

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



Christel Royer

Vice-présidente du Conseil régional d'Île-de-France à l'administration générale, au dialogue social et à la transformation digitale, Maire du Perreux-sur-Marne

La Région Île-de-France

est engagée depuis 2020 à promouvoir sans relâche l'égalité entre les femmes et les hommes, car, au-delà des obligations réglementaires, il s'agit d'un combat qu'il faut mener avec constance et vigilance.

Ce deuxième plan égalité professionnelle a été validé en CST le 17 octobre 2023, il concerne la période 2024-2026. Il s'appuie sur un socle solide, résultat des mesures mises en place grâce au premier plan (202-2023).

Il s'agit désormais de s'assurer de la pérennité des process élaborés pour prévenir toute dérive, d'assurer l'approche intégrée de la politique d'égalité, et d'innover pour renforcer l'exemplarité de la Région.

Le plan d'action égalité 2024-2026 propose 38 actions très concrètes dans des domaines impactant directement la vie professionnelle des agentes et agents de la Région mais aussi le territoire francilien.

Si la volonté d'une région sûre pour les agentes a conduit à un axe fort pour accentuer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ce plan affiche également de grandes ambitions pour la sécurisation des parcours ou pour l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. La sensibilisation à la culture de l'égalité professionnelle reste néanmoins la clé pour que chacun adopte les bons réflexes. La Région sera très mobilisée tout le long de ce plan pour que chaque agente et agent s'approprie ce sujet et en devienne le promoteur.

L'évaluation des politiques publiques au travers d'indicateurs, permettant d'analyser leur impact en matière d'égalité femmes-hommes, conduira à renforcer la pertinence de l'action régionale en direction des franciliennes.

Et parce que l'égalité femmes-hommes se joue à tous les niveaux, il devient nécessaire de développer notre réseau d'ambassadeurs et ambassadrices dans les établissements scolaires pour une meilleure prise en compte des problématiques rencontrées sur le terrain.

Avec ce nouveau plan, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes va désormais irriguer suffisamment de domaines pour qu'elle devienne un pilier de la politique régionale autant en interne que sur le territoire francilien.

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 référentes et 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 interpeller 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 agentes et 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 et des conditions de 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 "Autre cercle" ouvre la sensibilisation de tous et de toutes 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 agentes et 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 agentes et aux agents. Le télétravail, qui s'est installé de manière homogène dans les habitudes des agentes et 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 agentes et 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 référentes et 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 agentes et 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 ou une 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 agentes et 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 rééquilibrages généraux en matière d'écart salarial pour arriver à un taux médian quasi nul, la Région s'engage à veiller à ce 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 généré 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 la 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 télétravail 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 et chaque agente 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 secrétaires généraux des établissements publics locaux d'enseignement sur lesquels la Région détient désormais l'autorité fonctionnelle est également prévue.

Un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices égalité professionnelle dans les EPLE viendra compléter le réseau des référentes et des référents égalité du siège car toutes les mesures en la matière doivent désormais être connues de tous et de toutes. 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 et chacune un environnement de travail sûr et sain

AXE 2 Sécuriser le parcours professionnel des agentes et des agents de la Région au regard de l'égalité professionnelle femmes-hommes

AXE 3 L'égalité professionnelle, facteur du bien-être des agentes et agents

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

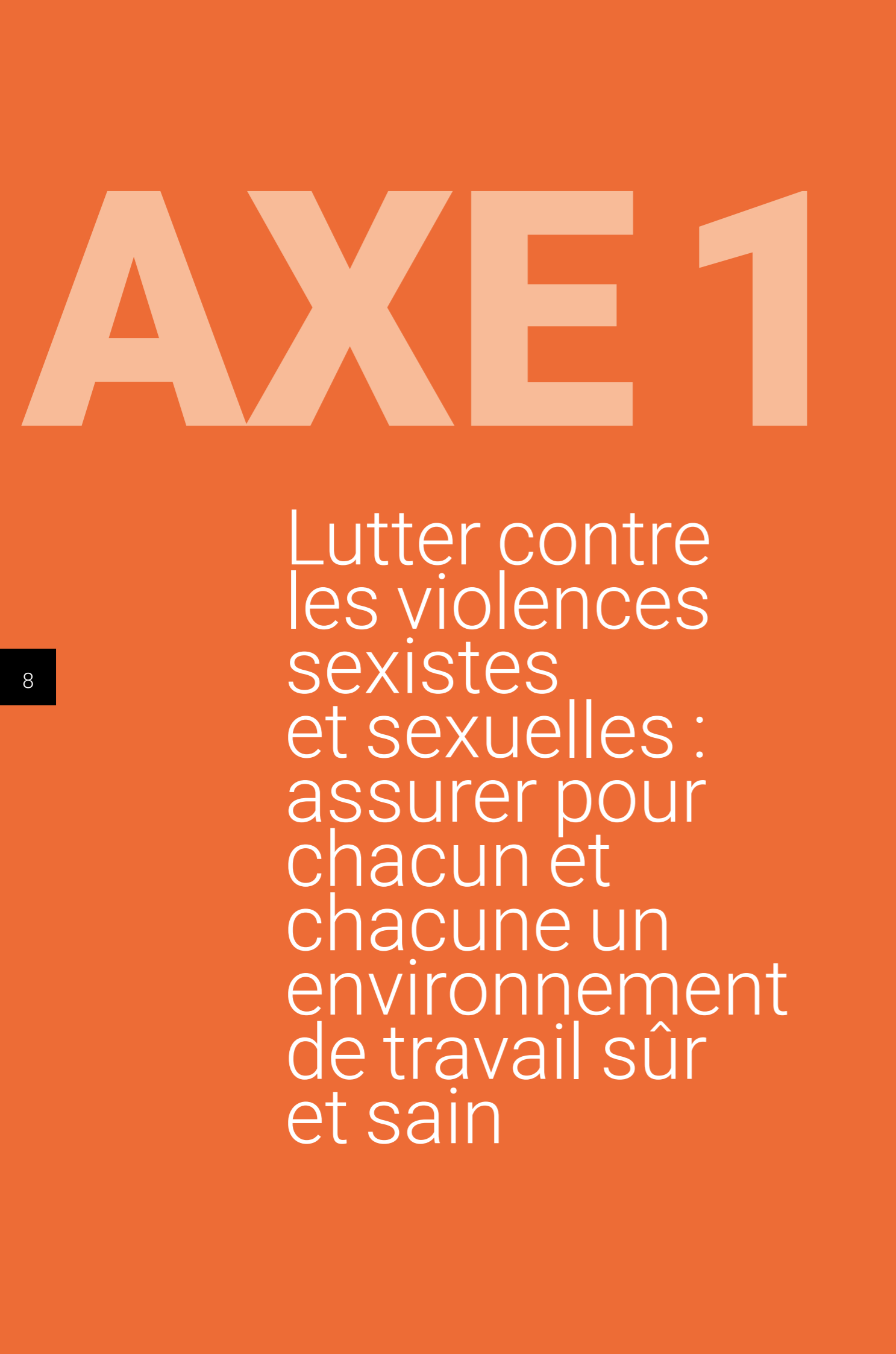
AXE 5 Entraîner les partenaires vers plus d'égalité professionnelle

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 et chacune un environnement de travail sûr et sain

action 1.1

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

Objectif

POUR SUIVRE ET AMPLIFIER LE SUIVI SCRUPULEUX DES SITUATIONS DE HARCELEMENT 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 agentes et 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 agentes et 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 ».

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction de l'Expérience travail et Direction des Talents
Indicateurs de résultats	Réalisation d'études approfondies à la suite des signalements
Calendrier de réalisation	Toute la durée du plan

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 AGENTES ET 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, 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.

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-travail. 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 permettrait 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social / Inspection générale
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction de l'Expérience travail
Indicateurs de résultats	Campagnes de diffusion
Calendrier de réalisation	2024

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction des Talents / Service Formation
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Dates des ateliers Nombre de participants
Calendrier de réalisation	2025

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 Franciliennes et 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.

UN 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.

Pilote	Pôle Politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Nombre de personnes aidées
Calendrier de réalisation	Pendant la durée du plan

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 ou de l'agente 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Nombre d'inscriptions au parcours/nombre de réussites aux concours
Calendrier de réalisation	Dernier trimestre 2024

action 2.2

ÉLABORER UNE FICHE RÉFLEXE SUR LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION

Objectif

FORMER LES ENCADRANTES ET 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 agentes et les agents de la Région sont formés de manière à éviter toute discrimination lors des entretiens. À disposition, il y a des vidéos et une formation sur Teams. En complément, en 2023, un des objectifs pour les secrétaires généraux d'EPL 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Production de la fiche réflexe
Calendrier de réalisation	À partir de 2024

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'équipe 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social et Direction de l'Expérience travail
Indicateurs de résultats	Taux de féminisation des chefs d'équipe des lycées
Calendrier de réalisation	2024

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.

action 2.5

ÉLABORER UNE FICHE D'INFORMATION CONCERNANT 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 ou l'agente 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 ou l'agente 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.).

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Dates des sensibilisations Questionnaire
Calendrier de réalisation	Lancement en 2024 et sur la durée du plan

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Administration du personnel
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Fiche réflexe régulièrement mise à jour
Calendrier de réalisation	2024

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 des 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 (Qualité de vie et des conditions de travail), travailler, dans le respect des règles du RGPD (Règlement général sur la protection des données), à une cartographie des agentes et 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.

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 REPRODUISSENT 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Administration du personnel / direction des Talents
Indicateurs de résultats	Analyse chiffrée Plan intergénérationnel dans le cadre de l'accord-cadre QVCT
Calendrier de réalisation	Lancement en 2024

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social et Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction de l'Administration du personnel
Indicateurs de résultats	Mise en place du suivi des salaires Calcul annuel de l'écart salarial pondéré femmes-hommes
Calendrier de réalisation	Tous les ans

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 GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTES ET 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Administration du personnel / Direction des Talents
Indicateurs de résultats	Tableaux annuels d'analyse
Calendrier de réalisation	Tous les ans

**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**

action 3.1

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 entré 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 réalisé 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines – Direction des Talents
Indicateurs de résultats	Insertion du paragraphe dans l'enquête annuelle
Calendrier de réalisation	2024 : construction du questionnaire À partir de 2025 : insertion dans l'enquête annuelle

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

AXE 3

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 ÂGE 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 OU D'UNE ASCENDANTE EN PERTE D'AUTONOMIE.

Contexte

Le guide de la parentalité recense les dispositifs déjà mis à disposition des agentes et des agents : bon-cadeau naissance, garde de 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).

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Administration du personnel
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Lancement du marché de réservation de berceaux Nombre annuel de bénéficiaires Campagne CESU
Calendrier de réalisation	Lancement en 2024

action 3.3

INSTITUER LA DÉMARCHE « QUALITÉ AIDANT » POUR LES AGENTES ET 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 agentes et 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 agentes et agents ayant un parent en perte d'autonomie.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction de l'Expérience travail
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Nombre de demandes
Calendrier de réalisation	Lancement du projet fin 2024

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^{er} 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.

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.

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Administration du personnel
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Nombre de courriers envoyés
Calendrier de réalisation	Pendant toute la durée du plan

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Appui et services aux usagers / Direction de l'Administration du personnel / Direction de l'Expérience travail
Indicateurs de résultats	Date de la journée
Calendrier de réalisation	Lancement 2025

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.

action 3.7

ÉLARGIR L'EXPÉRIMENTATION SUR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Objectif

DOCUMENTER DAVANTAGE LES CAS DE TMS DANS LES LYCÉES AFIN D'AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DE LEURS PATHOLOGIES ET SENSIBILISER LES AGENTES ET LES AGENTS AUX RISQUES PROFESSIONNELS AUQUEL ILS OU ELLES 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 agentes et des agents.

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Expérience travail
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Dates des journées
Calendrier de réalisation	À partir de 2025

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Expérience travail / Service Prévention et santé au travail
Partenaires	Médecine du travail
Indicateurs de résultats	Mise à jour du plan prévention
Calendrier de réalisation	Pendant toute la durée du plan

AXE 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 agentes et 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Expérience travail
Indicateurs de résultats	Logo et goodies Campagnes de communication
Calendrier de réalisation	2024

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 agentes et 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 et ambassadrices qui auront été eux-mêmes sensibilisés et formés à l'animation.

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 professionnel 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines – Direction des Talents / Direction de l'Expérience travail
Indicateurs de résultats	Nombre de sessions de chefs d'équipe Nombre d'animations par chefs d'équipe
Calendrier de réalisation	Conception 2024 Déploiement 2025/2026

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social Pôle Politiques sportives de santé de solidarité et de sécurité
Partenaires	AFNOR
Indicateurs de résultats	Dates de la journée Nombre de participants
Calendrier de réalisation	Mars 2024

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 et elles 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.

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).

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Expérience travail
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Sessions d'accueil Nombre de personnes accueillies
Calendrier de réalisation	Pendant toute la durée du plan

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle de la Transformation numérique
Indicateurs de résultats	Production des indicateurs
Calendrier de réalisation	Lancement en 2024

action 4.6

DÉVELOPPER LA SENSIBILISATION SUR LE MANAGEMENT INCLUSIF

Objectif

DÉVELOPPER LA SENSIBILISATION DES ENCADRANTES ET 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 encadrantes et 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 encadrantes et encadrants.

action 4.7

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

Objectif

RECUEILLIR EN CONTINU LES IDÉES ET REMONTÉES DES AGENTES ET 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 toutes et tous sur inscription, et d'en retirer des pistes d'amélioration.

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social Direction des Talents, Service Formation L'Autre cercle Le Centre Hubertine-Auclert
Indicateurs de résultats	Nombre de sessions
Calendrier de réalisation	2025 et 2026

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Pôle Ressources humaines – Direction des Talents
Indicateurs de résultats	Nombre de réunions Comptes-rendus
Calendrier de réalisation	À partir de septembre 2024

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.

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

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 agentes et 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 agentes et 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.

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

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 FINANÇÉES ET ENGAGÉES DANS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

Contexte

La collectivité régionale contractualise avec 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 215 000 €), leur cartographie et un bilan annuel.

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

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 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.

Pilote	Pôle Transition numérique
Partenaires	Tous les Pôles du siège
Indicateurs de résultats	Nombre d'applications, de sites internet, intranet..., traités
Calendrier de réalisation	Lancement en 2024

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-UP LOCALISÉ DANS SES LOCAUX DE SAINT-OUEN, L'IDÉE DE DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES STRUCTURES VA PROGRESSIVEMENT SE RÉPANDRE PARMI 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines – Direction de l'Expérience travail
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Nombre de start-up axées sur l'égalité professionnelle Nombre de start-up intégrant l'égalité professionnelle avec un objectif majeur différent
Calendrier de réalisation	2025

action 5.6

VALORISER L'ŒUVRE DES FRANCILIENNES REMARQUABLES

Objectif

SENSIBILISER LES AGENTES ET 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.

Pilote	Pôle Information communication et relations avec les publics
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social Pôle Ressources humaines – Direction de l'Expérience travail / Service Communication interne et ressources éditoriales
Indicateurs de résultats	Lancement de la campagne Domaines d'actions de ces femmes
Calendrier de réalisation	2025

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 ET TOUTES 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 juridique, Pôle Marchés achats marchés et immobilier.

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

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 RÉFÉRENTES ET 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 référentes et référents 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 agentes et 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 référentes référents afin qu'elles et ils soient identifiés 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.

Pilote	Pôle Ressources humaines / Direction Mission d'appui au pilotage des 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
Partenaires	La référente à l'égalité de la préfecture régionale / la communication interne
Indicateurs de résultats	Publication de la lettre de mission et de la liste des référentes et référents sur ELIEN
Calendrier de réalisation	1^{er} semestre 2024

action 6.3

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

Objectif

CRÉER LA QUALIFICATION D'AMBASSADRICES ET AMBASSEURS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS RÉGIONAUX DES LYCÉES VOLONTAIRES AFIN DE 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.

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

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.

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 SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX 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 des secrétaires généraux des établissements d'enseignement. 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 secrétaires généraux contiendront des éléments relatifs à l'égalité professionnelle au sein du thème RH.

Pilote	Pôle Ressources humaines / Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Partenaires	Toutes les organisations syndicales représentatives de la Région
Indicateurs de résultats	Dates des ateliers Dates de formation Suivi de la répartition femmes-hommes à chaque instance
Calendrier de réalisation	Dès le 1 ^{er} trimestre 2024

Pilote	Pôle Ressources humaines - Direction des Talents
Partenaires	Pôle Ressources humaines - Direction Mission d'appui au pilotage des projets transversaux et dialogue social
Indicateurs de résultats	Lettres de cadrage
Calendrier de réalisation	Annuellement pendant toute la durée du plan

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.

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

