

Rapport pour le conseil régional

JANVIER 2017

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

COMMUNICATION

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Sommaire

EXPOSE DES MOTIFS	4
RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	6
1. SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'INSTITUTION REGIONALE.....	7
2. LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES REGIONALES : ACTIONS 2016 ET NOUVEAUX DISPOSITIFS	19
3. LES PERSPECTIVES	34
ANNEXE AU RAPPORT N°1 - EXTRAIT DU RAPPORT DU 8 AVRIL 2016 : NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA REGION ILE-DE-FRANCE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	36

EXPOSE DES MOTIFS

En Ile-de-France les femmes représentent 52% de la population soit plus de 6 millions de Franciliennes (*Source : Insee, RP 2013*).

Les disparités entre les femmes et les hommes demeurent une réalité que confirment notamment, à titre d'exemples, ces quelques chiffres concernant le territoire francilien :

- les femmes gagnent en moyenne 26% de moins que les hommes ;
- près de 3 fois plus de femmes (21%) que d'hommes (8%) sont à temps partiel ;
- sur 75 000 entreprises créées en Ile-de-France, seules 27% l'ont été par des femmes ;
- (*Source : « Femmes actives dans les territoires d'Ile-de-France – Publication 2013 Préfecture IdF, Région IdF, IAU*)
- les violences conjugales sont plus élevées en Ile-de-France (10,9%) que sur l'ensemble du territoire (9%) ;
- les avances et agressions sexuelles envers les femmes sont plus importantes en Ile-de-France (3,9%) que sur l'ensemble de la France métropolitaine (1,9%) ;
- dans les transports en commun les Franciliennes sont plus sujettes (58,7%) que les Franciliens (30,7%) à ressentir un sentiment d'insécurité.

(*Source : « Des chiffres pour agir. Les violences faites aux femmes en Ile-de-France- ORVF 2014*)

En 2016, la Région a marqué sa volonté de faire de l'Ile-de-France une collectivité territoriale exemplaire en matière d'égalité femme-homme, notamment par la nomination auprès de la Présidente Valérie PECRESSE, d'une conseillère spéciale en charge de l'égalité femme-homme, Madame Marie-Pierre BADRE et la mise en place d'un groupe de travail composé d'Elus représentant l'ensemble des groupes politiques.

Madame Valérie PECRESSE a également mandaté Madame Béatrice DE LAVALETTE, Conseillère déléguée en charge du dialogue social pour mener avec les représentants du personnel un travail de réflexion, notamment sur la thématique égalité femme-homme, qui a abouti à la signature d'un accord cadre.

Cette volonté s'est également traduite par l'adoption de deux nouvelles politiques cadre portant sur le soutien régional à :

- La lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CR 10-16 du Conseil régional du 22 septembre 2016),
- La lutte contre les violences faites aux femmes (CR 167-16 du Conseil régional du 13 octobre 2016).

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) qui a modifié le code général des collectivités territoriales en disposant que ce rapport soit présenté par la Présidente du Conseil régional, préalablement aux débats sur le projet de budget.

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 est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

En 2016 un premier rapport avait été présenté lors du Conseil régional du 8 avril. Il établissait le bilan des politiques mises en œuvre et exposait les nouvelles orientations de la Région déclinées en 5 axes :

- Agir pour l'égalité professionnelle au sein des services régionaux (Axe 1),
- Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité entre les femmes et les hommes (Axe 2),

- Agir pour l'égalité professionnelle et dans l'éducation et la formation (Axe 3),
- Améliorer et faciliter la vie des franciliennes (Axe 4),
- Tendre vers la parité dans toutes les commissions et tous les groupes de travail régionaux (Axe 5).

Ce second rapport fait état du bilan des orientations mises en œuvre en 2016 dans le cadre de ces 5 axes en :

- précisant ces orientations suite à l'adoption par le Conseil Régional, au cours de l'année 2016, de nouveaux dispositifs et du principe de création d'une agence régionale pour l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations ;
- rapportant les travaux menés par les groupes présidés par Mesdames Marie-Pierre BADRE et Béatrice DE LAVALETTE ;
- actualisant certaines données chiffrées notamment en matière de ressources humaines sur la base des éléments issus du bilan social 2015 (le premier rapport présenté en avril 2016 contenait les données du bilan social 2014).

Quant aux principales perspectives, elles seront issues des travaux des deux groupes de travail mis en place en 2016 ainsi que de la mission de préfiguration de la future agence régionale pour l'égalité femmes-hommes confiée par Madame Valérie PECRESSE à Florence PORTELLI, Conseillère régionale.

Dans le cadre de ces orientations 2017, la grande cause est la lutte contre les violences faites aux femmes.

La volonté est que désormais soit pris en compte, dans l'ensemble des politiques mises en œuvre par la Région, le sujet transversal de l'égalité femmes-hommes.

Je vous prie de bien vouloir en prendre acte.

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



VALERIE PECRESSE

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'INSTITUTION REGIONALE

1.1. Le Bilan social 2015

1.1.1. Les effectifs

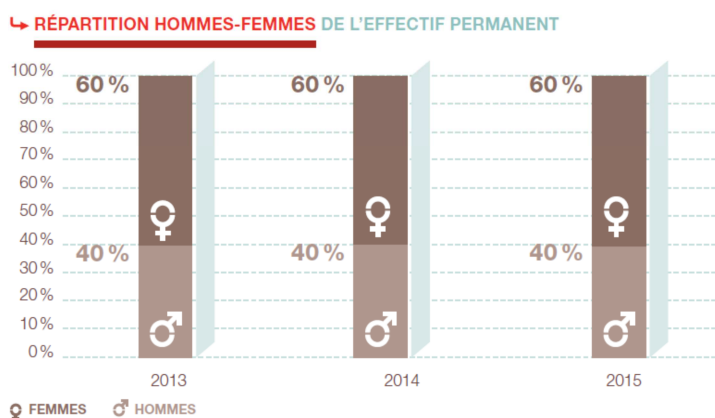
• L'administration régionale est composée d'une majorité de femmes

En France, la fonction publique compte 62 % de femmes contre 44 % dans le secteur privé répartis comme suit :

- 54 % dans la fonction publique d'Etat,
- 77% dans la fonction publique hospitalière,
- 61% dans la fonction publique territoriale.

Source : ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique (chiffres clés 2015).¹

La Région Ile-de-France, au 31 décembre 2015, employait 6 263 femmes et 4 197 hommes. Les femmes représentent 60 % de l'effectif permanent. Cette répartition reste stable depuis 2013.



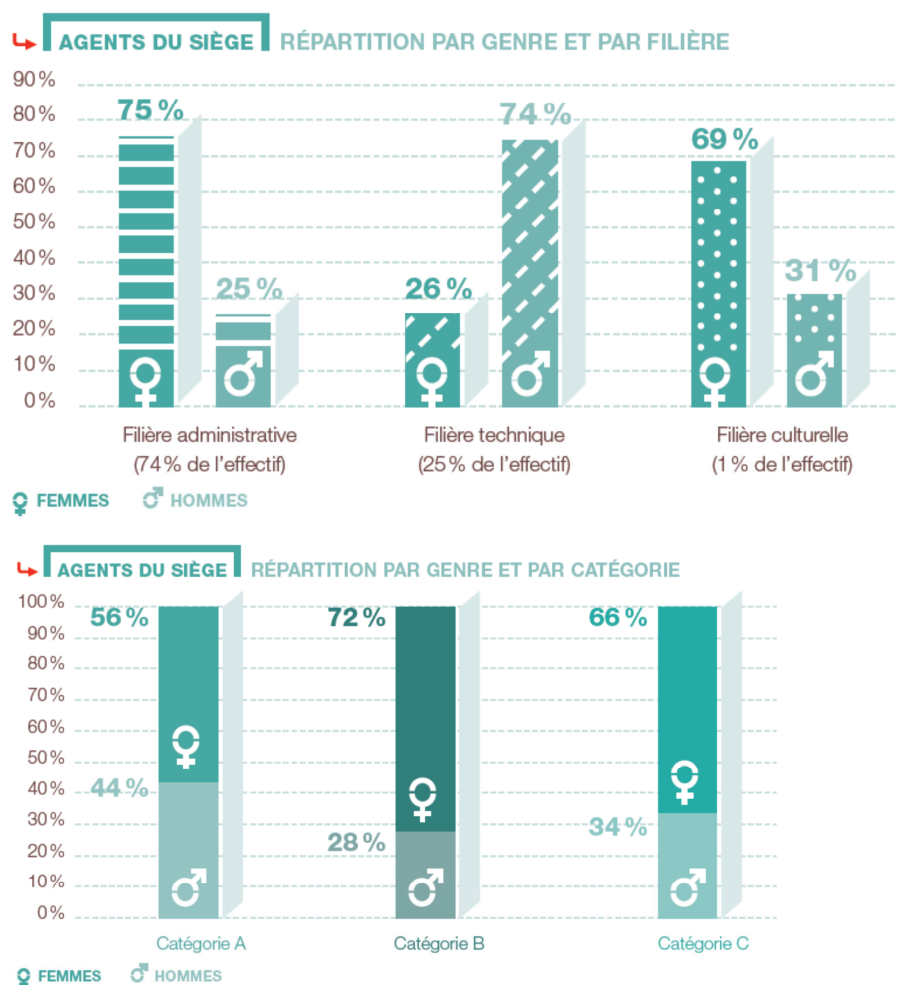
Le taux de féminisation est plus élevé au siège (62,2 %) que dans les lycées (59,4 %).

La fonction publique est marquée par une féminisation particulièrement importante de certaines filières et une forte masculinisation dans d'autres. Ainsi les postes à caractère administratif, social ou culturel sont largement féminisés alors que les emplois techniques sont généralement occupés par des hommes.

A la Région, les femmes sont majoritaires dans toutes les filières en particulier dans la filière administrative (75%).

	Nombre de femmes	Part	Nombre d'hommes	Part	Total
Filière administrative	1 026	75 %	342	25 %	1 368
Filière technique	5 226	58 %	3 850	42 %	9 076
Filière culturelle	11	69 %	5	31 %	16
TOTAL toutes filières confondues	6 263	60 %	4 197	40 %	10 460

¹ Source : chiffres clés de la fonction publique Edition 2014.



Du fait de la féminisation constante des effectifs, les femmes sont majoritairement présentes au sein des trois catégories hiérarchiques. **La répartition entre les femmes et les hommes en 2015 était sensiblement la même qu'en 2014 pour les catégories A et C ; Dans la catégorie B, les femmes représentent 72% des effectifs, contre 69% en 2014 (+3 points).**

Répartition par catégorie et par statut de l'effectif permanent

Dans les services du siège, la part des femmes non titulaires (50%) est moins importante que dans les effectifs titulaires (64%). Dans les lycées, la répartition des effectifs titulaires est stable par rapport à 2014. Toutefois, la part des femmes perd 1 point dans les effectifs non titulaires.

AGENTS DU SIÈGE		Titulaires		Non-titulaires	
		F	H	F	H
Catégorie A		60 %	40 %	43 %	57 %
Catégorie B		71 %	29 %	89 %	11 %
Catégorie C		66 %	34 %	68 %	32 %
TOTAL		64 %	36 %	50 %	50 %

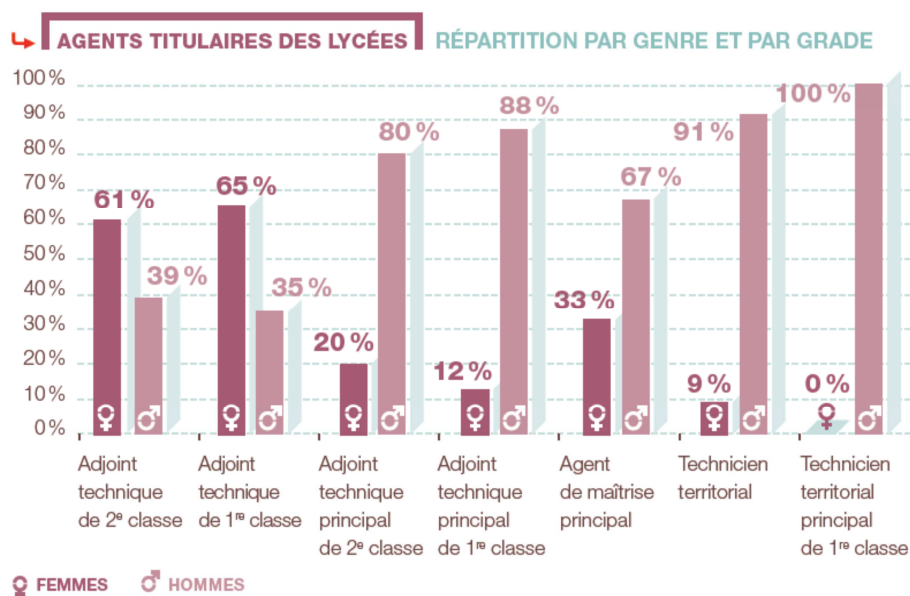
AGENTS DES LYCÉES		Titulaires		Non-titulaires	
		F	H	F	H
Catégorie B		8 %	92 %	0 %	0 %
Catégorie C		59 %	41 %	60 %	40 %
TOTAL		59 %	41 %	60 %	40 %

Dans les services du siège, les femmes sont moins représentées en catégorie A : seuls 44% des effectifs féminins occupent un poste de catégorie A contre 56% des hommes.

→ AGENTS DU SIÈGE
% PAR CATÉGORIE RAPPORTÉ À L'EFFECTIF GENRE

	Nombre de femmes		Nombre d'hommes		Total
		Part		Part	
catégorie A	513	44 %	405	57 %	918
catégorie B	254	22 %	101	14 %	355
catégorie C	399	34 %	204	29 %	603
TOTAL toutes catégories confondues	1 166	100 %	710	100 %	1 876

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



Si les femmes sont majoritaires sur l'ensemble du cadre d'emplois, il existe une disparité importante entre les grades.

En effet, les hommes sont très largement représentés sur les deux derniers grades du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement. Cet écart résulte d'un historique lié à la gestion de ces grades par l'Éducation nationale. Ces grades ont en effet longtemps été réservés pour valoriser certains métiers techniques exercés majoritairement par des hommes (électriciens, chauffagistes).

↳ **AGENTS TITULAIRES DES LYCÉES**
% PAR CATÉGORIE RAPPORTÉ À L'EFFECTIF GENRÉ

	Nombre de femmes	Part	Nombre d'hommes	Part	Total
Adjoint technique de 1 ^{re} et 2 ^e classes	4 463	97,47 %	2 493	79,47 %	6 956
Adjoint technique principal de 1 ^{re} et 2 ^e classes	114	2,49 %	630	20,08 %	744
Agent de maîtrise	1	0,02 %	2	0,06 %	3
Techniciens	1	0,02 %	12	0,38 %	13
TOTAL	4 579	100 %	3 137	100 %	7 716

- **La mixité dans les instances de décision de l'administration régionale**

Un cadre juridique pour renforcer la présence des femmes dans les instances de direction : La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques.

Le dispositif impose, pour chaque cycle annuel ou pluriannuel de 5 nouvelles nominations, un taux spécifique à respecter : 20 % en 2013 et 2014 ; 30 % en 2015, 2016, 2017, et 40 % à partir de 2018. Le non-respect de ces taux est sanctionné par le versement d'une contribution, calculée en multipliant le nombre de nominations manquantes par le montant prévu pour chaque année.

Au sein de la Région, cette obligation a vocation à s'appliquer à toute nouvelle nomination prononcée à partir du 1^{er} janvier 2013 sur les emplois de directeur-trice général-e des services et de directeur-trice général-e adjoint-e.

↳ **NOMBRE D'AGENTS AVEC DES FONCTIONS D'ENCADREMENT EN 2015**
- RÉPARTITION PAR FONCTION

AGENTS DU SIÈGE	Femmes	Part	Hommes	Part	Total
Direction générale	1	9 %	10	91 %	11
Directeurs – directrices	21	51 %	20	49 %	41
Secrétaires généraux	5	45 %	6	55 %	11
Sous-directeurs / Sous-directrices	14	58 %	10	42 %	24
Chefs de service et adjoints au chef de service	88	51 %	83	49 %	171
Autres postes d'encadrement (Responsables de site)	0	0 %	5	100 %	5
TOTAL	129	49 %	134	51 %	263

↳ **NOMBRE D'AGENTS AVEC DES FONCTIONS D'ENCADREMENT EN 2015**
 – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR STATUT

AGENTS DU SIÈGE	Titulaires			Non titulaires		
	F	H	Total	F	H	Total
catégorie A	115	94	209	9	24	33
catégorie B	3	12	15	1	0	1
catégorie C	1	4	5	0	0	0
TOTAL	119	110	229	10	24	34

AGENTS DES LYCÉES	Titulaires			Non titulaires		
	F	H	Total	F	H	Total
catégorie B	1	6	7	0	0	0
catégorie C	131	569	700	9	12	21
TOTAL	132	575	707	9	12	21

Dans les services du siège, sur l'ensemble des postes d'encadrement, les femmes représentent 49 % de l'effectif, en 2015. Néanmoins, il existe une disparité en fonction du statut. Ainsi, sur les encadrants titulaires, 52 % sont des femmes, contre 29 % parmi les encadrants non titulaires.

Sur l'ensemble des effectifs féminins du siège (1 166 agents), 11 % occupent une fonction managériale, contre 18,9 % des hommes.

Dans les lycées, les postes d'encadrement sont occupés à 19,4 % par des femmes.

Selon les différentes études, les emplois de direction seraient marqués par des conditions de travail moins favorables à un équilibre vie privée/vie professionnelle, auxquelles les femmes sont plus souvent confrontées.

Ainsi, les femmes auraient tendance à anticiper les futures incompatibilités liées aux organisations familiales, si elles choisissaient les fonctions d'encadrement

- **Les avancements et promotions**

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

↳ **AGENTS DU SIÈGE** LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

	Avancements						Promotion interne		
	Échelon			Grade					
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2013	419	218	637	90	17	107	20	7	27
2014	444	223	667	59	48	107	9	24	33
2015	522	270	792	140	61	201	13	19	32

Sur l'exercice 2015, 65,9 % des évolutions de carrière (avancement de grade, d'échelon et promotion interne) concernent les femmes dans les services du siège.

AGENTS DES LYCÉES LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS									
	Avancements						Promotion interne		
	Échelon			Grade					
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2013	2077	1223	3300	233	146	379	0	0	0
2014	1782	1309	3091	191	151	342	1	1	2
2015	2605	1583	4188	258	149	407	0	1	1

Dans les lycées, la part des femmes ayant bénéficié d'un avancement s'établit à 62,3 %, soit un niveau supérieur au taux de féminisation de l'effectif global titulaire (59,3 %). Malgré l'égalité d'accès aux avancements et promotions internes, l'ancienneté dans le grade et les interruptions de carrière peuvent néanmoins générer des écarts dans la proportion de femmes bénéficiant de ces évolutions.

- La recherche de la parité dans les recrutements à compétence égale

Catégories	AGENTS DU SIÈGE			AGENTS DES LYCÉES			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	39	43	82			0	39	43	82
B	16	7	23	0	1	1	16	8	24
C	22	13	35	379	278	657	401	292	693
TOTAL	77	63	140	379	279	658	456	343	799

Dans les services du siège, les recrutements ont concerné 55 % de femmes en 2015, principalement sur des postes de catégorie A relevant de la filière administrative. Dans les lycées, les femmes représentent plus de la moitié des recrutements (57,5%).

- La mobilité interne bénéficie majoritairement aux femmes

Au siège, parmi les agents ayant effectué une mobilité interne, 70 % sont des femmes. On constate une place très importante des femmes dans les mobilités internes au sein de la catégorie C (83 % des mouvements dans cette catégorie), alors qu'elles représentent 66 % des effectifs dans cette catégorie. Dans les lycées franciliens, la mobilité des femmes et des hommes reste équilibrée en 2015.

Cat.	Postes ouverts à la mobilité	AGENTS DU SIÈGE			Postes ouverts à la mobilité	AGENTS DES LYCÉES		
		Nombre de postes pourvus par un interne				Nombre de postes pourvus par un interne		
		F	H	Total		F	H	Total
A	106	39	20	59				
B	39	11	5	16	2	0	2	2
C	33	15	3	18	449	128	123	251
TOTAL	178	65	28	93	451	128	125	253

1.1.2. Le temps de travail

Les déroulements de carrière plus lents pour les femmes, davantage concernées par des interruptions de carrière professionnelle.

- **Les interruptions de carrière**

Les temps partiels, la maternité et les congés parentaux constituent des interruptions dans le déroulement de la carrière. Ils influent sur les droits statutaires et ceux liés à la retraite.

Ces interruptions de carrière sont donc particulièrement préjudiciables pour les femmes.

Selon une étude du ministère des Droits des femmes (thème 3 – inégalités professionnelles – Édition 2014), si, aujourd'hui, 83,8 % des femmes entre 25 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assurer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille, et les charges domestiques.

- **Le temps partiel de l'effectif permanent rémunéré en décembre 2015**

Sur l'ensemble des agents travaillant à temps partiel, 90 % sont des femmes. Différentes études mettent en évidence une nette tendance à une baisse régulière de la quotité du temps de travail des femmes, à mesure que le nombre d'enfants augmente. Le temps partiel, qu'il soit voulu ou subi, est un des facteurs qui freine le déroulement de carrière. Moins de présence effective peut ralentir, notamment, l'accès à certains emplois d'encadrement ou spécifiques.

- **Les congés parentaux et la disponibilité**

Au 31 décembre 2015, les agents régionaux en position de disponibilité sont majoritairement les femmes (63 % des agents dans cette position statutaire).

Cette année encore, les congés parentaux sont sollicités exclusivement par des femmes, malgré les nouvelles dispositions introduites par la loi du 12 mars 2012 permettant de rendre ce congé moins désavantageux et de favoriser l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant.

Selon le ministère de la Décentralisation et de la fonction publique, dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique sont à temps partiel :

- 24% des femmes fonctionnaires
- 5% des hommes fonctionnaires

Source : Ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique (chiffre clés 2015 de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique)

1.1.3. Les rémunérations

- **Des écarts salariaux résultant des interruptions de carrières**

Les statistiques nationales et européennes révèlent de fortes disparités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Globalement, ces écarts reflètent les différences d'emploi (plus grande proportion de femmes occupant des postes moins qualifiés) et de carrière (interruption des femmes plus fréquentes).

En France, contrairement au secteur privé, le statut de la fonction publique garantit une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l'art. 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule qu'« aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

La Région s'est engagée dans une analyse des données afin de mesurer et comprendre ces écarts de rémunération.

Cette analyse a permis d'identifier les agents présents sur l'ensemble de l'année et de « neutraliser » certains éléments influant sur la rémunération : temps partiels, ainsi que les positions statutaires telles que le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant. De fait, l'écart de rémunération se creuse lorsque les femmes ont des enfants et qu'elles travaillent à temps partiel.

En 2015, le salaire brut médian laisse apparaître un différentiel de -10 % (contre -9 % en 2014) entre les hommes et les femmes du siège, tous grades confondus.

Dans les lycées, l'écart de rémunération s'établit à -2,4 % entre les femmes et les hommes, soit un niveau proche de celui constaté en 2014 (-2,6 %).

L'analyse par catégorie démontre que les écarts du salaire médian sont plus favorables aux femmes de catégorie B et C dans la filière administrative, respectivement +6,8% et +0,44%. Néanmoins, s'agissant des agents de la catégorie A, l'écart entre les femmes et les hommes est significatif dans la filière administrative (-5,18 %) et technique (-5,53 %).

À la Région, l'application d'un régime indemnitaire forfaitaire assure un même niveau de rémunération au sein de chaque grade (hors primes de fonction). Dès lors, les écarts constatés ne relèvent pas d'un choix de l'autorité territoriale mais résulteraient de l'application des règles statutaires, notamment dans le cas d'une interruption de carrière.

↳ COMPARAISON DU SALAIRE BRUT MEDIAN (HORS CHARGES PATRONALES) DES AGENTS PERMANENTS PRÉSENTS À TEMPS PLEIN SUR TOUTE L'ANNÉE 2015

Le salaire médian est la valeur au-dessus de laquelle se situent la moitié des agents.

C'est, de manière équivalente, le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des agents.

AGENTS DU SIÈGE ET DES LYCÉES

Catégories	Filière administrative			Filière technique			Toutes filières confondues hors culturelle		
	F	H	Écart F/H	F	H	Écart F/H	F	H	Écart F/H
A	3768	3974	-5,18%	4577	4845	-5,53%	3980	4305	-7,55%
B	2973	2782	6,87%	3052	3101	-1,58%	2985	3034	-1,62%
C	2272	2262	0,44%	2090	2154	-2,97%	2087	2156	-3,20%

	AGENTS DU SIÈGE			AGENTS DES LYCÉES		
	F	H	Écart F/H	F	H	Écart F/H
Salaire brut médian	3036	3383	-10,26%	2090	2142	-2,43%

1.1.4. Le développement des compétences

- **L'égalité d'accès à la formation professionnelle continue**

Les agents éligibles au titre du plan de formation sont les 1 876 agents du siège et les 8 584 agents des lycées.

L'accès à la formation professionnelle continue pour les agents régionaux respecte la parité, 59% des agents partis en formation en 2015 étaient des femmes soit un niveau équivalent au taux de féminisation de l'effectif global (60%).

↳ PARTICIPATION DES AGENTS À AU MOINS UNE ACTION DE FORMATION DANS L'ANNÉE 2015

	Femmes	Hommes	Total
Agents de catégorie A ayant participé à une action de formation	371	258	629
<i>Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie</i>	72,32 %	63,70 %	68,52 %
Agents de catégorie B ayant participé à une action de formation	169	79	248
<i>Taux de participation genré/effectif permanent de la catégorie</i>	66,27 %	69,91 %	67,39 %
Agents de catégorie C ayant participé à une action de formation	1 890	1 357	3 247
<i>Taux de participation genré/ effectif permanent de la catégorie</i>	34,39 %	36,89 %	35,39 %
TOTAL toutes catégories siège et lycées	2 430	1 694	4 124
<i>Taux de participation genré/ effectif permanent de la catégorie</i>	38,80 %	40,36 %	39,43 %

La répartition par sexe démontre que les femmes sont globalement plus nombreuses à partir en formation. Ainsi, 72 % des femmes de catégorie A ont suivi une formation, alors qu'elles représentent 56 % des effectifs de cette catégorie.

Pour la catégorie B, ces pourcentages passent respectivement à 66 % et 69 %, et à 34 % et 60 % pour la catégorie C.

1.1.5. Les instances de représentation du personnel

Les femmes sont mieux représentées dans les commissions administratives où sont abordées les questions relatives à la situation individuelle des agents (47 %) que dans les instances où sont débattues les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (36 %).

↳ **LE COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

	CT			CHSCT		
	F	H	Total	F	H	Total
Élus	2	3	5	2	1	3
Administration	4	6	10	2	5	7
Sous-total des représentants de la collectivité	6	9	15	4	6	10
CFDT INTERCO - SPP	1	1	2	0	1	1
CGT SPERCRIF	1	2	3	0	2	2
FA-FPT/SYNPER IDF	1	1	2	0	1	1
FORCE OUVRIÈRE	1	4	5	1	3	4
MEMBRES INDÉPENDANTS	0	0	0	1	0	1
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	0	1	1	0	0	0
SUD ÉDUCATION	1	0	1	1	0	1
UNSA TERRITORIAUX CRIDF	0	1	1	0	0	0
Sous-total des représentants du personnel	5	10	15	3	7	10
TOTAL	11	19	30	7	13	20

Sur 30 membres titulaires qui composent le CT, les femmes représentent 37 % des membres.

À noter que les femmes sont moins bien représentées parmi les représentants du personnel (33 %) qu'au sein des représentants de la collectivité (40 %).

La composition du CHSCT n'échappe pas à ce constat. En effet, sur l'ensemble des représentants, la part des femmes s'établit à 35 %.

Elles représentent également 30 % au sein des représentants du personnel et 40 % parmi ceux de la collectivité.

↳ **LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE**

	CAP A			CAP B			CAP C		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Élus	3	3	6	2	3	5	4	4	8
Administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total des représentants de la collectivité	3	3	6	2	3	5	4	4	8
CFDT INTERCO - SPP	1	2	3	0	1	1	1	0	1
CGT SPERCRIF	2	0	2	1	1	2	0	2	2
FA-FPT/SYNPER IDF	0	1	1	0	0	0	1	0	1
FORCE OUVRIÈRE	0	0	0	1	0	1	0	3	3
MEMBRES INDÉPENDANTS	0	0	0	1	0	1	0	0	0
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUD ÉDUCATION	0	0	0	0	0	0	1	0	1
UNSA TERRITORIAUX CRIDF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total des représentants du personnel	3	3	6	3	2	5	3	5	8
TOTAL	6	6	12	5	5	10	7	9	16

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

Les CAP des agents de catégorie A et B sont composées de 50 % de femmes.

En revanche, la CAP des agents de catégorie C est composée de 44 % de femmes, alors qu'elles sont 60 % de l'effectif titulaire à relever de cette catégorie.

Seuls les représentants de la collectivité atteignent quasiment la parité dans chacune de ces trois instances.

1.2. Bilan des orientations 2016 : Agir pour l'égalité professionnelle au sein des services régionaux (Axe1)

En 2016 deux groupes de travail complémentaires se sont constitués aux fins de définir les actions à mettre en œuvre en matière d'égalité, à l'échelle des politiques publiques menées par le Conseil régional mais également au sein de l'institution.

1.2.1. Le groupe de travail égalité femmes-hommes

Le groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes est présidée par Madame Marie-Pierre BADRE, Déléguée spéciale à l'égalité femmes – hommes auprès de Madame Valérie PECRESSE et nommée référente concernant le sujet du harcèlement sexuel.

La réunion d'installation du groupe s'est tenue le 13 mai 2016.

Ce groupe de travail informel composé d'Elus de l'ensemble des groupes politiques se veut le lieu d'échanges, d'idées autour de la question de l'égalité femmes – hommes.

Sa création, souhaitée par la Présidente Valérie PECRESSE, fait écho à une proposition du CESER en 2012 sur le sujet et marque une rupture dans la mesure où il n'existait pas sous les précédentes mandatures.

La réunion d'installation a permis au groupe de travail de réfléchir aux **trois grands domaines** sur lesquelles il pourrait se prononcer :

- l'égalité femmes-hommes parmi les Elus et dans le fonctionnement de l'assemblée
- l'égalité femmes-hommes dans les politiques RH de la Région
- l'égalité femmes-hommes dans leurs déclinaisons politiques régionales.

Au cours de la seconde réunion du groupe qui s'est tenue le 6 octobre 2016, il a été décidé que ses travaux seraient élargis aux questions de harcèlement sexuel.

En effet, concernant plus spécifiquement le volet « prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes », la Région souhaite être exemplaire sur ce sujet, comme elle l'expose dans le rapport CR 167-16 du 13 octobre 2016 relatif au « Soutien régional à la lutte contre les violences faites aux femmes » en indiquant qu'elle proposera une formation aux élus régionaux notamment sur le harcèlement. Cette action interviendra dans le prolongement de la cellule anti harcèlement pour les agents régionaux au sein de la Direction des ressources humaines et du personnel.

Le groupe de travail lors de sa réunion du 6 octobre a précisé que cette formation (durée : 3 heures) relative au harcèlement sexuel, à destination des élus allait se tenir prochainement (2 dates seront proposées) une fois la structure formatrice trouvée. Cette formation sera obligatoire et son financement imputé sur le budget de la formation des élus.

Il pourrait être envisagé que cette formation soit également proposée à l'ensemble des agents de la Région.

1.2.2. La négociation avec les organisations syndicales sur un accord égalité professionnelle femmes-hommes

Dans le cadre de l'installation de la nouvelle mandature, des groupes de travail ont été constitués et placés sous la responsabilité de Madame Béatrice DE LAVALETTE, conseillère déléguée auprès de la Présidente en charge du dialogue social, pour développer des accords cadre sur des thématiques identifiées, dont la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ces groupes réunissent des membres des instances de représentation du personnel afin de définir des axes de travail et proposer des actions sur chacune des thématiques suivantes :

- Handicap
- Egalité professionnelle Femmes-Hommes
- Bien-être au travail.

Ces échanges avec les organisations syndicales ont vocation à se concrétiser par des accords-cadres engageant la collectivité.

Un des premiers chantiers porte sur un accord cadre relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes qui a été présenté au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 11 octobre 2016.

Cet accord cadre vise à engager une véritable transformation culturelle, organisationnelle et managériale au sein de l'ensemble des services régionaux qui impacte les pratiques, les comportements et les mentalités.

La Région souhaite, dans cette démarche, s'appuyer sur des organismes de référence et notamment sur l'Organisation internationale du travail (OIT) dont le Centre de formation de Turin (CIF-OIT) propose des modules portant sur l'égalité professionnelle, notamment l'Académie du « genre ».

2. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES REGIONALES : ACTIONS 2016 ET NOUVEAUX DISPOSITIFS

2.1. Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité entre les femmes et les hommes (Axe 2)

2.1.1. Sensibiliser / former les décideurs et les agents de la Région et des collectivités territoriales franciliennes aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et accompagner les acteurs franciliens de l'égalité femmes-hommes (associations, collectivités, entreprises, lycées...)

Ces actions de sensibilisation, de formation, d'accompagnement découlent :

- **Du groupe de travail sur l'égalité femmes – hommes** présidé par Madame Marie-Pierre BADRE.
- **Du projet d'accord égalité femmes-hommes** conduit par Madame Béatrice DE LAVALETTE.
- **Des actions du Centre Hubertine Auclert**, organisme associé de la Région Ile-de-France créée en 2009 et présidé par Madame Marie-Pierre BADRE, centre de ressources francilien pour l'égalité femmes-hommes, dont les missions se déclinent en quatre pôles :
 - construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : "l'égalithèque",
 - renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs,
 - promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs,
 - lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, intégré au Centre Hubertine Auclert.

2.1.2. Soutenir financièrement des projets favorisant l'égalité femmes-hommes

- **L'appel à projets « Lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes ».**

Par délibération CR 100-16 du 22 septembre 2016 (article 1), le Conseil régional a adopté son dispositif « Soutien régional à la lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes », qui se traduira notamment par un soutien financier aux acteurs via un nouvel appel à projets « Lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes ».

La Région jouera un rôle pilote et précurseur en finançant des associations qui apporteront des réponses adaptées en matière de prévention de la discrimination mais aussi de sanction, via des opérations de testing, l'appui juridique aux victimes de discriminations et le suivi des poursuites judiciaires, qui sont des outils essentiels et efficaces pour changer la donne.

En rompant avec les pratiques passées des appels à projets généralistes dont l'effet sur la lutte contre les discriminations sous toutes ses formes n'avait pas montré son efficacité, elle définit de nouveaux axes inédits, champs prioritaires ou publics cibles, qui seront identifiés chaque année et sur lesquels sera concentré l'effort public.

Pour l'appel à projet 2016, 5 priorités ont été retenues :

- L'emploi
- Le logement
- Les atteintes aux biens et aux personnes
- Le sport
- La formation

L'appel à projets a été lancé le 3 novembre 2016

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

- **L'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes »**

Par délibération CR 167-16 du 13 octobre 2016, le Conseil régional a adopté son dispositif « Soutien régional à la lutte contre les violences faites aux femmes ».

Déterminée à mener une politique plus offensive, notamment quant à la prise en charge des nouveaux phénomènes de maltraitance qui jusque-là n'étaient pas traités, la Région lance un appel à projets, spécifiquement dédié à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes, quel que soit leur âge, et en particulier le harcèlement y compris le cyber harcèlement, les violences physiques et sexuelles, les violences intra-familiales, le proxénétisme, les mutilations sexuelles, le mariage forcé, l'enfermement au domicile, le port du voile intégral forcé, les restrictions de circulation et de présence dans l'espace public, les violences patrimoniales (interdiction de travailler, interdiction de disposer de moyens de paiement, captation de biens...) ou encore pour les plus jeunes l'abandon de scolarité imposé et plus généralement, toutes les violences interdites par la loi ou contraires aux valeurs de la République.

2.1.3. Faire connaître les actions et les outils favorisant l'égalité femmes-hommes

Cette action se traduit notamment par :

- **L'organisation d'évènements**

Le 8 mars 2016 dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, à l'initiative de la Région ont été invitées à un petit déjeuner, les adhérentes franciliennes de l'ANDRH (Agence Nationale des DRH) au cours duquel sont notamment intervenus :

- Pascal BERNARD, Président de l'Union Île-de-France et animateur de la Commission nationale « Egalité professionnelle et Diversité » de l'ANDRH,

- Magalie CHAZELAS, Directrice du pôle « gouvernance, égalité professionnelle et dialogue social » à l'ARS Île-de-France pour une présentation de la démarche de l'ARS Île-de-France dans le domaine de l'égalité professionnelle femmes-hommes,
- Laurence BRETON KUENY, Directrice des ressources humaines du groupe Afnor pour une présentation de la démarche du groupe Afnor dans le domaine de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

A l'occasion de cette journée a également été publié le premier guide pratique "Egalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée", à destination des collectivités et édité par le Centre Hubertine Auclert.

- **La communication via le portail internet de la Région**

Lors du renouvellement de la convention signée avec la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), qui permet de reloger dans le parc social de la Région des femmes victimes de violences conjugales, deux pages spéciales ont été consacrées à ce sujet :

- Le 8 mars 2016 : « Femmes battues : Un logement, c'est le début d'une nouvelle vie » <https://www.iledefrance.fr/fil-actus-region/femmes-battues-logement-c-est-debut-nouvelle-vie>
- Le 17 mars 2016 : « La Région aux côtés des femmes victimes de violences conjugales » <https://www.iledefrance.fr/fil-presidence/region-aux-cotes-femmes-victimes-violences-conjugales>

Il peut être également signalé lors de la campagne Apprentissage du 1er semestre la féminisation de l'accroche, deux des trois visuels représentant de futures apprenties.

2.2. Agir pour l'égalité professionnelle et dans l'éducation et la formation (Axe 3)

2.2.1. Développer l'entrepreneuriat des femmes

La Région est signataire du Plan d'Action Régional (PAR) 2013-2015 « L'entrepreneuriat des femmes : une dynamique pour l'Île-de-France », avec l'Etat et la CDC.

Ce PAR a été prorogé d'un an jusqu'à fin 2016.

Il s'organise autour de 3 objectifs prioritaires (et 11 actions) :

- mieux informer les femmes sur le parcours entrepreneurial (création/reprise),
- Sensibiliser et professionnaliser les professionnels de l'accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes,
- Favoriser la création/reprise d'entreprises et leur pérennité par les femmes.

Dans ce cadre, la Région a notamment soutenu le programme **Créatrices d'Avenir**, porté par le réseau Initiative IdF (2013-2015).

Ce programme (concours avec remise de prix) permet de promouvoir les femmes porteuses d'un projet de création ou jeunes entrepreneures.

Il inclue un accompagnement : une expertise, des dotations et une mise en réseau avec des partenaires publics et privés.

Créatrices d'Avenir repose sur une dynamique collective et partenariale autour de l'entrepreneuriat des femmes.

Initiative Île-de-France a fédéré plus de 130 partenaires autour de son programme : réseaux d'accompagnement, club d'entrepreneurs, structures d'hébergement (pépinières, incubateurs), établissements d'enseignement (universités, écoles etc.).

En 2015, le concours Créatrices d'Avenir a permis d'informer et sensibiliser 600 entrepreneures, notamment par l'organisation de 7 événements locaux organisés avec les plateformes locales Initiative et les réseaux prescripteurs, ainsi qu'une conférence au Salon des Micro Entreprises^[1] intitulée « L'audace au féminin : les clés pour réussir ». 134 dossiers de candidature ont été reçus, 60 dossiers ont été expertisés en jury technique, 14 finalistes ont été auditionnées. 6 lauréates ont été récompensées par une dotation totale de 30 k€ et un accompagnement adapté.

Pour l'édition 2016 : plus de 300 entrepreneures ont déposé un dossier. 75 dossiers seront expertisés par un jury d'experts techniques. Au final, 15 finalistes seront auditionnées et 6 lauréates seront récompensées par un prix financier. La cérémonie finale aura lieu sous l'égide de Anne-Laure Constanza (marraine 2016), créatrice de la société Envie de fraise (vente en ligne de vêtements pour femmes enceintes, 1,4 M€ de levée de fonds en 2011).

Le point fort du programme Créatrices d'Avenir est la visibilité et la mise en lumière de l'entrepreneuriat des femmes. Plus de 75 articles ont été publiés en 2015, avec une visibilité internet, presse, radio et tv (audience cumulée de 42 millions de lecteurs, auditeurs et téléspectateurs).

Au-delà de ce concours, l'entrepreneuriat féminin a également été valorisé dans une rubrique spécifique du site régional www.creersaboite.fr (ce site n'est plus actif depuis juillet 2016 mais le contenu devrait être repris sur le portail www.ile-de-france.fr, en cours de refonte).

Plus largement, l'entrepreneuriat des femmes est inclus dans les réflexions en cours pour redéfinir la politique économique régionale, notamment autour de l'accompagnement à la création.

Les femmes représentent en effet 41 % des publics accompagnés et soutenus par la Région (période 2009-2015). Elles représentent même 59 % des bénéficiaires de l'Ecole Régionale des Projets, ce qui révèle un élan entrepreneurial marqué chez les Franciliennes, alors que les femmes composent moins de 33 % de la population des créateurs d'entreprise en France (source Insee 2013).

Pour information, un nouveau PAR 2017-2019 est en projet, l'Etat et la CDC étant très investis sur le sujet. Une première réunion (bilan) a eu lieu en septembre.

La participation de la Région à ce nouveau PAR est à l'étude.

2.2.2. Agir pour l'élargissement des choix d'orientation et l'égalité dans l'éducation et la formation

- **Dans les lycées**

Dès le début de la nouvelle mandature, de nouvelles mesures ont été adoptées, et d'autres consolidées, mettant en avant le soutien aux lycéens dans un parcours de réussite scolaire, la lutte contre le décrochage scolaire et enfin l'ouverture culturelle et la citoyenneté. L'aide à l'orientation est pleinement intégrée à ces démarches, à travers notamment une meilleure connaissance réciproque entre acteurs de l'éducation, élèves et acteurs économiques.

Parmi ces dispositifs, certains visent spécifiquement l'élargissement des choix d'orientation, notamment pour les filles :

Un nouveau dispositif, « OLYMPE », centré sur la réussite scolaire des filles

^[1] Ex. salon des micro-entreprises

En réponse à l'engagement de la Région de soutenir la réussite des filles, adopté par délibération n° CR 96-16, ce dispositif a pour objet :

- de contribuer à l'élargissement des choix professionnels en encourageant les lycéennes à s'orienter vers des filières scientifiques et technologiques,
- de renforcer ce soutien pour des jeunes filles, en particulier lorsqu'elles sont issues de familles modestes, notamment dans les quartiers prioritaires ou en zone rurale ;

5 partenariats avec des associations ont été engagés dans ce sens. En outre, à titre expérimental, 10 lycéennes issues de milieux modestes et de quartiers prioritaires de la politique de la ville sont spécifiquement accompagnées, dès la rentrée 2016-2017, dans un parcours de réussite scolaire vers des études supérieures. Elles bénéficient dans ce cadre de places d'internat devant leur permettre de poursuivre leur scolarité dans des conditions favorables. Il s'agit ici de combattre le déterminisme social et d'aider ces lycéennes à lever les freins liés à l'auto censure et au manque de confiance en elles, par un accompagnement tant individuel que collectif.

Agir pour l'égalité entre filles et garçon par des actions sur la citoyenneté et les valeurs républicaines

- **Des lycéens citoyens par l'intervention d'associations au sein des établissements**

Ces actions valorisent en effet le respect de l'autre, la lutte contre les préjugés, l'ouverture et l'esprit critique et permettent par là même d'aborder le sujet de l'égalité entre les filles et les garçons. La Région s'est engagée dans des partenariats avec 8 associations travaillant auprès des lycéens et des équipes éducatives, dont les actions doivent être mises en œuvre pendant l'année scolaire 2016-2017 pour près de 6 900 jeunes.

- **Une ouverture citoyenne et culturelle dans le cadre d'Alycce et Actions lycéennes**

Les actions initiées dans le cadre de ces programmes, respectivement à l'initiative des équipes éducatives et des lycéens, s'inscrivent dans la politique régionale de soutien et d'accompagnement de la vie lycéenne, en contribuant à l'ouverture culturelle, sociale, historique et citoyenne du lycée et à l'acquisition et la maîtrise, par chaque élève, des codes sociaux et culturels dont il a besoin pour réussir sa vie et devenir un citoyen à part entière. Les discriminations et l'égalité entre filles et garçons font partie des principales orientations dans le cadre de ce dispositif.

- **Le budget d'autonomie des lycées**

S'appuyant sur le principe d'autonomie des établissements dans la gestion et l'action éducative et pédagogique, la Région Île-de-France a décidé de doter les lycées d'un budget d'autonomie. Il s'agit ainsi de soutenir les initiatives des lycées et de favoriser la réussite des élèves par le développement d'actions éducatives et pédagogiques innovantes.

Le budget d'autonomie se décompose en 4 volets dont 2 peuvent plus particulièrement permettre d'agir pour l'égalité des filles et des garçons :

- le volet destiné à financer des projets d'innovation pédagogique et éducative,
- le volet destiné à financer des projets élaborés par les lycéens dans le cadre des Conseils de la Vie Lycéenne. Sont notamment éligibles les projets validés par le CVL permettant le développement d'activités notamment autour des thèmes suivants : éducation artistiques et culturelle, citoyenneté/mémoire ou encore laïcité-valeurs de la République.

12 lycées disposent d'un budget d'autonomie à la rentrée 2016-2017.

- **En Formation professionnelle**

La Lutte contre les discriminations, notamment l'égalité femmes/hommes, est une préoccupation spécifique globale à tous les dispositifs de formation régionaux. En effet, elle est incluse dans les principes du Service Public Régional d'Insertion et de Formation Professionnelle notamment dans le principe d'égalité d'accès à la formation et le principe de qualité, de neutralité et de laïcité de l'offre de formation.

Ainsi, la Région a intégré les principes de développement durable dans la commande régionale dont le pilier social se fonde en particulier sur « la promotion de la diversité et l'égalité des chances » (priorité aux publics les plus vulnérables ; lutte contre les discriminations...). Cette volonté est matérialisée dans les cahiers des charges des marchés régionaux par l'exigence de mise en place par les organismes de formation d'un module de formation dédié, complété par un enseignement transversal tout au long de la formation.

D'autre part, font partie du public prioritaire des appels d'offre, voire des appels à projet formation : « les mères ou les pères de famille ayant interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants et désirant la reprendre ».

Cette volonté doit être combinée à un travail en amont sur les « périphériques » qui freinent le retour à l'emploi, notamment pour les mères et pères ayant interrompu leurs activités pour élever leurs enfants (place en crèches, recherche d'un logement dans le cas des familles monoparentales).

Enfin, dans les dispositifs régionaux d'insertion professionnelle (Ecole de la 2^{ème} chance, Pôle de projet professionnel et Espace dynamique d'insertion) et d'accompagnement pour les jeunes en difficulté (Missions locales), il est proposé à ces publics de travailler sur leur projet professionnel, en leur proposant d'élargir leur choix d'orientation, en découvrant de nouveaux métiers (en jouant notamment contre les stéréotypes de genre qui focalisent les jeunes femmes sur un nombre de secteurs limité).

- **Les formations sanitaires et sociales**

Les actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes pour les étudiants en travail social et les étudiants infirmiers

De manière volontariste et expérimentale, la Région a mis en place des modules complémentaires à la formation initiale des étudiants en formation d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, de moniteur éducateur, de technicien en intervention sociale et familiale et de conseiller en économie sociale et familiale. Ces actions de sensibilisation sont mises en œuvre dans le cadre de marchés qui permettent d'assurer le suivi de cohortes d'étudiants sur les 2 ou 3 années de leur cursus.

Depuis 2009, la Région a passé 5 marchés, pour un budget global de 640 000€, permettant de former 3000 étudiants environ dont 715 sur la période janvier-juillet 2016.

Ce dispositif rencontre un vif succès auprès des étudiants, qui le valorisent dans leur CV. Cette expérimentation régionale a su trouver un écho au niveau national, puisque la loi du 4 août 2014 pour l'égalité femmes-hommes a rendu obligatoire la formation des professionnels paramédicaux et des travailleurs sociaux à l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences.

En 2014 : 24 centres de formation sont engagés dans la démarche et 720 étudiants ont été formés (64% d'étudiants auxiliaires de puériculture, 23% d'étudiants éducateurs jeunes enfants, 13% d'étudiants puéricultrices).

En 2015 : 34 centres de formation sont engagés dans la démarche et 670 étudiants ont suivi le module (dont 69% d'étudiants auxiliaires de puériculture, 27% d'éducateurs jeunes enfants et 2 % d'étudiants puéricultrices).

En 2016, l'action de sensibilisation a été ouverte aux étudiants infirmiers. Sur la période janvier-juillet 2016 : 715 étudiants formés (dont 60% environ d'étudiants infirmiers), 74 sessions dispensées dans 11 centres de formation.

La formation et la sensibilisation des professionnels de la petite enfance à l'égalité femmes-hommes :

L'action consiste à proposer aux centres de formation aux métiers de la petite enfance, la mise en place d'un module de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce module vise spécifiquement les étudiants en formation d'éducateur de jeunes enfants, puéricultrice et d'auxiliaire de puériculture des écoles franciliennes. Les formateurs des centres de formation peuvent assister aux sessions de sensibilisation. Un premier marché a été passé en décembre 2013 pour un montant de 120 000€, un second en décembre 2015 pour un montant de 100 000 €.

Le bilan en cours d'année 2016 fait état de 14 centres de formation engagés pour environ 500 étudiants formés.

2.2.3. Permettre une meilleure articulation des temps de vie

Cette action s'est notamment traduite en 2016 par :

- **Le soutien aux opérations d'investissement : accueils de jour, hébergement spécifique**

Les différentes actions portées par les associations œuvrant dans ce domaine visent à apporter des réponses aux femmes se trouvant dans des situations d'isolement suite à différents événements survenus au cours de leurs vies (femmes victimes de violences, mères isolées...).

En 2013 : 9 opérations offrant 289 places destinées aux femmes en difficulté ont été soutenues pour un montant de 672 000 €.

En 2014, 8 opérations (2 accueils de jour, 6 centres d'hébergement) offrant 223 places, dont 68 nouvelles, ont été soutenues pour un montant d'affectation de 2,7 millions d'euros.

En 2015 : 1 opération a été soutenue pour un montant de 36 500 € : 1 accueil de jour pour femmes victimes de violence dans le département des Yvelines et l'équipement d'appartements associés pour leur mise en sécurité offrant 15 places.

En 2016 : 1.711.595,40 € ont été votés correspondant à 7 opérations, portées par l'Amicale du nid 93 pour 2 projets, la Maison Accueil femme enfants future mère, le Samu social de Paris, l'association Aurore, Du côté des femmes et Horizon.

- **L'appel à projets « Le soutien régional aux actions associatives pour les femmes en difficultés »**

En 2016, cet appel à projets a concerné 23 projets pour un montant total de 595.389€ visant à développer l'accompagnement pluridisciplinaire des femmes en difficultés et des femmes victimes de violences, avec une dynamique territoriale, notamment régionale.

- **Développer les crèches à horaires atypiques**

Le Conseil régional d'Ile-de-France souhaite relancer le soutien financier aux modes de garde collectifs ou individuels du jeune enfant en partenariat avec des établissements publics ou privés. La spécificité du territoire et ses modes de vie ainsi que la prise en compte des publics les plus fragiles et défavorisés, sont des déterminants essentiels.

La Région souhaite porter une attention toute particulière au développement de structures de garde dites «atypiques», pouvant notamment accueillir les enfants sur des plages-horaires étendues en semaine (afin d'offrir une plus grande flexibilité en matinée et soirée pour les parents), ainsi que le week-end, les jours fériés et même la nuit. Cette offre étendue répond à un besoin réel de familles en situation précaire, en recherche d'emploi ou en horaires de travail spécifiques. La Région porte également une attention toute particulière à l'accueil d'enfants en situation de handicap, en ciblant des projets

performants dans les domaines environnementaux, développement durable et structures innovantes.

Afin de répondre à cet objectif, en 2016, la Région a confié à un prestataire, ESPELLIA, une « **Etude d'identification des besoins en matière d'accueil du jeune enfant en Ile-de-France** »

Cette étude mettra en exergue les territoires les moins dotés notamment les zones rurales et les territoires prioritaires en politique de la ville. L'objectif est également de favoriser la création de structures à proximité immédiate des gares (SNCF, RATP, gares routières) afin de couvrir les besoins dans un souci d'égalité entre les territoires.

Cette analyse s'appuiera sur l'exploitation voire la production de données statistiques et cartographiques ainsi que la conduite d'entretiens exploratoires avec les principaux acteurs publics et privés intervenant dans le champ de la petite enfance (CNAF, départements, communes, associations spécialisées, crèches privées...).

2.2.4. Améliorer la vie dans l'entreprise et dans les associations

Les discriminations à l'emploi et dans le travail (embauche, affectation, parcours professionnel) vont à l'encontre du principe de l'égalité réelle et de ce fait contribuent à éroder la cohésion sociale d'une région, d'un pays.

En Ile-de-France, depuis plusieurs années, de nombreuses actions contre les discriminations et pour l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, ont été engagées en multi partenariat, dans le cadre du **Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail** qui a été signé successivement en 2009 puis 2013 par l'Etat, la Région, le Défenseur des droits et les partenaires sociaux régionaux.

Il doit être renouvelé pour la période 2016-2019. Ainsi, le prochain séminaire du Plan, qui se déroulera le 8 décembre 2016, débutera par la signature, par ces mêmes partenaires, de la nouvelle déclaration commune qui tend à poursuivre les orientations des déclarations précédentes en maintenant les quatre champs d'intervention prioritaires suivants :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, hommes ou femmes,
- L'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors,
- L'articulation entre les discriminations liées à l'origine et aux territoires.

Il s'agit de conforter la dynamique qui vise à faire évoluer les mentalités, à lutter contre les stéréotypes et à initier des actions concrètes par des démarches volontaristes.

2.3. Améliorer et faciliter la vie des franciliennes (Axe 4)

2.3.1. Développer des actions spécifiques en matière de santé des femmes

Le nouvel Exécutif régional a souhaité faire de l'information et de l'accès à la contraception des jeunes, de la prévention contre les IST et les grossesses précoces l'une de ses priorités dans le cadre de sa politique de prévention santé et s'est doté pour cela de nouveaux outils adaptés et efficaces.

Dans le cadre du budget 2016, le soutien à la campagne annuelle d'information et de prévention organisé par la fédération régionale du mouvement français du Planning familial a été augmenté de 7%. Cette campagne permettait jusqu'à présent de renvoyer sur les plateformes ou sites spécialisés existants mais il manquait un lieu d'information unique à l'échelle régionale.

La Région a donc souhaité mettre en place un portail numérique dédié à la prévention santé pour la jeunesse francilienne, permettant de donner un accès unique et facile à une information régionalisée, aujourd'hui trop fractionnée et insuffisamment identifiée par les jeunes. Ce portail comprend plusieurs volets dédiés aux problématiques de santé identifiées comme prioritaires (addictions, troubles des conduites alimentaires, dépression, mal-être, harcèlement...). Lui est associée une application smartphone, outil particulièrement adapté aux usages des adolescents et des jeunes adultes.

Par délibération CR 124-16 du 17 juin 2016, le Conseil régional a donc décidé la mise en place, à compter de septembre 2016, d'un premier volet portant sur l'information sur la contraception, le « **iPass contraception** », qui délivre auprès des jeunes filles et garçons, une information utile, concrète et comparée, sur les différents modes de contraception.

Il est à noter que les jeunes du CRJ (Conseil Régional des jeunes) ont participé aux travaux sur l'iPass contraception.

Il permet aussi de faire connaître, pour les rendre effectives, les nouvelles mesures prises au niveau national, notamment sous l'impulsion de Mme Bérengère Poletti, députée des Ardennes, pour garantir aux jeunes mineurs l'accès à une contraception gratuite et anonyme. En effet, depuis le 1^{er} juillet 2016, l'ensemble du processus médical (consultation médicale, examens biologiques et délivrance du contraceptif) est anonyme et gratuit. Le iPass permet par ailleurs de faire connaître le numéro vert national.

Le iPass contraception s'appuie sur une solution cartographique permettant de répondre de manière personnalisée et géolocalisée aux demandes et ainsi de fournir les informations adaptées à chaque situation : localisation, horaires d'ouverture et de fermetures, coordonnées des centres de planification et d'éducation familiale (qui sont au nombre de 354 en Ile-de-France), des consultations hospitalières, des pharmacies, des généralistes, des gynécologues, des sages-femmes, des infirmières libérales, des centres d'accueil mère-enfants, des centres d'IVG, etc. Il permet également de localiser les distributeurs de préservatifs en Ile-de-France, y compris ceux situés dans les lycées franciliens.

Cet outil est réalisé en partenariat avec l'Agence régionale de santé (ARS) et les différents acteurs impliqués dans l'information et l'offre de soins. Il associe les acteurs privés (start up) qui se sont déjà investis sur l'accès à ce type d'information.

Il prévoit également un module de production collaborative permettant des remontées en temps réel de la part des utilisateurs (distributeurs vandalisés, horaires erronés...).

Ce nouveau dispositif qui se veut résolument centré sur l'expérience des jeunes a aussi vocation à informer un plus large public : collégiens, lycéens, apprentis, adultes, etc.

Dans une région où les inégalités territoriales sont marquantes, et où l'offre pour l'accès effectif des jeunes Franciliens à la contraception est morcelée et parfois inadaptée à leur mode de vie (horaires trop contraints...), nous souhaitons que ce travail sur l'identification des structures ressources permette de **faire levier pour améliorer l'offre en Ile-de-France et faciliter l'accueil des jeunes par les professionnels**. Cet outil peut servir aussi à promouvoir des coopérations entre structures ou professionnels pour mieux couvrir l'ensemble du territoire.

L'accompagnement des jeunes est porté par la Région au sein des établissements scolaires, en s'appuyant notamment sur le CRIPS, dans le cadre du plan global de prévention dont la région souhaite se doter. Il concerne, outre l'éducation à la vie affective et sexuelle, l'hygiène de vie, la nutrition et les troubles des conduites alimentaires ; la souffrance psychique, les risques suicidaires, la violence auto administrée ou subie ; les conduites addictives.

2.3.2. Développer la pratique sportive et culturelle des femmes et l'accès aux loisirs et favoriser l'égalité dans le domaine du sport

La vocation première du sport est de rassembler par-delà les sexes, par-delà les origines et par-delà les territoires.

La place de la femme dans le sport reflète plus largement la place des femmes dans notre société. Si les femmes comptent pour plus de la moitié de la population mondiale, on constate que leur représentation au sein de la société est loin de respecter cette proportion. Il en va de même dans le milieu sportif.

Même si aujourd'hui les femmes sont davantage présentes dans le sport, des inégalités demeurent et restent inacceptables.

Il n'est pas concevable que les femmes en soient éloignées voire exclues, qu'elles n'aient pas la possibilité de connaître, entre autres, les moments intenses d'émotion et de partage et le sentiment de dépassement de soi qu'il procure.

En 2016, en Ile-de-France, 43 % des femmes pratiquent une activité d'une heure par semaine.

44 % d'entre elles ont plus de 55 ans. Malgré les freins à la pratique comme le manque de temps ou le coût de l'activité, près de 36 % sont licenciées dans un club.

Un nouveau rapport cadre sur la politique sportive régionale a été adopté. La région entend encourager le mouvement sportif à proposer une activité sportive pour tous en fournissant une aide matérielle (construction, rénovation et mise à disposition d'équipements sportifs) et financière (subvention aux comités, ligues et fédérations).

Conférence régionale du Sport

La Conférence régionale du sport, instance de concertation, améliore la lisibilité des besoins et des ressources du sport sur le territoire régional et permet de mutualiser les bonnes pratiques. Composée d'élus, de représentants du sport et de l'Etat, la conférence confirme l'importance des préoccupations de la Région sur l'organisation de la pratique féminine. Un atelier lui est consacré « Mixité et développement du sport féminin ». Les représentants de cette instance sont en cours de désignation.

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

Aujourd'hui, le soutien de la Région aux Ligues et les Comités régionaux sportifs, dans le cadre de conventions pluriannuelles, est soumis à leur engagement de mettre en place un certain nombre d'actions, notamment en faveur de la pratique féminine. Ce sont des actions qui doivent être poursuivies, consolidées, renforcées. En 2016, près de 75 conventions avec le mouvement sportif ont été signées.

Action spécifique du CROSIF « Sports en filles »

Organisées chaque année par le Comité Olympique sportif d'Ile-de-France dans les Iles de loisirs d'Ile-de-France, ces opérations regroupent des adolescentes âgées de 12 à 17 ans qui n'ont pas accès de façon régulière à la pratique sportive. Elles sont issues des quartiers populaires des huit départements franciliens.

Les jeunes filles sont initiées à une multitude d'activités sportives (de nombreuses ligues apportent leur concours) ainsi qu'à des notions de secourisme, de diététique.

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

Par cette opération, le CROSIF entend répondre au besoin d'encourager le sport féminin et de favoriser l'insertion des jeunes filles issues des milieux populaires ne pratiquant pas ou peu d'activités sportives.

Plusieurs opérations en 2016 accueillant près de 300 jeunes filles :

- Sport en filles – Hiver (2 jours à l'Île de loisirs de Torcy (pratique du ski, hockey sur glace, patinage, biathlon, marche nordique ...))
- Sport en Filles – Été (3 jours à l'Île de loisirs de Torcy) et Sport en filles – Automne (3 jours à l'Île de loisirs de Saint-Quentin-en-Yvelines) pour la pratique du Football, lutte, judo, badminton, volley, course d'orientation, boxe, escrime, plongée, natation...

Enfin à chaque session le prix du bon comportement et de la bonne tenue est attribué à une structure ayant démontré sa motivation, son dynamisme et son implication. Le prix est remis en mairie d'où est issue la structure en présence des élus et familles des jeunes filles.

2.3.3. Lutter contre les violences faites aux femmes

Un nouveau dispositif de soutien

Par délibération CR 167-16 le Conseil Régional du 13 octobre 2016 a adopté les nouvelles orientations en matière de lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes à travers des projets spécifiques prévoyant une prise en compte des victimes, avec une attention privilégiée pour les projets s'adressant aux jeunes femmes.

Reloger les femmes victimes de violences

La Région Ile-de-France mobilise une partie du contingent de logements sociaux qu'elle co-finance au profit du relogement de femmes victimes de violences en recherche de logement autonome et pérenne. Son action s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec les 13 associations franciliennes de la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) et les bailleurs sociaux franciliens (AORIF). Ce partenariat fait l'objet d'une subvention annuelle de 40 000 € (affectée à la FNSF par CP 16-428 du 21 septembre 2016), qui permet le financement d'un poste à plein temps pour assurer le suivi du relogement des femmes concernées. Le service Logement et politique de la ville de la région assure le lien avec la FNSF à laquelle sont proposées ces offres de logement.

Par délibération n° CR 38-16 du 16 mars 2016 relative à l'action régionale en faveur du logement, la région a décidé de doubler la part minimum du contingent régional réservé qui est ainsi passé de 50 à 100 logements.

L'accompagnement juridique des victimes et l'accès au droit

En janvier 2016, la Région a décidé de porter la mise en œuvre d'une politique importante et innovante en matière de sécurité et a révisé ses modalités d'intervention en adoptant le Bouclier de sécurité par délibération n° CR 10-16 du 21 janvier 2016.

Dans le même temps, le choix a été fait de concentrer les crédits de fonctionnement sur deux thématiques : l'accès au droit et l'aide aux victimes.

L'aide aux victimes permet de soutenir les structures associatives qui proposent à des victimes d'infractions des permanences juridiques et un soutien psychologique assurés par des juristes et des psychologues confirmés, ainsi qu'un accompagnement individualisé tout au long de la procédure judiciaire. En 2016 les soutiens à 35 associations ont fait l'objet d'affectations lors de la Commission permanente du 12 octobre ; Certains des projets soutenus concernent plus spécifiquement les femmes notamment en matière d'accompagnement des femmes victimes de violences et/ou viols, de soutien psychologique pour les femmes victimes de violences conjugales, de mise en œuvre de permanences juridiques à destination des femmes victimes de violences conjugales ;

L'accès au droit est financé dans le cadre du développement d'un réseau francilien d'accès au droit coordonné sur le plan départemental par huit conseils départementaux d'accès au droit (CDAD), groupements d'intérêt public auxquels la Région participe en qualité de « personnalité qualifiée » au sens de l'article 56 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique. Les actions que proposent les CDAD permettent de développer la justice de proximité et de promouvoir la connaissance et l'exercice des droits au quotidien à partir de 2 axes d'intervention :

- Le fonctionnement des maisons de la justice et du droit (MJD), des points d'accès au droit (PAD), des relais d'accès au droit (RAD) ;
- Le soutien aux associations reconnues pour leur connaissance et leur maîtrise des domaines de l'accès au droit de proximité. .

En 2016 les soutiens au CDAD ont fait l'objet d'affectations lors de la Commission permanente du 12 octobre.

Le dispositif d'alerte « Femmes en très grand danger »

Depuis la loi du 9 juillet 2010 et la création de « l'ordonnance de protection », le juge aux affaires familiales peut, sur un constat de violences exercées au sein du couple ou par un ancien conjoint, décider, en urgence, certaines mesures de protection de la victime : éviction de la personne violente, relogement de la victime, garde des enfants...

Dans ce contexte, la Région s'est associée à la mise en place d'un dispositif de protection des femmes en très grand danger : des téléphones portables sont attribués, sur décision du procureur de la République, aux femmes se trouvant dans des situations particulièrement dangereuses.

Ces téléphones comprennent un bouton d'appel d'urgence préprogrammé qui permet une mise en relation avec Mondial Assistance (réponse 24h/24 et 7 jours/7), qui déclenche au besoin l'intervention de la police. Au bout de la ligne, un téléopérateur – formé à cet effet – peut alors, au vu de la situation, demander l'intervention de la police. Cette démarche a permis de mettre en place 90 téléphones d'urgence sur l'ensemble de l'Île-de-France.

De l'avis des partenaires et des femmes bénéficiaires, le dispositif expérimental du téléphone portable d'alerte est très performant : il a permis de rendre exceptionnels les contacts physiques entre la femme victime et son agresseur. Il procure un sentiment de sécurité pour la victime en lui indiquant que le danger a été pris en compte par la justice et favorise véritablement le travail d'accompagnement. Les retours des bénéficiaires sont globalement très positifs sur ce sentiment de sécurité, sur l'écoute du télé-assistant et sur les interventions et la réactivité de la police.

En 2016, deuxième année de convention suite à la généralisation du dispositif par l'Etat, les subventions suivantes ont été attribuées (voir aussi la CP 16-600 du 16 novembre 2016), pour un montant total de 33.860 € (75 : 10.500 euros/78 : 1.860 €/91 : 11 045. €/93 : 5000€/95 : 15.500€).

Dans les départements du Val de Marne et du Val d'Oise, l'augmentation du nombre de téléphones d'alerte est à l'étude compte tenu des besoins des femmes victimes de violences et de l'efficacité de ce dispositif.

L'observatoire régional des violences faites aux femmes (ORVF)

Lancé le 25 novembre 2013. et porté par le Centre Hubertine Auclert, l'ORVF intervient sur trois missions prioritaires :

- Renforcer la connaissance et l'expertise sur les violences faites aux femmes en Île-de-France
- Mieux accompagner et protéger les femmes victimes de violences par la mise en réseau des actrices et des acteurs franciliens agissant dans ce champ
- Sensibiliser contre les violences faites aux femmes et identifier les outils existants

En 2016, la 9ème rencontre de l'OVSF organisée le 24 mai a porté sur la thématique "Améliorer l'accès et le maintien en emploi des femmes victimes de violences".

200 personnes, institutions et entreprises étaient présentes lors de l'évènement avec pour objectif d'améliorer la situation professionnelle des femmes victimes de violences, mieux comprendre les mécanismes des violences et les conséquences pour les femmes et les entreprises.

A cette occasion, a été présenté et diffusé le guide pratique à destination des acteurs et actrices de l'emploi.

Prévenir et lutter contre le cybersexisme et les cyberviolences

La campagne de prévention « **#stopcybersexisme** » a été lancée en septembre 2016 avec une journée dédiée pour comprendre et agir : « Cybersexisme : le virtuel c'est réel » organisée le 27 septembre 2016 dans l'hémicycle du Conseil régional d'Île-de-France, ouverte par Madame Valérie PECRESSE, Présidente du Conseil Régional et Madame Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Cette journée s'est déroulée en trois étapes :

- Mieux comprendre le cybersexisme avec la présentation des résultats de l'Etude « Le cybersexisme : une analyse sociologique dans les établissements franciliens » par l'OUIP (Observatoire Universitaire International Education et Prévention et l'Université de Créteil. Il s'agit de la première étude et des premiers chiffres en France sur le sujet qui révèlent ces quelques résultats :
 - 20% des filles (13% pour les garçons) rapportent avoir été insultées en ligne sur leur apparence physique (poids, taille ou de toute autre particularité physique).
 - 17% des filles (et 11% des garçons) déclarent avoir été confrontées à des Cyberviolences à caractère sexuel par le biais de photos, vidéos ou textos envoyées sous la contrainte et/ou diffusées sans l'accord et/ou reçues sans en avoir envie. Cela concerne ainsi près de 3 filles et 2 garçons dans chaque classe.
 - Aujourd'hui, la sociabilité des adolescents et adolescentes passe par la mise en scène et l'exposition de soi notamment via les réseaux sociaux. A travers la diffusion virale de selfies dénudés, les garçons gagnent en popularité, et les filles sont jugées de manière négative et insultées.
- La présentation de la campagne « Stop cybersexisme : le virtuel c'est réel » diffusée sur tous les réseaux :
 - Large diffusion du **spot TV** de sensibilisation (30 secondes), réalisé par Media TV sur : TV / radio / Internet / Youtube ! (à noter la voix-off du clip est celle de Christian Spitz, alias « Le Doc » sur Fun Radio. Fun Radio qui pour l'occasion propose une semaine spéciale "**#StopCybersexisme**" dans son émission "Lovin'fun chaque soir de 20h à 22h.
 - La campagne sera aussi relayée sur toutes les chaînes numériques de France 3.
 - Diffusion d'un **kit de sensibilisation** dans les 1500 établissements du secondaire franciliens
 - Lancement d'un **projet pilote de prévention** inédit en France à destination de 1500 élèves (collèges et lycées)
- La présentation des actions pour agir, prévenir et protéger contre le cybersexisme

2.3.4. Lutter contre l'insécurité des femmes dans l'espace public et les transports

Cette action se traduit notamment dans le cadre de la mise en œuvre du bouclier sécurité voté par délibération CR 10-16 du Conseil régional du 22 janvier 2016 ainsi que dans la loi Savary initiée par la Présidente de la Région, et comporte les actions suivantes :

- Poursuite de l'équipement de vidéo-protection de toutes les gares franciliennes y compris routière, de tous les bus et de tous les trains et RER en vue d'une couverture totale au terme du renouvellement des matériels roulant qui seront systématiquement équipés ;
- augmentation des 140 des effectifs de la SUGE (SNCF) et de la GPSR (RATP) dans les transports franciliens, auxquels s'ajoutent 100 nouveaux agents "accompagnants" pour les bus de nuit, 50 agents de médiation SNCF, 110 agents supplémentaires dès 2018 pour garantir une présence humaine jusqu'au dernier train dans toutes les gares de plus de 5000 montants (85% des voyageurs), et de disposer d'équipes mobiles jusqu'au dernier train dans toutes les gares ;
- généralisation des systèmes d'alerte anti-agression ;
- Engager des négociations avec l'Etat pour la mise en œuvre de la coordination des forces de sécurité des transports sous l'égide de la police ferroviaire, avec notamment la mise en place d'un PC sécurité commun à toute l'Ile-de-France

Par délibération CP 16-132 du 18 mai 2016 ont ainsi approuvés les règlements d'intervention relatifs à la mise en œuvre de ce bouclier sécurité.

2.3.5. Porter une attention particulière à la situation des femmes porteuses de handicap

Par délibération CR 100-16 du 22 septembre 2016 (article 1), le Conseil régional a adopté son dispositif « Soutien régional à la lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes ».

Outre les discriminations liées au racisme, au sexisme et à l'homophobie, des publics cibles ont été identifiés, trop souvent « oubliés » des dispositifs et qui effectuent peu de recours auprès des instances, c'est le cas notamment des personnes porteuses de handicap.

Le handicap figure d'ailleurs parmi l'un des 21 critères de discrimination définis par la loi.

Au sein du centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région, l'Observatoire régional des violences faites aux femmes anime un Club de réflexion Féminisme et Handicap.

En 2015, la cartographie interactive de l'Observatoire régional des violences faites aux femmes recense 400 points d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement des femmes victimes dans les départements franciliens avec des structures accessibles aux personnes à mobilité réduite et pratiquant la traduction en langue de signes. <http://orientationviolences.hubertine.fr/>

L'observatoire a accompagné, dans l'écriture et la direction artistique du projet, l'association Femmes pour le Dire Femmes pour Agir (FDFA) pour la production des 8 films de la série « Violence du Silence » réalisés par Catherine Cabrol : <https://www.youtube.com/watch?v=qnUOV1K5hzA>

En 2016, cette série a été sélectionnée au festival de l'Entr'deux Marches et a reçu le prix OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance).

Le guide « Améliorer l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences » à destination des acteurs et actrices du secteur de l'emploi, alerte sur la situation de handicap, facteur de risque aggravant de subir les violences : <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/ameliorer-l-acces-a-l-emploi-des-femmes-victimes-de-violences-guide-pratique-a-destination-des-acteurs-et-actrices-de-l-emploi>

L'étude sur les situations et parcours des jeunes femmes (18-25 ans) victimes de violences en Ile-de-France prend en compte la situation de handicap dans la fiche de collecte des données statistiques (comme facteur d'aggravation), et l'association FDFA est associée à l'étude (entretiens qualitatifs).

Une enquête est en cours sur les dispositifs de prise en charge psychologique disponibles pour les femmes victimes de violences en Ile-de-France, avec une question sur l'accessibilité de ces structures pour les victimes à mobilité réduite et la disponibilité de traduction en langue des signes.

Ainsi, le Centre s'attache à une approche intégrée du handicap dans ses activités. Son site internet est accessible aux femmes en situation de handicap, ainsi que les locaux (boucle magnétique dans la salle de réunion) et les événements, l'équipe salariée du centre Hubertine Auclert est sensibilisée à l'accueil des personnes handicapées.

2.4. Tendre vers la parité dans toutes les commissions et groupes de travail régionaux (Axe 4)

Le groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes est présidée par Madame Marie-Pierre BADRE, Déléguée spéciale à l'égalité femmes-hommes auprès de Madame Valérie PECRESSE et nommée référente concernant le sujet du harcèlement sexuel.

Ses travaux sont abordés dans l'axe 1 supra (« agir pour l'égalité professionnelle au sein des services régionaux »).

3. LES PERSPECTIVES

Les principales perspectives seront issues des travaux des deux groupes de travail mis en place en 2016 ainsi que de la mission de préfiguration de la future agence régionale pour l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.

Elles seront travaillées collectivement avec l'ensemble des acteurs concernés afin de permettre leur mise en œuvre effective et leur suivi.

3.1. Les travaux du groupe égalité Femmes-Hommes

La réunion d'installation du groupe de travail sur l'égalité femmes – hommes présidée par Madame Marie-Pierre BADRE, Déléguée spéciale à l'égalité femmes – hommes auprès de Madame Valérie PECRESSE, s'est tenue le 13 mai 2016 et a permis au groupe de travail de réfléchir aux **trois grands domaines** sur lesquelles il pourrait se prononcer :

- l'égalité femmes-hommes parmi les Elus et dans le fonctionnement de l'assemblée
- l'égalité femmes-hommes dans les politiques RH de la Région
- l'égalité femmes-hommes dans leurs déclinaisons politiques régionales

La commission pourrait avoir **un rôle de veille** dans le fonctionnement de chacun des groupes et des commissions.

Cette commission doit être visible.

Il est également ressorti des échanges plusieurs grandes lignes :

- Veiller au respect des mesures, des délibérations votées.
- Etre Force de proposition

L'égalité femmes – hommes est un sujet transversal qui de facto, impacte toutes les commissions. Dès lors il faut envisager de remonter aux Présidents des commissions, les consulter afin d'avoir des avis, de savoir ce qui peut être apporté dans leur domaine en terme d'égalité femmes-hommes.

Enfin, la commission a été associée à la rédaction de « La Charte de la laïcité » voulue par Madame PECRESSE.

La seconde réunion du groupe de travail s'est tenue le 6 octobre 2016 et a porté sur l'élargissement des travaux du groupe de travail aux questions de harcèlement sexuel et la réflexion sur le principe de la création de l'agence régionale pour l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.

3.2. Les travaux du groupe égalité professionnelle femmes-hommes

L'accord cadre égalité femmes-hommes fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'un comité de pilotage et sera ajusté ou complété le cas échéant. Les actions inscrites dans l'accord seront mises en œuvre progressivement selon les axes qui ont été définis :

- Mesurer chaque année l'état de la situation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein des effectifs de la Région.
- Mettre en place une démarche de certification Afnor afin d'obtenir le label Egalité, attribué aux entreprises et collectivités résolument engagées sur la voie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Développer une culture de l'égalité femmes/hommes au sein des services régionaux et dans les lycées.

- Favoriser l'égalité femmes-hommes, dans toutes ses dimensions, à la Région Ile de France
- Lutter contre les stéréotypes, les propos et les attitudes sexistes.
- S'engager en faveur de l'égalité femmes/hommes et valoriser ces initiatives.

3.3. Une future agence régionale pour l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations

Par **délibération CR 100-16 du 22 septembre 2016** (article 2) relative au « soutien régional à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes », le Conseil Régional **a approuvé le principe de création d'une agence régionale pour l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.**

En complémentarité du soutien aux acteurs franciliens et, afin d'affirmer d'autant plus l'engagement régional, cette agence aura pour objectif de promouvoir l'égalité réelle et la lutte contre les discriminations, en contribuant à la définition des politiques publiques et à leur évaluation, à la mise en réseau des acteurs et au développement de l'accès à l'information et aux droits.

Une mission de préfiguration de la future agence a été confiée par la Présidente du Conseil Régional à Madame Florence PORTELLI aux fins d'en définir le périmètre, les objectifs, les fonctions, les moyens, le statut, l'organisation. Cette mission s'effectuera en étroite collaboration avec le Centre Hubertine Auclert.

**ANNEXE AU RAPPORT
N°1 - EXTRAIT DU RAPPORT DU 8 AVRIL 2016 :
NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA REGION ILE-DE-
FRANCE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**



Page réservée au logiciel de fabrication de rapports

ROBOT PDF

(Pour annuler l'insertion, supprimer cette image et le lien ci-dessous)

<Insertion Robot Pdf> \\cridf\bureautique\direction\UAJMQ\ Commun\Rapports UAJMQ\2017\CR
janvier 2017\REFH\RapportEFHavril2016ListeOrientations.xls?Liste
orientations</Insertion Robot Pdf>