui un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale «

Femmes – Familles », un Hébergement d'urgence féminin de 8 places, diverses actions dans le cadre de la lutte et de la prévention contre les violences conjugales... Au titre des violences conjugales, l'équipe « Systémia », créée en 2009, propose, dans un même lieu, une prise en charge spécifique et globale des familles exposées à ce type de violence, c'est-à-dire, l'auteur, la victime, les enfants, les familles, les partenaires référents de la situation lorsque les adultes ne souhaitent pas rompre leur relation conjugale. A partir des besoins constatés sur le territoire de Lens-Liévin, l'équipe « Systémia » de l'association « Accueil 9 de cœur » est conventionnée depuis 2013, pour prendre en charge des familles suivies par les cinq sites de la MDS de Lens-Liévin.

Dès 2012, pour pallier le manque de dispositifs de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales sur son territoire, la Communauté de Communes du Ternois a mis en place et développé des actions s'articulant autour d'un réseau de partenaires. Ce réseau, composé de 108 membres, permet un échange d'expériences, une réflexion collective sur les conduites professionnelles, des apports théoriques sur le mécanisme des violences conjugales et une meilleure connaissance des partenaires. L'analyse des pratiques se fonde notamment sur l'approche systémique, avec le soutien de « Systémia ». En 2020, dans le cadre de ce réseau, la coordinatrice du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) à la Communauté de Communes du Ternois a construit, en collaboration avec les professionnels de la MDS du Ternois, un projet expérimental, mené par l'analyste systémicien de « Systémia », visant à accompagner, sur un volet thérapeutique, les familles concernées par des problématiques de violences en leur sein. Cette expérimentation en thérapie familiale systémique a pu être menée durant toute l'année 2021 par le thérapeute du dispositif « Systémia », lequel a accompagné 10 situations, soit environ 51 personnes (toutes familles confondues) sur 23 heures de séances de thérapie.

⇒ **En 2021, le Département a accompagné l'association à hauteur 22 500€**

Association Habitat Jeunes (HAJ) Dispositif « la Parenthèse » :

Face aux constats des acteurs du Calaisis, de moyens insuffisants en matière de violences conjugales, l'association Habitat Jeunes a présenté en 2016 un projet dont les grands axes étaient : - Développer la mise en réseau des acteurs et animer ce réseau, - Créer un centre d'accueil de jour et de préparation au départ, - Créer un dispositif d'hébergement d'urgence pour les victimes et leurs enfants, - Assurer l'accompagnement social et psychologique des victimes. La Parenthèse est donc un dispositif de lutte contre les violences intrafamiliales qui s'adresse exclusivement aux victimes et à leurs enfants. Sont directement concernées : - Les victimes d'incivilités, d'actes de délinquance, de harcèlement et d'embrigadement - Les victimes de violences conjugales et intrafamiliales (femmes, hommes, enfants) L'accompagnement psychologique représente un axe important dans la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales. Cet accompagnement a pour visée de proposer à la personne victime un lieu de parole sécurisant et ainsi permettre une mise au travail de la souffrance. Un travail de soutien à la parentalité est réalisé dans le cadre de l'accompagnement social individualisé mais également par le biais d'actions collectives. Ces accompagnements doivent permettre de soutenir une parentalité souvent mise à mal par les violences, et à mettre en place un accompagnement spécifique des enfants témoins et victimes collatérales de la violence.



⇒ **En 2021, le Département a accompagné l'association à hauteur de 8 000€**

Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)



Le Département s'est appuyé notamment sur les Maisons de la Parentalité de l'EPDEF et les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) pour la mise en œuvre et le développement d'espaces d'accès aux droits. Les permanences et les actions collectives d'informations juridiques « Droit des Enfants, Droits des Parents » exercées par le CIDFF permettent de développer l'information et favoriser l'accès aux droits pour les parents et les enfants bénéficiant ou pouvant bénéficier d'une prestation d'Aide Sociale à l'Enfance, non seulement dans la reconnaissance de l'existence de droits mais également à travers l'exercice réel de ceux-ci. C'est ainsi permettre la mise en place d'un espace de réassurance aux familles, d'un lieu d'écoute et de parole offrant une totale neutralité. C'est aussi permettre aux parents et aux enfants d'être acteurs à part entière de leurs projets et de solliciter précocement une aide.

Les CIDFF exercent une mission d'intérêt général confiée par l'État dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils informent, orientent et accompagnent le public, dans les domaines de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de la sexualité et de la santé.

Bilan des actions menées en 2021 :

Le CIDFF de Boulogne-sur-Mer intervient au sein de la Maison des adolescents (MDA) du Littoral, site de Boulogne-sur-Mer, par le biais de 8 interventions collectives qui ont bénéficié à 120 adolescents et 43 professionnels sur trois territoires (Boulonnais, Montreuillois et Calaisis). Les thématiques abordées : Définitions et enjeux des discriminations, discrimination en ligne : les cyber violences et le cyber sexisme. - Pour le territoire du Montreuillois, le CIDFF de Boulogne-sur-Mer tient des permanences juridiques, gratuites et anonymes à raison de deux demi-journées par semaine sur Berck-Sur-Mer et Etaples. Sur l'année 2021, 55 permanences juridiques ont été réalisées. Elles représentent 155 entretiens physiques et appels téléphoniques. Ces permanences sont aujourd'hui bien repérées. Il est à noter que 20 personnes ont été reçues pour des problématiques de violences conjugales et/ou intrafamiliales. Sur ce territoire, les familles faisant l'objet d'une information préoccupante reçoivent systématiquement la plaquette d'information sur les permanences. Les familles peuvent ainsi bénéficier de conseils et d'une écoute neutre par une juriste spécialiste en Droit de la Famille.

Le CIDFF de Béthune intervient au sein de la Maison des Adolescents du Littoral site de St Omer sous la forme d'interventions auprès des adolescents, parents ou professionnels concernés sur le territoire de l'Audomarois. L'année 2021 a permis la mise en œuvre d'actions collectives à destination des mères adolescentes bénéficiaires du RSA et accompagnées par la Mission locale. Des interventions autour de diverses thématiques ont été menées sur : La parentalité, les relations filles-garçons, le droit de la famille, « Bien dans ma sexualité ».

Le CIDFF d'Arras intervient de son côté, à la Maison des Adolescents de l'Artois qui couvre cinq territoires (Hénin-Carvin, Lens Liévin, l'Artois, le Ternois et l'Arrageois). Des actions collectives ont été menées notamment sur la vie affective et sexuelle auprès des assistantes familiales. La juriste a animé un temps de formation sur les aspects juridiques liés à la trans-identité (démarches concernant le changement de nom, changement de sexe, lien avec les établissements scolaires) à destination de l'ensemble de l'équipe de la MDA d'Hénin- Beaumont. Deux demi-journées de permanences juridiques par semaine sont ainsi proposées. 118 entretiens ont été réalisés en 2021.

⇒ **En 2021, le Département a accompagné l'association à hauteur de 42 360€**

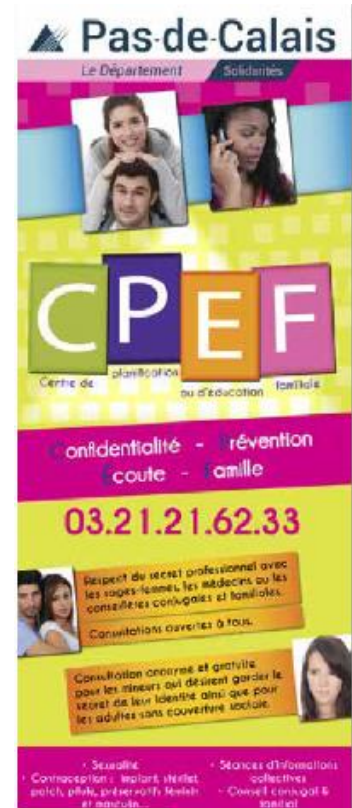
13. Assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité

Le [Centre d'Education ou de Planification Familiale \(CPEF\)](#), financé par le Conseil départemental, est un établissement public ouvert à tous et toutes qui propose :

- Des consultations réalisées par des sages-femmes et des médecins pour discuter et prescrire la contraception, réaliser un suivi gynécologique, un dépistage ou un test de grossesse, il réalise également les IVG médicamenteuses
- Des entretiens avec les conseillères conjugales pour aider au projet de couple, à la préparation à la fonction parentale, l'aide à la résolution de problèmes familiaux ou conjugaux,
- De nombreuses actions et projets de prévention pour informer et sensibiliser le grand public à la vie sexuelle et affective.

Le CPEF acteur primordiale en prévention au département du Pas du Calais dans l'animation scolaire sur la thématique de la vie sexuelle et affective, mais aussi auprès des publics des jeunes adultes, des parents, des publics structures médicosociales,

Il participe à la sensibilisation des professionnels du monde médico-social en réalisant des ateliers d'information et d'échanges sur la thématique de la vie sexuelle et affective.



Le CPEF a pour mission d'informer le public, grâce à 23 lieux de consultation répartis sur l'ensemble du département, sur toutes les thématiques en lien avec la vie affective et sexuelle, notamment les problématiques autour du sexisme, des stéréotypes, du non-respect de soi et d'autrui, la prévention des violences sexuelles, la contraception, les infections sexuellement transmissibles, l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

La mise en place d'un CPEF départemental vise, grâce à une politique de santé publique cohérente, à diminuer les grossesses non désirées, à faciliter l'accès à l'IVG, à prévenir et dépister les infections sexuellement transmissibles. Par ailleurs, le CPEF a également vocation à agir en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, notamment à travers des actions de sensibilisation des publics de tout âge.

Cliquer sur lecture pour lancer la vidéo



Plusieurs actions ont été menées courant 2021 notamment sur :

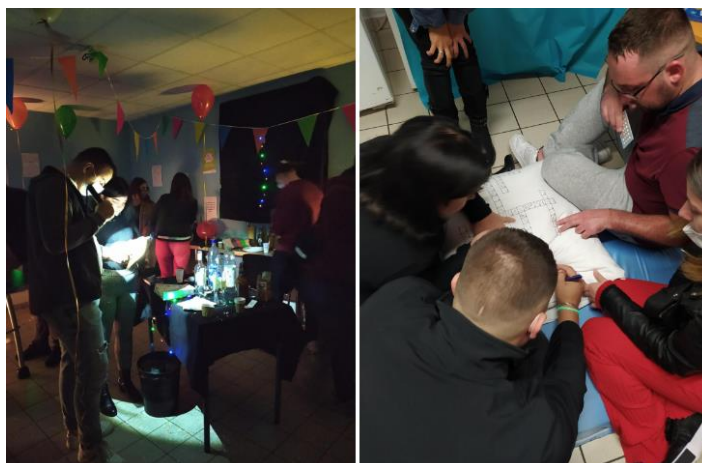
- La diminution des grossesses non prévues et des infections sexuellement transmissibles,
- L'amélioration des connaissances sur le thème de la vie affective et sexuelle,
- L'amélioration des prises en charge gynécologique (rapidité de RDV, suivi à tous les âges),
- L'augmentation des sensibilisations à la violence, aux harcèlements et sexisme, auprès du public, des étudiants médico sociaux, service civique, service sanitaire des étudiants en médecine et des professionnels des structures scolaires, médicosociales et ASFAM avec identification des orientations possibles.
- L'amélioration des prises en charge des femmes en demande d'IVG.
- Les Informations sur la sexualité auprès des personnes en situation de handicap, des jeunes de l'aide sociale à l'enfance (PJJ, MNA, MECS, centre maternel...)

En 2021 :

- 9 597 consultations médicales (contraception, IVG, IST, suivi gynécologique, consultation en lien avec la grossesse...) : le thème des violences sexuelles est systématiquement abordé lors des consultations
- 990 femmes en demande d'IVG – 911 IVG réalisées. Sur ces 911 IVG, 40 ont pour motif « violences sexuelles et/ou conjugales)
- 19 676 élèves sensibilisés lors d'animations scolaires
- 5 488 personnes sensibilisées hors animations scolaires (foyers, missions locales)
- 532 personnes en situation de handicap conseillées

Exemple d'actions :

- Pour parler autrement de contraception et de consentement auprès des jeunes, le **CPEF de l'Artois** a organisé un Escape game en partenariat avec Habitat Insertion



- Le **Centre de Planification et d'Education Familiale (CPEF) d'Arras**, a animé plusieurs interventions au sein de l'ESAT de Saint Laurent Blangy auprès de 21 travailleurs (14 femmes et 7 hommes) des 4 sites de l'ESAT de l'Arrageois.

L'objectif de cette sensibilisation était de :

- découvrir le CPEF et ses missions.
- faire un rappel sur la contraception, les IST et l'importance de l'hygiène intime ainsi que du suivi gynécologique.
- parler ensemble de la vie affective et sexuelle autour d'un débat sur le consentement.
- travailler sur la question du harcèlement et de l'envoi intempestif de photos à caractère sexuel.

Cette intervention, riche en informations, s'est clôturée par la remise d'une petite trousse de toilette confectionnée par l'atelier couture de Saint Laurent Blangy. Elle est composée de produits d'hygiène, de beauté, de préservatifs, de documentation sur le CPEF... En bref, tout pour prendre soin de soi !!



14. Sensibiliser à l'histoire des femmes

Offre pédagogique

Histoires d'Elles

Les femmes et le Pas-de-Calais



Des animations pédagogiques

- **Le jeu de société Histoires d'Elles**

Collège/lycée - 45 min

Les archives départementales proposent d'incarner une femme des années 50. À vous de décider si elle doit faire des études, trouver du travail ou encore avoir des enfants, tout en prenant en compte ses envies. Vos choix seront déterminants. A vous de jouer !

Histoires d'Elles est un jeu de rôle qui propose aux élèves de mieux appréhender le thème de l'égalité femme-homme et de découvrir autrement l'exposition.


- **L'atelier de création d'affiches contre les stéréotypes**

Du CE2 à la 9ème - 45 min

La société est marquée par de nombreux stéréotypes qui encadrent les genres. Les élèves sont invités à échanger sur ces stéréotypes. Ensemble, ils choisissent des slogans à apposer librement sur leur affiche : « Les garçons peuvent porter du rose ! », « Les femmes peuvent être de grandes sportives », etc.

A l'aide de différentes techniques artistiques, ils utiliseront nos images d'archives pour illustrer leurs revendications anti-stéréotypes, à la manière d'un fanzine.



CONTACT : Amandine GOSSELIN / Médiatrice du Patrimoine
gosselin.amandine@pasdecals.fr / 03.21.71.64.41

2 / 2

L'histoire des femmes dans le Pas-de-Calais a fait l'objet de peu d'études scientifiques et d'actions de valorisation. Pourtant, les Archives départementales regorgent de sources pouvant mieux faire connaître cette histoire encore méconnue du grand public et notamment des scolaires.

En 2021, les Archives départementales ont proposé une nouvelle **exposition itinérante « Histoires d'Elles. Les femmes et le Pas-de-Calais »**, évoquant l'évolution de la place de la femme à travers différentes thématiques : le cercle familial, la représentation physique, la religion, le travail, l'enseignement ou encore l'engagement politique et syndical.

Cette exposition, composée de 7 modules ludiques intégrant 4 dispositifs de manipulation accessibles à un large public et plus particulièrement aux scolaires, a été mise à la disposition des collèges, médiathèques et

collectivités intéressés. S'appuyant entre autres sur des documents d'archives provenant des fonds locaux et des institutions extérieures (INA, Gaumont-Pathé, Archipop, etc.), sur des fac-similés et des vidéos (dont un micro-trottoir présentant des témoignages de collégien(ne)s sur l'égalité femmes-hommes), l'exposition est accompagnée d'un livret d'aide à la visite gratuit et d'un dossier pédagogique, mais aussi d'un jeu de société conçu parallèlement.

Les Archives départementales ont également proposé une programmation culturelle élaborée en partenariat avec les autres directions départementales et des acteurs extérieurs, avec pour perspective de **lutter contre les stéréotypes liés à la place de la femme au cours des différentes périodes historiques**, de faire connaître les grandes évolutions juridiques et de mettre en avant des portraits de femmes connues et méconnues du grand public, le tout en alliant passé et présent. A titre d'exemple, ont été proposés :

- Un atelier pédagogique « des affiches pour lutter contre les stéréotypes »
- Deux spectacles « Les Pionnières », et « L'atelier de construction »

Offre pédagogique

Histoires d'Elles

Les femmes et le Pas-de-Calais

Une exposition

Histoires d'Elles se propose de retracer l'histoire de la place des femmes dans le Pas-de-Calais, par le prisme des archives. Evoquer leur rôle au sein de la famille, leur rapport à leur corps, leur foi ou encore leur éducation permet de questionner notre quotidien et de promouvoir l'égalité femme-homme.

- 7 modules thématiques
- 4 dispositifs de manipulation ludiques
- 4 écrans avec des films d'archives et un micro trottoir réalisé auprès de collégiens.n.e.s
- Dimensions des modules : 1950 x 900 x 900 (hifooes)
- Espaces limités entre 50 et 80m².
- Prêt gratuit - montage et démontage assurés par les services du département
- Dossier pédagogique à disposition des enseignants.

Des spectacles

- **Les Pionnières**

C'est un fait : les femmes et les hommes ne font pas les mêmes métiers. Ou plus précisément certains métiers résistent à l'entrée des femmes. Cependant il est des femmes qui rompent avec cet état de fait et bousculent les stéréotypes. Elles sont conductrices de poids lourds, caristes, plombiers ou soudeuses mais aussi députées ou PDG, des métiers habituellement occupés par des hommes.

Grand Boucan a recueilli les témoignages de dizaines de ces femmes. LES PIONNIÈRES explore la place nouvelle des femmes dans le monde du travail, en confrontant la parole brute des témoins à la réflexion issue des travaux scientifiques et sociologiques récents.

Tout public. Représentation de 45 min suivie d'un temps d'échange.

- **L'atelier de construction, manuel de montage pour filles et garçons**

Qu'arriverait-il si Spiderman préférait les tartes aux fraises à sa fiancée Mary Jane Parker ? Qu'est-ce qui vous occupera 63 secondes lors d'un voyage galactique entre Endor et Tatooine ? Pourquoi suivre les leçons de séduction de Twilight pourrait bien vous valoir des ennuis ? Quel rapport y a-t-il entre Halle Berry et un roi de la mythologie grecque ?

A grand renfort d'extraits et de détournement vidéo, Carine Bouquillon et Bruno Tuschzer décryptent avec fantaisie les clichés de genre qui parsèment le cinéma populaire et qui contribuent sans avoir l'air à perpétuer les stéréotypes.

Tout public. Représentation de 45 min suivie d'un temps d'échange.

CONTACT : Marina Hermant / Chargées d'actions culturelles, mémoire et citoyenneté
hermant.marina@pdc.fr / 03 21 71 64 38

1 / 2



En 2021, le Département du Pas-de-Calais a continué de s'illustrer dans l'accompagnement de ses usagers.

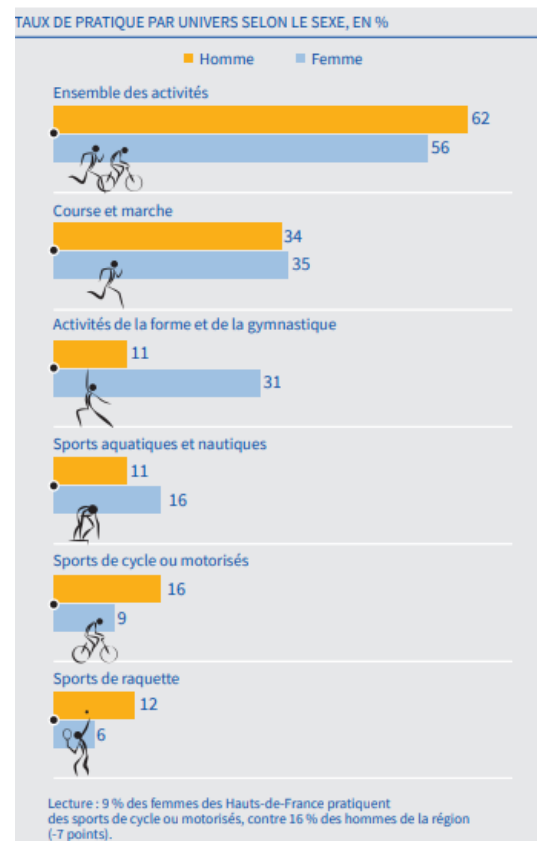
Ainsi, la Collectivité a su s'emparer de ce sujet pour sensibiliser l'ensemble de la population à travers des actions de communication, accompagner les femmes éloignées de l'emploi et les victimes de violences intrafamiliales. Le défi aujourd'hui reste de sensibiliser au maximum les plus jeunes à l'égalité femmes-hommes, et donc ici les élèves de collège, afin de limiter les impacts de ces inégalités dans la vie d'adulte.

C) Politiques menées auprès des partenaires

15. Promouvoir l'accès des femmes à la pratique sportive

L'accès des femmes à la pratique sportive est un véritable enjeu au plan national et départemental. En 2018, seuls 38,3% (37,8% en 2017) des licenciés étaient des femmes en France. Dans le département du Pas-de-Calais ce chiffre est de 35,2% (34,7% en 2017) et 37% à l'échelle des Hauts-de-France¹. Ainsi, même si les statistiques départementales tendent à s'améliorer (la part des femmes licenciées dans le département était de 33,5% en 2015), elles restent cependant assez éloignées de la moyenne nationale qui elle-même n'est pas paritaire.

Les pratiques sportives étant des facteurs de santé, bien-être et de mieux vivre ensemble, ces statistiques ne peuvent pas être satisfaisantes. En matière de sport de haut niveau, les disparités sont constatées de la même manière.



En 2021, trois actions concernant la pratique sportive féminine ont été menées :

- **Via le soutien aux Comités Départementaux Sportifs chargés de mettre en œuvre les politiques fédérales de développement des pratiques sportives.**

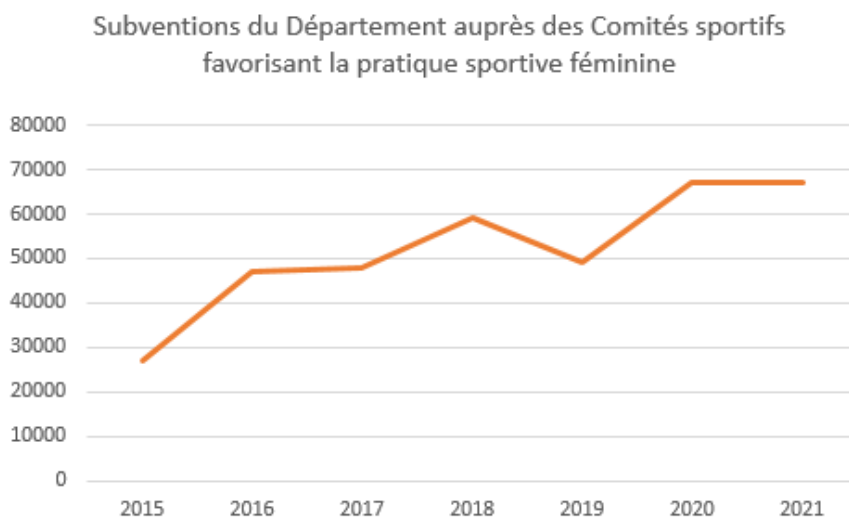
A ce titre, la collectivité lance tous les ans un appel à projet afin de soutenir les actions entreprises par ces structures. Ce dispositif vise clairement à encourager les structures fédérales à proposer des actions visant à réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive dont les femmes sont particulièrement victimes. Ainsi, en 2021, le Département a soutenu les actions suivantes :

¹ Fiche régionale du sport hauts-de-France - INJEP

Soutien aux comités départementaux sportifs en 2021

COMITES DEPARTEMENTAUX	ACTIONS	FINANCEMENT 2021
AERONAUTIQUE	Stages d'initiation à destination du public féminin (moins de 21 ans)	2 200€
BADMINTON	Promotion du badminton au féminin sur 4 bassins	2 000€
BASKET	Développement de la pratique féminine en quartier prioritaire de la ville (QPV), en Zones de revitalisation rurales (ZRR) et dans les écoles primaires	7 000€
BOXE FRANÇAISE	Promotion et développement de la pratique féminine par une approche diversifiée de pratiques (savate forme...)	500€
CANOE KAYAK	Dragon Ladies / Pink Ladies	4 000€
CDOS (comités départementaux olympiques et sportifs)	Favoriser les pratiques inclusives	3 000€
CYCLOTOURISME	Promotion de la pratique féminine et du dispositif "toutes à Toulouse"	3 500€
ÉCHECS	Aide à la prise de licences féminines	1 200€
EPGV (éducation physique et gymnastique volontaire)	Développement d'activités diverses pour des publics féminins de CHRS (centre d'hébergement et de réinsertion sociale) et de centre social	1 000€
EPGV	Développement d'un programme "courir sport santé" auprès d'un public féminin sédentaire	1 000€
EPGV	Aide à la reprise d'activités pour les femmes en difficultés	3 000€
FOOTBALL	Développement du foot féminin par des pratiques diversifiées et dispositifs divers et formation de dirigeantes	10 500€
GOLF	Développer la pratique féminine	2 100€
HANDBALL	Développement des dispositifs "hand fit et baby hand" pour favoriser la participation des femmes et actions sport santé	3 000€
HOCKEY SUR GAZON	Développement d'actions vers le public féminin et stratégie départementale de détection	1 500€
JAVELOT TIR SUR CIBLE	Sensibilisation à l'organisation de compétitions adaptées aux féminines	1 300€
JUDO	Renforcement du développement du judo féminin	3 000€
PETANQUE	Développement d'actions vers le public féminin	1 500€
RUGBY	Développement du rugby féminin avec la création en plus d'une équipe départ U16	1 000€
SPORT EN MILIEU RURAL	Développement du sport au féminin et du label "en avant les filles"	2 200€
TENNIS	Promotion du tennis au féminin	1 500€
TRIATHLON	Promotion de la pratique féminine et découverte de la pratique pour femmes	1 000€
UFOLEP (Union française des œuvres laïques d'éducation physique)	Développement de la pratique féminine "toutes sportives" et lancement d'un groupe de travail FAIR (femmes en action pour l'inclusion et le respect) + lancement d'un appel à projet + aide à la prise de responsabilités	4 000€
UNSS (Union nationale de sport scolaire)	Formation des JO et JD	2 000€
VOILE	Développement de la voile au féminin	3 500€
VOL A VOILE	Faire découvrir la discipline au public féminin	750€
TOTAL		67 250 €

Depuis 2015, le montant des subventions accordées par le Département aux comités sportifs s'engageant dans des actions de développement de la pratique sportive féminine **a augmenté de 149%**. Entre 2019 et 2020, la hausse était de 37%. Entre 2020 et 2021, il n'y a pas eu de changement.



➤ **Via l'appel à projets « Ouvrez votre club »**

L'action de la collectivité s'inscrit à l'échelle départementale par le soutien aux Comités mais également à l'échelle locale grâce à l'appel à projet « Ouvrez votre club » qui permet de soutenir des actions initiées par des associations dont l'objectif est d'accueillir de nouveaux publics en leur sein. Dès lors, les actions proposées par les associations dans ce cadre, qui permettent de nouvelles conditions d'accès à la pratique sportive des femmes, sont soutenues.



En 2021, 45 projets ont reçu un avis technique favorable des services départementaux, dont deux projets dédiés à la pratique sportive féminine pour un montant total de 7 000€. En 2020, 5 projets dédiés ont été financés pour un montant de 6 500€.

➤ Via le soutien au sport de haut-niveau

Le sport de haut-niveau étant un vecteur de rayonnement territorial, le Département soutient largement les clubs du Pas-de-Calais qui évoluent dans les deux premiers niveaux de championnats amateurs de leur discipline. Soucieux d'être cohérent avec son engagement en matière de parité, **le Département a harmonisé les dotations aux clubs masculins et féminins pour un même niveau de pratique depuis 2015**. Il fut dans ce domaine l'une des premières collectivités à s'engager dans cette démarche d'harmonisation.

L'accompagnement du sport de haut-niveau par le Département passe également par des aides individuelles accordées aux sportifs et sportives qui disposent des meilleures chances de qualification aux Jeux Olympiques et Paralympiques dans leur discipline. Là encore, la collectivité veille particulièrement à ce que les sportives qui disposent de ce potentiel puisse être pleinement accompagnées. En 2021, l'équipe Olympique et Paralympique du Pas-de-Calais était composée de 19 athlètes dont 8 femmes (11 en 2020).

Cliquer sur lecture pour lancer la vidéo



En 2021, le Département du Pas-de-Calais a poursuivi ses actions auprès des partenaires afin de les sensibiliser et les accompagner à mettre en place une démarche d'égalité entre les femmes et les hommes.

II) Les données RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

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 sur l'état de la collectivité présenté en comité technique dont la liste des indicateurs est fixée par arrêté ministériel et actualisée tous les deux ans (Arrêté du 12 août 2019 pour le rapport 2020). Les données genrées ainsi extraites constituent la partie 1 du présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

A) Les conditions générales d'emploi

Afin de pouvoir analyser les données sus-citées, il convient de connaître les principales caractéristiques du Département quant à la représentation des femmes au sein de ses effectifs. Chaque fois que possible, une comparaison est faite avec les chiffres correspondant de la fonction publique territoriale et de l'ensemble des Conseils départementaux (issus du rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique 2020 – DGAFP).

L'effectif sur emploi permanent

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent du Département (fonctionnaires et contractuels, hors assistants familiaux) est de 62,8% en 2020.

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

² Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, édition 2019

5 240 fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent



CD62	62,8% Soit 3 292 femmes	37,2% Soit 1 948 hommes
Conseils départementaux (Chiffres 2017)	67,5%	32,5%
*FPT	66,4%	38,7%

*Rapport annuel sur l'Etat de la fonction Publique 2020-DGAFP

L'effectif par grande catégorie statutaire

Les taux de féminisation des fonctionnaires (62,1%) et des contractuels (72 %) sur emploi permanent sont en légère hausse par rapport aux années précédentes.

La part des femmes (93,2%) parmi les assistants familiaux demeure très élevée mais le taux est en légère baisse par rapport aux années précédentes : 93,4% en 2019 et 2018, 94,4% en 2017 et 96,9% en 2016.

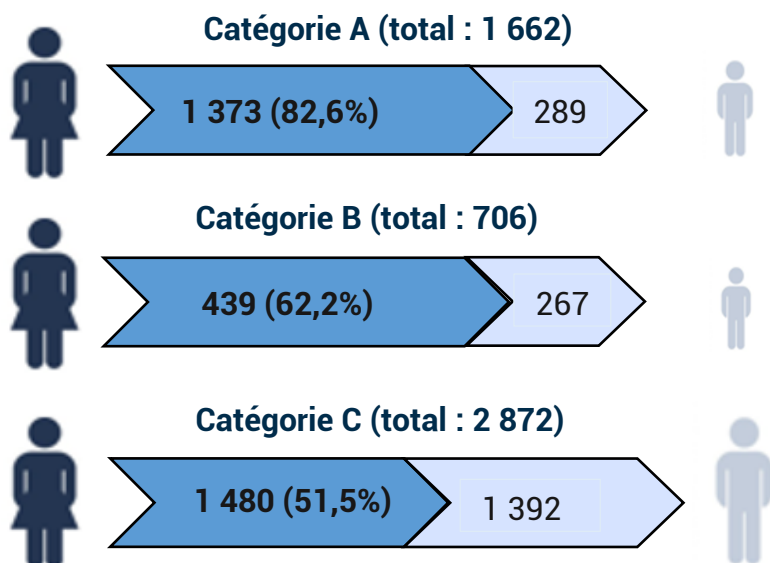
Statuts			Total	Taux fém. Dpt62	Taux fém. FPT (2018) *
Fonctionnaires	1 834	2 999	4 833	62,1%	59%
Contractuels sur emploi permanent	114	293	407	72,0%	66,6%
Assistants familiaux	135	1 842	1 977	93,2%	84%
Total	2 083	5 134	7 217	71,1%	61,3%

*Rapport annuel sur l'Etat de la fonction Publique 2020-DGAFP

Par rapport aux taux moyen de féminisation des autres collectivités de la FPT, l'écart relatif au taux de féminisation des contractuels diminue, passant de 12 points en 2019 à 6 points en 2020.

L'effectif par catégorie hiérarchique

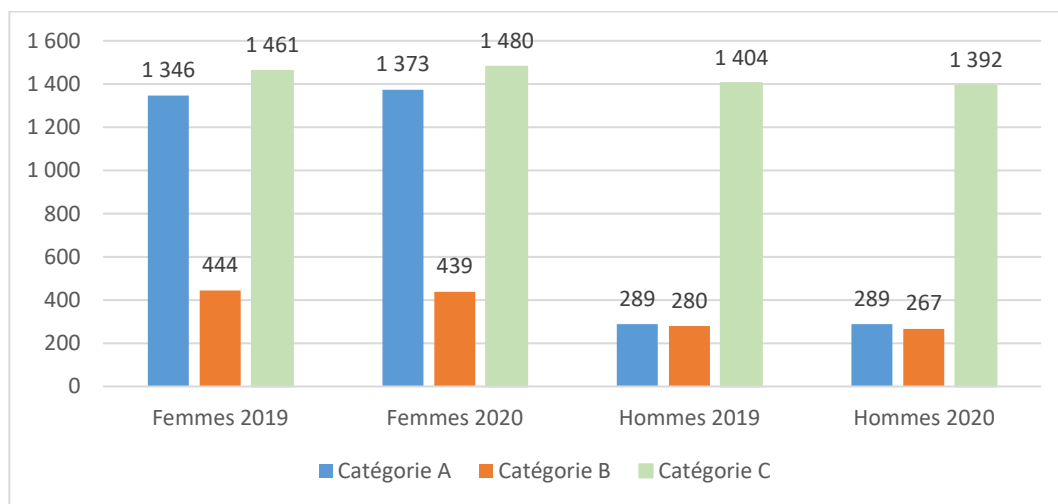
Les différentes catégories



Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, fait apparaître par rapport au taux départemental moyen de 62,8 % :

- une surreprésentation au sein de la catégorie A,
- un taux très proche pour la catégorie B
- un taux inférieur pour la catégorie C où l'on observe toutefois la parité.

Evolution des effectifs en catégories A, B, C selon le sexe entre 2019 et 2020



L'évolution des effectifs par catégorie et genre entre 2019 et 2020 montre une légère progression de l'effectif féminin en catégories A et C tandis que l'effectif masculin stagne ou diminue légèrement dans les 3 catégories.

En comparaison avec les données pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, le Département a une sur représentation des femmes en catégorie A (62%), un taux équivalent pour la catégorie B (63%) et une représentation moindre des femmes dans les catégories C (61%)³.

³ Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, édition 2019

L'effectif par filière et cadre d'emploi

Le taux de féminisation par filière (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) met en évidence les disparités liées aux métiers exercés au sein du Département, notamment entre les filières sociale et médico-sociale presque totalement féminisées et la filière technique aux deux tiers masculine.



Par rapport à l'ensemble de la FPT, il est à noter que la féminisation dans la filière technique continue de progresser mais reste encore moindre que dans les autres filières.

Remarque :

Un nouveau cadre d'emploi de catégorie A, a été créé dans la filière médico-sociale au 01/10/2020 : Pédicure-Podologue, Ergothérapeute, Orthoptiste et Manipulateur d'électroradiologie

Les 12 agents sur ce nouveau cadre d'emploi étaient auparavant en catégorie B sur le grade de Technicien paramédical de la filière médico-technique.

Désormais, le grade de Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien est le seul grade de la filière médico-technique.



Toutes Filières			Total	Taux fém. Dpt 62	Taux fém. FPT (2021)
Médico-sociale	18	341	359	95,0%	94,8%
Sociale	29	686	715	95,9%	95,4%
Administrative	319	1 313	1 632	80,5%	82,8%
Médico-technique	1	1	2	50,0%	80,6%
Culturelle	38	66	104	63,5%	63,7%
Animation	8	10	18	55,6%	72,4%
Technique	1 535	875	2 410	36,3%	41,2%
Total	1 948	3 292	5 240	62,8%	62,8%

Au sein de la filière technique, perdue en 2020 une forte disparité du taux de féminisation selon le cadre d'emploi : 53% chez les ATTEE (Adjoint Technique Territorial des Etablissements d'Enseignement) contre 6% chez les agents de maîtrise.

Dans les autres cadres d'emploi, il varie entre 19,6 % (technicien) et 30,9 % (ingénieur).

Par rapport à 2019, le taux de féminisation des grades d'ingénieur, technicien, adjoint technique et ATTEE est en hausse mais la situation fluctue d'une année sur l'autre compte tenu du faible effectif dans ces grades.

Le taux de féminisation de la filière technique dans sa globalité, est en hausse (36,3 %) par rapport à 2019 (35,6%).



Filière technique			Total	Taux fém. Dpt 62 (2020)	Taux fém. Dpt 62 (2019)	Taux fém. Dpt 62 (2018)
Ingénieur en chef (emplois fonctionnels compris)	15	4	19	21,1%	22,2%	20,8%
Ingénieur	65	29	94	30,9%	29%	30,4%
Technicien	193	47	240	19,6%	19%	20,2%
Agent de maîtrise	236	16	252	6,3%	6,3%	6%
Adjoint technique	493	175	668	26,2%	25,8%	26,9 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement (ATTEE)	533	604	1 137	53,1%	51%	51,7%
Total	1 535	875	2 410	36,3%	35,6%	36,1%

Parmi les fonctionnaires et contractuels des filières administrative et technique, le taux de féminisation par cadre d'emploi diminue en remontant l'échelle hiérarchique.

Au niveau national et pour la FPT, les femmes représentaient 42,6 % du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux en 2017 et 26,5 % de celui des ingénieurs en chef. (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019 – DGAFP).

Par rapport au taux moyen de la FPT, si l'écart du taux de féminisation reste mesuré dans le cadre d'emploi des ingénieurs en chef (4 points), il reste de près de 30 points pour celui des administrateurs.

Il est à noter que la forte progression du taux de féminisation des emplois fonctionnels et, dans une moindre mesure, des administrateurs entre 2019 et 2020 résulte surtout, dans les deux cas, d'une baisse des effectifs masculins.

Cadres d'emploi			Total	Taux fém. Dpt 62 - 2020	Taux fém. Dpt 62 - 2019	Taux fém. FPT 2017
Emplois fonctionnels	4	2	6	33,3%	12,5%	Non communiqué
Administrateurs	6	1	7	14,3%	12,5%	42,6%
Ingénieurs en chef	14	4	18	22,2%	22,2%	26,5%
Ingénieurs	65	29	94	30,9%	29%	Non communiqué
Attachés	144	282	426	66,2%	66%	Non communiqué

B) Les mouvements de personnel



Les recrutements

Le taux de féminisation global des recrutements sur emploi permanent (primo- arrivants dans la collectivité) est supérieur (65,4%) à l'actuelle répartition femmes/hommes des agents sur emploi permanent (62,8%).

Par rapport à 2019, le taux de féminisation des recrutements a progressé de façon globale et dans toutes les filières sauf la filière administrative (-11,1 points).

C'est notamment dans la filière technique (la moins féminisée) que le taux de féminisation de 2020 par rapport à 2019 est important (+8,5 points), au regard de l'effectif concerné.

En revanche, malgré la volonté de faire progresser la mixité dans les filières sociale et médico-sociale, les recrutements demeurent fortement féminisés, comme les années précédentes.

Recrutements par filière			Total	Taux fém. 2020	Taux fém. 2019	Taux fém. 2018
Administrative	13	42	55	76,4%	87,5%	75,8%
Technique	63	68	131	51,9 %	43,4%	43,4%
Culturelle	1	3	4	75,0%	63,6%	75%
Sociale	2	23	25	92,0%	90,6%	94,1%
Médico-sociale	1	13	14	92,9%	90,3%	95,2%
Médico-technique	0	0	0	0 %	0%	100%
Animation	0	0	0	0 %	100%	-
Total	80	149	229	65,1%	65,4%	63,5%

C) Le temps de travail

Le temps non complet



Définition : 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.

Un emploi à temps non complet s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 20/39ème).

La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la fonction publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (ex : temps partiel 80% du temps de travail fixé dans la délibération) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet.

Le nombre et le taux de femmes à temps plein a légèrement progressé entre 2019 et 2020, se rapprochant du taux de féminisation global du Département (62,8 %).

Ceci dit, les femmes sont très largement majoritaires (95,6%) parmi les agents à temps non complet employés au Département. Cette modalité d'emploi concerne principalement les agents d'entretien ménager.

Temps complet et temps non complet			Total	Taux fém. Dpt 62
Temps complet	1 942	3 163	5 105	62,0%
dont temps plein	1 913	2 508	4 421	56,7%
dont temps partiel	29	655	684	95,8%
Temps non complet	6	129	135	95,6%
Total	1 948	3 292	5 240	62,8%

Le temps partiel

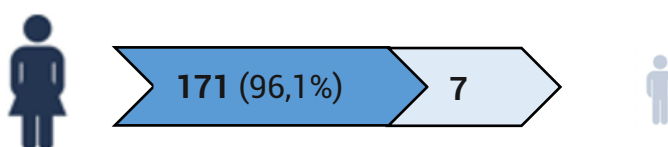
Le taux de femmes à temps partiel a diminué légèrement entre 2019 (20,7%) et 2020 (19,9%) mais il n'en reste pas moins que 95,8% des agents à temps partiel sont des femmes.

Dans la FPT en 2021, 34,1% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel (22,9% en 2017 et 29,6% en 2019) contre 12% des hommes (7% en 2017 et 7,7% en 2019). Les femmes représentent 82% des agents à temps partiel.

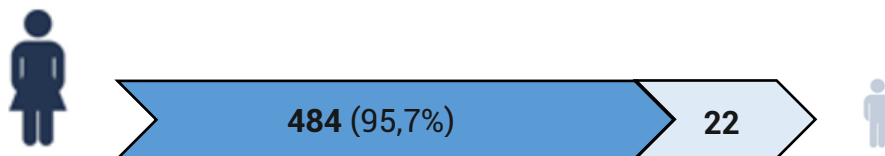
Total



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 accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.



D) La promotion professionnelle

Définitions :

Avancement d'échelon : passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois prévoit la durée de service nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

Avancement de grade : passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il peut intervenir après la réussite à un examen ou un concours professionnel ou au choix de l'employeur.

Promotion interne : passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel.



Avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne

En 2020, la proportion de femmes parmi les agents ayant eu un avancement de grade et promotion interne est inférieure à leur proportion dans l'effectif total (62,8%).

Par contre, cette proportion est légèrement supérieure en ce qui concerne les seuls avancements de grade.

Le taux de féminisation des avancements de grade et promotion interne est en forte baisse par rapport à 2019 (71%), année où le reclassement en catégorie A de nombreux agents de la filière sociale, a concerné plutôt des femmes, plus présentes dans cette filière.

Celui des avancements d'échelon est stable par rapport à l'année 2019 (61%).

Avancement			Total 2020	Taux fém. 2020	Taux fém. 2019	Taux fém. 2018
Avancement d'échelon	755	1174	1929	60,8 %	61%	60,1 %
Avancement de grade et promotion interne	208	295	503	58,6%	71,3%	67 %
Total	963	1469	2432	60,4 %	63,50%	62,26 %



En 2020, les taux de féminisation des avancements de grade par filière sont très proches des taux de féminisation des dites filières (agents sur emploi permanent) hormis pour les filières :

- * culturelle : les avancements concernent 3 femmes en 2020 (100%),
- * médico-technique : aucun avancement en 2020 pour la filière,
- * animation : 1 seul homme est concerné par l'avancement de grade en 2020.

Les 434 avancements de grade de l'année 2020 se répartissent entre trois filières :

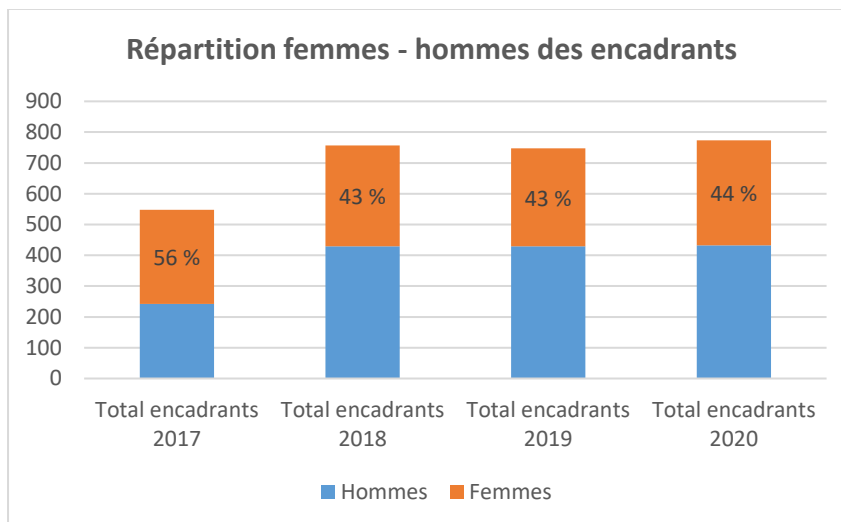
- 27,4 % concernent les filières sociale et médico-sociale qui sont déjà presque exclusivement féminines. Le taux de femmes légèrement en baisse par rapport à 2019 (95,7%) reste cependant très conséquent ;
- 25 % concernent la filière administrative qui est aussi très majoritairement féminine. Le taux de féminisation reste stable par rapport à 2019 (79,8%) mais toujours très conséquent ;
- 46,5 % concernent la filière technique qui est très majoritairement masculine. Le taux de femmes concernées par l'avancement de grade est de 40,1% en 2020 soit 2,3 points en plus par rapport à 2019 (37,8%) mais reste inférieur à celui des années 2018 et 2017 (respectivement 59,6% et 47%).

Remarque : 1 agent féminin est concerné par l'avancement en tant que Technicien Paramédical (Catégorie B). Cet avancement est comptabilisé dans la catégorie A dans la filière médico-sociale. Création d'un nouveau cadre d'emploi de catégorie A dans la filière médico-sociale au 01/10/2020 : Pédicure-Podologue, Ergothérapeute, Orthoptiste et Manipulateur d'électroradiologie Les 12 agents sur ce nouveau cadre d'emploi étaient auparavant en catégorie B sur le grade de Technicien paramédical de la filière médico-technique. Désormais, le grade de Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien est le seul grade de la filière médico-technique.

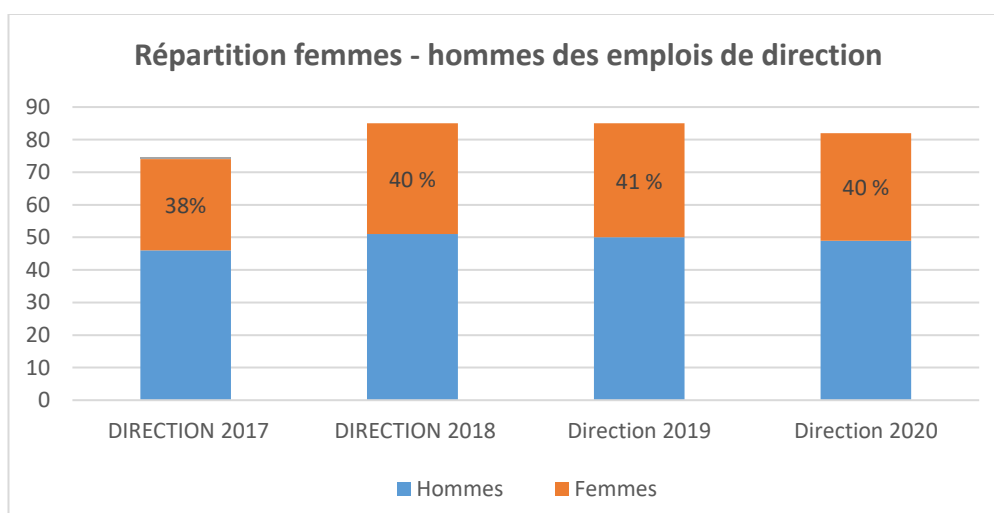
Avancement de grade par filière			Total 2020	Taux fé.m. 2020	Total 2019	Taux fé.m. 2019
Administrative	23	86	109	78,9%	168	79,8%
Technique	121	81	202	40,1%	193	37,8%
Culturelle	0	3	3	100%	4	0%
Sociale	7	93	100	93,0%	185	95,7%
Médico-sociale	1	18	19	94,7%	47	91,5%
Médico-technique	0	0	0	0 %	1	0%
Animation	1	0	1	0 %	0	0%
Toutes filières	153	281	434	64,7%	598	71,4%

L'encadrement

Le nombre de femmes occupant un poste d'encadrement est en hausse de 6,9% par rapport à 2019. Elles occupent en effet 44% des postes d'encadrement du Département, taux en hausse par rapport à 2019 (42,5%) et 2018 (43,3%) mais en baisse par rapport à 2017 (55,8%).





Après avoir progressé pendant 3 années (34% en 2016, 37,8% en 2017 et 40% en 2018), le taux de féminisation des emplois de direction est resté en 2020 (40,2%) quasiment identique à celui de 2019 (40,7%) et toujours supérieur à la moyenne de la fonction publique territoriale qui est de 33% (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2020 DGAFP).



Concernant le reste de l'encadrement (hors emploi de direction), le taux féminisation est en légère hausse, passant de 42,7% en 2019 à 44,4% en 2020, sans atteindre le niveau de 2017 (58,6%)

Il faut toutefois noter la forte féminisation des fonctions de chef(e) de service, de projet, de mission, de section et de cellule.

Effectifs de l'encadrement			Total 2020	Taux fém. 2020	Total 2019	Taux fém. 2019	Total 2018	Taux fém. 2018
Emploi de direction (emploi fonctionnel, secrétaire général, directeur, directeur adjoint et autres emplois de direction)	49	33	82	40,2%	86	40,7%	85	40%
Autre encadrement	384	307	691	44,4%	663	42,7%	672	43,8%
Chef-fe de service	50	146	196	74,5%	180	73,3%	182	73,1%
Chef-fe de projet, de mission	7	30	37	81,1%	35	74,3%	46	69,6%
Chef-fe de bureau, d'atelier, de magasin	45	32	77	41,6%	78	42,3%	73	43,8%
Chef-fe de section, de cellule	3	20	23	87,0%	24	87,5%	23	87%
Chef-fe d'équipe	84	0	84	0,0%	82	0%	86	0%
Chef-fe de cuisine, de production	116	9	125	7,2%	122	6,6%	118	9,3%
Responsable, responsable adjoint-e	68	61	129	47,3%	125	44%	125	46,4%
Autres	11	9	20	45,0%	17	47,1%	19	42,1%
Total	433	340	773	44,0%	749	42,5%	757	43,3%

E) La rémunération

Définition : la rémunération brute mensuelle moyenne correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI, indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires.

Comme pour l'année 2019, elle a été calculée sur les paies réelles de l'année 2020 (moyenne de l'année) prenant en compte les effectifs présents au 31/12/2020 à temps plein, partiel et non complet et prenant en compte également les absences pour maladie et autres.

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.

A situation égale (fonctions, grade, âge), compte tenu des règles du statut de la fonction publique, il ne peut y avoir de différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Les écarts existants peuvent s'expliquer par rapport à des différences de situation liées à des évolutions de carrière, choisies ou subies, variables entre les femmes et les hommes.



La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes et des hommes fonctionnaires sur emploi permanent présents au 31/12/2020, est quasiment identique.

En revanche, celle des femmes contractuelles sur emploi permanent, est inférieure de 6,7 % à la rémunération moyenne tandis que celle des hommes est supérieure de 17,1 %. Cela s'explique en grande partie par la part importante des femmes contractuelles sur

emploi permanent au sein des filières médico-sociale et sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciers et le régime indemnitaire demeurent plus faibles.

Par ailleurs, sur les 407 contractuels, 72% sont des femmes et 28% sont des hommes.

Différentiel par rapport au
salaire brut mensuel moyen
par statut

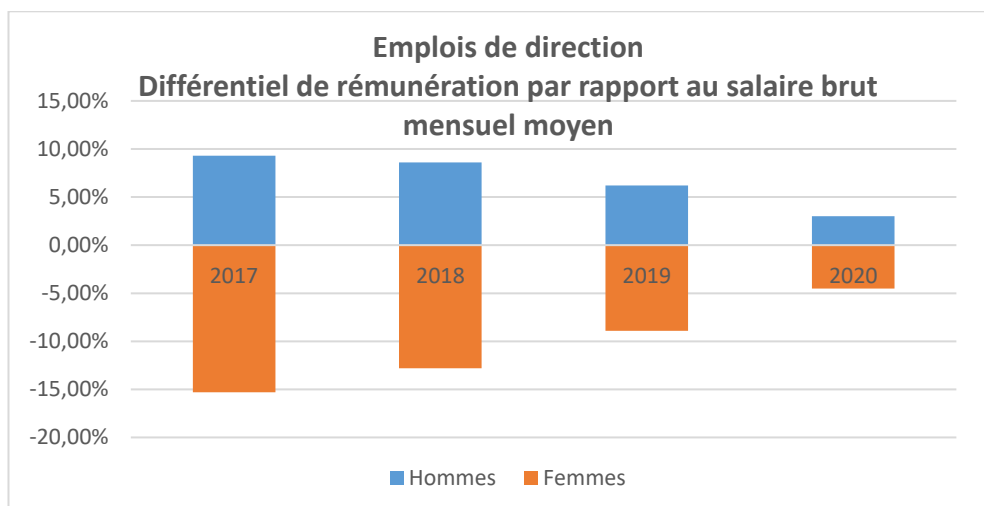



Fonctionnaires	-0,8%	0,5%
Contractuels	17,1%	-6,7%
Total	0,3%	-0,2%

L'écart de rémunération à la moyenne, au niveau des emplois de direction, reste défavorable aux femmes, mais il a diminué de moitié entre 2019 (-8,9 %) et 2020 (-4,5%).

Sachant que l'écart était de -15,3 % en 2017 et de -12,8 % en 2018; il a donc baissé de 10,8 points entre 2017 et 2020 tandis que l'écart à la moyenne pour les hommes passait de + 9,3% en 2017 à + 3 % en 2020.

Cette forte réduction de l'écart s'explique d'abord par le départ en retraite ou la mutation en 2017, 2018 et 2020 de directeurs occupant un emploi fonctionnel. Au-delà, l'évolution du régime indemnitaire des encadrants de la collectivité a permis de réduire les écarts constatés précédemment.











L'analyse par catégorie statutaire et filière montre un différentiel de rémunération systématiquement en défaveur des femmes, quelle que soit la catégorie. Ces écarts, plus prononcés en catégorie A, sont explicables notamment par les différences de parcours, d'âge et la prédominance des hommes dans les niveaux de grade les plus élevés.









Néanmoins, l'écart moyen sur l'ensemble de la catégorie A, s'il reste élevé, a légèrement baissé entre 2019 et 2020.

Il est nécessaire de rappeler qu'il existe aussi un biais de filière à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique, qu'il convient de ne pas lire uniquement à travers le prisme de l'égalité femmes-hommes. La filière technique, plus avantageuse d'un point de vue indemnitaire et indiciaire, essentiellement composée d'hommes, a créé historiquement une inégalité certes vis-à-vis de filières plus féminisées mais aussi vis-à-vis des hommes issus eux aussi de ces filières.

Moyennes des rémunérations mensuelles par filière, catégorie et sexe en 2019

	A			B			C			Ensemble des catégorie		
			Moyenne			Moyenne			Moyenne			Moyenne
Administrative	4270	3663	3879	2673	2660	2662	2170	2209	2203	3240	2640	2760
Technique et médico-technique	4676	4518	4632	3109	2986	3083	2358	2040	2237	2579	2193	2441
Sociale	2976	3046	3043							2976	3046	3043
Medico-Sociale	3836	3564	3576	3459		3459				3836	3563	3576
Culturelle	4171	3325	3537	2544	2455	2487	2276	2034	2171	2790	2728	2752
Animation				2699	2514	2590	2016		2016	2547	2514	2530
MOYENNE	4228	3340	3497	2983	2688	2802	2341	2117	2227	2708	2701	2704

Moyennes des rémunérations mensuelles par filière, catégorie et sexe en 2020

	A			B			C			Ensemble des catégorie		
			Moyenne			Moyenne			Moyenne			Moyenne
Administrative	4 237	3 759	3 926	2 699	2 688	2 689	2 250	2 249	2 249	3 274	2 696	2 809
Technique et médico-technique	4 772	4 513	4 695	3 120	3 051	3 106	2 408	2 039	2 265	2 622	2 189	2 465
Sociale	3 132	3 074	3 076							3 132	3 074	3 076
Medico-Sociale	4 103	3 647	3 670		3 538	3 538				4 103	3 646	3 669
Culturelle	4 295	3 443	3 651	2 632	2 531	2 566	2 300	2 130	2 224	2 886	2 839	2 856
Animation				2 765	2 526	2 616	2 093		2 093	2 597	2 526	2 558
MOYENNE	4 270	3 401	3 552	3 001	2 716	2 824	2 394	2 135	2 260	2 755	2 741	2 746

La mise en œuvre de l'Agenda social, en lien avec la délibération du 24 juin 2019, contribue à résorber progressivement les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Désormais, c'est bien la nature des missions exercées qui permet de déterminer le régime indemnitaire applicable à chacun. Au-delà des considérations juridiques et statutaires, de grade ou de filière, la fixation d'un tel régime indemnitaire traduit la volonté du Département de renforcer l'équité de traitement. L'objectif poursuivi est simple puisqu'il s'agit de tendre vers l'uniformisation des régimes indemnitaires selon le principe suivant : « à fonction égale, régime indemnitaire identique ».

F) L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

La parentalité

L'articulation entre vie professionnelle et personnelle peut être évaluée à l'aune des différents dispositifs liés à la parentalité.

Dans ce cadre, les différences sont, par nature, conséquentes en nombres de jours consacrés à la naissance.

Le nombre de jours de congé maternité est en baisse par rapport à 2019.

Le nombre de jours de congé paternité est en baisse par rapport à 2019 mais en hausse par rapport à 2018.



Parentalité

Parentalité (emploi permanent)	Nombre de jours (calendaires)		
	2020	2019	2018
Maternité et adoption	10 344	11 274	11 757
Paternité et adoption	354	507	245

Le congé parental et la disponibilité

Les différences demeurent marquées en matière de congé parental (85,7% de femmes contre 100% en 2018), malgré la réforme de 2014 incitant les congés parentaux pris successivement par les deux parents; cependant l'effectif concerné est très faible.

Concernant les disponibilités, le taux de féminisation global est en baisse par rapport à l'année 2019 (75%) ainsi que le taux concernant la disponibilité sur demande pour convenances personnelles (69,6% en 2019).

Congé parental			Total	Taux fém.
Congé parental	1	7	8	87,5%
Disponibilité (hors disponibilité d'office pour raison de santé)	24	57	81	70,4%

Le télétravail

Lancé en 2018 avec une mise en œuvre au 1er mai 2019, a débuté avec 45 télétravailleurs. La Collectivité permettait jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine (1 pour les agents à temps partiel à hauteur de 80% et 90%). Les chiffres ont évolué progressivement pour atteindre en Mars 2020 les 209 télétravailleurs. Puis la période Covid est venue bousculer les pratiques de chacun. Nombreux sont ceux qui ont découverts une nouvelle façon de travailler mettant en avant davantage le calme et la concentration, l'efficacité et la rapidité de traitement des missions.

De plus les dernières évolutions réglementaires (mai 2020 et juillet 2021) relatives aux conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique, l'évaluation de l'expérimentation du télétravail après un an de fonctionnement ainsi que l'expérience du travail à distance durant la crise sanitaire de la pandémie Covid 19, ont conduit à ouvrir une renégociation des modalités de mise en œuvre de ce mode d'organisation du travail au sein de la collectivité.

La crise sanitaire et surtout les confinements associés ont fait évoluer les regards sur le télétravail. Beaucoup d'agents et d'encadrants qui y étaient opposés ont finalement apprécié les possibilités offertes par le télétravail (gestion du temps, concentration renforcée, conciliation vie professionnelle, vie personnelle...).

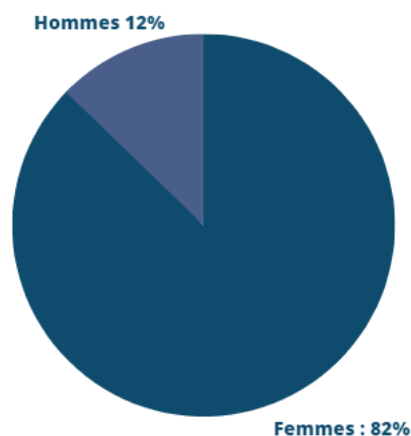
Pour rappel, au 31 décembre 2019, 124 agents exerçaient leurs missions à domicile ; 2/3 étant des femmes, soit une représentativité plus forte que dans l'ensemble de l'effectif départemental qui est égal à 62 %.

Au 31 décembre 2020, 209 agents étaient en télétravail de droit commun soit une hausse de 68,5 %. Parmi ces agents, 76% sont des femmes, soit 14 points de plus que leur part dans l'effectif départemental.

Au 31 décembre 2021, 1705 agents étaient en télétravail, dont 82% de femmes (soit 20 points de plus que la représentation des femmes au Département).

Si, a priori, cette modalité d'organisation du travail permet une meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle, la très forte disparité entre le nombre de femmes et d'hommes télé travaillant interroge.

Télétravail au Département en 2021
Répartition femmes-hommes



CONCLUSION

Les actions du plan d'action 2018-2020 ont perdurées en 2021 grâce à l'appropriation par les services du Département pour qui l'égalité femmes-hommes est une thématique transversale.

Ainsi, les Directions des Affaires Culturelles, des Archives, de la Communication, de l'Education et des Collèges, de l'Enfance et de la Famille, des Politiques d'Inclusion Durable, des Ressources Humaines, des Sports ainsi que les CPEF ont aujourd'hui pleinement intégré la question de l'égalité femmes-hommes dans leurs réflexions et leurs pratiques.

L'égalité femmes-hommes a progressé dans la collectivité, notamment en termes de rémunérations, la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ayant réduit les écarts de salaires, notamment pour les encadrants. Par ailleurs, la collectivité se distingue par un taux de féminisation des postes de direction en progression depuis 2016 et supérieur de près de 7 points à la moyenne de la fonction publique territoriale. La collectivité peut toutefois encore progresser dans le domaine de la mixité des métiers, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Pluriannuel en faveur de l'Egalité Professionnelle 2021-2023.

Grâce à l'action des directions, en lien avec les usagers, les partenaires et les agents, mais également au réseau de référents volontaires, la question de l'égalité femmes-hommes en général et des stéréotypes en particulier pourra continuer d'évoluer.

Car s'il y a une priorité à donner, et c'est pleinement la volonté des élus, relayés par l'action de la Mission Egalité Femmes-Hommes, c'est bien celle de la lutte contre les stéréotypes, « généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier sans tenir compte des différences individuelles ». Stéréotypes qui sont à l'origine des préjugés, discriminations, et sexisme.

III) Glossaire

L'égalité femmes-hommes :

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée

(Définition du Conseil de l'Europe)

Le genre :

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

Les stéréotypes :

Généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles.

Les préjugés :

Idées préconçues sur une personne ou un groupe de personnes. Un préjugé se fonde toujours sur un stéréotype. Parce que les préjugés nous sont inculqués par notre environnement social, s'en défaire demande une prise de conscience, un travail sur soi.

La discrimination :

La discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

Le sexisme :

Attitude discriminatoire fondée sur le sexe, le plus souvent à l'égard des femmes.

La parité :

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes, à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

La mixité :

Présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.