

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

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

## Sommaire

<a href="#">EXPOSÉ DES MOTIFS</a> .....	3
<a href="#">ANNEXES AU RAPPORT</a> .....	5
<a href="#">Actions mises en oeuvre pour l'année 2023</a> .....	6
<a href="#">Annexe 2 - Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026</a> .....	56

## EXPOSÉ DES MOTIFS

**La Région Île-de-France mène une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble du territoire francilien, avec une action plurielle et structurée qui s'appuie sur un réseau de partenaires experts.**

En effet, si les 6 millions de Franciliennes, soit **52% de la population**<sup>1</sup>, ont un taux d'activité élevé (de 60%)<sup>2</sup>, le constat reste celui d'inégalités et de disparités persistantes entre les femmes et les hommes en Île-de-France :

- Les formations d'excellence scientifique et d'ingénieur comptent 69% d'hommes.
- Le revenu salarial net annuel moyen présente un écart de 17% entre les femmes et les hommes<sup>3</sup>.
- Les Franciliennes sont plus nombreuses à être à temps partiel (16,7%) que les Franciliens (5,7%)<sup>4</sup>.
- 82,9% des familles monoparentales sont composées par des femmes vivant seules avec leurs enfants<sup>5</sup>.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté.
- 27% des femmes ont été victimes de violences psychologiques, 15,9% de violences physiques ou sexuelles.
- Les deux tiers des hommes sont licenciés d'une fédération sportive (67,5%), contre moins d'un tiers des femmes (32,6%)<sup>6</sup>.

Face à ce constat, l'exécutif régional a souhaité faire de la Région Île-de-France **une collectivité exemplaire et innovante en matière d'égalité femmes-hommes**, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Elle déploie une stratégie et des politiques **transversales** (éducation, santé, prévention, lutte contre les violences, formation, etc.) et **mobilise à cette fin des moyens importants**.

Cette ambition régionale se traduit également dans la politique des ressources humaines de la collectivité, en tant qu'employeur de plus de 10 500 agents territoriaux. En effet, la Région s'est engagée dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle réelle entre agentes et agents, notamment au travers de la démarche de labellisation qu'elle a initiée en 2017 et obtenue en 2020.

Ainsi, pour mener à bien ces politiques, la Présidente de Région, Madame Valérie PECRESSE, a décidé de nommer auprès d'elle, dès 2016, une déléguée spéciale en charge de l'égalité femmes-hommes, Madame Charlotte BAELDE. La Présidente a également mandaté Madame Christel ROYER, Vice-présidente en charge du dialogue social, pour mener avec les représentants du personnel les travaux relatifs à l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. Monsieur Othman NASROU, Vice-président chargé de la Jeunesse, de la Promesse républicaine, de l'Orientation et de l'insertion professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, intervient également, dans le cadre de sa délégation, en faveur de la promotion de l'égalité

<sup>1</sup> Insee, Estimations de population - Femmes - Île-de-France, 2023.

<sup>2</sup> CCI Paris Île-de-France, Institut Paris Région, Insee, Chiffres-clés de la région Île-de-France, 2023.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Insee, Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes, 2023.

<sup>5</sup> Préfecture régionale d'Île-de-France, Actualité, 2021. Disponible sur internet : <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Cohesion-sociale-vie-assocative-sport-et-jeunesse/Appel-a-projets-Lutte-contre-la-precarite-des-familles-monoparentales>

<sup>6</sup> Ibid.

femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Aussi, interviennent dans ce cadre Monsieur Frédéric PECHENARD, Vice-président chargé de la Sécurité et de l'Aide aux victimes et Madame Farida ADLANI, Vice-présidente chargée des Solidarités, de la Santé et de la Famille.

Le présent rapport vise ainsi à **exposer l'ensemble des actions mises en œuvre pour l'année 2023** en la matière en référence à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

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

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

- Une analyse de la situation en interne au regard des problématiques RH.
- Un recensement des actions menées sur le territoire, dans le cadre des politiques publiques.
- Un recensement des perspectives et moyens mis en œuvre à cet effet.

**La volonté est de prendre en compte, de manière intégrée dans l'ensemble des politiques régionales, le sujet transversal de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'en mesurer l'impact.**

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



VALÉRIE PÉCRESSÉ

## **ANNEXES AU RAPPORT**

## **Actions mises en oeuvre pour l'année 2023**

## Sommaire

<b>A- AFFIRMER ET RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA REGION EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE</b>	<b>3</b>
<b>1. PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE : UNE VOLONTE INSCRITE AU COEUR DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>3</b>
1.1. BILAN DU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE (2020-2023)	3
1.2. NOUVEAU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE (2024-2026)	6
<b>2. IMPULSER LES ACHATS RESPONSABLES PAR LA COMMANDE PUBLIQUE</b>	<b>7</b>
<b>B- PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN</b>	<b>8</b>
<b>1. EDUQUER A L'EGALITE</b>	<b>8</b>
1.1. SENSIBILISER LES ELEVES A L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS	8
1.2. PROMOUVOIR UNE ORIENTATION NON STEREOTYPEE	9
<b>2. FEMINISER LES FILIERES PROFESSIONNELLES</b>	<b>10</b>
2.1. FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'APPRENTISSAGE	10
2.2. RENFORCER LA MIXITE DES METIERS	13
<b>3. SOUTENIR L'EMANCIPATION ECONOMIQUE DES FRANCILIENNES</b>	<b>15</b>
3.1. ENCOURAGER L'ENTREPRENARIAT DES FEMMES	15
3.2. GARANTIR L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PRIVEE	19
<b>C- DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE</b>	<b>21</b>
<b>1. LE SOUTIEN AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT</b>	<b>21</b>
1.1. APPUYER LES INITIATIVES FRANCILIENNES EN MATIERE D'EGALITE	21
1.2. OUTILLER LES ACTEURS DE L'EGALITE : LA FONCTION RESSOURCE DU CENTRE HUBERTINE AUCLERT	22
1.3. METTRE A DISPOSITION DES RESSOURCES SUR L'EGALITE	24
<b>2. FINANCER LES STRUCTURES FRANCILIENNES DE L'EGALITE</b>	<b>28</b>
2.1. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	28
2.2. PROGRAMME OPERATIONNEL FEDER-FSE ÎLE-DE-FRANCE ET BASSIN DE SEINE	29
<b>3. METTRE EN LUMIERE LES INITIATIVES DES FEMMES</b>	<b>29</b>
3.1. TROPHEES ELLESEDFRANCE	30
3.2. ACCROITRE LA VISIBILITE DES FEMMES	31
<b>D- SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES FRANCILIENNES DANS LEUR PARCOURS DE VIE</b>	<b>33</b>

<b>1. GARANTIR L'ACCES DES FEMMES...</b>	<b>33</b>
1.1. ... AU SPORT	33
1.2. ... A LA SANTE	35
1.3. ... A L'ESPACE PUBLIC	37
<b>2. ACCOMPAGNER LES FRANCILIENNES EN DIFFICULTE.....</b>	<b>39</b>
2.1. SOUTENIR LES FEMMES VULNERABLES	39
2.2. FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT	42
<b>3. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES .....</b>	<b>44</b>
3.1. SOUTENIR LE SECTEUR ASSOCIATIF	45
3.2. AGIR EN FAVEUR DE LA SECURITE DES FEMMES DANS LES TRANSPORTS	46



## A- AFFIRMER ET RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA REGION EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

### 1. PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE : UNE VOLONTE INSCRITE AU COEUR DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

L'année 2023 poursuit l'engagement de la Région Île-de-France en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la fin du déploiement du plan égalité 2020-2023 et d'une première labellisation AFNOR.

Le premier label « égalité professionnelle » a été décerné à la Région Île-de-France en octobre 2020 pour une durée de 4 ans et a fait l'objet d'un audit intermédiaire en mars 2022. Ce dernier a confirmé l'excellente trajectoire de la politique de l'égalité professionnelle de la Région. Le renouvellement du label sera demandé en 2024 sur la base d'un nouveau plan d'action 2024-2026. Au-delà d'une appréciation objective des actions régionales, le label donne force à l'engagement des services et de l'exécutif régional et permet de tracer des perspectives.

#### 1.1. Bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle (2020-2023)

Le premier plan d'action régional comprend 72 actions réparties en 4 domaines distincts :

- **Axe 1** : « Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance ».
- **Axe 2** : « Diffusion d'une culture égalité en interne ».
- **Axe 3** : « Favoriser l'articulation vie privée / vie professionnelle ».
- **Axe 4** : « Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers ».

Parmi ces quatre domaines, trois sont pilotés par le pôle des Ressources Humaines (PRH) et un axe est piloté par le pôle politiques sportives, de santé, de solidarité et de sécurité (PS4), permettant d'accomplir des avancées majeures, présentées ci-dessous.

##### ➤ La rémunération, des résultats exemplaires

Depuis le budget primitif 2020, **300 000 € sont dédiés chaque année au rattrapage salarial entre les femmes et les hommes**. En 2020, les agents qui exercent des tâches supérieures à celles dévolues à leur cadre d'emplois ont vu leur régime indemnitaire aligné sur celui du cadre d'emplois supérieur. Cette mesure a concerné les agents de catégorie C assurant des missions de catégorie B soit 113 agents dont 87 femmes. En 2021, cette mesure a été reconduite et a concerné les agents de catégorie B exerçant sur un poste de catégorie A. A cela s'est ajouté l'alignement du régime indemnitaire des filières administrative et culturelle sur celui de la filière technique pour les agents placés en groupe 2, 3, 4 et 5 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de

l'engagement professionnel (RIFSEEP). Un total de 268 agents a été concerné dont 141 femmes. En 2022 et 2023, cet alignement s'est poursuivi avec les agents du groupe 6 de RIFSEEP appartenant aux grades d'attaché, d'attaché de conservation et de bibliothécaire.

Sur la durée du plan, **901 agents ont été concernés par cet alignement dont 623 femmes**, soit 70%.

➤ La mixité, une ambition pour la marque employeur

Des statistiques intégrant l'égalité sont désormais régulièrement analysées afin de faire progresser la mixité dans les différentes filières, les métiers et les catégories et ainsi rééquilibrer les services. Une faible mixité reste cependant constatée dans certains métiers. **La collectivité vise une refonte de la marque employeur et compte rééquilibrer la part d'agentes et d'agents dans les postes traditionnellement assignés à un sexe ou à un autre.** A titre d'exemple, en 2023, le PRH a mis en place un parcours d'accompagnement pour les agentes et agents titulaires des lycées pour le poste d'agent de maintenance, afin d'inciter les femmes à se diriger vers ce métier, par ailleurs en forte tension sur le marché du travail.

➤ Mise en place d'outils de communication et de sensibilisation internes

Dans l'objectif de renforcer la communication et mieux sensibiliser les agentes et agents, le **Guide de la communication pour une égalité renforcée** a été mis à jour et validé par le pôle information et communication en 2023. Ce guide reprend les éléments-clés de la communication publique, à savoir la grammaire, l'ordre des mots, l'utilisation des doublets, l'utilisation de formulations neutres et la communication visuelle, afin d'y intégrer les femmes de manière plus égalitaire.

De la même manière, le **Guide de la parentalité** reprend les différentes mesures et dispositifs existants en matière de parentalité. Publié en 2020, il est remis aux agentes et agents à leur entrée en fonction et a été actualisé depuis.

**Une mallette égalité** rappelant les ambitions de la Région ainsi que ses ressources en matière d'égalité femmes hommes a été conçue par la chargée de mission « mise en œuvre des accords-cadres » (PRH) et la chargée de mission « lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes » (PS4). Elle sera publiée au dernier trimestre 2023 et remise aux nouveaux arrivants lors de leur prise de poste.

➤ La communication et les événements, un élément clé de la sensibilisation des agents

Lors de la **Quinzaine Orange** organisée du 25 novembre au 10 décembre 2022 à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Région a proposé des ateliers d'autodéfense verbale dans les transports, une exposition sur les « cyberviolences » et une campagne d'affichage dans les lycées indiquant les numéros à contacter en cas de violence. Elle a aussi publié des vidéos d'information et de sensibilisation sur le sexisme et projeté un documentaire sur les cyberviolences conjugales. Dans une vidéo publiée sur l'intranet de la Région, la DGA du PRH, Fabienne Chol, a expliqué l'importance de la mobilisation contre les violences faites aux femmes et présenté le déroulé de l'évènement.

Dans le cadre de la **Semaine de l'Égalité** du 6 au 10 mars 2023 à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes, la Région a organisé des conférences, des tables rondes et des présentations sur des aspects clés de l'égalité tels que la mixité, l'entrepreneuriat des femmes ou encore le nouveau volet égalité femmes-hommes du Contrat de Plan Etat-Région francilien 2021-2027. Pour introduire cette semaine, le Directeur général des services, David Bonneau, a présenté la feuille de route 2023 en vue de la réalisation du plan d'actions. Il a, à cette occasion, valorisé le réseau des référentes et référents égalité.



Pour la **Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail** du 17 au 23 juin 2023, de nombreuses activités portant sur l'égalité ont été organisées : un stand LGBT+ pour sensibiliser les agents sur l'homophobie, un théâtre-forum avec Blandine Métayer sur les rouages sexistes présents dans le monde du travail, un stand sur les prestations sociales, un stand « aidant » et un webinaire sur la parentalité.

Enfin, pendant la **semaine de l'Intelligence Artificielle (IA)** du 26 au 30 juin 2023, une conférence sur les risques de biais générés liés à l'utilisation de systèmes d'IA a été organisée pour les agents de la Région avec la participation de deux chercheuses, Audrey Baneyx et Pauline Gourlet. Plus de 150 agents ont participé à la conférence.

Afin de renforcer **l'identification de la politique volontariste de la Région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**, un logo et une charte graphique spécifique ont été réalisées par le service de communication interne et ressources éditoriales du PRH. Le logo sera apposé sur toutes les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour le réseau « Potentielles », réseau des femmes de la Région.

➤ Les référentes et référents égalité, ambassadeurs de l'égalité au siège

Le PRH et le PS4 pilotent le réseau des référentes et référents égalité de la Région Île-de-France dont le rôle est double : ils contribuent au déploiement d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de la politique RH et des politiques publiques régionales. Concrètement, ils contribuent, mettent en œuvre et diffusent les différents supports des politiques d'égalité de la Région : rapport de fin d'année, plan d'action égalité professionnelle, RSU... Ils sensibilisent les agents et appuient la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité dans toutes les politiques publiques. Cette année, le réseau a pu bénéficier d'une formation spécifique sur les politiques locales de l'égalité et le rôle de référents en collectivité.

➤ Les partenaires sociaux, partenaires incontournables de l'égalité

Afin d'associer les représentants syndicaux à la politique régionale sur l'égalité professionnelle, des réunions régulières permettent d'assurer le suivi des actions entreprises et le bilan du plan en cours. A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, des formations à l'égalité professionnelle à destination des nouveaux représentants du personnel ont été dispensées à l'automne 2023.

## 1.2. Nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle (2024-2026)

En 2023, le PRH a mobilisé l'ensemble de la Région pour élaborer le nouveau plan d'action qui sera soumis à l'audit AFNOR en mars 2024, afin de renouveler le label « égalité professionnelle ». Les agents de la Région ont été sollicités pour participer à des ateliers pour dresser le bilan du premier plan et de contribuer à l'élaboration du nouveau. Ce nouveau plan d'action se déclinera en 6 axes, pour chacun desquels, des mesures fortes, innovantes et concrètes sont proposées :

- Axe 1 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- Axe 2 : Sécuriser le parcours professionnel des agents de la Région au regard de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Axe 3 : Contribuer à l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle grâce à l'égalité professionnelle.
- Axe 4 : Promouvoir une culture de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Axe 5 : Entraîner les partenaires vers plus d'égalité professionnelle.
- Axe 6 : Renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle.

**L'axe 1** se donne pour objectif de donner à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sa pleine mesure au regard de la « tolérance 0 » que porte la Région sur le sujet.

L'information et la formation sont au cœur de **l'axe 2** et visent la résorption des écarts salariaux, offrant ainsi aux femmes les mêmes chances de progression professionnelle qu'aux hommes.

**L'axe 3** ouvre de nouvelles perspectives pour les jeunes parents, avec notamment l'accès facilité à des places de crèche. La prise en compte du soutien aux ascendants en perte d'autonomie est également renforcée.

Transmettre une culture de l'égalité professionnelle reste un enjeu majeur, notamment auprès des agents régionaux en activité dans les établissements scolaires : le projet d'une animation spécifiquement dédiée aux agents des lycées est emblématique de cette volonté de diffuser auprès de tous les valeurs de l'égalité professionnelle, portée par **l'axe 4**.

**L'axe 5** propose de réfléchir à l'élaboration des politiques publiques en fonction de leur impact sur l'égalité femmes-hommes. L'expérimentation d'un budget intégrant l'égalité ou la sélection renforcée

des futurs candidats pour le PERQO avec ce critère égalité sont les premières mesures fortes de cet axe.

Le plan 2024-2026 porte également l'ambition, à travers **l'axe 6**, d'une communauté d'agents très impliqués dans la diffusion des valeurs portées par l'égalité professionnelle ; le renforcement du réseau des référents égalité au siège et la mise en place d'ambassadeurs égalité dans les lycées sont les clés de cette aspiration à une meilleure visibilité et à un suivi renforcé de toutes les actions du plan.

**Le plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 a été soumis au comité social territorial (CST) du 17 octobre 2023.**

L'année 2023 est, pour le PRH, une année de transition, entre la dernière année du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023, et la projection sur le nouveau plan avec de nouvelles mesures pour renforcer l'exemplarité de la Région.

## **2. IMPULSER LES ACHATS RESPONSABLES PAR LA COMMANDE PUBLIQUE**

La Région a adopté le 19 mai 2022 son **nouveau schéma de promotion des achats responsables (SPASER) pour la période 2022-2028**. Ce schéma détermine les objectifs de politique d'achat de la Région sur les volets économique, social et environnemental, mais également éthique. Il vise notamment à promouvoir une commande publique plus inclusive qui contribue à lutter contre les discriminations. C'est à ce titre que le schéma vise à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la commande publique.

La Région souhaite sensibiliser l'ensemble des titulaires de ses marchés sur la question de l'égalité femmes-hommes dans leurs structures respectives. Pour ce faire, il est demandé **d'intégrer dans tous les marchés d'un montant supérieur à 215 000 euros HT un questionnaire afin de mesurer l'engagement de l'entreprise**. Les modèles de règlements de la consultation ont été revus pour intégrer un paragraphe en vue de partager cet engagement avec les opérateurs économiques : « *La Région Île-de-France, largement engagée dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et bénéficiant du label l'AFNOR sur cette thématique, souhaite sensibiliser ses fournisseurs et les associer dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion pour l'égalité Femmes-Hommes. À ce titre, la Région demande aux attributaires, dans un but de sensibilisation et d'incitation, de remplir un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

L'acte d'engagement comporte également cette information pour partager les valeurs de la Région au même titre que celui relatif à la déontologie. Le questionnaire est sollicité auprès de l'attributaire dans le cadre du courriel d'attribution exigeant la fourniture des différentes attestations. Les questionnaires seront communiqués au pôle Ressources Humaines pour leur traitement. Ce dernier opérera un suivi de la démarche et relancera au besoin le titulaire. **A ce jour, 8 questionnaires ont été reçus.**

## B- PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

### 1. EDUQUER A L'ÉGALITÉ

La Région Île-de-France joue un rôle précurseur dans la promotion de l'égalité professionnelle sur son territoire au travers des politiques publiques menées pour les Franciliens et les Franciliennes. Puisque le meilleur moyen de lutter contre les inégalités femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles est de sensibiliser dès le plus jeune âge, la Région accompagne les filles et les garçons dans leurs choix d'orientation et favorise la mixité des filières au niveau du lycée, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, ou encore de la recherche.

#### 1.1. Sensibiliser les élèves à l'égalité entre les filles et les garçons

Concrètement, la Région permet à tous les établissements de conduire des actions éducatives avec les lycéens et lycéennes, grâce au **budget d'autonomie éducative francilien (BAEF)**. Parmi toutes les thématiques proposées, les lycées peuvent proposer des actions éducatives sur l'égalité entre les filles et les garçons, dans la limite de 10 000 € pour les lycées publics et de 2 000 € pour les lycées privés. Le BAEF contribue ainsi à l'égalité femmes-hommes en soutenant des projets permettant de :

- Donner la priorité aux jeunes filles de participer à la fête de la science avec des élèves volontaires.
- Assister à la projection du film « Simone Veil » qui illustre la problématique du droit des femmes et du sexisme.
- Sensibiliser les élèves aux inégalités en matière d'accès à l'hygiène.
- Assister à des représentations théâtrales sur l'égalité filles garçons lutte contre le sexisme, l'emprise psychologique, ou encore les violences conjugales ou intrafamiliales.
- Participer à la création du journal "Les Aphrorly" sur la thématique des discriminations sexistes subies dans le monde de la mode, du sport, etc.

Sur la période 2022-2023, un montant de **94 890 €** a été affecté à des projets portant sur l'égalité filles-garçons. **9 817 élèves, issus de 31 lycées franciliens, ont bénéficié d'actions de sensibilisation.**

La Région permet aux lycées de travailler en partenariat avec des associations spécialisées grâce aux **programmes d'actions de sensibilisations citoyennes**. L'égalité entre les filles et les garçons fait partie des thématiques proposées. Les actions soutenues doivent avoir pour objectif :

- D'identifier et déconstruire les stéréotypes de genre.
- De sensibiliser sur l'histoire des femmes et les injustices subies.
- De lutter contre les violences faites aux filles en milieu scolaire.
- De renforcer l'éducation sexuelle des filles et des garçons.

En 2022-2023, un total de 1,3 million d'€ a été attribué à ce dispositif. Concernant l'égalité filles-garçons, **9 associations ont été retenues pour un montant de 347 393 €** (soit un 26,7% du budget total). Un total de **14 968 élèves** a pu bénéficier de ces actions.

### ZOOM SUR...

L'association **Femmes solidaires** est soutenue à hauteur de 30 000 € pour mener un programme qui co-construit une culture de l'égalité, en partant de la parole des élèves. Ils échangent ensemble lors de débats sur les thématiques des violences sexistes et sexuelles (et cyberviolences), sur la laïcité et la citoyenneté, sur les discriminations, les préjugés sexistes et assignations culturelles. Les jeunes sont ainsi accompagnés dans leur cheminement, et dans leur réflexion sur les questions d'égalité femmes hommes et sur les valeurs de la République.

## 1.2. Promouvoir une orientation non stéréotypée

C'est sur la base de stéréotypes sexistes que les filles et les garçons ne font pas les mêmes choix d'orientation et que certaines spécialités et filières s'avèrent être très peu mixtes. C'est face à ce constat que la Région Île-de-France s'engage à **rétablir l'égalité entre filles et garçons dans les filières scientifiques, techniques et les parcours d'excellence à travers plusieurs dispositifs régionaux.**

Ainsi, non seulement des actions de sensibilisation autour des métiers du numérique sont organisées pour les lycéennes et lycéens, mais des dispositifs régionaux sont également mis en place pour assurer la mixité des filières. La Région soutient l'association « **100 000 entrepreneurs** » qui a réalisé plusieurs interventions dans des lycées pour valoriser les métiers du numérique et sensibiliser à l'enjeu de la féminisation de la filière. Le **dispositif Olympe** a également pour but d'assurer la réussite scolaire des filles par l'accompagnement des lycéennes dans leur parcours vers les métiers ou formations scientifiques et technologiques, et plus généralement des parcours d'excellence des quartiers relevant de la politique de la ville et des territoires ruraux. Sont éligibles à ce dispositif régional les actions :

- De sensibilisation et éducation permettant l'appropriation, par tous, des thèmes abordés.
- De mise en place d'ateliers, d'espaces de paroles et de temps d'échanges.
- De création de supports ou d'outils favorisant le partage des bonnes pratiques.
- D'organisation de rencontres avec des professionnelles (visite en entreprises, participation à des salons ou forums) et/ou avec des étudiantes inscrites dans les filières promues.

Le dispositif est ouvert aux lycéennes (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat d'association, situés en Île-de-France. **Un total de 145 644 € a été attribué à 4 associations**, permettant à **2 315 filles** de bénéficier du dispositif.

### ZOOM SUR...

L'association **Capital filles** est soutenue à hauteur de 50 000 € pour organiser des ateliers collectifs au sein des lycées partenaires, permettant de sensibiliser les filles au large panel d'activités, métiers et filières de formations régionales. L'association les aide à identifier et à surmonter les stéréotypes qui peuvent constituer un frein à leur orientation. Ces ateliers collectifs sont animés par des professionnelles des entreprises qui viennent témoigner de leur parcours, de leur formation, des éventuelles difficultés rencontrées et surmontées. Capital Filles propose également un accompagnement individuel assuré par une marraine pour toute l'année scolaire.

Afin de soutenir directement les lycées et les établissements d'enseignement supérieur, la Région organise en partenariat avec les trois rectorats franciliens le programme des « **cordées de la réussite** ». Celui-ci permet, par le tutorat, le mentorat, les sorties culturelles, la découverte des métiers et des formations qui y mènent, d'ouvrir les choix et de favoriser la réussite des élèves. Des actions spécifiques pour l'orientation des jeunes filles vers les carrières scientifiques sont mises en place. En 2023, **25 530 filles et 21 761 garçons** ont pu bénéficier de ce programme.

Face à la baisse des élèves dans les filières scientifiques, la Région a mis en œuvre le programme « **Parole de chercheuses et chercheurs** » afin de susciter des vocations auprès des lycéens et en particulier chez les lycéennes, souvent moins nombreuses dans ces filières. Les chercheuses et chercheurs interviennent auprès des lycées pour faire **découvrir la diversité des métiers de la recherche et des carrières scientifiques**, qu'elles soient universitaires ou en entreprise. Ils présentent aux élèves leur parcours, la naissance de leur vocation, expliquent en quoi consiste leur métier, quelle est leur activité au quotidien, la méthodologie qu'ils mettent en œuvre, leur vision des enjeux de la recherche vis-à-vis de la société, etc. Cette parole contribue à renforcer la connaissance des disciplines, filières et professions des domaines des sciences et de la recherche. Pour les années 2020-2021 et 2021-2022, l'objectif de 100 interventions a été atteint et **5673 élèves ont pu bénéficier de ces interventions, dont 57% de filles**. 84 intervenants et intervenantes ont été recrutés et la parité a été presque atteinte (**51% de chercheurs et 49% de chercheuses**), avec un taux de satisfaction de 95% pour les élèves, les enseignants et les intervenants. Pour la période 2023-2027, l'objectif est d'atteindre 150 lycées franciliens au minimum.

## 2. FEMINISER LES FILIERES PROFESSIONNELLES

L'émancipation économique des femmes est la condition première de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi la Région tient à favoriser leur accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans n'importe quelle filière, mettant en place des dispositifs œuvrant pour une féminisation des filières et donc une mixité des métiers.

La base de données disponible à la Région sur les bénéficiaires femmes ou hommes des dispositifs régionaux de soutien à la formation professionnelle et à l'apprentissage, permet de dresser un profil-type des femmes demandeuses d'emploi en Île-de-France. **La majorité de ces femmes ont entre 26 et 44 ans, plus de la moitié ont un niveau infra-bac et s'avèrent en plus grande précarité que les hommes ; en effet, celles-ci sont plus nombreuses à être allocataires du RSA.**

### 2.1. Favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage

La plupart des dispositifs régionaux de soutien à la formation atteint la mixité<sup>1</sup> des stagiaires, que ce soit au sein du **Programme régional de formation vers l'emploi (PRFE) 2022-2026 (47% de femmes et 53% d'hommes)** ou encore au sein du dispositif « **Actions expérimentales et formation professionnelle** » (**46% de femmes et 54% d'hommes**). Le premier propose un parcours de formation en vue d'insérer les demandeurs d'emploi sur le marché de travail et le second vient compléter le reste des dispositifs régionaux en finançant des actions qui répondent à un besoin spécifique de l'économie

---

<sup>1</sup> Un groupe est dit mixte lorsqu'il est composé d'au moins 30% de femmes ou 30% d'hommes.



régionale, portant sur les thématiques cibles que sont l'économie circulaire, les transitions écologique et énergétique et les jeux olympiques et paralympiques (JOP) 2024.

Néanmoins, malgré cette mixité apparente la répartition par domaine d'activité est très genrée. C'est le cas du PRFE, qui se décline dans 10 secteurs d'activité (bâtiment et travaux publics, industrie, sécurité, sanitaire et social, numérique, agriculture, environnement, cadre de vie et propreté, communication, transport et logistique). **Le secteur sanitaire et social, comporte 84% de femmes alors que sur le secteur du numérique, les hommes représentent 78% des stagiaires.** Néanmoins, nous remarquons des progrès remarquables dans le secteur du BTP, où la part des femmes stagiaires a doublé, passant de 9% à 18%.

On constate également cette polarisation des secteurs de formation dans d'autres dispositifs régionaux grâce à la mise en place de données sexuées par le pôle Formation professionnelle et apprentissage (PFPA) de la Région Île-de-France. En effet, le dispositif visant à renforcer l'action régionale autour de la **formation professionnelle dans le domaine de la sécurité privée et événementielle** ne compte que **8 femmes parmi les 32 stagiaires entrés dans le dispositif**. De plus, le dispositif « **Actions territorialisées emploi formation** » visant à favoriser les rapprochements entre les besoins en compétences et les spécificités économiques des territoires, ne compte que **15% d'hommes stagiaires dans le secteur du tertiaire administratif**.

C'est dans ce sens que la Région soutient des initiatives spécifiquement dédiées à l'insertion professionnelle des femmes, dans le cadre de **l'appel à projets « Pacte régional d'investissement dans les compétences » (PRIC)**, qui vise les personnes de niveau infra-bac, peu qualifiées et éloignées de l'emploi. Le volet expérimental de l'appel à projets permet de tester des approches différentes pour développer les compétences attendues par les employeurs et innover en matière de contenus de formation, de méthode et d'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

#### **ZOOM SUR...**

L'association **Du Pain et des Roses** est soutenue à hauteur de 221 000 € pour rendre accessible à des femmes éloignées de l'emploi une formation professionnalisante, certifiante et responsable, qui les forme en 9 semaines au métier d'assistante fleuriste. Il s'agit non seulement de permettre à ces femmes de monter en compétence et d'obtenir une certification reconnue sur le marché du travail (le CQP Assistante Fleuriste), mais aussi d'accéder à un métier valorisant et valorisé. Un total de 40 femmes sont formées et accompagnées vers le retour à l'emploi.

L'association **DesCodeuses** est soutenue à hauteur de 10 000 € pour transformer les trajectoires sociales des femmes des quartiers populaires en facilitant leur accès aux métiers techniques du numérique.

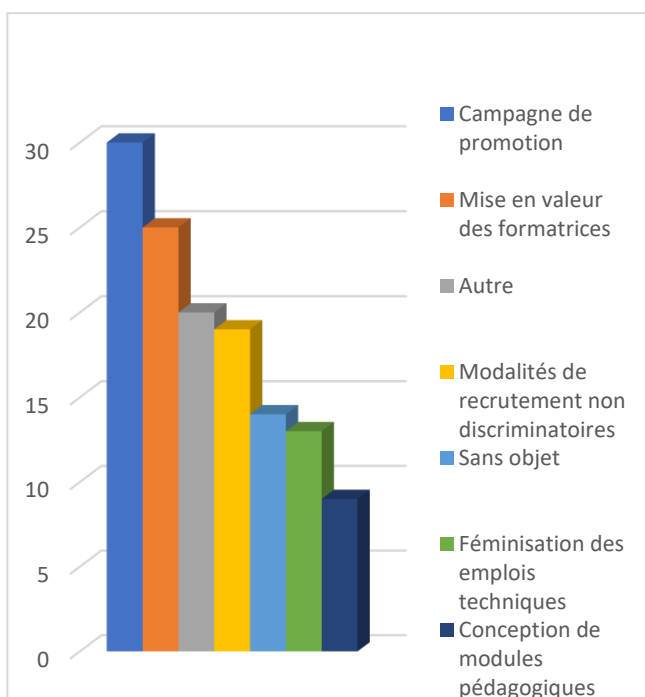
L'association propose un parcours de remobilisation pour sensibiliser et initier massivement les femmes des quartiers populaires aux outils numériques et aux opportunités d'emploi du secteur, un parcours de préqualification pour découvrir les bases du métier et un parcours de 6 mois de formation technique. En parallèle, DesCodeuses propose un accompagnement socioprofessionnel permettant de lever les freins spécifiques des femmes : garde d'enfants, appui social (logement, santé, violences), coaching confiance en soi, etc...

Aussi, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires des **aides individuelles régionales de retour vers l'emploi** et des **chéquiers Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**. Concernant ce dernier, la part des bénéficiaires ayant pu retourner à l'emploi s'élève à plus de 50%, parmi lesquels 72% sont des femmes. Le public féminin recourt en effet très largement à la VAE pour valoriser l'expérience acquise et obtenir une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Ce dispositif participe ainsi activement à la qualification des femmes après la sortie du système de formation initiale et contribue largement à leur insertion professionnelle ou à leur mobilité.

Par ailleurs, l'apprentissage est la voie royale vers l'emploi puisque 7 apprentis sur 10 sont recrutés dans les mois qui suivent leur formation. C'est ainsi que la Région soutient la féminisation de l'apprentissage via deux dispositifs : auprès des centres de formation mais aussi de leurs élèves de première année.

➤ Soutien régional aux centres de formation et d'apprentissage

En application de l'article L.6211-3 du code du travail, la Région peut dorénavant intervenir auprès des **organismes de formation dispensant des formations en apprentissage (OF-CFA) en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage** assurée par les opérateurs de compétences (OPCO). La majoration régionale a pour objectif d'accompagner le développement de l'apprentissage en Île-de-France en soutenant les OF-CFA qui concourent directement aux objectifs régionaux en matière d'aménagement du territoire et de développement économique. **La part des femmes apprenties dont le contrat a été majoré en 2022 est de 36%.**



La demande de majoration est donc examinée sur la base de plusieurs critères, parmi lesquels se trouve le **taux de représentation des femmes apprenties**, qui était inférieur à 50% jusqu'en 2022. Ainsi, les OF-CFA doivent expliciter les mesures prises pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Ce sont donc **56 OF-CFA sur 69 qui ont mis en place 130 actions**. Parmi les plus citées, il y a des actions qui visent à favoriser le recrutement de femmes dans les formations dans lesquelles les hommes sont habituellement majoritaires, à travers des campagnes de promotion des formations à destination des femmes, une mise en valeur des formatrices techniques, ou encore des formations du personnel aux modalités de recrutement non discriminatoires.

➤ Soutien régional aux apprenties

**L'aide régionale pour l'apprentissage** est un dispositif régional qui a pour objectif de soutenir les apprentis des premiers niveaux de formation lors de leur entrée en première année de contrat

d'apprentissage. Cette aide permet de couvrir des dépenses variées (livres, fournitures, documentation professionnelle, frais de transport, hébergement, restauration...). **La part des apprenties femmes bénéficiaires de l'aide régionale s'élève à 43%, chiffre inférieur à la proportion des femmes apprenties en Île-de-France (52% en 2022).** C'est ainsi qu'une réflexion sera menée autour des raisons expliquant ce décalage et des réponses à apporter.

## 2.2. Renforcer la mixité des métiers

La mixité des métiers est une dimension essentielle à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi la Région soutient la présence des femmes dans toutes les filières, telles que la recherche, la culture ou encore l'agriculture.

### ➤ Dans la recherche

Dans le cadre de ses différents programmes de soutien à la recherche, la Région vise à répondre et appliquer au mieux la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), destinée à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de condition de travail des chercheurs.

Ce label délivré par la Commission européenne, s'appuie sur la charte européenne du chercheur et sur le code de conduite pour le recrutement des chercheurs publiés en 2005. L'un des objectifs est de rendre l'Europe plus attrayante pour les chercheurs et de **renforcer la participation des femmes chercheuses en favorisant la mise en place des conditions nécessaires pour des carrières plus durables et plus attractives pour elles en recherche et développement (R&D).**

Ainsi, dans le cadre de son programme Paris Region fellowship, la Région Île-de-France, qui bénéficie pour la période 2021-2025 du soutien de l'Union européenne (H2020-MSCA-COFUND - Actions MARIE SKLODOWSKA-CURIE), a veillé à appliquer l'ensemble des principes HRS4R lors du lancement de ses appels à projets 2021 et 2022 et à tendre vers la parité femmes-homme pour le recrutement des 52 chercheuses et chercheurs (temps plein sur 2 ans) résidant à l'étranger. **Parmi tous les postdoctorants recrutés, 44,5% sont des femmes.**

### ➤ Dans la culture

Malgré des progrès constatés ces dernières années, les œuvres des femmes restent moins acquises et moins programmées que celles des hommes. Par exemple, **les femmes réalisent en moyenne 41 % des représentations programmées en 2022-2023 et seul un quart des représentations d'opéra au cours de la même saison sont mises en scène par une femme<sup>2</sup>.**

Face à ce constat, la Région souhaite **accompagner les femmes artistes en les soutenant dans leur pratique pour les aider à dépasser le plafond de verre** encore particulièrement présent dans les métiers artistiques (manque de cheffes d'orchestre, de réalisatrices, de plasticiennes...). La création artistique féminine est donc soutenue par plusieurs dispositifs régionaux s'inscrivant dans différents domaines culturels : le cinéma, les arts visuels, le cirque ou encore le spectacle vivant et la musique.

<sup>2</sup> Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2023.

### ZOOM SUR...

- **Le cinéma** : le dispositif de **soutien aux manifestations cinématographiques** finance le Festival international de films de femmes, consacré aux films réalisés par des femmes, à hauteur de 30 000 €.
- **Les arts visuels** : le dispositif de **soutien innovant aux projets artistiques et culturels dans les quartiers populaires** finance le programme de résidence "Banlieues PluriElles" porté par l'association Les Cousines, qui souhaite mettre en place un programme de résidences artistiques en direction d'artistes femmes, à hauteur de 7 000 €.
- **Le spectacle vivant** : le dispositif **d'aide à l'accompagnement de projets artistiques dans le domaine du spectacle vivant** soutient le festival Summer Wizz organisé par le théâtre des Gémeaux, à hauteur de 13 000 €. Celui-ci vise à accompagner et développer les carrières des femmes artistes de jazz.

#### ➤ Dans l'agriculture

Avec près de 80% de sa surface recouverte d'espaces agricoles, forestiers et naturels, l'Île-de-France est un grand territoire rural. De son côté, la Région soutient les filières bois et agricoles, et tout particulièrement ses exploitants et exploitantes. En effet, les agricultrices restent ainsi sous-représentées dans les instances et certaines continuent à travailler sans statut.

Le **Pacte agricole 2018-2030** doit permettre à l'agriculture francilienne de répondre aux enjeux environnementaux et économiques de demain. Grâce à un investissement de 30 millions d'€ d'aides à l'agriculture, la Région propose des actions permettant de valoriser les agricultrices ayant pour but :

- D'incarner la communication sur les métiers de l'agriculture par des « ambassadrices », notamment auprès des jeunes.
- De mettre les agricultrices en avant dans la valorisation des nouvelles marques de filières franciliennes.
- De créer des Prix féminins pour les concours de labour ou les concours animaux.
- De participer au « service de remplacement » pour les jeunes mères agricultrices ou celles qui s'engagent au sein d'organisations professionnelles agricoles.

Par ailleurs, le **dispositif d'aide à l'installation des jeunes agriculteurs** contribue également au développement et la reconnaissance des agricultrices franciliennes. C'est une dotation en capital destinée aux jeunes agriculteurs qui s'installent en tant que chefs d'exploitation en Île-de-France. L'objectif est de permettre aux personnes âgées de 18 à moins de 40 ans et porteuses d'un projet d'installation agricole de bénéficier d'une aide à la trésorerie pour faciliter le démarrage de leur activité. **En 2022, ce sont 72 dossiers qui ont été retenus pour un montant de 2,1 millions d'€, dont 13 projets pour des installations portées par de futures agricultrices.**

### 3. SOUTENIR L'EMANCIPATION ECONOMIQUE DES FRANCILIENNES

En tant que chef de file de l'action publique en matière de développement économique et d'innovation, la Région favorise l'émancipation économique des femmes pour répondre à un triple enjeu :

- Un **enjeu fondamental d'égalité et d'accès égal des femmes** aux ressources économiques.
- Un **enjeu de transformation sociale**, en faisant tomber les barrières mentales et matérielles qui freinent les ambitions des femmes.
- Un **enjeu de performance économique**, la diversité de genre étant source de compétitivité et de créativité.

Ainsi, la Région agit concrètement en faveur des entrepreneuses et permet aux franciliennes d'articuler leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

#### 3.1. Encourager l'entrepreneuriat des femmes

A l'échelle nationale, comme à l'échelle francilienne, **le taux d'entrepreneuses est de l'ordre de 40%**. En Île-de-France, on évalue à hauteur de 30% le taux de création d'entreprises par des femmes. Selon une enquête de l'INSEE, seules 25% des entreprises « classiques » franciliennes, c'est-à-dire sous forme de société, sont créées par des femmes (contre 28 % en France) alors que ces dernières occupent près de la moitié des emplois salariés. **Il s'agit du taux de féminisation le plus faible de toutes les régions de France.**

##### ➤ Dispositifs d'aides aux entreprises

Les dispositifs régionaux « **TP'up Relance** » et « **PM'up Relance** » visent à soutenir des projets de relance sur des activités stratégiques, menacées et souveraines ou des projets à fort potentiel de croissance à même d'avoir un effet d'entraînement sur l'économie francilienne et porteurs de création d'emplois. Les projets ciblés relèvent des filières et technologies stratégiques pour l'Île-de-France et participent aux enjeux de transition digitale et environnementale du territoire. En 2023, 29% des entreprises bénéficiaires de TP'up ont une femme dirigeante (contre 30% au niveau national). En ce qui concerne les entreprises bénéficiaires de PM'up, uniquement 14% d'entre elles ont une femme dirigeante. Néanmoins, la Région veille à assurer **la mixité du jury de sélection qui comprend 46% de femmes expertes et 50% de conseillères régionales.**

##### ➤ Plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

Organisées au siège de la Région à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, les **Assises de l'entrepreneuriat des femmes** ont été l'occasion d'annoncer de nouvelles mesures et des engagements pour soutenir les Franciliennes créatrices d'entreprise. Animées par la journaliste Caroline Blaes, ces assises proposaient plusieurs tables rondes avec des entrepreneuses inspirantes venues partager leurs expériences entrepreneuriales.

Un nouveau **plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes** a été annoncé le 8 mars 2023. Celui-ci s'inscrit dans une approche plus globale de l'égalité femmes-hommes puisqu'il constitue la déclinaison opérationnelle du volet dédié à l'entrepreneuriat féminin du rapport « Egalité entre les femmes et les hommes en Île-de-France » présenté au conseil régional de décembre 2022. Il s'inscrit

également dans les objectifs du **Contrat-Plan Etat-Région 2021-2027** qui intègre un volet dédié à l'égalité femmes-hommes, ainsi que ceux de la **stratégie IMPACT** en faveur de développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation pour les années 2022-2028.

En vue de l'élaboration de ce plan, les actions suivantes ont été mises en place :

- Un **diagnostic** dressant un état des lieux détaillé de l'entrepreneuriat des femmes en Île-de-France.
- Des **ateliers de concertation** organisés en 2022 avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin. Ces ateliers et réunions de travail ont comptabilisé 103 participations et 45 structures différentes.
- Des **Assises de l'entrepreneuriat des femmes** le 8 mars 2023.

A la suite de ce travail de diagnostic et de concertation, un plan d'actions a été proposé visant à :

- **Améliorer la visibilité des actions régionales** déjà menées, la Région étant déjà fortement mobilisée sur le sujet.
- **Proposer de nouveaux engagements** en faveur de l'entrepreneuriat des femmes et déployer de nouvelles mesures à fort impact.

Pour répondre aux enjeux identifiés, le plan d'actions proposé s'organise autour de 3 axes :

- **Axe 1** : Ouvrir les possibles et agir sur les croyances limitantes.
- **Axe 2** : Mieux informer et accompagner les femmes dans leur parcours d'entrepreneuse.
- **Axe 3** : Faciliter l'accès au financement pour favoriser le développement des entreprises portées par des femmes.

Parmi les actions proposées, de nouvelles mesures phares ont été adoptées, ayant pour but :

- **De mettre en avant des rôles modèles inspirants**, représentatifs de la diversité des manières d'entreprendre et du tissu économique facilitant l'identification grâce à un programme vidéo dynamique.
- **D'organiser des événements territoriaux** en lien avec ORIANE et les acteurs de l'entrepreneuriat pour donner l'envie d'entreprendre à toutes les femmes, plus particulièrement celles plus difficiles à toucher : femmes en recherche d'emploi, femmes issues des quartiers politiques de la Ville ou des territoires ruraux.
- **De fédérer et animer les réseaux d'accompagnement** pour améliorer la visibilité et l'accessibilité de l'offre existante en labellisant des structures d'accompagnement et en organisant des speed-meetings pour inciter les femmes à s'inscrire dans des réseaux.
- **De créer un réseau régional de mentorat** permettant à des entrepreneuses en démarrage d'être accompagnées par des entrepreneuses chevronnées pouvant partager leur réseau et leur expérience, et favoriser la création de communautés.
- **De mettre en place une aide forfaitaire** de 1 000 € pour les femmes ayant au moins un enfant à charge et de 2 000 € pour celles ayant un enfant en situation de handicap.
- **De contribuer à la création d'un écosystème favorable** aux entrepreneuses en sensibilisant les opérateurs de l'accompagnement et du financement aux stéréotypes sexistes et pour agir sur la manière d'appréhender un projet quand il est porté par une femme.
- **De faire de la Région un acteur exemplaire** en sensibilisant les jurys des aides économiques et les équipes internes aux biais et stéréotypes et en favorisant la parité dans les jurys et les comités d'investissement des fonds régionaux.

Ce sont 300 000 € qui ont été consacrés à la mise en œuvre du plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes en 2023.

#### ZOOM SUR...

« Willa » est un incubateur généraliste dédié aux femmes entrepreneures qui œuvre pour accélérer la mixité dans l'entrepreneuriat et la tech par l'accompagnement, la formation et la sensibilisation aux enjeux de la mixité des métiers. Grâce au **soutien régional de 40 000 €**, 120 projets portés par des femmes pourront bénéficier des actions proposées.

Par ailleurs, un programme est dédié à l'entrepreneuriat des étudiants et étudiantes. La Région s'appuie sur les pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat afin d'accompagner dans leurs parcours de création d'entreprise les étudiantes et étudiants depuis la sensibilisation à la création et à la formation à l'entrepreneuriat. Le **programme « PEPITE Start'up »** accorde une attention particulière aux projets portés par des étudiantes et inscrit cette priorité dans ses critères de sélection des projets. **En 2022, ce sont 43% d'étudiantes qui ont bénéficié de cet accompagnement et d'une visibilité accrue à l'occasion de l'édition Vivatech 2023.** En effet, la Région a souhaité organiser une session valorisant une quinzaine d'étudiantes entrepreneures sur son stand. La ministre de l'Enseignement supérieur et la Recherche, Sylvie Retailleau, a pour l'occasion échangé avec 3 entrepreneures et assisté à plusieurs pitches. **Durant ces 4 jours, 55% des projets représentés** et issus du pôle transfert, recherche, enseignement supérieur, sanitaire et social : objectif réussite (TRESOR) étaient portés par des femmes.

#### ➤ Le programme Entrepreneur #Leader

L'Île-de-France joue un rôle majeur dans la création d'entreprises, se positionnant dans le peloton de tête des régions les plus dynamiques en volume d'Europe : **elle est ainsi la première région de France avec 27,2 % des créations d'entreprises au niveau national.** La Région, qui a adopté en juillet 2017 sa nouvelle politique en faveur de l'entrepreneuriat mobilisant 33,5 millions d'€, contribue directement à cette hausse importante des créations d'entreprises en Île-de-France.

Concrètement, ce programme souhaite **faire bénéficier à tous les entrepreneurs franciliens d'un accompagnement complet et personnalisé à toutes les étapes de leur projet**, notamment pour les publics demandeurs d'emploi, féminins, résidants en zones rurales, en quartier prioritaire de la ville (QPV), de moins de 30 ans ainsi que les repreneurs d'entreprise. De 2017 et 2022, la Région a accompagné plus de **45 767 créateurs d'entreprises**, et ce à toutes les phases d'un parcours d'accompagnement coordonné : « ante création » pour préparer son projet, rechercher un financement ou piloter son activité en post-crédation sur les 3 premières années de vie de l'entreprise.

Toutefois, les femmes ne représentent que 29,5 % des créateurs d'entreprise au niveau francilien. Ce constat a donc mené la Région à agir en faveur de la parité pour les bénéficiaires du programme Entrepreneur #Leader. Des objectifs ambitieux ont été fixés par la Région, voulant atteindre 50 % des femmes porteuses de projets accompagnées au titre d'Entrepreneur #Leader. Cet objectif a été atteint, puisque **la part des femmes accompagnées au niveau régional a pu évoluer de 52 % en 2021 à 57 % en 2022.**

Tableau i : Bénéficiaires du dispositif E#L

	2021	2022
Total nombre de personnes accompagnées dans le dispositif régional	8752	8599
Total de femmes accompagnées	4557	4895
Part des bénéficiaires femmes en %	52 %	57 %

Pour cela, les opérateurs du programme régional mettent en place des actions dédiées adaptées aux besoins des créatrices d'entreprises (sensibilisation, cercles de femmes, accompagnement en financement renforcé...). Ainsi, en 2023, la Région a soutenu plusieurs initiatives à destination de l'entrepreneuriat féminin portés par les opérateurs du dispositif Entrepreneur #Leader ou de ses partenaires :

- Le programme « **Créatrices d'Avenir** », piloté par le réseau Initiative Île-de-France, a permis d'accompagner 80 créatrices et de désigner 6 lauréates du concours régional « Créatrices d'Avenir » en 2022.
- Le programme « **Start'Her** » piloté par l'association France Active Métropole pour son déploiement sur le département de la Seine-Saint-Denis. « Start'Her » est un programme de sensibilisation et d'accompagnement à l'entrepreneuriat dédié aux femmes éloignées de l'emploi.
- **Femmes des Territoires** est un réseau d'entraide destiné à favoriser l'entrepreneuriat des femmes isolées porteuses d'un projet de création d'entreprise ou ayant une entreprise en démarrage.
- « **Think big'Her** » est un événement à destination des femmes qui a pour objectif de mettre en avant l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat et la croissance économique inclusive et durable pour favoriser le partage d'expériences, l'inspiration et la collaboration entre toutes et tous.

Tableau ii : Bénéficiaires des actions soutenues par la Région

	2021	2022
<b>Programme « Créatrices d'Avenir »</b>	739 candidatures 345 candidatures éligibles 89 créatrices nominées et accompagnées 6 lauréates du concours régional	744 candidatures 335 candidatures éligibles 80 créatrices nominées et accompagnées 6 lauréates
<b>Programme « Start'Her 93 »</b>	X	20 participantes (30 prévues en 2023)
<b>Association Femmes des Territoires</b>	X	229 adhérentes franciliennes (350 prévues en 2023)
<b>Evènement « Think big'Her »</b>	1300 participantes	1300 participants pour l'édition 2023



➤ L'économie sociale et solidaire

Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) affirme dans son rapport triennal 2021-2024 que même si « *l'ESS est une économie fortement féminisée (68% de salariées), elle n'échappe pas aux mécanismes de non-mixité, de ségrégation ou encore de plafond de verre présents sur l'ensemble du marché du travail. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers du care (prendre soin, accompagner)* »<sup>3</sup>.

La Région souhaite ainsi mobiliser et inciter les entreprises lauréates des aides régionales à la mise en place de pratiques écologiques et sociales, en développant un parcours d'engagement de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), dont la première étape constitue la signature d'une **Charte francilienne pour l'engagement citoyen des entreprises**. Cette charte permet d'inciter les TPE et PME à améliorer leur impact écologique et social à travers un référentiel RSE régional de 12 actions réparties sur 4 axes : transition écologique, égalité femmes-hommes, inclusion des personnes éloignées de l'emploi et développement de l'ESS.

L'axe 2 s'intitule « **agir pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes** » et se décline en 3 actions :

- **Sensibiliser et former les collaborateurs**, notamment les managers, aux stéréotypes et aux discriminations professionnelles.
- **Réaliser un diagnostic égalité professionnelle** pour mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes (écart de rémunération, de progression et de poste).
- **Formuler un plan d'action** pour améliorer les conditions de travail des femmes à travers notamment la mise en place d'une démarche de labélisation.

### 3.2. Garantir l'articulation des temps de vie professionnelle et privée

**Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie est une composante essentielle de l'égalité professionnelle**, surtout pour les familles monoparentales (composées à grande majorité de femmes avec leurs enfants) et les victimes de violences. Le soutien aux modes de garde innovants favorisant une meilleure articulation des temps de vie a, en effet, été confirmé et réaffirmé au sein des politiques mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire ».

➤ Mise en place d'une aide forfaitaire

Les femmes ayant au moins un enfant de moins de 12 ans à charge et qui sont inscrites dans un parcours d'accompagnement à la création d'entreprise d'Entrepreneur#Leader (E#L) pourront prétendre à une **aide forfaitaire de 1 000 €**. Celle-ci sera de **2 000 € pour les femmes ayant un enfant de moins de 18 ans en situation de handicap**. Cette mesure permet, de façon concrète, de réduire les inégalités d'accès à l'entrepreneuriat pour toutes et d'inciter les femmes à entreprendre en facilitant l'articulation vie privée-vie professionnelle.

---

<sup>3</sup> CSESS, L'égalité femmes-hommes dans l'ESS – Rapport triennal 2021-2024.

➤ Politique régionale d'intervention en matière de petite enfance

**L'amplification du nombre de berceaux est un levier essentiel pour permettre le retour sur le marché du travail des femmes.** Le rapport n° CR 2018-024 du 03 juillet 2018 « Région Île-de-France, Région Solidaire » présente la politique d'intervention de la Région en matière de petite enfance et illustre l'exemplarité de la démarche francilienne en matière de solidarité, permettant :

- De couvrir de nouveaux modes de garde du petit enfant, qu'ils soient collectifs ou individuels.
- De favoriser l'accueil mixte d'enfants handicapés et non handicapés, offrant ainsi aux parents de jeunes enfants en situation de handicap la possibilité de trouver des solutions alternatives.
- De soutenir le développement de services innovants (horaires décalés, structures itinérantes, etc...), notamment pour les femmes en situation de retour à l'emploi.
- De couvrir les besoins spécifiques de certains territoires, notamment l'ultra-ruralité.
- De faciliter et développer l'activité et la formation des personnels du secteur de la petite enfance (création de MAM – maisons d'assistants maternels, RAP – relais d'auxiliaires parentales).
- De soutenir des projets axés sur la parentalité et le développement de l'enfant.

Depuis sa création, **6 millions d'€ en investissement ont été consacrés à la création de près de 50 projets de micro-crèches, multi-accueils, maisons d'assistants maternels, et de plus de 900 berceaux.**

➤ Soutien d'une crèche proposant un accueil régulier ou ponctuel aux enfants de femmes victimes de violences

**La micro-crèche « A nos anges », comptant 10 berceaux**, est ouverte du lundi au vendredi de 8h à 19h durant 47 semaines. Le projet permettant la mise à disposition de deux places d'urgence pour les enfants victimes de violence est soutenu depuis 2020 à Plaisir à hauteur de 120 000 €. En 2022, il a pu être essaimé sur la commune de Rambouillet avec un soutien en investissement de la Région de 148 000 €. La micro-crèche est située à 300 mètres du Commissariat et de la Gendarmerie, ainsi qu'à 700 mètres du Centre Hospitalier.

**En 2023, les deux structures sont ainsi soutenues respectivement à hauteur de 20 000 € et de 22 000 €, ce qui porte le montant total de soutien régional à 315 000 € aux deux structures.** Les places ainsi financées sont réservées à l'accueil d'urgence et/ou occasionnel des enfants dont la mère a besoin de temps pour réaliser les démarches nécessaires au parcours de sortie des violences intra-familiales ou celles consécutives à la séparation (rendez-vous médicaux ou de réinsertion professionnelle).

Le développement d'un tel accueil, occasionnel ou d'urgence dans le cadre de violences intrafamiliales est l'une des priorités du Grenelle des violences conjugales de novembre 2019, piloté par le Parquet et la Préfecture des Yvelines. L'un des freins pour sortir du cycle des violences intra-familiales est la présence d'un enfant non scolarisé durant les démarches à entreprendre, qui confrontent ces enfants à la violence déjà subie en tant que témoin.

## C- DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

### 1. LE SOUTIEN AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT

Le CHA, organisme associé de la Région Île-de-France créé en 2009 et présidé par Madame Marie-Pierre Badré, est le centre de ressources francilien pour l'égalité femmes-hommes, dont les missions se déclinent en quatre axes :



- Construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : « l'Egalithèque ».
- 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 CHA.

La Région a signé avec le CHA une convention triennale 2021-2023 posant le cadre de la relation partenariale ainsi qu'un soutien financier annuel de 850 000 € et la mise à disposition de locaux. La convention sera renouvelée pour 2024-2026.

Plusieurs actions impactantes ont été menées en 2023.

#### 1.1. Appuyer les initiatives franciliennes en matière d'égalité

Depuis 2009, le CHA joue un rôle essentiel d'appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité, au travers de réunions d'informations, de cycles de formation ou par l'accompagnement des structures locales :

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

À ce titre et sur les 10 premiers mois de l'année 2023, le CHA a mis en œuvre pour les acteurs et actrices locaux de l'égalité :

- **359 appuis individualisés** (accompagnement au montage de projets, demandes de contacts/ressources/mise en relation, etc.).

- **43 interventions extérieures** (sur les thématiques de lutte contre les violences faites aux femmes, d'éducation à l'égalité, de politiques publiques d'égalité).
- **13 événements** (échanges de pratiques et webinaires).
- **21 formations** (par exemple « Convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes », « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local », « Education à l'égalité dans la petite enfance et l'enfance », « Sexisme et LGBTphobies » ...).
- **L'envoi de 88 765 outils** (affiches, livrets, flyers, campagnes de sensibilisation...).
- **L'envoi de 86 100 violentomètres.**

**Acteur référent de l'éducation à l'égalité en Île-de-France**, le CHA a proposé 97 appuis à des établissements scolaires et aux professionnels de l'éducation, et organisé 26 interventions extérieures.

De son côté, **l'Observatoire régional des violences faites aux femmes** (ORFV) a proposé 123 appuis à différentes structures (essentiellement des collectivités locales), ainsi que 10 interventions extérieures.

Enfin, le **pôle « Accompagnement des collectivités »** a proposé 5 rencontres dédiées à des échanges de pratiques, 12 formations animées et 16 interventions extérieures.

## **1.2. Outiller les acteurs de l'égalité : la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert**

Le CHA joue un rôle prépondérant dans l'outillage des acteurs de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes via la réalisation de rapports, d'études et d'évènements et la diffusion de ceux-ci en Île-de-France.

### ➤ La publication de rapports/études

À la suite de **l'étude sociologique pionnière sur le cyber sexisme chez les adolescentes** publiée en 2016, l'ORFV et le pôle éducation à l'égalité du CHA ont identifié avec leurs partenaires travaillant auprès des jeunes **un besoin d'actualiser ces données, six ans après la première étude**. Au-delà du renouvellement de ces données, il s'agit de proposer une étude de plus grande ampleur, interrogeant des élèves de la 6e à la Terminale dans des établissements scolaires sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobies vécues en ligne et hors ligne, et sur leur imbrication. Menée sur deux ans (septembre 2022 – septembre 2024), elle est en cours de réalisation, avec l'appui du ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports, et plus particulièrement de la Direction générale de l'enseignement scolaire et de la Mission chargée de la prévention des violences en milieu scolaire.

À l'occasion du projet régional de formation des forces de sécurité pour l'année 2023, initié et financé par la Région, l'ORFV réalise **un rapport sur le retour d'expériences des professionnels de la police sur les outils et dispositifs liés au recueil de la parole des victimes de violences conjugales** et à l'évaluation du danger auquel sont confrontées les victimes. Ce travail se penche plus particulièrement sur deux outils : la grille d'évaluation du danger et le masque de plainte, développés ou créés pendant le Grenelle des violences conjugales. À travers les retours de professionnels de police franciliens formés et sensibilisés au sujet des violences conjugales, il s'agit de comprendre comment ces outils

accompagnent les policiers dans leur métier, et quelles pourraient être les pistes pour renforcer les policiers dans leur pratique et, au-delà, comment ces outils s'inscrivent dans des dispositifs plus larges liés à la prise en charge des victimes de violences conjugales par les forces de sécurité. Ce travail en cours de réalisation sera publié lors du premier semestre 2024.

➤ L'organisation d'évènements

L'organisation de colloques et d'évènements, vecteurs de sensibilisation des acteurs de l'égalité, constitue régulièrement une part de l'action du CHA. À ce titre, 3 événements ont été organisés en 2023, à côté des échanges de pratiques et des webinaires.

- **Conférence « Égalité dans le sport : la balle est dans votre camp ! »**

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le CHA a proposé le 20 mars 2023 au sein de l'auditorium de la Région une conférence sur la thématique de la mixité dans les pratiques sportives, à l'approche des jeux olympiques 2024 en France. Force est de constater que les discriminations de genre et les stéréotypes sexistes persistent dans les pratiques sportives, où le masculin reste majoritairement valorisé : sous-représentation des femmes dans les sports collectifs, les compétitions et les instances décisionnelles, exposition accrue aux violences sexistes et sexuelles, financement moindre des pratiques en clubs, fortes disparités salariales...

Cet événement s'est déroulé en présence des sportives professionnelles Stella Akakpo, sprinteuse olympique, et Sarah Daninthe, médaillée olympique et double championne du monde à l'épée.

- **Conférence « Intelligence artificielle : miroir de nos sociétés sexistes »**

Partenaires depuis 2013, Universcience et le CHA ont proposé une conférence le vendredi 10 mars 2023 à la Cité des sciences et de l'industrie, sur la thématique de l'intelligence artificielle : biais automatiques du langage, bulles algorithmiques... L'intelligence artificielle par son fonctionnement même d'apprentissage, renforce des biais de sexe, de genre, de culture, d'origine et de classe sociale. Comment prévenir et lutter contre ces biais ? Comment agir pour plus de diversité parmi celles et ceux qui font l'IA ? Un événement animé par l'équipe du Centre Hubertine Auclert.

- **Palmarès du concours « Ton Podcast Pour l'Égalité »**

Depuis 2020, le CHA et ONU Femmes France proposent le concours #TPPE, premier concours de podcasts destiné aux 14-18 ans visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cette 3ème édition, la remise des prix était organisée le 16 juin 2023 à la Cité fertile à Pantin, au sein du Festival Génération Égalité Voices proposé par ONU Femmes France.

- **Événement à venir « 10 ans de lutte contre les violences faites aux femmes : avancées et perspectives d'actions ! »**

Le CHA célébrera les dix ans de l'ORVF au sein de l'hémicycle de la Région Île-de-France. Depuis sa création le 25 novembre 2013, l'Observatoire contribue à débusquer les cyberviolences et à sensibiliser les professionnels et le grand public grâce à sa collaboration avec les acteurs et actrices de terrain. Son objectif est de renforcer la connaissance et l'expertise en Île-de-France afin de faire reculer ces violences systémiques. Cette journée événementielle, en présence de la présidente de Région, sera

l'occasion de revenir sur les travaux clés de l'Observatoire, de porter un regard global sur les avancées dans la lutte contre les cyberviolences depuis dix ans et d'envisager les perspectives d'actions pour le futur.

### 1.3. Mettre à disposition des ressources sur l'égalité

#### ➤ L'Egalithèque

Le CHA est un acteur fondamental de **l'outillage des acteurs et actrices de l'égalité à travers la mise à disposition de ressources**. Sur les 10 premiers mois de l'année 2023, ce sont ainsi :

- 107 appuis relatifs à la demande de ressources.
- 210 expositions prêtées aux membres du Centre et aux établissements scolaires franciliens.
- 4 160 outils référencés dans l'Egalithèque de manière générale sur son site internet.

#### ➤ Un site internet réorganisé pour les membres

Dans le cadre de la refonte intégrale de son site internet, le CHA propose désormais à ses membres - collectivités, associations et syndicats – ainsi qu'aux professionnels de l'éducation, un **espace entièrement repensé avec des fonctionnalités exclusives** pour faciliter leur accès aux ressources consacrées à l'égalité femmes-hommes et créer du lien entre les acteurs et actrices de l'égalité en Île-de-France.

#### ➤ Des campagnes d'information et de sensibilisation

Fin 2023, le CHA capitalisera sur la future fenêtre médiatique des JOP 2024 pour déployer **une campagne sur l'égalité dans le sport** et rendre visible l'intérêt de la Région à sensibiliser la jeune génération sur cette thématique. La Région et le CHA diffuseront la campagne à la fin de l'année dans chaque lycée d'Île-de-France #MonGenreDeSport.

Face au constat de pratiques sportives peu mixtes, notamment à l'entrée dans l'adolescence, mais aussi de manque de représentation non-stéréotypée du sport féminin, la campagne vise plusieurs objectifs :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes qui entravent les pratiques sportives des filles et des garçons à l'adolescence.
- Visibiliser les inégalités d'accès aux pratiques sportives et leurs conséquences.
- Visibiliser les violences sexistes et sexuelles banalisées dans les pratiques sportives.
- Aider les adolescentes à faire évoluer leur vision et leur pratique du sport notamment sur la mixité en les rendant acteurs et actrices du changement.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport.
- Outiller les équipes enseignantes et éducatives pour améliorer l'accès des filles au sport.

Diffusée début décembre 2023, cette campagne sera composée de 3 affiches, d'un site internet ressources et de podcasts à destination des élèves, complétés d'une brochure à destination du personnel éducatif et enseignant. Elle sera également relayée par des influenceurs sur les réseaux sociaux et diffusée dans le Transilien.

➤ L'outillage de l'Observatoire régional des violences faites aux femmes

L'ORVF a proposé **123 appuis** à différentes structures (essentiellement des collectivités locales) ainsi que **10 interventions extérieures et dispensé 5 formations** à destination des professionnels.

- **Seconde édition du projet de formation des forces de sécurité en Île-de-France à l'accueil, au recueil de la parole et à l'orientation des femmes victimes de violences conjugales**

Pour rappel, le CHA a coordonné la première édition de ce projet de formation entre mai 2021 et mai 2022 suite à l'octroi d'un financement spécifique de la Région Île-de-France. Le projet s'est déroulé en articulation avec 20 associations franciliennes spécialisées dans l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.

En 2023, pour cette 2<sup>e</sup> édition, ce sont cette fois 25 associations expertes qui s'allient au projet, pour un total estimé de plus d'une centaine de formations réalisées en sept mois (la période dédiée à la formation dans le projet 2023 est plus courte que lors de la 1<sup>e</sup> édition). Autour d'un millier de policières et policiers nationaux, ainsi que de gendarmes, devraient donc être bénéficiaires du projet à cette occasion.

- **Publication de l'outil « Suis-je victime de cyberviolences conjugales ? » sur le principe du « violentomètre »**

Sous forme de fiche synthèse, cet outil permet de nommer les situations de cyberviolences conjugales et de les distinguer des comportements numériques qui s'inscrivent dans une relation égalitaire et respectueuse. Plusieurs situations de violences sont citées : « exiger que je sois tout le temps joignable », « me forcer à filmer nos relations sexuelles », ou encore « m'interdire de communiquer avec certaines personnes ». Le verso rappelle les dispositifs existant pour les victimes, afin de trouver de l'aide dans ces situations.

Ce nouvel outil en libre accès mis à disposition par le CHA contribue à améliorer le repérage et la prise en charge des victimes. Pour rappel, 9 femmes victimes de violences conjugales sur 10 subissent des cyberviolences.

- **Publication de la nouvelle rubrique « Je sécurise ma location » du site ressources « Je protège ma vie privée en ligne »**

Les outils numériques peuvent être détournés pour surveiller la localisation d'une personne, par contrainte ou à l'insu. Qu'il s'agisse de balises et traceurs GPS tels que les AirTag ou SmartTag, des paramétrages de la localisation sur des réseaux sociaux ou applications, ou encore d'outils illégaux comme les logiciels espions, les risques de cybersurveillance sont multiples.

Pour renforcer la lutte contre les cyberviolences, le CHA a conçu en 2018 un site internet pour aider à sécuriser ses outils numériques. Ce guide en ligne apporte des solutions et conseils concrets de prévention et de protection pour n'importe quel utilisateur et utilisatrice. Une section est désormais dédiée spécifiquement à la sécurisation de sa géolocalisation avec des conseils-clés pour la protéger.

➤ L'outillage des établissements scolaires

Sur les 10 premiers mois de l'année 2023, le pôle éducation à l'égalité a réalisé 97 interventions dans les établissements scolaires et auprès des professionnels de l'éducation. Il a organisé 26 interventions extérieures et dispensé 10 formations à destination des professionnels de l'éducation.

- **Cycle de webinaires sur l'éducation à l'égalité**

Le cycle, lancé en septembre 2022, s'est poursuivi en 2023 à travers 4 rendez-vous thématiques destinés principalement aux référents et référentes égalité filles-garçons des établissements scolaires :

- « Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires » - 18 janvier 2023.
- « Décrypter et prévenir le cyber sexisme chez les jeunes » - 8 février 2023.
- « Mieux accueillir les jeunes LGBTQIA+ » - 15 mars 2023.
- « Les freins à l'orientation des filles dans les filières numériques et informatiques du lycée » - 19 avril 2023.

- **Publication de l'outil Malle « Sport et genre »**

A l'approche des JOP 2024, le CHA s'empare de la thématique sport et genre pour mettre en lumière les différentes dynamiques et conséquences des inégalités, du sexisme, des discriminations et des violences de genre qui y prennent place. Cette malle propose de nombreuses ressources thématiques pour lutter contre les inégalités et les discriminations, notamment à l'égard des femmes et des personnes LGBTQIA+ dans le sport. Pour rappel, ces boîtes à outils développées depuis 2020 sont conçues par le CHA pour outiller et orienter les professionnels sur tout ce qui a trait à l'égalité femmes-hommes.

**Sur les 10 premiers mois de l'année 2023, 410 établissements scolaires ont commandé des ressources, soit plus de 160 600 outils envoyés dont 121 100 violentomètres.**

➤ L'outillage des collectivités

Le Centre anime le réseau Territoires franciliens pour l'égalité qui rassemble 129 collectivités membres. L'action du Centre vise également à favoriser l'appropriation et l'application des nouvelles obligations légales des collectivités, à travers des guides pratiques, des conseils et des formations.

En 2023, 5 rencontres dédiées à des échanges de pratiques ont été organisées. 12 formations ont été animées en inter et en intra et 16 interventions effectuées. Les travaux avec le CIG de la petite couronne et le GIP Maximilien se sont poursuivis, avec deux publications à la clef. Sur les 10 premiers mois de l'année 2023, 278 collectivités ont commandé des ressources, soit près de 65 750 outils envoyés dont 52 350 violentomètres. Trois nouveaux outils ont ainsi été produits à destination des élus et agents des collectivités locales :

- **Publication du recueil pratique « Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique »**

Le CHA et le GIP Maximilien travaillent depuis plusieurs années à l'accompagnement des acheteurs publics pour la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'écriture des marchés publics. Cinq



fiches pratiques ont été rédigées à destination des agents et élus des collectivités, des acheteurs et acheteuses et facilitateur et facilitatrices des clauses sociales et toutes personnes liées aux marchés publics.

Ces fiches réalisées grâce aux contributions de nombreuses collectivités et institutions, font état des pratiques actuelles des services achats sur la promotion de l'égalité, valorisent des démarches innovantes et facilitent ainsi la duplication des pratiques égalitaires dans la commande publique.

- **Publication de la nouvelle édition de son guide pratique « Convaincre du bien-fondé des politiques d'égalité »**

Les élus et les agents des collectivités territoriales sont régulièrement confrontés à de nombreuses idées reçues : « L'égalité entre les femmes et les hommes est-elle acquise aujourd'hui ? La fonction publique est-elle exemplaire sur le plan de l'égalité professionnelle ? ... » Comment y répondre ?

Dans la continuité des guides pratiques du CHA à destination des agents et élus des collectivités, ce guide entièrement mis à jour synthétise les enseignements que le Centre tire de l'accompagnement des collectivités franciliennes développant des politiques locales d'égalité. Il délivre un argumentaire pour convaincre ses pairs, élus ou agents de s'engager sur le chemin de l'égalité ou d'approfondir les politiques d'égalité amorcées sur leur territoire.

- **Publication de l'exposition « Égalité Femmes-Hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues »**

Partant du constat que de nombreuses idées reçues perdurent sur l'égalité professionnelle dans les collectivités, le CHA et le centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne ont créé une exposition dédiée aux élus et agents des collectivités.

Cette exposition a pour vocation de faire progresser la culture de l'égalité femmes-hommes auprès des élus et des agents territoriaux. Elle s'inscrit dans la continuité du baromètre de l'égalité, le tout premier outil sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale issu de la collaboration entre le CIG petite couronne et le Centre Hubertine Auclert. L'objectif de l'exposition est de déconstruire huit idées reçues de manière ludique et immersive en s'appuyant sur les chiffres-clés des inégalités, les mécanismes sexistes à l'œuvre, le cadre légal ainsi que les leviers d'actions.

Enfin, trois newsletters « La lettre d'Hubertine aux territoires », dédiées aux membres collectivités du Centre afin de les outiller, ont été créées et diffusées. Trois thématiques : « Égalité et enjeux climatiques », « Lutte contre les LGBTQAphobies » et « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ».

#### ➤ L'outillage des associations et des syndicats

Le Centre anime et accompagne le réseau des associations expertes sur les thématiques d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes en Île-de-France. Ce réseau rassemble actuellement 150 associations membres. L'action du centre vise à renforcer les fonctions support de ces associations en les accompagnant, les formant et les outillant pour permettre au réseau

d'être fonctionnel et pérenne et de travailler à son tour en soutien aux autres réseaux de professionnels d'Île-de-France.

Il anime également un réseau de syndicats qui rassemble 20 syndicats en Île-de-France. A travers cette mission et sur un principe similaire que pour les associations, le Centre accompagne et outille les syndicats pour intégrer à leurs pratiques les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Sur les 10 premiers mois de l'année 2023, 238 associations ont commandé des ressources, soit près de 89 000 outils envoyés dont 74 800 violentomètres. 8 syndicats ont commandé des outils, soit 2 014 outils envoyés dont 1 800 violentomètres.**

## 2. FINANCER LES STRUCTURES FRANCILIENNES DE L'ÉGALITÉ

La Région joue un rôle pilote et précurseur en soutenant les acteurs du territoire francilien qui apportent des réponses concrètes et adaptées en matière de lutte pour l'égalité femmes-hommes. Ce soutien s'exprime de multiples façons.

### 2.1. Lutter contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La Région s'est engagée à amplifier la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes en initiant, annuellement, un **appel à projets spécifique intitulé « Soutien à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes »** adopté par délibération n° CR 100-16. Celui-ci prévoit une distinction entre la lutte contre les discriminations et la lutte pour l'égalité femmes-hommes, sachant que le sexe constitue l'un des 26 critères de discrimination interdits par la loi. Ainsi, **la distinction des deux objectifs poursuivis a permis une promotion plus aboutie de l'égalité femmes-hommes.**

La Région joue ainsi un rôle pilote et précurseur en finançant des personnes morales de droit privé à but non lucratif qui apportent des réponses adaptées en matière de lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité femmes-hommes. En effet, les freins à l'égalité sont multiples, notamment dans certains domaines clés. C'est ainsi que cinq priorités sont retenues pour l'appel à projets : l'emploi, le logement, les atteintes aux biens et aux personnes, le sport et la formation.

**En 2023, 224 000 € ont été attribués en faveur de 17 structures associatives.**

#### ZOOM SUR...

L'association **Becomtech** est soutenue à hauteur de 40 000 € pour déployer le programme « Jump in tech » qui répond aux discriminations subies par les filles sur l'accès aux métiers du numérique. Le programme se compose de trois phases : sensibilisation (interventions dans les lycées et collèges), parcours d'ateliers et une restitution publique des travaux nommée « Girls Camps ».

- L'employabilité des femmes séniore : une des priorités régionales

**Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établit à 67,6 % contre 74,5 % pour les hommes, en France hors Mayotte<sup>4</sup>.** En effet, du fait de la double discrimination vécue en tant que femmes âgées, elles sont davantage exclues du marché du travail ou amenées à occuper des postes moins qualifiés.

Face à ce constat, **la Région a souhaité financer l'association Arc Avenir Femmes à hauteur de 10 000 € pour mener une opération de testing auprès des entreprises franciliennes**, permettant d'évaluer les actions d'inclusion liées à l'employabilité et à la carrière des femmes de plus de 45 ans. Cette initiative agit concrètement en faveur de l'inclusion sociétale et professionnelle des femmes séniore. Le questionnaire a été adressé par mail aux services RH de 1000 structures réparties sur les 8 départements de la Région entre mars et juin 2023 : 148 d'entre elles ont répondu.

## **2.2. Programme Opérationnel FEDER-FSE Île-de-France et Bassin de Seine**

Le Programme Opérationnel FEDER-FSE Île-de-France et Bassin de Seine porte sur six ans et permet de soutenir les acteurs du territoire (acteurs de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle, structures publiques ou privées agissant dans ce domaine) pour la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de formation-action. Dans ce cadre, le respect de l'égalité est une condition préalable à l'éligibilité des projet cofinancés par l'Union européenne.

**L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des trois principes horizontaux fixés dans les règlements européens pour la programmation 2014-2020<sup>5</sup>.** Dans ce cadre, la Commission européenne, les Etats membres et les autorités de gestion des programmes veillent à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit prise en compte et favorisée tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, y compris en ce qui concerne le suivi, l'établissement de rapports et l'évaluation. Un objectif spécifique au programme 2014-2020 est dédié au financement d'actions de promotion de l'égalité, à savoir **l'objectif spécifique 6 « accroître les actions d'accompagnement et de formation-action visant à la réduction des discriminations et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ».**

Ainsi, ce sont près de **14 millions d'€** qui ont été dédiés durant cette période aux actions de lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes-hommes. **Un total de 65,2% des bénéficiaires de ces actions sont des femmes.**

## **3. METTRE EN LUMIERE LES INITIATIVES DES FEMMES**

Permettre aux femmes d'occuper la place qu'elles méritent dans la société est une des composantes de l'action régionale en matière d'égalité femmes-hommes. En effet, la Région met à l'honneur les femmes engagées, aussi bien en Île-de-France qu'à l'international.

---

<sup>4</sup> Femmes et hommes, l'égalité en question – Insee Références – Édition 2022.

<sup>5</sup> La mise en œuvre de ce programme d'étend jusqu'en fin 2023.

### 3.1. Trophées ellesdeFrance



Depuis 2018, les Trophées ellesdeFrance récompensent et mettent en lumière l'action de Franciliennes engagées en faveur d'une société plus juste et innovante. Pour cette édition 2023, le jury, composé de 18 personnalités et présidé par la cheffe d'orchestre de l'Orchestre national d'Île-de-France Zahia Ziouani, a désigné les **nouvelles lauréates de 5 prix : « Innovation » ; « Création » ; « Solidarité » ; « Courage et Dépassement de soi » et le prix Simone Veil**, décerné à la suite d'un vote du public organisé peu avant en ligne.

Ainsi, les prix suivants ont été décernés :

#### - **Le Prix de l'Innovation à Sarah Mougharbel**

Le Prix de l'Innovation vise à promouvoir l'esprit d'entreprendre des Franciliennes qui prennent le risque de se lancer, de faire avancer la recherche et de s'adapter aux évolutions de notre société. Ainsi, Sarah Mougharbel est une ingénieure de formation, engagée depuis de nombreuses années aux côtés de personnes souffrant de handicap. En 2020, la jeune femme cofonde Wyes, une entreprise altruiste et innovante qui a mis au point des lunettes connectées permettant aux personnes entièrement paralysées, dans l'incapacité de s'exprimer, de retrouver un moyen de communiquer grâce aux clignements des yeux.

#### - **Prix de la Création à Mona Boujtita et Daphnée Grembenguia**

Le Prix de la Création a pour but d'encourager les artistes féminines dans toute leur diversité, faisant de l'Île-de-France une « terre de culture ». Mona Boujtita et Daphnée Grembenguia, deux amies qui se sont rencontrées en école d'ingénieur, sont les fondatrices de la marque d'upcycling RESAP Paris, la toute première marque parisienne travaillant à 100% à partir de vêtements de seconde main. Lancée pendant le confinement en 2020, leur entreprise porte l'ambition de changer les habitudes du monde de la mode, l'un des secteurs les plus polluants de la planète, en recyclant des pièces de différents vêtements pour en créer de nouveaux, à des prix abordables.

#### - **Prix de la Solidarité à Lynda Fekiri**

Le Prix de la Solidarité est destiné à valoriser les initiatives des Franciliennes agissant en faveur d'une plus grande cohésion sociale, de la réussite et du respect d'autrui. Présidente et fondatrice d'All Inclusive, une association au service des personnes autistes et leurs familles, Lynda Fekiri, maman de trois enfants dont une adolescente autiste de 17 ans, a fait de la reconnaissance de ce handicap un combat du quotidien. Avec son association, elle œuvre chaque jour pour plus d'inclusion à l'école, mais aussi dans les loisirs et le sport.

- **Prix du Courage et du dépassement de soi à Marie-Laure Brunel-Dupin**

Le Prix du Courage et du dépassement de soi a vocation à reconnaître la force et le courage de Franciliennes ayant bravé les obstacles pour vivre, vaincre et faire savoir. Spécialiste en psychocriminologie, Marie-Laure Brunel-Dupin est lieutenant-colonel de gendarmerie, chef de la division des affaires non élucidées (DiANE). Criminologue de formation, elle s'est spécialisée pour intégrer la gendarmerie nationale et devenir analyste comportementale en 2001, ce qui a fait d'elle la première profileuse de France alors que le métier n'en était qu'à ses balbutiements.

- **Prix Simone Veil à Charlotte Alaux**

Le Prix Simone Veil met à l'honneur la Francilienne de l'année, sa détermination et son dévouement à défendre une cause. Devenue paraplégique à l'âge de 4 ans après une mauvaise réaction au traitement contre la leucémie dont elle était atteinte, Charlotte Alaux est un modèle de résilience. En 2018, elle fonde Omni, une solution innovante de mobilité à destination des personnes en fauteuil roulant. Grâce à cette trottinette électrique adaptée aux fauteuils, Omni a déjà permis à plus d'un millier de personnes de retrouver la liberté de se déplacer et le plaisir de sortir de chez elles facilement.

### 3.2. Accroître la visibilité des femmes

➤ Les femmes artistes

La Région Île-de-France a pour ambition de contribuer à l'héritage culturel en Île-de-France et de rendre visible, par la même occasion, la création des artistes franciliennes.

Elle soutient par exemple une des seules femmes cheffe d'orchestre, **Laurence Equibey, désireuse de faire revivre les œuvres des femmes compositrices**, grandes oubliées de l'histoire de la musique à travers son association ERDA (Education Recherche Développement Artistique). Aussi, 38 000 € ont été dédiés à l'organisation du **Festival « Un temps pour elles », visant à mettre en lumière la création artistique féminine**. Ainsi, un vaste programme de recherche, d'exhumation de manuscrits et de lecture des partitions est porté par un collectif d'artistes professionnel.

➤ Le dispositif de soutien régional aux radios locales d'Île-de-France

La Région contribue à rendre plus visibles les femmes inspirantes, notamment à travers le **dispositif de soutien régional aux radios locales d'Île-de-France**. En effet, les radios de proximité, par leur audience et les sujets qu'elles traitent, sont des acteurs du lien social et des moteurs de la vitalité locale. Elles s'inscrivent dans une mission de communication sociale de proximité. Et leur mission se décline par la mise en place d'actions s'inscrivant dans les exigences de l'ARCOM. Ainsi, elles **mènent au quotidien des actions en faveur de l'intégration et la lutte contre toutes les formes de discriminations et de l'égalité entre les femmes et les hommes**.

➤ Les femmes à l'international

A travers le projet **« A voix haute ! Paroles de femmes »** (2022-2024), la Région prévoit de diffuser et promouvoir la parole de **femmes Tananariennes** (la commune urbaine d'Antananarivo étant l'un des partenaires historiques de la Région), de partager l'expertise francilienne sur les droits des femmes et

de renforcer le rôle de la Commune urbaine d'Antananarivo comme ensemble des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Ainsi, il s'agit de mettre en avant des femmes malgaches, en s'appuyant sur des visuels et des photographies du XIX<sup>ème</sup> et du XX<sup>ème</sup> siècle, suivi d'échanges avec le public. Tsiory Randriamanantena, historien et directeur du Musée de la Photographie de Madagascar, a ainsi présenté des images issues du projet d'exposition « Femmes de l'Histoire de Madagascar » qui prendra place au Musée de la Photographie, à Antananarivo, à l'occasion du 8 mars 2024. Anne-Louise Mesadieu, déléguée spéciale en charge de la coopération internationale et de la francophonie a ouvert cette conférence.

Concrètement, il est prévu de produire **35 épisodes de podcasts**, dont 24 sur des portraits actuels de Tananariviennes qui déconstruisent les stéréotypes de genre par leur métier, activité, engagement et 11 sur des portraits de femmes dans l'Histoire de Madagascar. Parmi les personnes impliquées dans le projet, il y a **15 journalistes Tananariens – dont 2/3 de femmes** – formés au traitement journalistique des sujets liés au genre et plus particulièrement aux violences sexistes et sexuelles. Aussi, le personnel de la Commune urbaine d'Antananarivo et les acteurs de la société civile sont impliqués dans la rédaction du plan d'action de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au total, ce sont **1 000 élèves d'établissements scolaires publics d'Antananarivo qui seront sensibilisés à l'égalité entre les filles et les garçons via des supports pédagogiques dont des expositions.**

## D- SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES FRANCILIENNES DANS LEUR PARCOURS DE VIE

### 1. GARANTIR L'ACCÈS DES FEMMES...

Les politiques régionales luttent contre les inégalités d'accès entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société, notamment présentes dans la pratique sportive, dans la prise en charge médicale ou encore dans l'usage de l'espace public.

#### 1.1. ... au sport

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se mesure également par le sport, la Région promeut l'activité physique des femmes. Le sport demeure, en effet, un bon indicateur de la place des femmes dans la société. Si les femmes pratiquent une activité physique ou sportive autant que les hommes, force est de constater que la pratique licenciée est encore moindre.

Ainsi en 2022, sur les **2 millions de licences délivrées en Île-de-France, seulement 37 % le sont à des femmes**. Ce chiffre baisse à 33 % dans les quartiers prioritaires politique de la ville. Sur 37 disciplines, seules 6 comptent plus de femmes que d'hommes : Equitation, Gymnastiques (80 %), Roller et skateboard (52 %), Sports de glace (85 %), Natation et Danse. A l'inverse, les femmes sont très peu présentes dans des pratiques pourtant massivement répandues, le football étant le sport le plus pratiqué dans la région, il ne compte que 8 % de licences féminines.

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

#### ➤ Promotion de la mixité des pratiques sportives

Pour **l'Olympiade 2021-2024**, la Région a mis en place des protocoles de partenariat avec 28 Fédérations sportives, faisant du développement de la pratique sportive et de la féminisation des équipes dirigeantes un objectif prioritaire.

Elle apporte par ailleurs son soutien au mouvement sportif par le biais des conventions pluriannuelles passées avec le mouvement sportif. Ces partenariats doivent garantir un égal accès au sport, et en particulier au public féminin, et lutter contre les discriminations liées aux représentations sexistes. En 2023, ce sont 92 conventions de partenariat qui ont été signées.

Dans le cadre des conventions signées pour l'Olympiade 2021-2024, **les ligues et les comités ont été amenés à mettre en place des plans de féminisation et de formation de dirigeantes et encadrement**. La Région souhaite poursuivre ces actions pour favoriser la place des femmes dans le sport et viser une égalité entre les genres dans le sport.

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

La Région entend renforcer la présence des femmes dans les structures sportives et, par la formation, faire du sport un outil d'émancipation et d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, **la formation des femmes aux métiers d'éducateurs sportifs et de coach d'insertion par le sport sera favorisée.**

La Région s'attache également à **repenser les équipements sportifs pour qu'ils répondent aux besoins des femmes.** Ainsi chaque équipement sportif financé doit disposer d'au moins un club sportif résident dédié à la pratique sportive féminine ou favorisant la mixité de la pratique. Depuis 2016, 2 270 équipements sportifs ont été financés.

- Le soutien aux Clubs Elite Féminins et aux sportives de haut niveau franciliennes

Il existe un déséquilibre important entre le sport professionnel féminin et le sport professionnel masculin tant au niveau économique qu'au niveau médiatique. Dès lors, la Région Île-de-France a fait le choix de soutenir les clubs professionnels féminins afin d'aider à leur structuration. Le dispositif **« Clubs Elite » a pour objectif de soutenir les clubs franciliens exclusivement féminins**, amateurs ou professionnels, évoluant au plus haut niveau national (1ère ou 2ème division nationale).

Lors de la saison sportive 2022-2023, 8 clubs Elite féminins ont bénéficié d'une aide financière :

CYCLISME	Cyclisme Municipal Aubervilliers	30 000,00 €
FOOTBALL	Paris Football Club	20 000,00 €
FOOTBALL	Racing Club Saint Denis Football	50 000,00 €
FOOTBALL	GPSO 92 Issy	20 000,00 €
HANDBALL	Stella Sports Handball	30 000,00 €
HANDBALL	Paris 92	40 000,00 €
VOLLEY	Paris Volley Féminin	50 000,00 €
VOLLEY	Saint Cloud Paris SF Volley Ball	50 000,00 €

Au-delà, la Région a mis en place un dispositif de soutien aux sportifs et sportives de haut niveau inscrits sur la liste ministérielle (catégories « Elite », « Senior », « Relève » et « Reconversion »). **Elle a, dans ce cadre, apporté une aide à 194 sportives, pour un montant total de 1,990 million d'€.**

- Valoriser le sport au féminin - l'opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d'Île-de-France (CROS-IDF)

En 2023, le **Comité Régional Olympique et Sportif d'Île-de-France** (CROS Île-de-France) a mis en place, avec le concours de la Région, l'opération **« Sport en Filles »** avec des éditions d'été et d'automne et développé des actions en faveur de la pratique sportive féminine des jeunes filles âgées de 11 à 17 ans n'ayant pas ou peu accès à une pratique sportive régulière.

Celles-ci, réparties en groupes de 10, découvrent sur une journée différentes activités sportives encadrées par des professionnels de la discipline, auxquelles s'ajoutent des sensibilisations-initiations



au secourisme et à la santé. Plusieurs opérations « Sport en Filles » sont organisées chaque année dans les îles de loisirs franciliennes (plus de 30 Ligues et Comités apportent leur concours à ces différentes journées).

➤ Les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024

Par ailleurs, en tant que membre fondateur de Paris 2024 et deuxième financeur après l'État, la Région est aussi attachée à faire des **JOP 2024** une opportunité pour œuvrer pour l'égalité et la parité dans le sport. En effet, la parité est un critère qui accompagne l'organisation et le déroulement des JOP. Pour la première fois dans l'histoire olympique, il y aura une stricte parité dans le nombre d'athlètes qui participeront aux JOP et dans le nombre de médailles qui seront distribuées. Les futurs volontaires seront aussi désignés à partir du critère paritaire, qui est également un critère pour la sélection des relayeurs des flammes olympique et paralympique.

La Région Île-de-France participe ainsi au **comité égalité – diversité de Paris 2024**, qui décline les actions de Paris 2024 et des parties prenantes sur l'égalité femmes-hommes.

## 1.2. ... à la santé

**Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans l'accès à la santé**, les ressources disponibles pour la santé sexuelle et reproductive, ainsi que dans la recherche et le financement dédiés aux maladies spécifiques aux femmes telles que le cancer du sein ou encore l'endométriose. La Région affirme son engagement dans la lutte contre ces inégalités et promeut l'accès aux soins complets et égaux pour toutes et tous.

La Région participe notamment aux campagnes de sensibilisation et soutient de nombreuses associations comme **Rose Up**, ainsi que de nombreuses structures d'accueil, d'accompagnement, de bien-être et de médecine intégrative liés au cancer<sup>6</sup>.

Aussi, le droit de disposer de leur propre corps est une des composantes de la stratégie régionale, notamment au travers de l'aide aux centres de planification-contraception. **La politique de renforcement de l'accès à l'IVG sur le territoire est un axe fort de cette stratégie**. Ainsi, elle soutient sans distinction les centres IVG, les centres de santé et les structures hospitalières à l'acquisition d'échographes.

A cette fin, la Région peut subventionner les dépenses d'investissement qui se rapportent à l'extension, la restructuration et l'équipement (hors échographes) de ces établissements, dans la limite d'un montant plafond de 300 000 € par établissement. La Région finance l'acquisition d'échographes, dans la limite de 80% de la dépense subventionnable et de 50 000€ par appareil pour tout organisme éligible. **53 échographes ont été financés depuis 2016 pour 12 services en centres hospitaliers et 25 centres ambulatoires, soit 15 échographes dans une structure hospitalière et 38 dans une structure ambulatoire**. Ces échographes permettent de fluidifier le parcours des femmes et leur éviter notamment de se rendre dans des centres de radiologie privés avec parfois des délais de rendez-vous

---

<sup>6</sup> Pour en savoir plus : <https://www.iledefrance.fr/toutes-les-actualites/la-maison-rose-un-lieu-daccueil-unique-pour-les-femmes-atteintes-dun-cancer>

trop longs. Parallèlement, la Région apporte une aide à des projets promotion de l'éducation à la vie affective et sexuelle et l'accès à la contraception.

### ZOOM SUR...

La Région soutient le **Mouvement Français du Planning Familial** à hauteur 99 758 € dans le cadre d'une convention pluriannuelle de partenariat portant sur la « Prévention, contraception, grossesses précoces, IVG - Genre et santé sexuelle et Lutte contre les violences faites aux femmes : Information - Prévention – Formation ». Ainsi, la Région finance la plateforme téléphonique du Numéro vert national, le programme « Handicap et alors », la sensibilisation des publics et professionnels, ainsi que les formations et analyses de la pratiques des salariés. Cette convention a été renouvelée en 2023.

#### ➤ Le soutien à Île-de-France Prévention Santé Sida

Par ailleurs, la Région agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la santé à travers son organisme associé **Île-de-France Prévention Santé Sida (IDFPSS)**. Celui-ci a pour missions la prévention santé jeunesse et la lutte contre le VIH/sida, notamment auprès des jeunes, des publics vulnérables et des professionnels.

**Il a été soutenu en 2023 à hauteur de 2,795 millions d'€,** permettant de mettre en œuvre plusieurs programmes :

#### - **Programme Paroles d'ados**

Ce programme s'adresse aux lycéens, aux apprentis, aux jeunes en insertion et à leur entourage éducatif. Il s'articule autour de 4 grandes thématiques dont l'éducation à la sexualité. Sont abordées majoritairement les questions de rapport de pouvoir et consentement (70%) ainsi que d'égalité filles garçons (44%). Lors de ces séances, 9.160 jeunes ont travaillé spécifiquement les questions d'égalité femmes / hommes lors d'ateliers, et 20.820 jeunes ont reçu une information ou abordé la thématique plus large de la lutte contre les discriminations liées au genre sur l'année 2022.

#### - **Projet Vaccine Equity – Les papillomas je n'en veux pas !**

Ce projet s'adresse aux collégiens et à leur entourage (éducatif et parent) afin de promouvoir la vaccination HPV chez les jeunes.

Il comprend une campagne de communication grand public, la production d'outils spécifiques d'animation, d'information et de promotion de la vaccination, de la formation des équipes éducatives et des interventions de sensibilisation/information auprès des collégiens. Plus de 600 jeunes ont bénéficié de ces actions en 2022/2023, ainsi que leurs parents et les équipes éducatives de 4 collèges.

#### - **Programme Jeunes engagés en santé**

IDFPSS accompagne via un suivi individuel régulier et des ateliers collectifs, durant huit mois, les personnes sélectionnées à la découverte de l'engagement en santé, sur des thématiques variées dont les sujets d'éducation à la sexualité et lutte contre les discriminations. Chaque promotion permet

d'accompagner 25 jeunes sur leur projet en santé, lesquels aboutissent à la création d'affiches ou de brochures de prévention / sensibilisation, de podcast, de séances de prévention en présentiel ou numériques, la création d'associations ou l'investissement dans la vie associative luttant contre toutes formes de discriminations.

#### - **Programme d'accompagnement des ambassadeurs santé / Universanté**

Ce programme présent dans plusieurs universités franciliennes a été lancé en pleine crise Covid avec le soutien de l'ARS IDF. Très rapidement et à la demande des étudiants, les thématiques se sont élargies au-delà de la promotion des gestes barrières et de la vaccination, pour concerner de multiples sujets de prévention dont celui de la santé mentale, la réduction des risques en milieu festif, ou encore la vie affective et sexuelle. Les nombreux étudiants volontaires à devenir "ambassadeurs santé" sont ainsi formés en lien étroit avec les services de santé universitaire (SSU) aux interventions sur le terrain auprès de leurs pairs et à la création d'outils de prévention.

Sur l'année universitaire 2022/2023, 135 étudiants ambassadeurs ont été formés (Saclay 91, Paris 13 Bobigny, Sorbonne, Campus G. Eiffel à Champs-sur-Marne, Nanterre, Upec Créteil 94). Des milliers de jeunes franciliens ont ainsi pu être sensibilisés et informés en éducation pour la santé.

#### - **Rédaction du cahier engagé « égalité femmes - hommes »**

L'UNICEF France et IDFPSS se rejoignent sur la nécessité de vulgariser des notions clés comme le féminisme, les inégalités ou le genre, afin de promouvoir une société inclusive et respectueuse de la diversité. Les deux organismes ont ainsi conçu, comme un cahier de vacances, un « cahier engagé » qui propose plusieurs jeux et exercices permettant de comprendre et d'identifier les stéréotypes de genre. Il s'agit pour les publics d'assimiler les impacts sanitaires et socio-éducatifs de ces inégalités et d'être en mesure d'intégrer les enjeux d'actualité autour des questions de genre et de féminisme. Le cahier peut être aussi utilisé comme un support d'animation à destination de jeunes pairs souhaitant devenir des relais de prévention, mais aussi d'équipes éducatives en recherche d'outils adaptés pour travailler ces sujets. 1000 exemplaires ont été diffusés.

### **1.3. ... à l'espace public**

Aujourd'hui encore, les femmes et les hommes n'ont pas le même usage des espaces publics. Un espace public peut être la rue, mais aussi les transports, les parcs, les terrains de sport... Dans certains espaces et à certaines heures, les femmes sont moins présentes et moins visibles. Les femmes subissent donc les inégalités d'usage des espaces publics, et peuvent même être exposées aux violences sexistes et sexuelles. En effet, **plus d'une Francilienne sur trois déclare avoir subi du harcèlement ou des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public au cours de l'année**, et 68% de celles âgées de 20 à 25 ans déclarent à avoir subi au moins un fait de violence dans l'espace public. Ainsi, la Région s'engage activement pour permettre à toutes les Franciliennes de bénéficier librement des espaces publics.

➤ Dispositif de soutien aux « Quartiers populaires et territoires ruraux »

Cet appel à projets annuel vise notamment à soutenir toute action, à travers son axe 3, « **favorisant la place des femmes dans l'espace public** », celui-ci incluant la rue, les transports et les espaces de loisirs.

Cet axe répond à plusieurs objectifs :

- Favoriser la mixité des espaces publics à travers des actions de sensibilisation, formation, actions légales...
- Lutter contre les violences faites aux femmes, notamment les agressions sexistes et sexuelles au sein des espaces publics.
- Développer les bonnes pratiques : entrepreneuriat des femmes, insertion, accès au sport...

**En 2023, 10 projets ont été soutenus sur cet axe pour un montant global de 136 000 €**, sur un budget total de 1,3 million d'€. **13 000 Franciliennes** pourront bénéficier directement des projets financés par ce dispositif régional.

**ZOOM SUR...**

L'association **Chez Moi & Mes Enfants** est soutenue à hauteur de 5 000 € pour la mise en place d'un tiers-lieu permettant de prendre en charge les mères de familles monoparentales et leur redonner leur place au sein de l'espace public. Plusieurs services de prise en charge sont ainsi mis à disposition, dont l'accès aux droits, aux aides administratives, psychologiques, etc. Enfin, le projet vise à renforcer l'accessibilité à la pratique sportive des mères en situation de monoparentalité, en faisant de la pratique sportive un moyen de développer sa confiance en soi et de repousser ses limites.

➤ Dispositif de « soutien aux initiatives d'urbanisme transitoire »

**L'urbanisme transitoire** consiste à redonner de la valeur à des lieux délaissés, dans l'attente de leur transformation, pour y tester de nouveaux usages. Plusieurs associations et collectivités ont porté des projets visant à amorcer, accélérer ou tester des projets d'aménagement et à les accompagner au travers de programmations variées (actions artistiques et culturelles, participation citoyenne, activités économiques et sociales, agriculture urbaine). Ces projets visent ainsi à améliorer le cadre de vie des Franciliens et Franciliennes. En effet, la majorité des initiatives sont portées par des structures associatives acteurs de l'économie sociale et solidaire qui par nature **intègrent fortement des principes d'égalité femmes-hommes**.

**ZOOM SUR...**

**La ville de Sarcelles** est soutenue à hauteur de 75 000 € pour son projet « *Les terrasses du monde* », visant à incarner des valeurs nouvelles dans le fonctionnement de l'espace public d'un grand ensemble autour de la place des femmes. Un lieu consacré hébergera le Conseil des femmes citoyennes de Sarcelles (45 femmes) pour sensibiliser et faire connaître le droit des femmes. L'association a déjà réalisé un tour des cafés du quartier pour noter ceux dans lesquels elles sont bien accueillies.

## 2. ACCOMPAGNER LES FRANCILIENNES EN DIFFICULTE

Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés. Du fait des inégalités persistantes, les femmes peuvent se retrouver davantage en difficulté : parmi les 24% de la population en situation de pauvreté dans la région<sup>7</sup>, les femmes sont souvent les plus vulnérables. La Région accorde ainsi une attention particulière aux Franciliennes dans le besoin.

### 2.1. Soutenir les femmes vulnérables

La politique régionale prévoit plusieurs actions de soutien aux Franciliennes vulnérables, dans la continuité des préconisations régionales consécutives à la remise du rapport d'évaluation et de propositions sur les femmes en grande exclusion et en situation de rue en Île-de-France. Face au constat selon lequel les femmes représentent près de 40% des adultes sans domicile fixe, la Région a décidé d'agir significativement à travers les dispositifs présentés ci-après.

#### ➤ Appel à projets « femmes en difficulté »

Dans le cadre de son action solidaire envers les plus vulnérables, la Région soutient des projets associatifs destinés aux femmes en difficulté, via un appel à projets. Ces actions visent l'accompagnement pluridisciplinaire des femmes pour leur faciliter l'accès aux droits, à l'emploi, à la santé... **En 2023, 21 projets ont été soutenus à hauteur de 364 114 € bénéficiant à plus de 14 809 femmes.** Les principales thématiques couvertes par les projets sont l'insertion socio-professionnelle, l'insertion sociale, la lutte contre les violences faites aux femmes, la santé des femmes et l'accès aux droits.

La Région s'engage à travers ce dispositif à la lutte contre la précarité menstruelle. En effet, l'accès des femmes à des produits périodiques renvoie à la fois à des questions de santé publique, de préservation de la dignité humaine et de lutte contre la précarité. Ce sont près de **4 millions de femmes en France qui sont victimes de précarité menstruelle.**

#### **ZOOM SUR...**

L'association **Dons Solidaires** est soutenue à hauteur de 35 000 € pour lutter contre la précarité féminine auprès de plus de 80 000 franciliennes. Grâce au soutien régional, celle-ci a pu distribuer en 20 000 livrets « les règles on sang parle »<sup>8</sup>, dans le cadre de son triptyque d'intervention « collecter, distribuer et sensibiliser ».

Le **Secours Populaire d'Île-de-France**, un des grands partenaires de la Région Solidaire, est soutenu à hauteur de 30 000 € pour fournir des protections hygiéniques aux femmes en situation de précarité et pour la sensibilisation et la formation des bénévoles sur le sujet.

<sup>7</sup> Insee, Panorama de la pauvreté en Île-de-France : une diversité de situations individuelles et territoriales (2023).

<sup>8</sup> Disponible sur internet :

<https://www.donsolidaires.fr/web/image/247692?unique=102b481d21686299ffa4164fd3f06222cac7d9d4>

➤ Lutte contre la précarité menstruelle des jeunes filles

Par ailleurs, l'accès aux protection périodiques comporte également des enjeux éducatifs, sociaux et de santé. En effet, la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons se traduit également par **des actions de sensibilisation autour du tabou des règles et de l'accès aux protections périodiques**.

En milieu scolaire, **6 % des jeunes filles (et jusqu'à 12 % dans les milieux les plus précaires) auraient déjà manqué les cours car elles n'avaient pu se procurer de protections**. Dans la population générale, en France, une femme sur dix renoncerait à changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire, faute de moyens financiers<sup>9</sup>.

Afin de réduire ces inégalités, qui affectent notamment les jeunes filles élèves dans les lycées franciliens, la Région a lancé en 2020 une expérimentation dans 31 lycées au total couvrant 13 000 jeunes, portant sur l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites dans des lycées. Composées de matériaux biologiques, sourcés, traçables, les protections périodiques fournies répondent aux meilleurs standards sanitaires et écologiques disponibles actuellement.

**En 2021, ce dispositif a été généralisé à l'ensemble des lycées publics d'Île-de-France et aux lycées privés sous contrat qui souhaitent s'y inscrire**. Le lieu d'installation de ces distributeurs est laissé à l'appréciation des lycées et les frais de fonctionnement induits sont intégralement pris en charge par la Région. Des projets éducatifs autour des questions d'égalité, de santé et d'accès aux droits sont menées en complément afin que la mise à disposition gratuite des protections périodiques s'inscrive dans un cadre éducatif plus large, au bénéfice de tous les élèves, filles comme garçons.

**Ce dispositif, renouvelé tous les ans, améliore de façon concrète la condition d'études des jeunes filles, en particulier des plus défavorisées, contribuant à réduire les inégalités entre les filles et les garçons, et celles entre territoires et entre les catégories sociales.**

➤ Les femmes en situation de handicap

**La Région soutient la lutte contre la double discrimination qu'entraîne le fait d'être femme et handicapée** dans tous les domaines : l'accès à l'emploi, l'exposition aux violences, l'accès à la sante... C'est notamment le cas des **femmes autistes**, qui sont en moyenne diagnostiquées 4,3 années plus tard que les hommes<sup>10</sup>. Cette discrimination était, à l'origine, liée à la manière dont les études autour de l'autisme ont été construites et ce n'est que très récemment que la recherche s'est intéressée à l'influence du genre sur les manifestations des comportements autistiques. Des caractéristiques propres à l'autisme féminin ont depuis été décelées mais demeurent largement étrangères aussi bien au grand public qu'aux outils de diagnostic clinicien. Les femmes handicapées courent entre 1,5 et 10 fois plus de risques d'être victimes de violences physiques ou sexuelles<sup>11</sup>. Neuf femmes autistes sur dix sont en effet victimes de violences sexuelles, et ce, dès le plus jeune âge<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> IFOP-Dons solidaires, 2019.

<sup>10</sup> Begeer S, Mandell D, Wijnker-Holmes B, et al. 2013 Sex differences in the timing of identification among children and adults with autism spectrum disorders. Journal of Autism and Developmental Disorders 43(5): 1151–1156

<sup>11</sup> Human rights watch, « Human Rights for Women and Children with Disabilities », 2012 (page 5).

<sup>12</sup> Association francophone de femmes autistes (2022).

Face à ce constat, la Région a mis en place en septembre 2023 un **règlement d'intervention en faveur des personnes vivant avec un Trouble du Spectre Autistique (TSA)**. Celui-ci porte notamment une attention particulière aux spécificités des femmes autistes en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, avec pour objectifs de :

- **Soutenir des projets spécifiques** sur les violences faites aux femmes ayant des TSA.
- **Créer des Plateformes de Diagnostic de l'Autisme de Proximité (PDAP) et des Plateformes de Coordination et d'Orientation (PCO)**, pour renforcer les solutions de diagnostic de proximité dans chaque département francilien.

Par ailleurs, la Région soutient **l'événement « Trophées des femmes en EA & ESAT »** organisé par RéseauH qui récompense une action, un accompagnement, une formation, une innovation, une création d'activité, un fait remarquable, un partenariat, une coopération, réalisée par une professionnelle en EA ou ESAT<sup>13</sup>. Les objectifs de ce soutien sont multiples :

- Favoriser le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en situation de handicap, dans l'ESS.
- Partager des pratiques innovantes pour promouvoir les innovations dans ce secteur.
- Favoriser les achats responsables aux structures du handicap, à travers notamment la mise en visibilité de la diversité des savoir-faire et compétences (valorisation de 10 secteurs et compétences métiers forts dans le secteur du handicap).
- Mettre en lumière des parcours professionnels de femmes en EA et en ESAT.
- Encourager la professionnalisation des personnes en situation de handicap.

➤ Proposer des séjours de répit

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

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

En 2023, des séjours de répit ont été mis au profit de **82 femmes victimes de violences et leurs enfants**. Elles ont bénéficié d'un montant de 7 188 €, sous la forme de tickets loisirs. Ces séjours de répit permettent ainsi de favoriser l'éloignement de leur milieu de vie habituel et de se reconstruire dans un environnement nouveau et apaisé.

---

<sup>13</sup> Les ESAT et EA sont des structures qui emploient et accueillent majoritairement des personnes en situation de handicap.

## 2.2. Favoriser l'accès au logement

### ➤ La réservation des logements sociaux pour les femmes

Dans le secteur du logement, l'intervention de la Région s'appuie essentiellement sur les **organismes HLM et la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF)**, association qui lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants.

Les **organismes HLM sont des acteurs importants de l'égalité femmes-hommes**, non seulement en leur qualité d'employeurs, mais aussi dans le cadre de leur mission. Ainsi, la convention collective nationale du personnel des OPH et société de coordination a été modifiée en 2020 avec les objectifs suivants :

- Déterminer les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage (notamment en matière de rémunération) tendant à remédier aux inégalités constatées.
- Assurer une parité dans le temps y compris dans les plus hautes catégories de la classification et sur l'ensemble des métiers du secteur.
- Mettre à disposition des outils pour prévenir et agir contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Définir au niveau de la branche les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés à demander aux OPH pour mesurer concrètement l'avancée des actions entreprises.
- Favoriser la mixité au sein des métiers et dans les différents niveaux de responsabilité.

En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et du décret du 8 janvier 2019, **un index de l'égalité femmes-hommes doit être calculé, mis à jour et publié chaque année par les entreprises**. Cette obligation pèse également sur le secteur HLM.

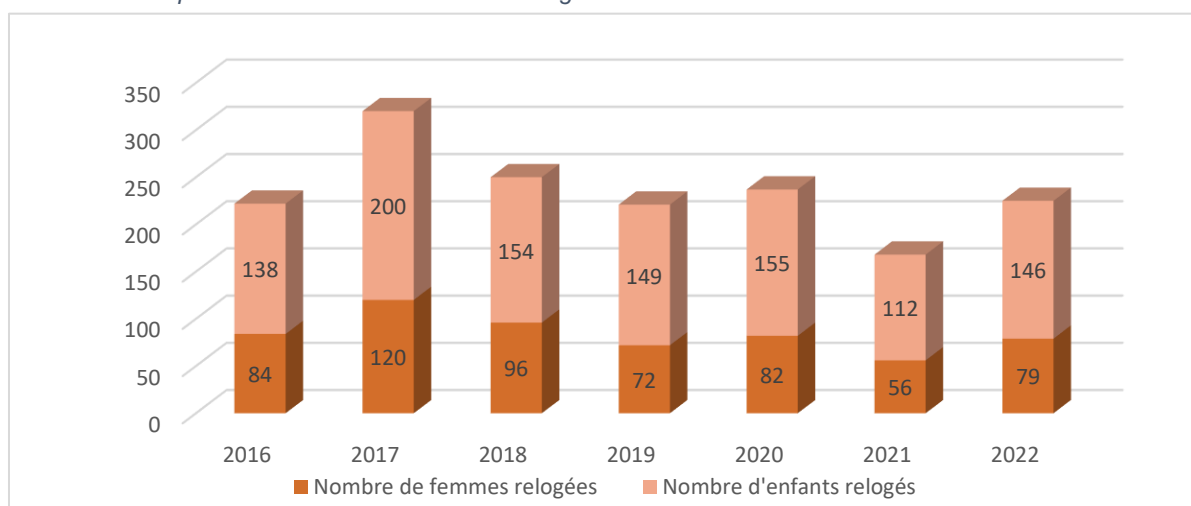
Par ailleurs, grâce à une convention triennale de partenariat avec la FNSF, la Région réserve une partie des logements sociaux issus de son propre contingent à destination des femmes en difficulté, victimes de violences. En 2022, sur 926 logements proposés par les bailleurs, **13% ont été attribués à la FNSF pour reloger des victimes de violences conjugales et leurs enfants**, ce qui représente 125 logements pour 225 personnes. **Depuis 2016, ce sont 913 logements qui ont été mis à disposition de la FNSF permettant ainsi de reloger un total de 1643 femmes et enfants.**



Tableau iii : Relogement des femmes et enfants par la FNSF

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Nombre de logements remis	127	184	136	121	117	103	125	913
Nombre de femmes relogées	84	120	96	72	82	56	79	589
Nombre d'enfants relogés	138	200	154	149	155	112	146	1054
<b>Total de personnes relogées</b>	<b>222</b>	<b>320</b>	<b>250</b>	<b>221</b>	<b>237</b>	<b>168</b>	<b>225</b>	<b>1643</b>

Tableau iv : Répartition des femmes et enfants relogés



Parmi ces femmes relogées, 81% avaient au moins un enfant, 35% étaient en CDI et 6,2% étaient en situation de handicap. Concernant les démarches judiciaires, 16% des femmes relogées étaient bénéficiaires d'une ordonnance de protection et près de 70% des femmes avaient déposé au moins une plainte auprès des services de Police et de Gendarmerie.

➤ L'hébergement et l'accueil des femmes en difficulté

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

La Région accorde ainsi une importance particulière à la situation des femmes en difficulté, notamment celles victimes de violences familiales et conjugales. **Cet engagement se traduit en 2023 par le soutien à 8 structures pour un montant de 326 228 €, visant environ 3 000 femmes.**

### ZOOM SUR...

La **ville d'Evry Courcouronnes** est soutenue à hauteur de 12 400 € dans le cadre de sa stratégie locale de sécurité et de prévention de la délinquance dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elle met à disposition d'une association gestionnaire deux logements permettant la mise à l'abri de femmes victimes de violences et leurs enfants.

#### ➤ Zoom sur les Maisons Région Solidaire

Les Maisons Région Solidaire sont des lieux d'hébergement, de réinsertion, de resocialisation en lien avec des professionnels de santé. Depuis la fin de l'année 2019, **la Croix Rouge Française et Seine Ouest Insertion accueillent sur les sites de Clichy la Garenne et Issy les Moulineaux des personnes sans-abri** qui dormaient dans les couloirs du métro, grâce à l'ouverture de structures de **120 places et de 12 places**.

Dans le souci de permettre un accueil dédié aux femmes, la **Maison des femmes** a été créée sur le même modèle en 2021 et gérée par l'association Aurore, avec une capacité de 95 places. **Le site accueille 73 femmes isolées et 22 places pour les familles**. Cette mixité des publics permet des interactions intéressantes. Sur les 95 places proposées sur le site de Nation, la Région, la direction régionale et interdépartementale de l'Hébergement et du Logement (DRIHL) et Aurore ont convenu que **30 places seront dédiées aux publics orientés par le Recueil social**. Ainsi, l'orientation des femmes sans-abri vers la Maison des femmes se fera en bonne coordination entre Aurore, le Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO) et le Recueil Social.

Le fait que ce soient des lieux à taille humaine, sécurisés, avec un personnel compétent, présent en continu et travaillant sur le long terme, a permis d'améliorer considérablement la situation des personnes accueillies dans leur autonomie, le retour à l'emploi, la formation, l'ouverture de droits et la reprises des soins.

Le fonctionnement de la Maison Région Solidaire dédiée aux femmes est **financé à part égale par la Région Île-de-France et l'Etat à hauteur d'1,2 million d'€ chacun**. En effet, dans le cadre du **CPER 2021-2027**, l'État et la Région se fixent comme objectifs de maintenir, voire de développer des Maisons Solidaires ouvertes aux femmes vivant à la rue, femmes en souffrance ou femmes victimes de violences où elles peuvent bénéficier d'un lieu d'hébergement mais aussi de soins, de réinsertion et de resocialisation.

### 3. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

**La Région a déclaré « Grande cause régionale 2017 » la lutte contre les violences faites aux femmes**. Depuis, ce sont plus de **18 millions d'€** qui ont été consacrés à la lutte contre les violences faites aux femmes par la Région Île-de-France, investissement et fonctionnement confondu. L'ensemble des problématiques est pris en compte, soit l'accueil des femmes victimes, l'aide juridictionnelle, le soutien à l'hébergement pérenne ou la sécurité des femmes, notamment dans les transports en communs franciliens.

### 3.1. Soutenir le secteur associatif

➤ Appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants »

La Région lance annuellement un **appel à projets spécifiquement dédié à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes**, quel que soit leur âge, et en particulier le harcèlement y compris le cyberharcèlement, les violences physiques et sexuelles, les violences intrafamiliales, le proxénétisme, les mutilations sexuelles, le mariage forcé, l'enfermement au domicile, le port du voile intégral forcé, les restrictions de circulation et de présence dans l'espace public, les violences patrimoniales (interdiction de travailler, interdiction de disposer de moyens de paiement, captation de biens...) ou encore pour les plus jeunes l'abandon de scolarité imposé et plus généralement, toutes les violences interdites par la loi ou contraires aux valeurs de la République.

**En 2023, 31 structures ont été soutenues pour un montant de 347 000 €. Près de 310 600 personnes vont ainsi être directement bénéficiaires des actions portées.**

#### **ZOOM SUR...**

**La Fondation des femmes** a été soutenue à hauteur de 20 000 € pour développer la Force juridique afin de faciliter l'accès au droit des victimes de violences sexistes et sexuelles en Île-de-France. Elle met en place un programme de partenariat avec des avocats pour que les victimes puissent avoir un accès gratuit, soutient le plaidoyer institutionnel des associations pour faire avancer les droits des femmes et réalise une action contentieuse stratégique pour assurer le droit des femmes dans la jurisprudence.

➤ Dispositif pour l'« Aide aux victimes d'infractions pénales »

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

**En 2023, 27 structures ont ainsi été financées pour un montant global de 486 667 €** pour la mise en place de projets spécifiquement dédiés à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles.

### ZOOM SUR...

Le **CIDFF 94** est soutenu à hauteur de **16 000 €** pour assurer les missions suivantes :

- Accueil, écoute, informations et orientation à toute personne victime d'une infraction pénale ;
- Repérage, accueil, écoute, informations, accompagnement et orientation des femmes victimes pénales ou non de violences sexistes : violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles, prostitution... ;
- Application des dispositifs et mesures mis en œuvre par le SADJAV–France Victimes : victimes pénales, SDAV, co-référent victimes d'attentats et accidents collectifs ;
- Action de proactivité pour une mise à disposition et un accompagnement de toutes femmes victimes de violences conjugales ayant déposé plainte ;
- Association co-porteuse du bracelet anti-rapprochement (BAR) et accompagnement des victimes, en bénéficiant d'une convention avec les acteurs du BAR.

#### ➤ Accompagner les femmes en « Grave Danger »

La Région s'est engagée depuis 2017 pour le **soutien du Téléphone Grave Danger (TGD), notamment en demandant que chaque département francilien puisse en bénéficier**. À la suite d'une évolution émanant du ministère de la Justice, elle poursuit son action en subventionnant les associations référentes des départements franciliens, soit **un financement du dispositif à hauteur de 209 650 € en 2023 en faveur de 8 associations**.

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

### 3.2. Agir en faveur de la sécurité des femmes dans les transports

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

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

En 2019, l'Institut Paris Région publie une enquête sur le sentiment d'insécurité en Île-de-France<sup>14</sup>. Il apparaît que 54% des femmes ont peur dans les transports, et que 6 femmes sur 10 craignent une agression ou un vol dans les transports franciliens, contre 3 hommes sur 10.

Le numéro unique 31 17, généralisé au réseau RATP en 2017, **permet d'alerter les équipes de la RATP et de la SNCF 7/7 jours et 24/24 heures** pour signaler rapidement un danger se déroulant à bord d'un

<sup>14</sup> Institut Paris Région, Victimation et sentiment d'insécurité en Île-de-France, 2019.

train ou dans une gare : vol, agression, harcèlement ou toute autre situation représentant un risque pour sa sécurité personnelle ou celle des autres voyageurs.

Ces outils permettent de signaler les cas de harcèlement et de rappeler l'importance de déposer plainte auprès des services de Police ou de Gendarmerie en cas d'agression ou harcèlement dans les transports afin qu'une enquête puisse être ouverte. Depuis juin 2021, ces sollicitations 31 17 arrivent directement au Poste de Commandement National de Sûreté de la SNCF pour une prise en charge plus efficace et plus rapide.

Entre les mois de janvier et octobre 2023, **14 899 appels et messages ont été adressés au 31 17, dont 751 concernant des faits de violences sexistes et sexuelles.**

Afin de rendre ce dispositif plus efficace, le Centre Hubertine Auclert a réalisé un audit en 2020, à la suite duquel plusieurs préconisations ont été appliquées :

- **Les écoutants ont été formés aux problématiques spécifiques de violences sexuelles et sexistes** et cette formation sera approfondie pour disposer dans les équipes des écoutants d'experts de ces sujets.
- **L'intervention des équipes de sûreté ou des forces de l'ordre dans les cas de viols et/ou d'agressions sexuelles est aujourd'hui systématisée.** Toute alerte 31 17 est traitée comme un fait de sûreté et peut donner lieu à une intervention d'une équipe de la SUGE (sûreté ferroviaire) ou du Groupe de protection et de sécurité des réseaux (GPSR), ou par les forces de l'ordre via le transfert du signalement au CCOS. Dans le cas des violences sexuelles et sexistes, un sms est systématiquement envoyé à la victime, avec une orientation pour aide et conseil au 3919 ou vers [arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide](https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide)
- **Une campagne de communication a été lancée le 7 novembre 2022** afin de mieux faire connaître le 31 17 notamment pour les signalements de violences sexuelles et sexistes. Elle est réalisée par la Région Île-de-France, Île-de-France Mobilités, la RATP et Transilien SNCF, et est visible sur l'ensemble du réseau de transport en commun d'Île-de-France Mobilités afin de sensibiliser les voyageurs à la lutte contre le harcèlement.

Cette campagne a été renouvelée en 2023.

L'enjeu est de faire connaître à l'ensemble des voyageurs les dispositifs d'alertes existants permettant d'apporter des réponses concrètes face aux situations de violences et particulièrement face aux violences sexistes et sexuelles en faisant connaître les outils de signalement du harcèlement comme les numéros d'alerte (31 17 et SMS 31 17 7) les bornes d'appel ou bien encore inciter à prévenir les agents présents dans les transports publics. Chaque alerte fait reculer le harcèlement dans les transports.

Parallèlement, le Gouvernement a lancé, en lien avec la RATP et la SNCF, la campagne « **Levons les yeux** » qui comprend des affichages en gares et stations, avec le renvoi vers un guide en ligne, visant à sensibiliser et apprendre à repérer les situations de violences sexistes et sexuelles, tout en proposant des clés pour permettre à tous de réagir.

- Soutien du programme *stand-up*

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

- Soutien au programme de Safe place Umay

Depuis décembre 2023, sur le réseau RATP **sont labellisés des commerces en station qui permettent d'accueillir et de prendre en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles**. Dans ces lieux labellisés, les personnels sont formés à la prise en charge des victimes.

- Généralisation de la descente à demande les bus circulant après 22h sur l'ensemble des réseaux franciliens

Cette mesure permet à tous les voyageurs, en particulier aux femmes, de se sentir plus en sécurité en se rapprochant de leur destination avec un temps de trajet à pied raccourci. Toute personne souhaitant descendre du bus entre deux arrêts habituels doit le signaler à l'avance au conducteur pour qu'il puisse s'arrêter et stationner sans danger.

Ce service est aujourd'hui déployé par les opérateurs d'Île-de-France Mobilités **sur l'ensemble des lignes régulières circulant après 22h dans le cadre des DSP, y compris le réseau RATP depuis septembre 2023**.



➤ Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité dans les transports

Depuis 2016, Île-de-France Mobilités a financé le recrutement et la mise en place d'agents supplémentaires sur le réseau francilien. **Ce sont près de 4 000 agents déployés sur l'ensemble des réseaux franciliens afin de garantir la sécurité de vos trajets soit un total.**

Les personnels sont formés à la prise en charge des victimes de harcèlement. Depuis 2016, tous les agents RATP en contact avec les voyageurs reçoivent une formation dédiée (connaissance du cadre légal, moyens de lutte et d'alerte dans les transports publics). **Cette formation a été suivie par les 6300 agents des gares et stations et 1000 agents GPSR.** SNCF Transilien a également engagé la formation de ses agents en 2017 (repérer les comportements déviants lors de leurs tournées, prise en charge, écoute et reconnaissance du statut de victime, orientation vers la police).

**Les opérateurs ont également renforcé leur présence auprès des victimes.** La RATP a notamment réalisé avec la Préfecture de police un **flyer « Je suis victime »**. Cette plaquette à la disposition des agents de station permet un meilleur accueil des victimes et une meilleure prise en charge (prise en charge par taxi si nécessaire, contact des services de police pour faciliter le dépôt de plainte...).

Et parce que la sécurité de chacun dans les transports est une priorité et qu'il est essentiel de gagner en réactivité, Île-de-France Mobilités **va créer une direction de la sûreté** en son sein qui sera notamment chargée de :

- **Coordonner la politique de sûreté** des opérateurs et les agents de sécurité privés déployés sur le réseau francilien.
- **Diriger l'action d'une nouvelle force** : la brigade régionale de sécurité des transports d'Île-de-France Mobilités et qui comprendra des agents capables d'intervenir et être projetés partout en Île-de-France.

Les études juridiques et opérationnelles puis la mission de configuration devront préciser le fonctionnement et les modalités d'intervention de cette entité.

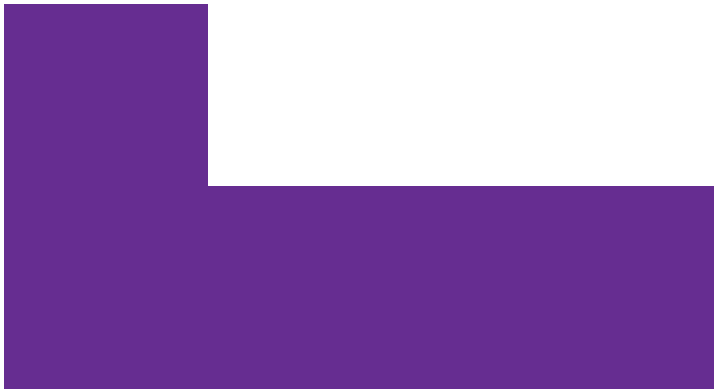
➤ Une meilleure coordination de la sûreté : le CCOS (Centre de coordination opérationnelle de sécurité)

Sous l'impulsion de la Présidente, le **centre de coordination opérationnelle de sécurité (CCOS) est financé par Île-de-France Mobilités à hauteur de 8,5 millions d'€** et placé sous l'autorité du préfet de police. Inauguré en juillet 2022, ce centre joue un rôle important dans la coordination des actions de sûreté sur le réseau. Implanté au cœur de la Préfecture de Police, le CCOS réunit 7jours/7 et 24h/24, des agents de la SNCF, de la RATP et de la police sous l'autorité du préfet de police, afin de mieux organiser les missions de terrain et couvrir plus efficacement encore le réseau de transports.

## **Annexe 2 - Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026**



**PLAN  
D'ACTION  
ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
2024/2026**



CONSOLIDER **L'ÉGALITÉ**  
**PROFESSIONNELLE** FEMMES-HOMMES  
À LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

La Région Île-de-France a posé, grâce à son plan 2020/2023, de solides bases pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

Le nouveau plan doit désormais approfondir le mouvement en interne et le faire rayonner en externe grâce à son exemplarité. Travaillé avec les agents de la Région, il se veut vecteur d'innovation RH

# LA CONSTITUTION D'UNE BASE SOLIDE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES À LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

**La Région Île-de-France** a déployé son plan égalité professionnelle femmes-hommes 2020/2023 pour consolider des acquis et pratiques déjà bien établis puisqu'ils avaient conduit à la labellisation par l'AFNOR en 2020. Les 72 actions du plan structurent les activités RH autour du principe d'égalité femmes-hommes et constituent un socle de valeurs qui irrigue toutes les politiques sur des champs aussi larges que la communication, la vie professionnelle de l'agent et sa carrière, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle et l'exemplarité vis-à-vis de nos partenaires extérieurs. Portée par un réseau de référents, la politique régionale en matière d'égalité a désormais une assise solide en matière RH.

**L'égalité professionnelle** est systématiquement intégrée à chaque nouvelle politique RH, tant dans sa formulation, que dans son suivi et ses indicateurs. Elle est intégrée dans la politique de rémunération, permettant d'assurer la baisse de l'écart médian de rémunération entre les femmes et les hommes à 2.9% en 2022 et moins de 2% en 2023. Il était de 10.8% avant la mise en œuvre du plan.

Elle fait partie du socle de formation de tous les recruteurs, afin d'éviter tout biais au moment du recrutement et d'assurer la mixité des métiers.

La Région assure l'égal accès à la formation pour les femmes et les hommes, comme en témoignent les indicateurs genrés concernant les inscriptions.

Axe important du parcours professionnel, l'égalité professionnelle a contribué à l'essor d'une belle dynamique concernant les femmes souhaitant devenir encadrantes ; ainsi pour favoriser l'accès aux fonctions d'encadrement, la Région a créé le réseau « POTENTIELLES », conçu comme une pépinière mêlant encadrantes et aspirantes à l'encadrement afin de créer une émulation destinée à faire tomber les freins vers cette prise de responsabilité.

**Le plan 2020/2023** portait de grandes ambitions concernant la lutte contre toutes formes de comportements et violences sexistes. Le suivi rigoureux de chaque situation s'accompagne aujourd'hui d'une sensibilisation des encadrants que ce sujet doit interpellé dès les premiers signes.

**De manière plus large**, il a fallu réinventer la communication autour du sujet égalité professionnelle pour assurer la diffusion de cette culture auprès des agents : dans ce domaine, la créativité des services a permis de renouveler l'approche des événements en lien avec l'égalité pour en assurer une meilleure visibilité : semaine de l'égalité, quinzaine orange et semaine de la qualité de vie au travail ont désormais une vocation beaucoup plus pédagogique pour dépasser la simple diffusion d'informations.

**Une première journée de lutte contre les discriminations LGBTQIA+** a été initiée en 2023 ; cette action complétée par l'adhésion à l'association "l'autre cercle" ouvre la sensibilisation de tous sur les sujets liés à la diversité.

Afin de diffuser la culture de l'égalité, un réseau des référentes et référents égalité a été mis en place au siège ; ce réseau a vocation à être un relai auprès des directions sur toutes les questions d'égalité professionnelle et de contribuer au recensement régulier des dispositifs ayant un lien avec ce sujet. La prochaine étape sera d'élargir le modèle aux lycées.

**La vie professionnelle** doit s'équilibrer avec la vie privée et, à cet égard, l'employeur contribue par son action à assurer un cadre sécurisant pour les agents. La Région Île-de-France s'est fortement engagée dans l'aide à la parentalité par le biais d'un guide ainsi qu'en faisant largement connaître les prestations sociales proposées aux agents. Le télétravail, qui s'est installé de manière homogène dans les habitudes des agents du siège dès 2018, contribue à préserver cet équilibre.

**La sensibilisation faite par la Région** s'est également étendue à ses prestataires par la mise en place d'un questionnaire sur le respect de l'égalité professionnelle adressé aux titulaires de marchés régionaux. Ce sont aussi les partenaires régionaux du mouvement sportif qui sont sensibilisés à l'égalité femmes-hommes afin de renforcer la pratique sportive féminine. Plus largement, la Région œuvre à l'égalité professionnelle sur son territoire en finançant un grand nombre d'associations qui apportent des réponses adaptées pour lutter contre ces inégalités. Par ailleurs, le recensement des dispositifs permettant de promouvoir l'égalité et la mixité est fait à l'occasion du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Y sont décrites les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. En identifiant les inégalités et en définissant les actions à mener pour aller vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes, ce rapport est à la fois un élément de diagnostic et une base pour redéfinir les nouvelles actions. La communication externe peut ainsi promouvoir largement auprès des Franciliennes et des Franciliens l'action de la Région en la matière.

# UN PLAN ÉLABORÉ DE FAÇON PARTICIPATIVE

**Les agents de la Région Île-de-France** ont été sollicités pour alimenter de leurs constats et propositions la rédaction du bilan du plan en cours et pour élaborer le nouveau plan.

Ainsi 4 ateliers (2 ateliers encadrants siège et lycées et 2 ateliers agents siège et lycées) ont permis de dégager les préoccupations principales des agents en termes d'égalité professionnelle.

**Ce même travail a été accompli par le réseau des référents égalité** et prolongé par 2 concertations avec les organisations syndicales.

Ces échanges ont nourri le bilan et posé le cadre de la réflexion afin d'innover dans les actions proposées.

# DÉVELOPPER LA RICHESSE INDUITE PAR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Dans la continuité du plan précédent**, la Région Île-de-France va désormais focaliser son action sur les objectifs que la concertation avec les agents a dégagés comme étant prioritaires, tout en s'appuyant sur le cahier des charges de la labellisation AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». L'ambition de la Région est également de porter ce sujet aussi bien en interne en direction des agents, qu'en externe dans le cadre des politiques publiques.

**En matière d'égalité professionnelle**, une femme qui intègre la Région Île-de-France doit absolument être assurée qu'elle aura non seulement exactement les mêmes droits et les mêmes chances d'évolution qu'un homme mais que de surcroît, elle disposera d'une véritable opportunité, comme tout agent, de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle. Elle saura également que la plus grande vigilance est portée sur toutes les décisions impactant sa carrière afin qu'aucun biais lié à son genre ne la défavorise. Elle exercera ses missions en toute sécurité car aucune violence n'est tolérée.

Qu'elle soit agente du siège ou agente des lycées, elle évoluera tout simplement dans un environnement professionnel qui a fait de l'égalité femmes-hommes une véritable richesse.

**Pour cela, la Région Île-de-France revendique une politique "zéro tolérance"** en matière de violences sexistes et sexuelles et renforce son dispositif en consolidant sa cellule d'écoute et en mettant à disposition un bagage très opérationnel pour toute personne impactée ou souhaitant apporter son soutien à un(e) collègue : fiche pratique et complète et atelier d'auto-défense verbale. Le projet solidaire « Ma Région sûre » complète cette action, en direction des Franciliennes, en ouvrant la possibilité d'un endroit sûr pour les victimes et en mettant en place tout un dispositif d'aide aux victimes de harcèlement. C'est l'**AXE 1** du plan d'action qui répond à une forte demande, notamment des agents des lycées. La Région, en tant qu'employeur, veut garantir à tous ses agents un lieu de travail sûr et sain.

**Si de gros efforts ont permis en 3 ans de procéder aux rééquilibres généraux** en matière d'écart salarial pour arriver à un taux médian quasi nul, la Région s'engage à surveiller que les process mis en place préviendront bien leur réémergence. Il s'agira par exemple, de renforcer l'information des agents en amont de toute décision impactant la carrière et la retraite. La récente réforme des retraites conduisant à l'allongement de la carrière oblige désormais à être plus que jamais attentif au déroulement de carrière ; un travail approfondi sur la deuxième partie de carrière devra dresser un état des lieux professionnel genré pour réfléchir à de nouvelles propositions d'actions (**AXE 2**).

**Pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**, il est important de créer les conditions d'une grande fluidité entre ces deux aspects de la vie. Ainsi, les actions de l'**AXE 3** doivent-elles contribuer à l'allègement de la charge mentale liée à certains événements de vie. C'est l'ambition de la démarche « qualité aidant » destinée à faciliter l'organisation du travail de toute personne aidante, de l'analyse approfondie qui sera effectuée sur le télé-travail et ses conséquences sur la vie des femmes et des journées thématiques sur la parentalité et la santé destinées à clarifier pour toutes et tous les droits en la matière. Dans ce même souci de fluidité, la Région sera très attentive à l'utilisation des congés paternité avec un accompagnement individualisé auprès des personnes concernées et leur encadrant. Enfin, un travail visant à faciliter l'accès aux crèches ainsi qu'à la prise en charge de la perte d'autonomie d'un ascendant devra également contribuer à maintenir cet équilibre.

**Faire et faire savoir** ; l'évaluation du plan 2020 2023 met en lumière l'importance de la diffusion de la culture de l'égalité à la Région Île-de-France. Cet effort doit prendre un nouvel élan pour assurer chaque agent de l'engagement régional concernant l'égalité professionnelle. Il s'agit aujourd'hui d'être inventif et de proposer de nouveaux canaux de diffusion plus pertinents. Dans cet esprit, au sein de l'**AXE 4**, l'accent est mis sur une nouvelle approche de communication beaucoup plus tournée vers l'interaction et l'appropriation. Il s'agit également de se saisir de moments clés comme l'arrivée à la Région pour faire connaître la politique égalité professionnelle aux nouveaux arrivants.

**Ce plan d'action se doit également de rayonner en direction des Franciliennes et des Franciliens** à travers les politiques publiques. Il s'agit aujourd'hui d'assurer un recensement et une évaluation des dispositifs au regard du public bénéficiaire pour les réorienter si nécessaire. Et quoi de plus parlant pour toutes et tous qu'un modèle féminin pour inciter à dépasser les clichés : ce sera le sens d'une campagne de communication sur des femmes emblématiques à prendre en exemple, en lien avec l'actualité régionale (**AXE 5**).

**Pour mener à bien ces actions et accentuer la visibilité de l'égalité professionnelle** auprès de tous les agents de la Région, la gouvernance du plan va être renforcée par un comité de pilotage stratégique. Elle sera complétée par un maillage territorialisé destiné à assurer à chaque agent régional un relai en matière d'information. Une sensibilisation des adjoints-gestionnaires des établissements publics locaux d'enseignement sur lesquels la Région détient désormais l'autorité fonctionnelle est également prévue.

Un réseau d'ambassadeurs égalité professionnelle dans les EPLE viendra compléter le réseau des référents égalité du siège car toutes les mesures en la matière doivent désormais être connues de tous. Les organisations syndicales représentatives seront régulièrement consultées sur la mise en œuvre de ce plan (AXE 6).

## Le plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à la Région Île-de-France se décline donc de la manière suivante :

**AXE 1** Lutter contre les violences sexistes et sexuelles : assurer pour chacun un environnement de travail sûr et sain

**AXE 2** Sécuriser le parcours professionnel des agents de la région au regard de l'égalité professionnelle femmes-hommes

**AXE 3** L'égalité professionnelle, facteur du bien-être des agent·es et agents

**AXE 4** La culture de l'égalité professionnelle femmes-hommes

**AXE 5** Entraîner les partenaires vers plus d'égalité professionnelle

**AXE 6** Renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle

Chacun de ces axes se décompose en fiches-action très détaillées, précisant l'objectif poursuivi, le contexte incluant les bases déjà en place, la description de l'action, les intervenants qui en ont la charge et les indicateurs de suivi. Ce nouveau plan propose ainsi 38 nouvelles actions sur les 3 ans à venir.

Au-delà des actions ainsi définies et parce qu'une plus grande maturité des mentalités a vu le jour grâce au premier plan, ce second plan d'action sera évolutif. En tant que de besoin, des compléments pourront lui être apportés dans la mesure où leur réalisation pourra se

faire dans les meilleures conditions. L'esprit de ce plan d'action est donc l'adaptabilité permanente et la volonté profondément ancrée d'avancer et de s'améliorer en continu. Le bilan annuel des réalisations fera état de ces apports.

# AXE 1

Lutter contre  
les violences  
sexistes  
et sexuelles :  
assurer pour  
chacun un  
environnement  
de travail sûr  
et sain



# action 1.1

## SUIVI DE LA CELLULE D'ÉCOUTE « HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES »

### Objectif

**POUR SUIVRE ET AMPLIFIER LE SUIVI SCRUPULEUX DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES QUI SONT REMONTÉES À L'ADMINISTRATION AVEC L'OBJECTIF « ZÉRO TOLÉRANCE ».**

### Contexte

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination. Par ailleurs, l'article L. 131-3 du code général de la fonction publique (CGFP), ancien article 6 bis du statut général des fonctionnaires) précise qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

La Région est engagée contre toutes formes de violence par le biais d'actions de sensibilisation, d'ateliers, de formations, de sanctions. Les services s'investissent totalement pour traiter sans délai toute situation signalée. Un renforcement du dispositif doit permettre une plus grande efficacité de cette prise en charge encore trop méconnue des agents. Désormais, cette mission est confiée à l'IGRIF.

### Description de l'action

**L'objectif est d'exploiter au mieux et au plus vite les résultats recueillis** par la cellule d'écoute et de diligenter une enquête chaque fois que nécessaire. Un suivi statistique permettra de recenser de façon différenciée le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes. La cellule d'écoute établit un bilan annuel dans lequel sont répertoriés l'historique et la suite donnée par l'administration aux différentes situations. Une nouvelle visibilité doit être donnée à ce dispositif qui reste trop méconnu des agents, grâce à une grande campagne de communication. Pour compléter cette visibilité et apporter tout son poids à la prise en compte de cette question, la Région Île-de-France va intégrer la notion de "lieu de travail sûr et sain" dans sa marque employeur. Cette action est complétée par la fiche 1-4 sur la mise en valeur du projet solidaire « Ma région sûre ».

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction de l'expérience travail et Direction des Talents</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Réalisation d'études approfondies à la suite des signalements</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Toute la durée du plan</b>

# action 1.2

## DIFFUSER LA FICHE RÉFLEXE SUR LES PERSONNES DE RÉFÉRENCE ET LES NUMÉROS UTILES EN CAS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

### Objectif

**FAIRE CONNAÎTRE LA FICHE RÉGIONALE** SYNTHÉTISANT TOUTES LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES AUX AGENTS VICTIMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, INFORMATIONS À CONNAÎTRE AUSSI BIEN DANS LE CADRE DU TRAVAIL QUE POUR LA VIE PRIVÉE ET À METTRE ÉGALEMENT À DISPOSITION DES COLLÈGUES TÉMOINS QUI PEUVENT ÊTRE UN RELAI SUR LE SUJET.

### Contexte

**En se basant sur les chiffres qui paraissent régulièrement** au niveau national, le nombre de femmes victimes de violences sexistes et sexuelles reste préoccupant malgré la mobilisation de nombreux opérateurs. De façon quotidienne, les femmes sont l'objet de violences sexistes et sexuelles qui peuvent les désarmer, les fragiliser et ainsi modifier leur propre comportement dans l'espace public. De manière générale, les fiches rédigées pour les agentes par le pôle Ressources Humaines sur les informations à connaître n'ont pas l'audience espérée. Une fiche synthétique doit donc être mise à disposition par de nouveaux canaux de diffusion.

### Description de l'action

**La diffusion de la fiche réflexe sur les violences sexistes et sexuelles** vise à donner aux agentes des informations utiles pouvant les aider à s'orienter vers des personnes ressources ou à se documenter pour se renforcer. Ces informations doivent être pratiques et doivent recenser les aides mises à disposition, ce que ce soit en interne à la Région comme en externe : numéros utiles à l'Inspection générale et au Pôle RH, descriptif des procédures d'aide, mais aussi annuaire des services de l'Etat concernés, assistantes sociales, centres d'urgences, associations locales, modalités d'obtention d'un logement d'urgence, etc. Un lien sera fait avec le projet solidaire régional d'accueil des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social /Inspection générale</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction de l'expérience travail</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Campagnes de diffusion</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2024</b>

# action 1.3

## METTRE EN PLACE DES ATELIERS D'AUTO-DÉFENSE VERBALE FACE AU HARCÈLEMENT DE RUE ET DANS LES TRANSPORTS

### Objectif

**REDONNER CONFIANCE AUX FEMMES** GRÂCE À QUELQUES BONNES PRATIQUES.

### Contexte

**La loi du 8 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** définit ce qu'est un outrage sexiste : c'est le fait "d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante". Ces faits se vivent notamment pendant les trajets domicile-trajet. Pour aider ses agentes, la Région a expérimenté lors de la quinzaine orange 2022 l'atelier d'auto-défense d'Île-de-France Mobilités. Ces 2 ateliers ont rencontré beaucoup de succès. C'est sur ce modèle qu'il est proposé d'élargir le public.

### Description de l'action

**Travailler à la mise en place d'ateliers** dans un format qui permettraient à toutes les agentes et agents intéressés de s'inscrire à ce module, en tenant compte de la spécificité du public agents des lycées (éloignement). Il s'agit de donner les clés d'une posture de défense et de sensibiliser également tout un chacun sur le rôle à jouer en tant que témoin de violence.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction des talents/service formation</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Dates des ateliers Nombre de participants</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2025</b>

# action 1.4

## PROJET SOLIDAIRE « MA RÉGION SÛRE » : DISPOSITIF D'AIDE AUX VICTIMES DE VIOLENCES OU D'AGRESSION

### Objectif

**FAIRE SAVOIR QUE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE EST ATTENTIVE AU BIEN-ÊTRE ET À LA SÉCURITÉ DES FRANCILIENNES ET FRANCILIENS NOTAMMENT GRÂCE À LA MISE EN PLACE D'UN ACCUEIL D'URGENCE DANS LES LOCAUX DE LA RÉGION.**

### Contexte

À l'occasion du concours solidaire lancé par le Pôle Ressources Humaines, le projet « Ma Région Sûre » a remporté la majorité des suffrages des agents de la Région et a été lauréat du concours. Le projet a été soumis à délibération en septembre 2023 (RAPPORT N° CP 2023-342) La Région, par ce projet, entend poursuivre son action de soutien aux victimes sur son territoire dans un esprit d'efficacité et ainsi, compte répondre au mieux à l'accompagnement des victimes sur le territoire.

### Description de l'action

**Ce projet se décline sur trois grands axes :**

#### UN BUREAU D'AIDE AUX VICTIMES

Celui-ci permet, au sein des locaux du siège de la région Île-de-France, l'accueil et l'accompagnement des victimes de violence ou d'agressions grâce à une permanence physique. Le bureau sera mis en place par un marché public dont le titulaire devra fournir une prestation d'accompagnement psychologique et juridique gratuite avec ou sans rendez-vous pour l'ensemble des franciliens. Dans le cadre de la prestation, le titulaire devra assurer cette permanence pour les victimes suivantes :

- Les personnes victimes d'agressions et harcèlement sexuel et/ou sexiste ;
- Les personnes victimes d'agressions et harcèlement sexuel et/ou sexiste dans les transports en commun ;
- Les femmes victimes de violences conjugales ;
- Les personnes victimes de discriminations liées à l'orientation sexuelle ;
- Les touristes victimes d'agressions sexuelles et sexistes durant les Jeux Olympiques 2024 ;
- Les victimes de terrorisme ;

- Les forces de l'ordre et de secours blessés lors de l'exercice de leurs missions.

#### UN LAB' DE PRÉVENTION ET D'INNOVATION

Un « lab de la prévention » sera également créé pour réfléchir à toutes les actions et projets en matière de prévention, d'aide aux victimes qui contribueraient à la lutte contre le harcèlement. Le titulaire du marché « Ma région sûre » devra également animer des prestations de sensibilisation et de prévention prévues dans le cadre du marché. L'objectif de ce dispositif est de promouvoir l'innovation et le développement d'idées d'actions et projets en matière d'aide aux victimes avec l'ensemble des partenaires associés au projet.

#### LIEU SÛR

En complément, le dispositif d'aide aux victimes de violences et d'agressions permet à toute personne circulant dans l'espace public de venir se réfugier au sein du siège à Saint-Ouen, 24h sur 24, grâce à la présence du service de sécurité des sites. Elle y sera accueillie le temps d'appeler les secours. Le lieu sûr sera également géolocalisable via différentes applications d'aide aux victimes.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de personnes aidées</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Pendant la durée du plan</b>



# AXE 2

Sécuriser  
le parcours  
professionnel  
des agentes  
et agents  
de la Région  
au regard  
de l'égalité  
professionnelle  
femmes-  
hommes

# action 2.1

## ÉLABORER UN PROGRAMME D'AIDE À L'OBTENTION DU CONCOURS DE CATÉGORIE B POUR LES AGENTES ET AGENTS DE CATÉGORIE C

### Objectif

**FAIRE PROGRESSER LES AGENTES ET AGENTS DE CATÉGORIE C, ET NOTAMMENT CELLES ET CEUX OCCUPANT UN POSTE DE CATÉGORIE B, POUR LEUR ACCORDER UNE RECONNAISSANCE STATUTAIRE ET FINANCIÈRE.**

### Contexte

**Dans le déroulement d'une vie professionnelle**, l'occupation d'un poste de catégorie supérieure à celle de l'agent est possible au vu de ses compétences. A la Région Île-de-France, grâce au plan égalité 2020/2023, ces agents sont rémunérés sur la base de la catégorie du poste. Néanmoins, compte tenu des ratios permettant l'avancement de grade ou la promotion interne, il est très rare de pouvoir les nommer rédacteur ou technicien. Seuls les concours leur permettent véritablement d'évoluer au sein de la fonction publique en changeant de cadre d'emplois. Il est donc nécessaire de faciliter la réussite de ces concours. Cette mesure profitera également à tout agent de catégorie C souhaitant progresser.

### Description de l'action

**Cette action vise à élaborer un programme d'aide** à l'obtention du concours B pour les agentes et agents C. Un programme d'aide à l'obtention du concours pourra les inciter à se lancer dans l'aventure avec un accompagnement spécifique et une formation idoine.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction des Talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre d'inscrits au parcours/nombre de réussite aux concours</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Dernier trimestre 2024</b>

# action 2.2

## ÉLABORER UNE FICHE RÉFLEXE SUR LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION

### Objectif

**FORMER LES ENCADRANTS EN CHARGE D'UN RECRUTEMENT À LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET À L'AMÉLIORATION DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS.**

### Contexte

**Conformément à l'article L1132-1 du code du travail,** aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement sur la base de critères discriminatoires qui sont les suivants :

- Origine
- Sexe
- Situation de famille
- Grossesse
- Apparence physique
- Vulnérabilité particulière liée à la situation économique
- Nom
- Lieu de résidence
- État de santé
- Perte d'autonomie
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Âge
- Opinions politiques
- Activités syndicales

- Qualité de lanceur d'alerte
- Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
- Ethnie : appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée
- Nation : appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée
- Race prétendue : appartenance ou non-appartenance
- Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance

Les agents de la Région sont formés de manière à éviter toute discrimination lors des entretiens. A disposition, il y a des vidéos et une formation sur Teams. En complément, en 2023, un des objectifs pour les adjoints gestionnaires est de suivre cette formation. Il convient désormais de s'assurer que tout N+1 participant au recrutement ait un niveau d'information suffisant pour éviter tout risque.

### Description de l'action

**Cette action vise à créer une fiche réflexe** récapitulant les préconisations sur la non-discrimination, à remettre au N+1, avec les candidatures, lors de chaque recrutement (siège et lycées). Le service RH s'assurera, préalablement aux entretiens, que les préconisations et leurs sous-jacents sont bien assimilés par le recruteur.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction des Talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Production de la fiche réflexe</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>À partir de 2024</b>



# action 2.3

## CRÉER UN PARCOURS PROFESSIONNEL POUR INCITER LES FEMMES À PRENDRE DES POSTES D'ENCADREMENT DANS LES LYCÉES

### Objectif

**PROMOUVOIR LA PRISE DE RESPONSABILITÉS DES FEMMES ET LA MIXITÉ SUR LES POSTES D'ENCADREMENT DANS LES LYCÉES.**

### Contexte

En 2022, 5 373 femmes et 3 358 hommes composent les équipes d'agents régionaux dans les EPLE. Les chefs d'équipes sont en majorité des hommes (78% des 763 encadrants). Il convient de procéder à un rééquilibrage de ces chiffres et de faire en sorte que davantage de femmes candidatent aux postes de chef d'équipe, démarche aujourd'hui difficile pour la majorité d'entre elles. Si la Région forme régulièrement au recrutement sans discriminer, il est également nécessaire de lever certains freins personnels (garde d'enfants, temps de trajet, autocensure) pour que les femmes candidatent sur les postes d'encadrement. Cela suppose un parcours réfléchi à mettre en œuvre par les différents services RH.

### Description de l'action

Cette action vise à élaborer un parcours professionnel pour inciter les femmes à prendre des postes d'encadrement dans les lycées. Ce parcours doit revêtir plusieurs aspects : formation à l'encadrement avant la prise de fonction, meilleure information sur le rôle de responsable d'équipe et sur les outils à disposition, accompagnement à la prise de poste, renseignements sur toutes les prestations régionales qui peuvent faciliter vie professionnelle et vie personnelle. Cette action vient en complément du parcours management du service formation et des propositions du Campus des cadres.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction des Talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social et Direction de l'expérience travail</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Taux de féminisation des chefs d'équipe des lycées</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2024</b>

# action 2.4

## FORMER LES RECRUTEURS À CONNAÎTRE L'IMPACT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES RECRUTEMENTS

### Objectif

**S'ASSURER DE L'ABSENCE DE BIAIS GENRÉ LORS DES RECRUTEMENTS.**

### Contexte

**Si tous les recruteurs de la Région sont formés** depuis plusieurs années à recruter sans discriminer, il leur faut s'adapter à l'évolution rapide de la technologie. Aujourd'hui, l'intelligence artificielle se développe, notamment dans le domaine des ressources humaines. Cette technologie n'est pas utilisée pour recruter à la Région Île-de-France, néanmoins il convient que d'ores et déjà, tout agent en charge du recrutement connaisse son fonctionnement, l'état actuel de son usage dans les RH en général et les biais qu'un usage non maîtrisé impliquent.

### Description de l'action

**Il s'agit d'une mesure de prévention.** L'actuel SIRH ne fait pas appel à l'IA. La question pourra par contre se poser dans le cadre du futur SIRH. Il est donc important de sensibiliser tous les recruteurs à l'impact de l'intelligence artificielle dans le recrutement afin de renforcer leur capacité à en repérer les biais. Cette même vigilance sera exercée envers les prestataires extérieurs qui interviennent dans les recrutements à la Région (chasseurs de tête, cabinet de recrutement, outil facilitant la communication sur les recrutements, etc...) via un questionnaire sur le sujet.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction des Talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Dates des sensibilisations Questionnaire</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement en 2024 et sur la durée du plan</b>

# action 2.5

## ÉLABORER UNE FICHE D'INFORMATION SUR L'IMPACT DES ÉVÈNEMENTS SUR LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE, LA RÉMUNÉRATION ET LA RETRAITE

### Objectif

**RENFORCER L'INFORMATION** DES AGENTES ET AGENTS SUR L'IMPACT QUE PEUVENT AVOIR CERTAINS CHOIX DE CARRIÈRE.

### Contexte

**Le déroulement d'une carrière** est la somme d'un certain nombre de choix opérés par l'agent au cours de sa vie professionnelle : temps partiel, congé parental, disponibilité, etc... Ces choix, parfois effectués sans véritable compréhension des conséquences sur la carrière malgré les informations données par les services RH, impactent les femmes qui, pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, hypothèquent ainsi leur avenir.

### Description de l'action

**Cette action vise à élaborer** une fiche complète qui passe en revue chacun des événements qui peuvent toucher la carrière, la rémunération ou la retraite. L'agent doit pouvoir s'appuyer sur la totalité des informations connues au moment de sa prise de décision pour faire le choix en toute connaissance de cause. En complément, un entretien peut également lui être proposé pour envisager toutes les solutions mises à disposition par la Région (Prestations sociales, aménagement des horaires, etc...).

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'administration du personnel</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Fiche réflexe régulièrement mise à jour</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2024</b>

# action 2.6

## CARTOGRAPHIE SOCIALE DES AGENTES EN DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

### Objectif

**FAIRE UNE CARTOGRAPHIE PRÉCISE** CONCERNANT LA SITUATION DES 50 ANS ET + AFIN D'ÉVALUER LA SITUATION DES FEMMES À L'APPROCHE DE LA RETRAITE.

### Contexte

Dans le cadre de constats régulièrement rapportés sur la situation des femmes par rapport aux hommes, le niveau de la retraite reproduit les inégalités constatées en matière salariale. Dans ce contexte, l'allongement de la carrière liée à la récente réforme des retraites doit être mis à profit pour étudier toutes les pistes qui permettront de rééquilibrer les situations de femmes. La première étape est la mise en place d'une cartographie qui mettra en exergue les différences à questionner.

### Description de l'action

En lien avec l'élaboration d'un accord-cadre QVCT, travailler, dans le respect des règles du RGPD, à une cartographie des agents en deuxième partie de carrière (50 ans et +) et un baromètre social afin de mettre en évidence les éventuelles différences entre femmes et hommes au moment de partir à la retraite. Ce travail sera ensuite exploité dans le cadre d'un plan intergénérationnel pour accompagner l'évolution professionnelle des agentes et des agents à la Région.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'administration du personnel :direction des talents</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Analyse chiffrée Plan intergénérationnel dans le cadre dans le cadre de l'accord-cadre QVCT</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement en 2024</b>

# action 2.7

## SURVEILLER, DANS LE CADRE D'UN PLAN PLURIANNUEL, LA RÉSORPTION DES ÉCARTS DE SALAIRES FEMMES-HOMMES

### Objectif

**SURVEILLER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION** ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET VEILLER À CE QUE LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT NE REPRODUISENT PAS LES BIAIS PRÉALABLEMENT EXISTANTS.

### Contexte

**Le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement** entre les femmes et les hommes ayant le statut de fonctionnaire en termes de rémunération et de déroulement de carrière. A la Région, grâce aux différentes mesures de rattrapage salarial du plan 2020/2023, l'écart pondéré entre les salaires nets médians des femmes et des hommes est descendu à 2,9% en 2022. La vigilance sur ce sujet doit être maintenue : il s'agit désormais de mettre en place un suivi scrupuleux de tous les recrutements, effectués dans le cadre d'une politique salariale claire, afin de disposer d'une analyse très fine des écarts résiduels et d'adapter la politique de rémunération de la collectivité le cas échéant.

### Description de l'action

**L'étude genrée des salaires par métiers** sera systématisée dans le SID (système décisionnel de pilotage) afin de résorber les écarts salariaux femmes-hommes qui perdureraient. Ce suivi, notamment pour les contractuels, doit permettre de mettre en place toutes les mesures correctives nécessaires afin que ces pratiques ne perdurent pas.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social et Direction des talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction de l'administration du personnel</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Mise en place du suivi des salaires Calcul annuel de l'écart salarial pondéré femmes-hommes</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Tous les ans</b>

# action 2.8

## MAINTENIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Objectif

**VÉRIFIER AU TRAVERS D'INDICATEURS QU'IL N'Y A AUCUN BIAIS GENRÉ DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS.**

### Contexte

**Le plan 2020/2023** a beaucoup porté sur le suivi du respect de l'égalité femme homme en matière de recrutement, de mobilité, de suivi des promotions. La vigilance doit être maintenue dans le cadre du nouveau plan 2024/2026.

### Description de l'action

**Cette action vise le maintien des mesures garantissant l'égal accès** des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois à la Région

- Analyses genrées sur le recrutement, la mobilité, les avancements de grade, les promotions internes, l'accès à la formation et l'équilibre des nominations
- Poursuite des sensibilisations lors des entretiens professionnels.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'administration du personnel/Direction des talents</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Tableaux annuels d'analyse</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Tous les ans</b>



# AXE 3

L'égalité  
professionnelle  
au service de  
l'équilibre vie  
professionnelle –  
vie personnelle



# action 3.1

## COMPLÉTER L'ENQUÊTE ANNUELLE SUR LE TÉLÉTRAVAIL PAR UN VOLET SUR LA CHARGE MENTALE ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

### Objectif

**MIEUX COMPRENDRE ET MIEUX CONNAÎTRE L'IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL.**

### Contexte

**Le télétravail a été expérimenté à la Région Île-de-France** en 2018 pour y être déployé à partir de 2019. Ce mode de travail est aujourd'hui rentré dans les habitudes des agents du siège ; il est plébiscité par l'ensemble des agentes et agents concernés. Néanmoins, les conditions de télétravail peuvent parfois être source d'inégalité, car les études montrent que les femmes présentes à leur domicile sont susceptibles d'être plus sollicitées sur les tâches domestiques que lorsque le travail se fait dans des locaux professionnels. Or, proposer d'élargir le temps de télétravail est souvent une solution avancée pour aménager les temps. Il est donc nécessaire de travailler sur l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle avant d'en envisager l'examen d'un éventuel élargissement. Le centre Hubertine Auclert a travaillé sur une étude sur ce sujet. Il s'agit de s'en inspirer pour interroger les agentes et agents de la Région.

### Description de l'action

**L'action vise à compléter l'enquête annuelle** sur le télétravail à la Région afin de repérer les impacts potentiellement discriminatoires de ce mode de travail.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction des talents</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Insertion du paragraphe dans l'enquête annuelle.</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2024 : construction du questionnaire À partir de 2025 : insertion dans l'enquête annuelle</b>

# action 3.2

## AIDER LES AGENTS DANS LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS EN BAS ÂGE ET DES PARENTS EN PERTE D'AUTONOMIE

### Objectif

**APPORTER UNE AIDE AUX AGENTES ET AGENTS À LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE, EN FACILITANT L'ACCÈS DE LEURS ENFANTS EN BAS ÂGES À LA CRÈCHE, AFIN D'AIDER AU RETOUR SUR LE POSTE (ÉVITER LE TEMPS PARTIEL SUBI OU LE CONGÉ PARENTAL PAR DÉFAUT) AINSI QU'EN RENFORÇANT UNE AIDE POUR FACILITER LA PRISE EN CHARGE D'UN ASCENDANT EN PERTE D'AUTONOMIE.**

### Contexte

**Le guide de la parentalité recense les dispositifs** déjà mis à disposition des agents : bon-cadeau naissance, garde jeunes enfants à domicile ou hors domicile, en horaires décalés, prêt projet personnel, logement social, Noël des enfants, chèque rentrée scolaire secondaire ou études supérieures, accueil périscolaire, centre de loisirs, titres CESU, vacances des enfants.

Une action complémentaire est possible pour l'accès à une place de crèche. Effectivement, pour les jeunes parents, les modes de garde des enfants sont peu nombreux et parfois difficiles à trouver. A la Région, chaque année, environ 120 agentes sont en congé maternité. Faciliter l'accès à une place en crèche serait un bon complément des actions déjà existantes à la Région.

De la même manière, les agentes et agents sont amenés à participer à la prise en charge financière des aides à domicile pour un parent en perte d'autonomie. La Région propose déjà une aide par le biais du CESU, néanmoins, cette aide est méconnue et peu utilisée. Par ailleurs, la complexité des dispositifs d'aide à la prise en

charge des frais d'EHPAD semble dissuader certains agents d'y recourir.

Il s'agit aussi de compléter l'action de la Région pour aider les femmes à prendre des responsabilités d'encadrement ; cette action vient donc en complément de la fiche 2-3.

### Description de l'action

#### L'action se divise en deux sous-actions :

- Développer un partenariat avec un réseau de crèches afin de réserver des places sur le territoire régional à l'attention des jeunes parents, par le biais d'un marché.
- Renforcer l'attractivité du chèque CESU en augmentant le plafond de l'aide et en communiquant activement sur ce dispositif. Faciliter l'investissement des agents pour leurs parents en centralisant dans un document toutes les informations administratives et aides disponibles, y compris financières, concernant les EHPAD. Cette action complètera la mise en place d'une qualification "proche aidant" (action 3 – 3).

<b>Pilote</b>	<b>Pôle RH – Direction de l'administration du personnel</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Lancement du marché de réservation de berceaux Nombre annuel de bénéficiaires Campagne CESU</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement en 2024</b>

# action 3.3

## INSTITUER LA DÉMARCHE «QUALITÉ AIDANT» POUR LES AGENTS AIDANTS

### Objectif

**FACILITER L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTES ET AGENTS AIDANTS GRÂCE À UN CADRE RÉGLEMENTAIRE LEUR FACILITANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL.**

### Contexte

**La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances**, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées officialise la place et le rôle des aidants familiaux. La loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement définit la notion de « proche aidant » (d'une personne âgée en perte d'autonomie, en l'élargissant à l'entourage - voisin, ami...-) qui lui apporte son aide pour une partie ou la totalité des actes de la vie quotidienne de manière régulière et fréquente, et à titre non professionnel. La Région se doit d'assurer aux agents qui s'investissent ainsi un cadre de travail propice pour une meilleure conciliation vie professionnelle vie privée. Dans la mesure où la majorité des aidants sont des femmes, la prise en compte de cette dimension dans l'organisation du travail contribuera à préserver un cadre de travail égalitaire et bienveillant.

### Description de l'action

**Cette action vise à créer un cadre spécifique pour les agentes aidantes et agents aidants** afin de faciliter l'organisation de leur travail. Cette identification doit contribuer à simplifier les relations avec l'encadrement en évitant à l'agent d'avoir à se justifier sur la réalité de sa situation. Elle permettra un accès facilité aux congés donnés par les collègues. Par ailleurs, une mise en réseau en interne pourra utilement aider chaque participante et participant à avancer dans le dédale des formalités à accomplir et des différentes épreuves à traverser. Un travail de réflexion sur les conditions d'attribution de cette qualification et son suivi doit être engagé entre les différentes directions du Pôle Ressources Humaines. Cette action est complémentaire de l'action 3 – 2 sur la partie aide aux agents ayant un parent en perte d'autonomie.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction de l'expérience travail</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de demandeurs</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement du projet fin 2024</b>

# action 3.4

## INCITER À PRENDRE L'INTÉGRALITÉ DES CONGÉS LIÉS À LA PATERNITÉ LORS DE L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

### Objectif

**CONTRIBUER À LA PLEINE PARENTALITÉ** DE TOUS LES AGENTS, NOTAMMENT PAR L'UTILISATION DES CONGÉS SPÉCIFIQUES.

### Contexte

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé, passant de 14 à 28 jours et une période de 7 jours immédiatement après la naissance de l'enfant est devenue obligatoire.

Le taux de recours au congé de paternité a augmenté à la suite de cette mesure mais encore trop peu de pères s'en emparent (cf les chiffres des derniers RSU). Pourtant, les bénéfices de ce congé sont importants : il permet, entre autres, une meilleure égalité entre les femmes et les hommes et une amélioration de la santé et du bien-être familial.

### Description de l'action

Cette action vise à inciter les agents disposant d'un congé paternité à le prendre dans son intégralité par l'envoi d'un courrier pour chaque déclaration de naissance à la Direction de l'Administration du Personnel (changement de situation familiale, Supplément familial de traitement). Une communication spécifique sera déployée afin de lever les freins en interne sur l'usage de ces congés notamment en direction de l'encadrement.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'administration du personnel</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de courriers envoyés</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Pendant toute la durée du plan</b>

# action 3.5

## METTRE EN PLACE UNE JOURNÉE DES PARENTALITÉS

### Objectif

**INFORMER ET SENSIBILISER** LES AGENTES ET LES AGENTS DES MESURES PRISES PAR LA RÉGION POUR FACILITER LA VIE DES PARENTS. CETTE ACTION DE COMMUNICATION VISE À TOUCHER L'ENSEMBLE DES AGENTES ET AGENTS DE LA RÉGION, DES LYCÉES ET DU SIÈGE.

### Contexte

**Les hommes comme les femmes peuvent devenir des parents**, des aidants, soucieux de la qualité et de l'équilibre de leurs différents temps de vie. La prise en compte de la parentalité et de l'aidance s'inscrit dans une volonté claire de favoriser cet équilibre et la Région propose plusieurs dispositifs pour y contribuer. La méconnaissance de ces informations et la volonté de mettre en avant les valeurs liées à la parentalité conduisent à travailler sur de nouvelles formes de communication.

### Description de l'action

**L'action vise à organiser une journée des parentalités** avec comme objectif de faire évoluer l'appréhension des agents sur le sujet et mettre en valeur cette notion :

- Communiquer sur les nouvelles formes de parentalité
- Communiquer sur toutes les actions menées en faveur de la parentalité
- Encourager les pères à mieux exercer leur paternité en faisant valoir leurs droits en matière de congé paternité et de congé parental
- Inviter les parents et les enfants des agents à venir découvrir le lieu de travail de leur enfant.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction appui et services aux usagers/Direction de l'administration du personnel/Direction de l'expérience travail</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Date de la journée</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement 2025</b>

# action 3.6

## ORGANISER, UNE JOURNÉE « SANTÉ DES FEMMES »

### Objectif

**INCITER LES AGENTS ET PLUS PARTICULIÈREMENT LES AGENTES DE LA RÉGION À S'INFORMER SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ ET À ÊTRE VIGILANTES QUANT À LEUR PROPRE ÉTAT DE SANTÉ.**

### Contexte

**Les maladies cardiovasculaires représentent aujourd'hui la première cause de mortalité des femmes.** Un fléau qui s'explique par la sédentarité, le stress, l'alcool et le tabagisme notamment. En médecine, au fil des siècles, le modèle pour penser le corps humain a été largement masculin. La recherche médicale a longtemps été mise en œuvre sur le corps des hommes. Ainsi, le risque cardiovasculaire chez les femmes a été longtemps sous-évalué par le corps médical. Ce qui mène à des retards de diagnostic et à une mauvaise prise en charge. Peu écoutées, mal diagnostiquées, sous dépistées, les femmes subissent une perte de chances à l'origine d'inégalités dans le domaine de la santé. La Région, en tant qu'employeur, peut aider ces agentes en mettant à disposition toutes les informations sur ce sujet ainsi que tout ce qui concerne la santé des femmes.

### Description de l'action

**Cette action vise à promouvoir la connaissance sur le thème de la santé des femmes.** Il s'agit d'organiser une journée « santé des femmes » avec l'intervention de médecins œuvrant dans différentes branches spécialistes. Cette action sera confortée par l'établissement d'un programme de sensibilisation (conférences, ateliers, expositions, etc.) sur des sujets variés tels que le sommeil, l'alimentation, le cancer, le tabac, etc.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'expérience travail</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Dates des journées</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>À partir de 2025</b>

# action 3.7

## ÉLARGIR L'EXPÉRIMENTATION SUR LES TROUBLES MUSCULO- SQUELETTIQUES

### Objectif

**DOCUMENTER DAVANTAGE LES CAS TMS DANS LES LYCÉES** AFIN D'AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DE LEURS PATHOLOGIES ET SENSIBILISER LES AGENTS AUX RISQUES PROFESSIONNELS AUQUEL ILS SONT EXPOSÉS.

### Contexte

**Les troubles musculosquelettiques** (TMS) regroupent des affections touchant les articulations, les muscles et les tendons. Les parties du corps les plus fréquemment atteintes sont : le dos, les membres supérieurs (poignet, épaule, coude), plus rarement les membres inférieurs (genoux). Les TMS sont des affections variées aux causes diverses et souvent multiples. Ils constituent l'une des questions les plus préoccupantes en santé au travail du fait de leur constante augmentation, de leurs conséquences individuelles en termes de souffrance, de réduction d'aptitude, de risque de rupture de la vie professionnelle (douleurs, gênes fonctionnelles, fatigue, maladies, déficiences, inaptitude, arrêts de travail), mais aussi de leurs conséquences sur le fonctionnement des services et de leur coût (absentéisme, baisse de productivité). En France, les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle reconnue. La Région expérimente une évaluation précise des causes des TMS dans les lycées pour apporter, au cas par cas, toutes les solutions dont elle dispose.

En effet, les agentes et agents des lycées, du fait de leur travail (pénibilité, torsions, charges lourdes, etc.) sont très impactés par les TMS. Les femmes, majoritaires au sein des effectifs des EPLE mais également surreprésentées face aux maladies professionnelles reconnues, seront les premières bénéficiaires de ce travail.

### Description de l'action

**Analyser les cas et le nombre de TMS au sein des lycées.** A partir de ces connaissances, renforcer le plan de prévention et la mise en place d'actions de prévention en direction des agents.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'expérience travail/ Service prévention et santé au travail</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Médecine du travail</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Mise à jour du plan prévention</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Pendant toute la durée du plan</b>

# AXXE 4

La culture  
de l'égalité  
professionnelle  
femmes-hommes



# action 4.1

## INCARNER LA POLITIQUE RÉGIONALE SUR LE SUJET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR UNE MEILLEURE VISIBILITÉ

### Objectif

**RÉORIENTER LA COMMUNICATION** POUR AUGMENTER LA VISIBILITÉ DE LA POLITIQUE RÉGIONALE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN L'INCARNANT GRÂCE À UNE IDENTITÉ VISUELLE.

### Contexte

Le bilan du dernier plan d'action **Égalité femmes-hommes** a mis en évidence les difficultés qu'il y a à sensibiliser les agents du siège comme des lycées, dans le contexte paradoxal d'une multitude d'informations et d'un manque de repères clairs. Il convient d'imaginer de nouvelles façons de communiquer pour toucher plus d'agents.

### Description de l'action

Il s'agit de personnaliser le sujet, de l'incarner par une signature, une icône graphique, un goodie emblématique, des magnets « égalité » dans les salles de réunion. En complément, il faut s'approprier les espaces identifiés pour les colorer avec le thème de l'égalité : customiser Elien (rose en octobre, orange en novembre-décembre), multiplier les affichages dans les lieux où les agents stationnent type tisanerie au siège, etc...  
Le lancement du nouveau plan 2024/2026 devra faire également l'objet d'un grand plan de communication « de nous à vous » avec bulletin de paye de janvier 2024, et intervention dans les CODIR des pôles, conférences des encadrants, pour présentation.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'expérience travail</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Logo et goodies Campagnes de communication</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2024</b>

# action 4.2

## DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES LYCÉES

### Objectif

**SENSIBILISER LES AGENTES ET AGENTS DES LYCÉES À LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES.**

### Contexte

**Le bilan du dernier plan d'action Égalité femmes-hommes** a mis en évidence les difficultés qu'il y a à toucher les agents des lycées. Les campagnes d'affichage ont une visibilité réduite, la diffusion via les tablettes numériques n'a pas trouvé son mode opératoire et bon nombre d'actions ne permettaient qu'aux agents du siège d'être sensibilisés.

### Description de l'action

**Il s'agit de concevoir un mode de sensibilisation** en se basant sur les nouvelles méthodes d'apprentissage (type animation ludo-pédagogique ou autre) à l'attention des agentes et agents des lycées qui leur permettra de mieux appréhender le sujet du sexisme et des stéréotypes. Il conviendra de mettre en place une animation dédiée, réalisée par les ambassadeurs qui auront été eux-mêmes sensibilisés et formés à l'animation.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction des talents/direction de l'expérience travail</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de sessions de chefs d'équipe Nombre d'animations par chefs d'équipe</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Conception 2024 Déploiement 2025/2026</b>

# action 4.3

## ORGANISER LA JOURNÉE RÉGIONALE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Objectif

**IMPULSER UNE RÉFLEXION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES** EN INVITANT DES ACTEURS FRANCILIENS À PARTAGER LEURS BONNES PRATIQUES OU À TRAVAILLER ENSEMBLE SUR UN ASPECT PLUS PARTICULIER DU SUJET.

### Contexte

**L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** fait l'objet de nombreuses études et avancées au sein des différentes structures (collectivités territoriales, services de l'Etat, associations, entreprises, etc.). La journée de l'égalité est un événement qui permettra de relayer les mesures prises en faveur de l'égalité femmes-hommes, tant d'un point de vue professionnelle que politiques publiques. Que ce soit en matière de ressources humaines ou sur le plan des politiques régionales au service des Franciliennes et des Franciliens, un tel événement sera l'occasion d'approfondir la réflexion et de poursuivre le développement des compétences des acteurs franciliens.

### Description de l'action

**Cette journée se divise en deux parties** : une première partie avec présentation par des acteurs identifiés d'actions innovantes, une deuxième partie sous forme d'ateliers autour de thèmes complexes.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b> <b>Pôle politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité</b>
<b>Partenaires</b>	<b>AFNOR</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Dates de journées</b> <b>Nombre de participants</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Mars 2024</b>

# action 4.4

## AJOUTER UN ITEM ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE LORS DES SESSIONS D'ACCUEIL DES AGENTES ET AGENTS ET DANS LE « ON-BOARDING »

### Objectif

**APPORTER UNE SENSIBILISATION** DÈS L'ARRIVÉE À LA RÉGION DES AGENTES ET AGENTS.

### Contexte

**La région est une collectivité territoriale** qui recrute régulièrement beaucoup d'agentes et agents. A leur arrivée, une session d'information leur est proposée afin qu'ils se familiarisent avec les principes et les valeurs de la Région.

### Description de l'action

**Chaque mois, une cohorte de nouveaux arrivants est accueillie** par le Directeur général des services. C'est l'occasion d'une présentation globale de l'institution. Il s'agit, lors de ces sessions d'accueil, d'intégrer au discours, le sujet de l'égalité professionnelle et d'expliquer ce que fait la Région en la matière. En complément, un kit Égalité sera inclus dans les documents remis au nouvel arrivant.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'expérience travail</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Sessions d'accueil Nombre de personnes accueillies</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Pendant toute la durée du plan</b>

# action 4.5

## SENSIBILISER LES DGA PAR LE DÉVELOPPEMENT D'INDICATEURS SPÉCIFIQUES SUR LE SUJET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS L'OUTIL DE PILOTAGE SYSTÈME D'INFORMATION DÉCISIONNEL (SID)

### Objectif

**DONNER À LA SENSIBILISATION** SUR LE SUJET UN ASPECT TRÈS CONCRET.

### Contexte

**La sensibilisation de l'encadrement supérieur** est un levier essentiel pour que les connaissances et les bonnes pratiques se diffusent au sein des services.

### Description de l'action

**Travailler les données essentielles** qui montreront à quel niveau se situe le pôle sur ce sujet de l'égalité professionnelle : compléter les indicateurs actuellement à disposition en intégrant, par exemple, le taux de formation, le pourcentage de promotion. Les indicateurs seront à déterminer en lien avec le projet de l'accord-cadre sur la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail).

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle de la transformation numérique</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Production des indicateurs</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement en 2024</b>

# action 4.6

## DÉVELOPPER LA SENSIBILISATION SUR LE MANAGEMENT INCLUSIF

### Objectif

**DÉVELOPPER LA SENSIBILISATION DES ENCADRANTS VERS PLUS D'INCLUSION AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ.**

### Contexte

Après avoir adhéré en 2018 à la Charte de l'Autre Cercle qui prévoit une série de propositions en faveur de la lutte contre les discriminations, la Région complète son engagement en devenant adhérente de cette association. Cet engagement conduit à combattre tous les stéréotypes au sein de la collectivité. Il s'agit donc de proposer une sensibilisation élargie à tous les sujets liés à la diversité en valorisant son apport au sein des équipes.

### Description de l'action

Des formations à destination des encadrants seront proposées sur le thème du management inclusif, en lien avec l'association L'Autre Cercle, le centre Hubertine Auclert en complément des parcours de formation destinés aux encadrants.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction des talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social Direction des Talents, service formation L'Autre cercle Le Centre Hubertine Auclert</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de sessions</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2025 et 2026</b>

# action 4.7

## CRÉATION D'UNE ENTITÉ TYPE "CLUB" POUR MOBILISER LES AGENTS LORS D'ATELIERS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### Objectif

**RECUEILLIR EN CONTINU LES IDÉES ET REMONTÉES DES AGENTS.**

### Contexte

**Lors des ateliers focus organisés pour élaborer le plan 2024/2026**, bon nombre d'agents ont manifesté leur volonté de continuer à contribuer à la réflexion, sans toutefois vouloir s'engager comme référents égalité ou ambassadeurs. Ces ateliers sont donc une modalité d'échange mise à leur disposition.

### Description de l'action

**Il s'agit d'organiser régulièrement des ateliers** sur les sujets inclus dans le plan égalité, ouverts à tous sur inscription, et d'en retirer des pistes d'amélioration.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction des talents</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de réunions Comptes-rendus</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>À partir de septembre 2024</b>

# AXE 5

Entraîner  
les partenaires  
vers plus  
d'égalité  
professionnelle



# action 5.1

## DÉVELOPPER LE RECENSEMENT DES DISPOSITIFS

### Objectif

**MOBILISER TOUS LES SERVICES** POUR METTRE EN PLACE UN PROCESS DE RECENSEMENT DES DISPOSITIFS.

### Contexte

La **collectivité régionale**, à travers ses compétences, finance de nombreux dispositifs dont certains ont un impact direct ou indirect, pour les Franciliennes et les Franciliens, sur l'égalité femmes-hommes. Un gros travail de recensement pôle par pôle doit être mis en œuvre pour avoir une vision claire et transversale de toutes ces actions.

### Description de l'action

**Etablir une cartographie précise des différents dispositifs** ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes. Cette action est également prévue dans le cadre du volet égalité femmes-hommes du Contrat Plan Etat-Région 2021-2027, axe 1 « Observation et diagnostic des inégalités ». En effet, l'État et la Région s'étaient accordés sur la nécessité d'améliorer la production et la valorisation des données relatives à l'égalité femmes-hommes en recensant les données disponibles, en améliorant la coordination des dispositifs de veille et en rendant publiques les données en open data, sous forme de cartographie commune.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Tous les Pôles du siège</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de dispositifs cibles répertoriés Nombre de dispositifs amendés</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Durée du plan</b>

# action 5.2

## ÉTABLIR UN BUDGET INTÉGRANT L'ÉGALITÉ

### Objectif

**L'OBJECTIF EST D'INTÉGRER LA PERSPECTIVE DU GENRE DANS TOUT LE CYCLE BUDGÉTAIRE POUR MESURER L'IMPACT DIRECT OU INDIRECT DE TOUTES LES POLITIQUES PUBLIQUES RÉGIONALES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN ÎLE-DE-FRANCE.**

### Contexte

**Actuellement, la Région ne dispose pas d'un instrument d'évaluation systématique** des politiques publiques en termes d'impact sur l'égalité femmes-hommes. Le centre Hubertine Auclert a proposé une analyse de cette question et une méthodologie. Ainsi indique-t-il que le budget intégrant l'égalité permet d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre, d'anticiper les inégalités femmes-hommes qu'un dispositif pourrait engendrer et de proposer des ajustements pour mieux garantir l'égalité. Cette approche rend donc visibles les éventuelles inégalités femmes-hommes par une lecture sexuée du contexte et des effets attendus des politiques publiques tout en impliquant tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel. La mise en œuvre d'un budget intégrant l'égalité nécessite, au préalable, un travail sur les indicateurs, la mise en place d'une méthodologie et la formation des équipes régionales. Celles-ci auront déjà bénéficié d'une première expérience avec la mise en œuvre du budget vert et seront donc aguerries à l'approche intégrée.

### Description de l'action

**Pour mettre en œuvre une démarche de budgétisation intégrant l'égalité**, le centre Hubertine Auclert préconise la méthode des 4 R, Représentation, Ressources, Realia, Réalisation. Il sera proposé de former les agents à cette méthodologie. La budgétisation intégrant l'égalité comporte les actions suivantes :

- Collecter des statistiques ventilées par sexe,
- Définir des indicateurs sexués de suivi des actions (les directions devront mettre en place, parmi les indicateurs déjà existants, des données sexuées permettant de mesurer l'impact des politiques régionales sur les inégalités femmes-hommes en Île-de-France) ;
- Créer des indicateurs d'évaluation des partenariats et les classer par axe ;
- Former les agents chargés du budget aux politiques locales d'égalité femmes-hommes.

Il faut que cette démarche soit co-construite avec les responsables en charge de l'élaboration des budgets et ceux en charge de la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Les différents Pôles du siège et l'Inspection générale de la Région Île-de-France</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Le nombre de politiques ayant intégré une dimension sexuée à leurs indicateurs déjà établis</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2026</b>

# action 5.3

## ÉTABLIR DES STATISTIQUES AFIN DE MIEUX CONNAÎTRE LES MARCHÉS COUVERTS PAR LA CLAUSE ÉGALITÉ : NOMBRE, CARTOGRAPHIE ET BILAN

### Objectif

**DISPOSER DE DONNÉES PRÉCISES** SUR LES STRUCTURES FINANCIÉES ET ENGAGÉES DANS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

### Contexte

**La collectivité régionale finance plusieurs centaines de structures** par le biais de marchés publics. Certains de ces marchés sont couverts par une clause égalité qui vise à engager les structures concernées à améliorer leur action en matière d'égalité professionnelle.

### Description de l'action

**Afin de mieux connaître l'impact de la clause égalité** et de diffuser toujours plus largement les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, il convient d'établir des statistiques précises concernant les marchés couverts par cette clause. Ces statistiques vont viser le nombre de marchés concernés (supérieurs à 200 000 €), leur cartographie et un bilan annuel.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Marchés Achats Juridique et Immobilier</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Tous les Pôles du siège</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Les retours du questionnaire égalité L'analyse annuelle</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Toute la durée du plan</b>

# action 5.4

## IDENTIFIER ET TRAITER LES BIAIS SEXISTES DES SERVICES NUMÉRIQUES DE LA RÉGION (APPLICATIONS NUMÉRIQUES, SITES WEB, INTRANET, ETC.)

### Objectif

**IDENTIFIER ET RÉDUIRE DE MANIÈRE SYSTÉMIQUE LES RISQUES DE BIAIS DE GENRE DANS LES APPLICATIONS ET LA COMMUNICATION ET METTRE AINSI LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DANS UN CONTEXTE OÙ LES SERVICES NUMÉRIQUES PRENNENT UNE PLACE CROISSANTE DANS LES RELATIONS ENTRE LES PUBLICS ET L'ADMINISTRATION RÉGIONALE.**

### Contexte

**Dans le cadre de sa stratégie de transformation numérique,** la Région développe activement les applications et services numériques pour renforcer le lien entre l'administration régionale et ses usagers, et enrichir le service public régional. Les applications et services numériques peuvent être porteurs de biais genrés liés à leur conception, leur animation éditoriale ou les données sous-jacentes. La Région souhaite donc systématiser l'analyse amont des projets d'applications et services afin de minimiser par conception les risques de biais genrés portés par les services numériques régionaux.

### Description de l'action

**Dans le but d'assurer une communication débarrassée de tout biais genré,** un travail d'identification, de repérage et de traitement des biais sexistes sera réalisé dans tous les services numériques de la Région. Une grille d'évaluation des projets numériques sera élaborée et intégrée à la comitologie d'évaluation de l'ensemble des projets numériques lancés à la Région.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Transition Numérique</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Tous les Pôles du siège</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre d'applications, de sites internet, intranet, etc, traités</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement en 2024</b>

# action 5.5

## PROPOSER LORS DES PROCHAINES CAMPAGNES DE SÉLECTION DES ENTREPRISES CANDIDATES AU PERQO, DE RENFORCER LE CRITÈRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### Objectif

**ÊTRE LE LEVIER D'UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** DANS L'ÉCONOMIE FRANCILIENNE. GRÂCE À UNE COMMUNICATION CIBLÉE ET RÉPÉTÉE SUR LA SÉLECTION DES ENTREPRISES SOUTENUES PAR LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE VIA LE PERQO, L'INCUBATEUR DE START-UPS LOCALISÉ DANS SES LOCAUX DE SAINT-OUEN, L'IDÉE DE DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES STRUCTURES VA PROGRESSIVEMENT SE RÉPANDRE PARMIS LES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE FRANCILIENNE.

### Contexte

En mars 2023, la Région a accueilli la première promotion d'entreprises afin de les aider à développer leur projet au service des Franciliennes et des Franciliens. Ces entreprises ont été sélectionnées au regard de trois critères (transition écologique, handicap et autonomie, sport). Grâce à l'action présentée ici, cette sélection sera élargie à l'égalité professionnelle

### Description de l'action

Lors d'une prochaine campagne de sélection des entreprises sollicitant l'entrée dans le PERQO, le critère de l'égalité professionnelle sera renforcé et mis en avant pour en faire un item de sélection plus fort afin de dégager des innovations soit spécifiquement sur le sujet, soit en tant qu'élément complémentaire au sein d'un projet. Ainsi, des start up axées sur cette thématique se verront sélectionnées et pourront se développer pour diffuser, à terme, des bonnes pratiques auprès de l'ensemble des structures franciliennes.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines – Direction de l'expérience travail</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre de start up axées sur l'égalité professionnelle Nombre de start up intégrant l'égalité professionnelle avec un objectif majeur différent</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2025</b>

# action 5.6

## VALORISER L'ŒUVRE DES FRANCILIENNES REMARQUABLES

### Objectif

**SENSIBILISER LES AGENTS DE LA RÉGION, LES FRANCILIENNES ET LES FRANCILIENS À L'EXISTENCE DE FEMMES IMPORTANTES PAR LEUR ŒUVRE MAIS RESTÉES MÉCONNUES.**

### Contexte

**Qu'elles soient contemporaines ou disparues**, les œuvres de femmes remarquables sont à mettre à l'honneur. Depuis 2018, les Trophées « EllesdeFrance » récompensent et mettent en lumière l'action de Franciliennes engagées en faveur d'une société plus juste et innovante. Il s'agit d'élargir cette action vers des femmes inspirantes ayant œuvré en Île-de-France.

### Description de l'action

**Réfléchir à une opération de communication**, en lien avec les événements ponctuant la vie de la Région, pour valoriser l'exemplarité de certaines femmes remarquables dans toutes sortes de domaines, notamment sur le thème des pionnières dans des milieux peu mixtes.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Information Communication et relations avec les publics</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social Pôle Ressources Humaines – Direction de l'expérience travail/ Service Communication interne et ressources éditoriales</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Lancement de la campagne Domaines d'actions de ces femmes</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>2025</b>



# AXE 6

Renforcer la  
gouvernance  
et le suivi du  
plan égalité  
professionnelle  
femmes-  
hommes



# action 6.1

## METTRE EN PLACE UN COMITÉ DE PILOTAGE

### Objectif

**EN LIEN AVEC LA DÉLÉGUÉE SPÉCIALE À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**, ASSURER L'ENGAGEMENT DE TOUS SUR LE LONG TERME, LE SUIVI, L'ADAPTATION ET L'ÉVALUATION ANNUELLE DU PLAN D'ACTION AINSI QUE LA RÉDACTION D'UNE FEUILLE DE ROUTE ANNUELLE. LA PRÉSIDENTE PRÉSENTERA LA FEUILLE DE ROUTE DE L'ANNÉE, PAR EXEMPLE LORS D'UN ÉVÈNEMENT RÉCURRENT (TYPE SEMAINE DE L'ÉGALITÉ).

### Contexte

**En octobre 2020, la Région s'est vu décerner le Label AFNOR** pour l'« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Grâce à un premier plan d'action 2020 - 2023, la Région Île-de-France a considérablement progressé en matière de process de ressources humaines, tant au niveau du recrutement, que de la mixité, la rémunération, la formation ou la sensibilisation. Ce plan d'action a été réalisé à près de 87.5%, les mesures abandonnées ont été remplacées par de nouvelles actions plus pertinentes. Ces mesures constituent aujourd'hui le socle de l'action régionale en matière d'égalité professionnelle qui prend désormais une dimension plus spécifique avec une dynamique renforcée

### Description de l'action

**Afin de suivre de façon dynamique la réalisation des différentes actions du plan d'action**, il convient de mettre en place un comité de pilotage composé des différents acteurs internes à la collectivité. Ce comité de pilotage sera présidé par la Directrice générale Adjointe en charge des Ressources humaines et référente égalité de la Région. Il sera réuni pour établir la feuille de route annuelle, examiner l'avancée des actions, proposer des arbitrages ainsi que la prise en compte de toute disposition qui contribuerait à l'amélioration continue du plan. Y participeront les pôles ayant des actions dans le plan : Pôle politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité, Pôle communication, Pôle de la transformation numérique, Pôle marchés achats marchés et immobilier.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines/ Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôles contribuant au plan</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Relevé de décisions Nombre de réunions/an</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Lancement du premier COPIL en janvier 2024</b>

# action 6.2

## RENFORCER ET FAIRE CONNAÎTRE LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN INTERNE ET EN EXTERNE

### Objectif

**RENFORCER LE STATUT DES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ, PROMOUVOIR LEUR RÔLE ET LE RENDRE ATTRACTIF. LE RÔLE DES RÉFÉRENTS EST DE DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES SERVICES ET D'ÊTRE DES RELAIS D'INFORMATION SUR LES DISPOSITIFS PUBLICS VALORISANT LE SUJET.**

### Contexte

**La mise en place des référents et référentes égalité** fait partie des engagements du plan égalité 2020/2023 de la Région avec pour objectif de faire vivre la politique d'égalité au quotidien, et au plus près des agents. C'est en juillet 2022 que la Région a lancé son réseau de référentes et référents égalité, désignés au sein de chaque Pôle. Ces référents se sont réunis 6 fois entre septembre 2022 et juillet 2023.

Leur rôle est de :

- Relayer au sein de leur pôle les actions transversales menées en matière d'égalité professionnelle,
- Dans leur domaine de compétence, contribuer à la rédaction de bilans, notamment le rapport annuel égalité femmes-hommes présenté tous les ans à la séance du Conseil Régional de décembre.
- Informer et sensibiliser les agents sur toutes questions relatives à l'égalité professionnelle,
- Orienter les collègues qui vivent ou sont témoins d'agissements sexistes.

Il est désormais nécessaire de renforcer leur action pour leur offrir plus de visibilité.

### Description de l'action

**L'action vise à mettre en valeur le réseau des référentes et référents Égalité** au sein des services de la Région. Pour cela, il convient de :

- Rédiger une lettre de mission afin que chaque référente et chaque référent connaisse exactement le contour de sa mission et de son rôle.
- Intégrer la mission dans sa fiche de poste et valoriser le rôle de référent dans la carrière de l'agent.
- Communiquer sur le réseau des référents afin que soient identifiés les référents par un sigle particulier sur l'annuaire
- Valoriser l'engagement et le travail des référentes et référents à travers l'entretien professionnel
- Renforcer le professionnalisme de ces référents égalité à la Région Île-de-France en les mettant en lien avec les référents égalité identifiés au niveau des services déconcentrés de l'Etat en Île-de-France.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines/ Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social Pôle politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité, Pôle communication, Pôle de la transformation numérique, Pôle marchés achats marchés et immobilier</b>
<b>Partenaires</b>	<b>La référente à l'égalité de la préfecture régionale/la communication interne</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Publication de la lettre de mission et de la liste des référents sur ELIEN</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>1<sup>er</sup> semestre 2024</b>

# action 6.3

## PROPOSER UN RÉSEAU D'AMBASSADRICES ET D'AMBASSADEURS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES LYCÉES

### Objectif

**CRÉER LA QUALIFICATION D'AMBASSADRICES ET AMBASSADEURS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** POUR LES AGENTS RÉGIONAUX DES LYCÉES VOLONTAIRES POUR PROMOUVOIR LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ AUPRÈS DE LEURS COLLÈGUES ET CONTRIBUER AU SUIVI ET À L'AMÉLIORATION CONTINUE DU PLAN D'ACTION.

### Contexte

Dans les EPLE, la diffusion de la sensibilisation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes auprès des agents régionaux se heurte au nombre et à l'éparpillement des structures. Dans le cadre du plan 2020/2023, l'information a été essentiellement diffusée par mails, affichages, ELIEN ou lors de rendez-vous collectifs à distance type kiosque RH. Il est désormais nécessaire de s'appuyer sur un réseau de proximité qui en sera le relai opérationnel.

### Description de l'action

**Cette action lance la création d'un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs Égalité Professionnelle** dans les lycées. Le projet vise à définir les conditions de réussite de ce réseau : secteur et conditions d'intervention, formation des agents, animation de la communauté, évaluation du travail accompli, sensibilisation des équipes de direction des lycées sur l'action de ce réseau. Il sera procédé à l'affichage dans les lycées du nom de l'ambassadeur ou de l'ambassadrice Égalité et sa localisation géographique.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines/ Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Direction des Talents</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Nombre d'ambassadeurs/ambassadrices</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Cette action sera lancée en janvier 2024</b>

# action 6.4

## MOBILISER LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LE SUIVI ET LA RÉALISATION DU PLAN D'ACTION

### Objectif

**MAINTENIR L'ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES** DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA RÉGION.

### Contexte

**Les organisations syndicales sont engagées sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. A la Région, on constate toutefois une baisse de la représentativité féminine à l'issue des dernières élections professionnelles et un faible nombre de représentants syndicaux formés. La participation aux ateliers de préparation du nouveau plan d'action a néanmoins démontré le fort engagement de certains représentants qui ont souhaité poursuivre régulièrement le travail de réflexion afin de contribuer à l'amélioration continue de cette politique.

### Description de l'action

**L'objectif est d'organiser deux ateliers par an** pour recueillir l'avis des organisations syndicales sur le déploiement des actions en cours et leur amélioration continue. Afin de consolider cet engagement, la formation des représentants du personnel sera poursuivie. Un suivi de leur exemplarité (présence équilibrée aux différentes instances paritaires) sera réalisé tout au long du mandat syndical.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines/ Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Toutes les organisations syndicales représentatives de la Région</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Dates des ateliers Dates de formation Suivi de la répartition femmes-hommes à chaque instance</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2024</b>

# action 6.5

## INTÉGRER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES OBJECTIFS DE LA LETTRE DE CADRAGE POUR MIEUX IMPLIQUER L'ENCADREMENT DES LYCÉES

### Objectif

**ASSOCIER LES ADJOINTS-GESTIONNAIRES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LES EPLE AFIN DE COMPLÉTER L'ACTION DES CHEFS D'ÉQUIPE EN LA MATIÈRE (RECRUTEMENT, LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES, LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, ETC).**

### Contexte

**La loi n° 2022-217 du 21 février 2022** relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite 3DS) instaure une autorité fonctionnelle de la collectivité de rattachement à l'égard de l'adjoint au chef d'établissement chargé de la gestion matérielle, financière et administrative, dénommé « adjoint gestionnaire », dans un certain nombre de domaines et selon un formalisme déterminé. Il s'agit d'assurer une meilleure articulation entre les établissements et les collectivités territoriales. La loi prévoit que les conditions d'exercice de cette autorité fonctionnelle font l'objet de dispositions dans la convention bilatérale conclue entre l'EPLE et la Région.

### Description de l'action

**Pendant la durée du plan**, les lettres de cadrage annuelles sur les objectifs assignés aux adjoints-gestionnaires contiendront des éléments relatifs à l'égalité professionnelle au sein du thème RH.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction des Talents</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Pôle Ressources Humaines - Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Lettres de cadrage</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Annuellement pendant toute la durée du plan</b>

# action 6.6

## INTÉGRER DANS LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE UN CHAPITRE SUR LES OBJECTIFS ANNUELS DU PLAN ET SES RÉALISATIONS

### Objectif

PERMETTRE UNE MEILLEURE DIFFUSION DES RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION EN UTILISANT LA NOTORIÉTÉ ET LA LARGE DIFFUSION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU).

### Contexte

Le Rapport Social Unique est présenté chaque année à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial. Le RSU fournit un état de la situation comparée des femmes et des hommes, relative au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le questionnaire annuel sur l'Égalité professionnelle en mars 2023 démontre que les avancées réalisées à la région sur l'ensemble des sujets en la matière restent très peu connues par les agentes et agents de la Région. Cette situation est particulièrement dommageable dans la mesure où il est souhaité que l'ensemble des parties prenantes s'empare du sujet et en soit acteur. Il convient de renforcer la communication sur le plan d'action régional en matière d'égalité professionnelle et ce, par tous les moyens possibles.

### Description de l'action

Le Rapport social unique (RSU) intégrera désormais un chapitre sur les objectifs annuels du plan d'action et ses réalisations.

<b>Pilote</b>	<b>Pôle Ressources Humaines/ Direction mission d'appui au pilotage aux projets transversaux et dialogue social</b>
<b>Partenaires</b>	<b>Toutes les parties prenantes du plan d'action</b>
<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Parution du chapitre avec le RSU</b>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<b>Tous les ans en juin sur l'année N-1</b>



