

## **RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

Séance du 14 novembre 2019

### **OBJET : RAPPORT 2019 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT.**

Mesdames, messieurs,

Le Département s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche volontariste pour promouvoir l'égalité professionnelle, faire reculer les inégalités entre les sexes, lutter contre les discriminations et sensibiliser les agent-e-s aux stéréotypes et préjugés. En 2015, une délégation à l'égalité femmes-hommes en charge de l'Observatoire des violences envers les femmes a été mise en place. Dans l'administration, un poste de chargé de mission Égalité femmes-hommes a été créé au sein de la Mission Égalité-Diversité.

En 2016, le Département a obtenu le label « Diversité » AFNOR confirmant son engagement dans la lutte contre toutes les discriminations, dont les discriminations en raison du genre. En octobre 2019 le Département est audité pour le renouvellement du label Diversité et candidate pour l'obtention du label Égalité professionnelle.

Également en 2016, le Département a signé la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, s'engageant alors à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques ainsi que ses pratiques internes. En 2019 le Conseil départemental a ainsi adopté un plan d'actions volontariste en matière d'égalité femmes-hommes. Ce plan transversal et ambitieux est une nouvelle étape dans l'engagement du Département pour la promotion de l'égalité auprès de ses agent-e-s comme dans les politiques publiques qu'il mène.

Le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation de la loi du 4 août 2014, également appelé rapport Article 61. Il doit présenter l'action de la collectivité en matière d'égalité professionnelle - c'est la première partie du présent rapport - ainsi que les orientations politiques et actions pour promouvoir l'égalité



mises en place à destination des usager·ère·s et des habitant·e·s - seconde partie du rapport.

## **II. L'égalité professionnelle au Département**

### **A. Le Département employeur : la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Depuis 2016, le bilan social a été enrichi de nombreuses données genrées permettant ainsi d'étudier précisément la situation en matière d'égalité femmes hommes au Département. Dans sa version 2018, de nouvelles données ont été genrées :

- les données sur les accidents du travail
- les données sur la protection fonctionnelle
- les données sur la valorisation des services rendus par les agent·e·s (médailles, retraites)
- les données sur les chèques vacances

Le diagnostic pour l'année 2018 confirme dans l'ensemble les constats dégagés dans le rapport de situation comparée 2017, à l'exception notable de la mixité des métiers qui a légèrement progressé.

### **L'effectif départemental est très largement féminin**

Les agent·e·s départementaux·ales sont majoritairement des femmes : avec 5 454 femmes pour 1 731 hommes<sup>1</sup>, elles représentent trois quarts des effectifs du Département (76%). La situation est stable puisqu'en 2017 les femmes représentaient 75,9%. Il faut noter qu'en ajoutant à ce chiffre les assistant·e·s familiaux·ales, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les apprenti·e·s et les stagiaires gratifié·e·s, la proportion de femmes atteint 77,27%.

Leur proportion est plus forte parmi les titulaires (76%) que parmi les contractuels (73,53%). Parmi les différentes catégories, la répartition genrée est la suivante :

- 72,6% des agent·e·s de catégorie A sont des femmes contre 27,4 % d'hommes.
- 80,6% des agent·e·s de catégorie B sont des femmes contre 19,4 % d'hommes.
- 75,3% des agent·e·s de catégorie C sont des femmes contre 25% d'hommes.

20,21% de l'ensemble des effectifs des femmes sont en catégorie A, contre 23,6% pour l'ensemble des effectifs des hommes.

### **Des disparités existent entre filières**

Les proportions d'hommes et de femmes sont fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi 97,7% des effectifs des filières sociales et médico-sociales, 84,4% de la filière administrative et 52,6% de la filière technique.

Ces disparités dans les filières se retrouvent dans les directions ainsi :

- 97% du personnel du service de Protection Maternelle Infantile (PMI), 95% des effectifs du service des crèches, 94,% de la Direction de la Protection et Action Sociale sont des femmes (DPAS)

1 Chiffres hors Assistants familiaux, Contrats d'accompagnement dans l'Emploi et Emplois d'avenir, apprentis, boursiers, stagiaires gratifiés, agents en service civique, vacataires.

- mais elles ne représentent que 28,3% des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) et 27,6% des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

Néanmoins, la mixité des cadres d'emplois progresse. Les cadres d'emplois mixtes, c'est-à-dire ceux comportant au moins 25% d'hommes ou de femmes, regroupent plus du tiers des agent·e·s : 40,3% contre 38,5% en 2017. De plus, si certaines directions présentent un effectif largement masculin (Direction de la Nature des Paysages et de la Biodiversité, Direction de l'Eau et de l'Assainissement) elles restent néanmoins des directions mixtes, car les femmes représentent au minimum 25% de leurs effectifs.

### **Une baisse du taux de formation plus sensible pour les femmes**

Le taux de formation a globalement baissé en 2018 par rapport à 2017. Cette baisse a été légèrement plus importante pour les femmes. En effet 50% des femmes ont bénéficié au moins d'une journée de formation en 2018 (contre 67,7% en 2017), 51,8% des hommes ont bénéficié d'au moins une journée de formation (contre 68,8% en 2017).

### **Malgré des progrès, les inégalités persistent dans le déroulement de carrière**

La promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes qu'aux femmes. Sur les quatre dernières années, le ratio promus-promouvables était favorable aux hommes. Cela se confirme en 2018 : 1 102 hommes sont promovables contre 1538 femmes, 29 hommes sont inscrits sur la liste d'aptitude contre 19 femmes. Ainsi, si plus de femmes sont promovables, le nombre d'hommes inscrit sur la liste d'aptitude est plus important. Il est à noter cependant que la promotion interne 2018 portait sur les filières techniques d'une part, et que l'on tend vers un rééquilibrage du ratio promus/promouvables en faveur des femmes. L'impact de la réforme de la promotion interne adoptée en Comité Technique en 2017 visant notamment cet objectif sera à analyser sur le long terme.

### **Une augmentation du nombre de femmes aux postes de direction<sup>2</sup>.**

En 2016, le taux des femmes occupant un emploi de direction avait nettement augmenté (+5,3 points), pour s'établir à un taux de 51%. Si en 2017 le chiffre était stable, en 2018 les femmes sont désormais 54% sur des postes de direction soit une progression de 3 points.

En pratique, la répartition des femmes aux postes de direction en 2018 s'effectue comme suit :

- 46,4% des chef·fe·s de service
- 69,4% des chef·fe·s de service adjoint·e·s
- 42,9% des directeur·trice·s
- 69,7% des directeur·trice·s adjoint·e·s
- 42,8% de la direction générale

Enfin en 2017 les femmes représentaient 35,2% des effectifs des emplois dits « supérieurs » d'après la définition donnée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (administrateur·trice, conservateur·trice du patrimoine, direction générale et ingénieur·e chef·fe), elles sont 34% en 2018.

2 Le Conseil départemental définit les emplois de direction au regard des fonctions exercées sur des postes de direction générale, directeur, directeur adjoint, chef de service, chef de service adjoint et indépendamment du cadre d'emplois.

## **Des écarts de rémunération persistent**

Les salaires moyens féminins sont inférieurs de 2,7% à la moyenne départementale. De leur côté, les salaires moyens masculins sont supérieurs de 8,4% à la moyenne départementale. On note un écart global de rémunération entre les hommes et les femmes de 10,2% ce chiffre est stable par rapport à 2017 (10,07% en intégrant les temps partiels), alors même que sans compter les temps partiels, l'écart est de 9%. Alors que le recours au temps partiel est très majoritairement utilisé par des femmes, son poids (plus d'un point) dans les écarts de rémunération se démontre à nouveau.

Les inégalités décrites précédemment, en termes de filières, de catégories, d'occupation des postes d'encadrement et des évolutions de carrière liées à des événements personnels se traduisent en termes de rémunération.

L'écart de rémunération progresse de décile en décile à partir du deuxième décile. En bas de l'échelle, au niveau du premier décile, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 4,6% et a donc progressé de 1,1 point puisqu'il était de 3,5 en 2017. Pour le dernier décile, l'écart de rémunération est en baisse puisqu'il atteint 18,9% contre 20,5% en 2017 (soit -1,6 pts). Néanmoins, les inégalités sur ce décile restent très prégnantes.

Les femmes représentent 52% des 100 rémunérations les plus élevées (49% en 2016) et 40% des 50 rémunérations les plus élevées (48% en 2016).

La première femme est 5<sup>e</sup> rang parmi les rémunérations les plus élevées et la 2<sup>e</sup> femme est au 8<sup>e</sup> rang.

## **B. La mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle**

### *1. Les avancées du protocole signé en mars 2016*

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis a été signé le 8 mars 2016 entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. Il se décline en quatre axes et cinquante actions, reprenant 13 des 15 mesures du protocole d'accord national sur l'égalité professionnelle signé en mars 2013 (deux mesures n'étant pas applicables au niveau local).

70% des actions présentées dans le protocole sont réalisées ou récurrentes soit 34 actions sur 50. 14 actions sont en cours et deux actions n'ont pas démarré.

Est présenté ci-dessous un bilan actualisé du protocole d'après le précédent bilan réalisé pour le rapport de situation comparée 2017. Ce bilan s'attache à présenter les projets menés en 2018 et début 2019 dans le cadre des actions récurrentes du protocole, à détailler celles en cours et celles non commencées.

### **Axe n°1 du protocole « le dialogue social élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle »**

Cet axe comporte huit actions qui ont toutes réalisées depuis 2017 dont l'enrichissement du Bilan social et du Rapport de situation comparée par des données genrées et la mise en place de sessions de formation égalité femmes-hommes à l'attention des organisations syndicales.

### **Axe n°2 « rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique »**

- Suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes
  - Une étude d'impact du RIFSEEP a été menée et présentée en comité technique. A cette occasion, l'engagement a été pris de faire précéder toute décision en matière de ressources humaines, ayant un effet sur la rémunération, d'une étude d'impact au prisme du genre
- Lutter contre les stéréotypes et discriminations : plusieurs actions ont été menées en 2018 et début 2019 :

Le Département mène plusieurs actions de sensibilisation auprès de ses agent-e-s pour promouvoir l'égalité femmes – hommes :

- Suite à la signature de la charte du Haut Conseil à l'Égalité pour une communication publique sans stéréotypes de sexes, le Département commence à déployer l'écriture inclusive. La modification du nom du journal interne de « Acteurs » en « Acteur-ric-e-s » en est le symbole.
- Un groupe de travail sur la mixité des métiers a été constitué en 2017 (*action 20*). La mixité des métiers était la thématique choisie pour la semaine de l'égalité professionnelle en octobre 2018, pour sensibiliser les agent-e-s via un atelier théâtral dédié.
- Plusieurs actions ont été menées à l'occasion de la journée internationale du droits des femmes en 2019 dont une conférence-spectacle de la comédienne Noémie De Lattre, une conférence de l'association « Femmes pour le Dire, femmes pour agir » qui se bat pour les droits des femmes porteuses de handicap ou encore une initiative de l'Association pour la Pratique du Sport pour les Agent-e-s du Département (APSAD) visant à sensibiliser à la mixité des disciplines sportives.
- Supprimer les freins à l'avancement
  - Un bilan de la réforme 2018 de l'avancement de grade a été réalisé. Il a permis de proposer des mesures transitoires notamment pour les femmes qui ne remplissaient la condition de formation.

### **L'axe n°3 « Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle »**

Les deux actions de cette partie non réalisées à ce jour seront réinscrites dans le deuxième protocole d'accord en cours d'élaboration (étudier la question des horaires de réunion et réguler les usages numériques afin de permettre une meilleure articulation vie professionnelle-vie privée).

### **L'axe n°4 « prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral »**

Le Département a mis en place, depuis 2018, un dispositif d'accompagnement des agent-e-s victimes de violences sexistes et sexuelles dans le cadre privé et/ou sur leur lieu de travail. Il a noué en ce sens un partenariat avec le Centre d'Information des Femmes et des Familles (CIDFF) de Seine-Saint-Denis pour proposer une permanence bimensuelle d'écoute et d'orientation.

Le Département a également noué un partenariat avec l'Association française de lutte contre les Violences faites aux Femmes au Travail et intervient régulièrement pour sensibiliser les agent-e-s à la lutte contre le harcèlement sexuel. Ce partenariat a vocation à être pérennisé.

Enfin, un protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est en cours d'élaboration.

## *2. Un nouveau protocole d'accord en préparation*

Au vue de l'avancement significatif du protocole signé en 2016 et de l'adoption au niveau national d'un projet d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique en novembre 2018, il a été convenu de travailler à une nouvelle version de ce protocole.

Le protocole national se structure autour de cinq thématiques :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Il s'agira de décliner au niveau du Département les actions inscrites nationalement. L'ambition est de signer une nouvelle version du protocole à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2020.

## *3. Candidature au label égalité professionnelle de l'AFNOR*

En 2016, la Seine-Saint-Denis a été le premier Département de France à obtenir le label diversité délivré par l'AFNOR. Cette labellisation reconnaît les efforts déployés pour garantir l'égalité de traitement dans notre gestion des ressources humaines. En 2017, l'extension du périmètre de labellisation de la collectivité à l'ensemble des directions départementales a permis de poursuivre l'effort de formation et de sensibilisation des agent-e-s afin d'accompagner l'évolution des représentations et des pratiques professionnelles. Cette dynamique d'amélioration continue a permis d'assurer avec succès l'audit de surveillance du Label Diversité en 2018.

En octobre 2019, le Département est audité par l'AFNOR afin de renouveler le label Diversité. À cette occasion, le Département a décidé de candidater également au Label Égalité professionnelle afin de valoriser sa politique en la matière.

Les deux labels ont un certain nombre d'exigences communes mais le label égalité professionnelle comporte aussi des spécificités en matière de marchés publics, de nomination des femmes aux postes de direction ou encore d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

## **II. L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques**

En 2016, le Département avait signé la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, s'engageant alors à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques ainsi que ses pratiques internes. Le plan d'action qui découle de cet engagement a été adopté par l'Assemblée départementale en séance le 18 avril 2019.

## A. Un plan d'action départemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objectif de ce plan est de rassembler toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées, pour renforcer leur cohérence et leur visibilité tout en intégrant les nouveaux enjeux de ces thématiques.

Pour construire ce plan d'action, le Département a pu s'appuyer sur deux enquêtes menées en 2017 par la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Évaluation : *l'égalité femmes-hommes et les politiques départementales – état des lieux et l'égalité femmes-hommes et les agent·e·s du Département (analyse des représentations, réalités vécues et pratiques des agent·e·s)*.

Riches de ce diagnostic complet, la Mission Egalité-Diversité (MEDI) et les directions du Département ont collaboré pour construire ce plan d'action en transversalité. Les travaux du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et ceux du Centre Hubertine-Auclert ont également été des outils précieux pour la rédaction de ce plan. En outre, ces actions s'inscrivent dans le cadre de partenariats riches et nombreux avec les institutions, les villes et les associations du territoire.

Avec ce plan d'action, le Département agit pour que chacune et chacun s'empare de l'égalité femmes-hommes, et pour que chaque service ait une approche intégrée pour évaluer l'impact d'une action ou politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes avant de s'engager dans une démarche ou un projet.

Le plan d'action est structuré autour de quatre grands axes, eux-mêmes déclinés en dix objectifs stratégiques. « Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre » est le premier objectif stratégique de ce plan, préalable à la déclinaison de toutes ses actions. La connaissance précise et chiffrée de l'impact de nos politiques publiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un pilier fondamental, pour analyser, construire et ajuster des politiques publiques pertinentes et efficaces. Ainsi, la création de données genrées sur l'ensemble des indicateurs de fonctionnement et de résultats est l'objectif transversal englobant l'ensemble des actions du plan.

Les quatre axes du plan sont les suivants :

- **Une collectivité exemplaire**

Le Département a la responsabilité de présenter et de défendre ses engagements en matière d'égalité femmes-hommes, y compris en son sein. Il s'agit en particulier de mettre en œuvre une politique ambitieuse d'égalité professionnelle au Département et de lutter contre l'invisibilité des femmes dans la communication notamment.

- **La protection et la santé**

Le Département lutte contre les violences faites aux femmes et leur garantit l'accès aux soins et au droit de disposer de leur corps.

- **La promotion d'une culture de l'égalité en Seine-Saint-Denis**

Le Département s'implique dans la sensibilisation des partenaires du Département et des Séquano-Dionysien-ne-s à l'égalité femmes-hommes.

- **Un territoire pour tous et toutes**

Le Département doit assurer à chacune et chacun un accès égal à l'emploi, à la culture, aux sports et aux loisirs mais se doit aussi de porter un discours spécifique sur la question de l'accès à l'espace public.

## B. Point d'étape sur le déploiement plan d'action

58 actions composent le plan d'actions, elles sont toutes présentes dans le tableau annexé à ce rapport où est indiqué le détail de l'avancement de chaque projet. A ce jour :

- 21 actions sont réalisées
- 28 actions sont en cours
- 9 actions démarreront en 2020

### *1. Les actions réalisées*

La rédaction du plan d'action femmes-hommes a permis d'identifier un certain nombre d'actions menées par les services du Département, pour certaines depuis de nombreuses années. Elles sont identifiées dans le tableau annexe comme « réalisées »

Parmi ces actions, on peut citer celles sur les noms donnés aux nouveaux collèges qui portent le nom de femmes illustres. L'objectif est de rendre hommage à des femmes qui créent, font et sont sources d'inspiration et ainsi lutter contre leur invisibilité dans l'espace public. C'est également pour cette raison que le Département participe depuis 2017 aux journées du Matrimoine.

La lutte contre les violences faites aux femmes est un engagement fort depuis plusieurs années du Département, par le biais du travail de son Observatoire. L'objectif est de mieux protéger les femmes et les enfants. Le dispositif « jeunes contre le sexisme », également piloté par l'Observatoire a quant à lui pour ambition de sensibiliser les collégiennes et collégiens aux préjugés et stéréotypes sexistes.

Enfin, on peut citer le travail mené sur les marchés publics pour garantir une parité dans le marché hôte.esse ou pour intégrer la question du genre dans le marché ménage ; et celui sur l'emploi visant à favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes.

### *2. Les actions en cours*

La liste complète des actions en cours est présentée dans le tableau en annexe, ci-dessous est proposé un bilan des actions les plus avancées :

- Travail sur les données  
Un travail de sensibilisation auprès de certaines directions et de leurs agent.e.s a été engagé afin de genrer les données que le Département produit, que ce soit les données sur les usagères et usagers ou sur la fréquentation des événements. En effet, pour mener une politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut d'abord et avant tout avoir des données genrées sur son public. La sensibilisation continuera afin que tous les services du Département aient ce réflexe.
- Formation des agent.e.s  
La formation des agent.e.s est un aspect important du plan d'action. Plusieurs sessions de formations sont prévues sur la thématique « égalité femmes-hommes » pour les agent.e.s du Pôle Pilotage, Ressources Humaines et Diversité (PPRHD) et pour les Organisations syndicales. Pour le moment ces formations sont basées sur le volontariat mais elles ont vocation à devenir obligatoires à terme. Une formation



spécifique pour le personnel de la Direction de la Communication est planifiée pour le début de l'année 2020 intitulée « formation à une communication sans stéréotype de sexe ». Enfin ont été citées plus haut les formations dispensées aux encadrant·e·s sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

- Conventionnement

Un travail transversal est en cours au Département sur les conventions, piloté par la Délégation à la Vie Associative et à l'Éducation Populaire. La MEDI prendra part au groupe de travail constitué afin de s'assurer que les conventions mentionnent à la fois les engagements du Département pour l'égalité entre les femmes et les hommes et les exigences qu'il porte envers ses partenaires.

- Action avec les collégien·enne·s

Les collégiennes et collégiens sont un public prioritaire du plan d'action, de nombreuses actions leur sont destinées. En 2019, la Direction de la Jeunesse et de l'Éducation a organisé une formation sur la lutte contre le cybersexisme menée par le centre Hubertine Auclert en janvier 2019. Les intervenant·e·s du dispositif d'Accueil des Collégiens Temporairement Exclus ont ainsi été formé·e·s à ce sujet, qui revient souvent comme l'un des motifs d'exclusion des élèves dont ils-elles ont la charge.

De même pour l'année scolaire 2018-2019, un projet a été mené dans une classe du collège Henri-Barbusse à Saint-Denis par la Compagnie Grain de sel afin mettre en place un programme éducatif et contribuer à la diminution de normes et conduites virilistes. Pour l'année 2019-2020, l'action est reconduite au collège Henri-Barbus et deux autres collèges du Département vont également en bénéficier.

- Culture, sports et patrimoine

L'expérimentation d'un budget sensible au genre de la Direction de la Culture, du Patrimoine, des Sports et des Loisirs est l'une des actions phares déployées depuis l'adoption du plan d'actions. La première étape de cette expérimentation est de procéder en 2019 à un état des lieux des données genrées, d'en collecter de nouvelles et de les analyser.

C'est ce qui a été réalisé sur certains dispositifs soutenus par le service des sports (demandeur·euse·s d'aide au BAFA, le public de l'été en herbe). Suite à une analyse des subventions pour aide aux déplacements, le service des sports a proposé une modification du forfait afin d'intégrer la question du genre.

Une étude a été menée sur Culture et Art au Collège sur la répartition femmes hommes des projets et des thématiques et la thématiques « égalité entre les femmes et les hommes » a été ajoutée à liste que les partenaires doivent compléter pour répondre à l'appel à projet CAC. Le service de la culture a également étudié ses dispositifs (Éducation artistique et culturelle (EAC), l'Aide au Film Court (AFC), collection départementale et Hisse et Oh) au regard du genre. Il apparaît que la présence des femmes augmente d'année en année pour arriver à un niveau proche de la parité pour l'année 2018. Seule exception : le programme Hisse et Oh qui propose des interventions en crèche et en centre de Protection Maternelle Infantile où les femmes sont sur-représentées.

Des données genrées ont été collectées pour la première fois à l'archéosite lors de Journées Nationales de l'Archéologie (JNA).

Un travail a été mené sur le 1% culturel par le service du patrimoine présenté dans le rapport « *état des lieux des œuvres d'artistes femmes présentes au sein de l'espace et des établissements publics de Seine-Saint-Denis* ».

Au-delà de ces premiers résultats encourageant, il est important de noter que ce projet a

aussi un impact sur les agent-e-s qui intègrent désormais la question du genre dans leur travail quotidien.

- Espace public

L'un des objectifs du plan d'action est de travailler la question de l'espace public et de son accès par les femmes. Afin de sensibiliser les agent-e-s sur cette thématique, ainsi que les partenaires du Département un colloque aura lieu le 2 décembre à la Bourse du Travail de Bobigny. Les objectifs sont de faire un état des lieux des recherches en cours, de présenter des expériences de terrain, de créer des réseaux et de partager des bonnes pratiques.

### C. L'action de l'Observatoire des violences faites aux femmes-hommes

Premier du genre en France, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes a été créé en 2002. Cette structure expérimente des dispositifs qui, année après année, ont fini par constituer un véritable arsenal protecteur pour les femmes victimes de violences et leurs enfants. L'objectif est de proposer une prise en charge globale, par un ensemble de mesures complémentaires adaptées à la diversité des situations et des besoins, qui permettent non seulement aux femmes de faire face à l'urgence, mais aussi de les accompagner durablement pour qu'elles reprennent leur vie en main.

L'Observatoire des violences envers les femmes a développé des outils innovants pour protéger les femmes : le téléphone portable d'alerte pour les femmes en très grand danger, les consultations de psycho-traumatologie, le protocole de mise en œuvre de l'ordonnance de protection des femmes victimes de violences, l'accompagnement protégé des enfants, le protocole de prise en charge des enfants orphelins suite à un féminicide, les bons taxis, "un toit pour elle", la lutte contre les mariages forcés...

En 2019 l'Observatoire a permis la création d'un lieu d'accueil et d'orientation pour jeunes femmes de 15 à 25 ans victimes de violences sexistes et sexuelles à Bagnolet, en partenariat avec l'État, les villes de Paris et Bagnolet, Est Ensemble et de la Région. Ce lieu est géré par l'Association « FIT Une femme un toit », les jeunes femmes y trouvent un accueil, une écoute, des conseils. C'est un endroit ouvert, facile d'accès, mais aussi sécurisé, où elles sont à l'abri de leur agresseur.

L'Observatoire travaille également en partenariat avec la Direction de l'Education et de la Jeunesse autour du programme « jeunes contre le sexisme » dont l'objectif est de sensibiliser les collégiennes et collégiens aux stéréotypes de sexe en leur faisant réaliser affiches, films ou slams sur le sujet. En 2019 un kit pédagogique a été réalisé par l'Observatoire des violences envers les femmes à partir des outils de prévention créés par les collégiennes et collégiens dans le cadre de ce dispositif avec le concours des conseillères conjugales et familiales. A noter également l'extension de ce projet puisque ce sont désormais vingt-cinq collèges qui en bénéficient (contre 23 en 2018).

Le président du conseil départemental,

**Stéphane Troussel**

**Plan d'actions égalité femmes-hommes**

02/10/2019

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numero action	Intitulé de l'action	Détail de l'action	Réalisation R : En cours EC : Non démarrée ND		Direction(s) concerné(e)	Direction pilote	Pilote de l'action	Budget pour actions nouvelles	Indicateur d'évaluation
	I	Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre	1	<b>Generer toutes les données que le Département produit sur ses usager-ère-s</b>	Ajouter systématiquement une case Mme/ Monsieur et réaliser des statistiques	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
	I	Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre	2	<b>Faire des statistiques genrées de fréquentation des événements portés par le Département</b>	Pour chaque événement organisé par le Département, faire des statistiques genrées de fréquentation et les analyser. Cela permettra dans un second temps de faire évoluer les événements si on constate une disparité dans les publics	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II	Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	3	<b>Signer un deuxième protocole d'accord interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	En mars 2016, un protocole d'accord,été signé entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. L'état d'avancement de ce protocole est significatif puisque 68% des actions sont réalisées ou récurrentes. L'objectif est de travailler une deuxième version de ce protocole à l'horizon 2019.	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II	Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux	4	<b>Former les agent-e-s du Département à l'égalité femmes – hommes</b>	Mettre en place des dispositifs de formation à destination de l'ensemble des agent-e-s du Département ainsi que des formations adaptées aux besoins de métiers spécifiques.	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II	Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux	5	<b>Candidater au label égalité professionnel entre les femmes et les hommes</b>	L'audit aura lieu en octobre 2019	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II	Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux	6	<b>Mettre en oeuvre un protocole interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail</b>	Le protocole sera mis en place d'ici fin 2019	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III	Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	7	<b>Déploiement de l'écriture inclusive</b>	Mise en place d'un groupe de travail pour décider des modalités de déploiement	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III	Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	8	<b>Formation des agent-.s à une communication publique sans stéréotype de sexe</b>	Former les agent-e-s de la Dcom et correspondant.e.s communication à une communication publique sans stéréotype de sexe grâce au guide rédigé par le HCE	EC	DCOM, MEDI	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III	Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	9	<b>Mixité des équipes projet</b>	Faire de la mixité un impératif pour toute constitution d'une équipe projet (projets d'aménagements voirie, d'assainissement, de parcs, de travaux, de réorganisation, ...)	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud		Pas de budget nécessaire	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III	Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	10	<b>Mixité dans les prises de parole</b>	Imposer la mixité pour chaque événement organisé par le Département (table-ronde, colloques, ...)	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud		Pas de budget nécessaire	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	IV	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	11	<b>Donner des noms de femmes illustres pour les nouveaux équipements</b>	Faire que chaque nouvel équipement départemental, collèges, gymnases, voiries, crèches... reçoive un nom de femme illustre	R	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	V	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	12	<b>Collecter les archives des associations féministes</b>	Créer du savoir sur les femmes en collectant des archives avec l'association Femmes solidaires. Ce travail pourra ensuite donner lieu à des ateliers de sensibilisation	ND	DSA	DSA				
PROTEGER ET SOIGNER	V	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	13	<b>Former les professionnel.le.s du Département au repérage des violences</b>	Former les professionnel.le.s qui peuvent être en contact avec des victimes (centre social, PMI, crèches, aides à domicile, ...) à la question des violences faites aux femmes, comment repérer les victimes et les orienter	R	DPAS, DEF, DPAPH, MDPH, Observatoire des violences envers les femmes	Observatoire des violences envers les femmes				
PROTEGER ET SOIGNER	V	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	14	<b>Mettre en place des dispositifs pour protéger les femmes et les enfants victimes</b>	En mobilisant des partenaires dans des dispositifs qui protègent les victimes : TGD, Un toit pour elle, lutte contre les mariages forcés	R	Observatoire des violences envers les femmes	Observatoire des violences envers les femmes				
PROTEGER ET SOIGNER	V	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	15	<b>Reconnaissance de l'expertise de l'Observatoire des violences envers les femmes</b>	Obtention du Label « Expertise territoriale internationale » du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères qui reconnaît les compétences et le savoir-faire de l'Observatoire en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.	R	Observatoire des violences envers les femmes, DEI	DEI				
PROTEGER ET SOIGNER	V	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	16	<b>Sensibilisation du grand public contre la prostitution lors de grands événements organisés sur le territoire (JOP)</b>	Travailler avec des associations de lutte contre la prostitution pour rappeler la loi et sensibiliser la population à la lutte contre la prostitution	EC	Observatoire des violences envers les femmes, MEDI	Observatoire des violences envers les femmes				
PROTEGER ET SOIGNER	V	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	17	<b>Prévention des violences lors d'événements organisés par le Département</b>	Lors de grands événements organisés par le Département (ou d'événements dont il est partenaire) imposer la présence sur place d'une association qui lutte contre les violences pour faire des actions de prévention	ND	Toutes	MEDI	Elise Michaud			
PROTEGER ET SOIGNER	VI	Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	18	<b>Présenter aux professionnel.le.s de santé le rapport du HCE sur les violences obstétriques et gynécologiques</b>	Organiser une ou plusieurs réunions pour exposer le rapport et les recommandations faites par le HCE sur la question	ND	DEF, MEDI, Observatoire des violences envers les femmes	MEDI	Elise Michaud			
PROTEGER ET SOIGNER	VI	Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	19	<b>Accompagner les publics les plus fragilisés</b>	Action pour la protection et le soutien des jeunes mères mineures bénéficiaires du RSA	R	DPAS	DPAS				
PROTEGER ET SOIGNER	VI	Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	20	<b>Proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle</b>	Intégrer les missions du planning familial au CEGIDD	R	DPAS	DPAS				
PROTEGER ET SOIGNER	VI	Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	21	<b>Travailler à une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap</b>	S'assurer d'un traitement paritaire du handicap en mettant en avant autant d'hommes que de femmes, notamment dans les outils de communication	ND	MDPH, DPAPH	DPAPH				
PROTEGER ET SOIGNER	VI	Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	22	<b>Pérenniser le partenariat avec des associations travaillant à la promotion des droits des femmes</b>	Continuer le travail partenarial avec les associations défendant les droits des femmes et la lutte contre les violences	R	DPAS	DPAS				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	23	<b>Présenter les engagements du Département en termes d'égalité femmes-hommes dans chaque document de planification ou de contractualisation</b>	Rédiger une présentation de la politique de Département et de ses engagements en terme d'égalité femmes-hommes et l'inclure dans tous les schémas et plans adoptés par les directions, les demandes de subventions, les appels à projets, les conventions et ajouter un paragraphe pour les actions spécifiques pour chaque secteur	EC	Toutes	MEDI	Elise Michaud		Pas de budget nécessaire	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	24	<b>Sensibiliser les partenaires à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics</b>	Intégrer la charte de non discrimination et le questionnaire égalité dans la liste des documents à compléter pour répondre à un marché public (et plus en téléchargement libre sur le site)	EC	DECAP	DECAP			Pas de budget nécessaire	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	25	<b>Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché ménage</b>	Réflexion sur les horaires dans le marché ménage afin d'éviter le travail en horaire décalée	R	DBL	DBL				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	26	<b>Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché hote-ss</b>	Imposer la parité dans l'exécution du marché (autant de femmes que d'hommes exerçant le rôle d'hôte et hôtesse dans un événement)	R	DBL	DBL				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	27	<b>Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les formations des assitant-e-s maternel-le-s</b>	La thématique sera intégrée à la fois dans la formation initiale (dispensée par le Département) et la formation après deux ans d'activités (dispensée par des organismes privés)	ND	DEF	DEF				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	28	<b>Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité femmes-hommes</b>	Proposer aux clubs bénéficiaire de subvention de se former à la thématique de l'égalité femmes-hommes avec un focus sur l'égalité dans le sport.	EC	DCPSL	DCPSL				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII	Sensibiliser les partenaires du Département	29	<b>Sensibiliser des intervenant-e-s auprès des collégien-ne-s au cybersexisme</b>	Faire monter en compétences les dispositifs d'Accueil des Collégiens Temporairement Exclus sur la question du cybersexisme, qui peut être un motif d'exclusion	R	DEJ	DEJ				

**Plan d'actions égalité femmes-hommes**

02/10/2019

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Détail de l'action	Réalisation - R: En cours - EC - Non démarrée - ND		Direction(s) concerné(s)	Direction pilote	Pilote de l'action	Budget pour actions nouvelles	Indicateur d'évaluation
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	30	<b>Former les professionnel.le.s de l'insertion à l'égalité femmes-hommes</b>	Le programme « la mixité dans l'emploi c'est possible », a pour objectif de sensibiliser des professionnel.le.s de l'insertion sur la diversification des choix pour les hommes et les femmes	R	DEIAT	DEIAT				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	31	<b>Réaliser un projet pilote sur la question de l'égalité filles-garçons dans les crèches</b>	Avec une ou plusieurs crèches volontaire, élaborer un projet de crèche qui reflète sur la question du genre et l'intégration dès le plus jeune âge de stéréotypes sexués	EC	DEF	DEF				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	32	<b>Intégrer la question du genre dans le programme Culture et Arts au Collège</b>	Faire qu'au moins un des projets « culture et arts au collège » porte sur la thématique de l'égalité, lutte contre les stéréotypes sexistes	R	DEJ, DCPSL	DCPSL			Pas de budget nécessaire	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	33	<b>Continuer de développer le programme "Jeunes contre le sexisme"</b>	Sensibiliser les collégien.ne.s au sexisme via des ateliers de création d'affiches et de films	R	DEJ, Observatoire des violences envers les femmes	Observatoire des violences envers les femmes				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	34	<b>Sensibilisation des jeunes aux questions de sexisme et d'égalité filles-garçons par les centres de planifications</b>	Dans le cadre de leurs missions, les professionnel-le-s des centres de planification et d'éducation familiales interviennent dans les collèges et lycées du Département pour sensibiliser les jeunes aux questions d'égalité entre les filles et les garçons, de sexualité et de contraception et de sexisme.	R	DEF	DEF				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	35	<b>Prévention des comportements virilistes au collège</b>	Mettre en place un programme éducatif à destination de classes de collégiens afin de contribuer à la diminution de normes et de conduites virilistes	EC	DEJ	DEJ				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	36	<b>Sensibilisation contre la prostitution des mineurs</b>	Accompagner les établissements dans la mise en place d'outils de prévention adaptés	ND	DEJ	DEJ				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Agir sur la question de l'orientation des collégiennes	37	<b>Promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière aéronautique auprès des collégiennes</b>	Présenter aux collégiennes des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement pour ouvrir leurs possibilités comme les métiers de l'aérien et l'aéronautique avec Air Emploi et informatiques avec WI-filles	R	DEJ	DEJ				
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Agir sur la question de l'orientation des collégiennes	38	<b>Garantir un accès au stage sans discrimination de genre avec la plateforme de stage de 3e au sein du Département</b>	L'anonymat de l'élève n'est levé que lorsqu'il/elle confirme sa venue, empêchant toute discrimination sur le critère du sexe	R	DEJ	DEJ				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faciliter l'accès à l'emploi	39	<b>Développer des modes d'accueil du-de la jeune enfant aux mères en insertion</b>	Dispositif « fais-moi une place ».	R	DEF	DEF				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faciliter l'accès à l'emploi	40	<b>Favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes</b>	Développer des passerelles pour que sur des métiers très genrés soient recrutés des personnes de l'autre sexe : dans les crèches, dans le cadre du numérique, de la diversité	EC	DEIAT	DEIAT				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	41	<b>Inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines</b>	Travailler avec les clubs qui reçoivent des subventions départementales pour qu'ils développent la pratique féminine en ouvrant des équipes féminines ou mixtes	EC	DCPSL	DCPSL	Cécile Nachbaur		Pas de budget nécessaire	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	42	<b>Favoriser la visibilité des sportives du territoire</b>	Faire des sportives de hauts-niveaux des "role-modele" auxquelles les filles pourront s'identifier en les mettant en avant et communiquant sur leurs résultats sportifs	EC	DCPSL	DCPSL	Cécile Nachbaur		Pas de budget nécessaire	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	43	<b>Promouvoir la coupe du monde féminine de 2019</b>	Faire que cet événement soit investit et soutenu par le Département	R	DCPSL	DCPSL	Cécile Nachbaur			
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	44	<b>Sensibiliser les agent-e-s à la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture</b>	Faire une présentation du rapport du HCE « Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture » et de ses recommandations	EC	DCPSL	DCPSL	Sylvie Casado			
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	45	<b>S'attacher à la parité femmes-hommes en matière de soutien à la création Arts visuels et Cinéma</b>	Garantir une parité F/H dans le soutien à la création mis en œuvre par le Département	EC	DCPSL	DCPSL	Isabelle Boulord			
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	46	<b>Avoir un rôle de sensibilisation auprès des associations culturelles soutenues par le Département</b>	Rendre visibles les inégalités persistantes et souvent insoupçonnées et proposer ou imposer certains leviers pour lever les obstacles à l'égalité	EC	DCPSL	DCPSL	Jonathan Ruiz-Huidobro			
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	47	<b>Participer aux journées du mariage</b>	Créer du savoir sur les femmes en participant aux journées du mariage et en présentant leur impact sur le territoire	R	DCPSL	DCPSL	Estelle Lusseau			
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	48	<b>Former des agent.e.s sur la question du budget sensible au genre</b>	Organiser des séances de formation avec le Centre Hubertine Auclert	R	DCPSL, MEDI	MEDI	Elise Michaud		Pas de budget nécessaire	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	49	<b>Faire un budget sensible test pour la DCPSL</b>	Mettre en place une proposition de budget sensible au genre la de DCPSL pour 2020	EC	DCPSL, MEDI	MEDI	Elise Michaud		Pas de budget nécessaire	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	50	<b>Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis</b>	Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis	ND	DCPSL	DCPSL	Benôit Pouvreau			
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	51	<b>Organiser un colloque sur la question des femmes et de l'espace public</b>	En mobilisant les directions concernées (DEJ, DVD, DCPSL, DNPB) et publier les actes du colloque	EC	DEJ, DVD, DCPSL, DNPB, DBL, MEDI	MEDI	Elise Michaud	6000€ budget MEDI		
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	52	<b>Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes et notamment de l'accès des femmes à l'espace public dans l'appel à projet 24 sites pour les JOP</b>	Le Département travaille au projet « 24 sites pour 2024 » qui doit proposer des lieux pour pratiquer du sport. Tous ces lieux seront dans l'espace public.	EC	DJOP	DJOP				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	53	<b>Sensibiliser à la question de l'accès des femmes à l'espace public les agent-e-s travaillant sur des projets d'aménagement</b>	Elaborer une formation "femmes et espaces publics" en partenariat avec le CAUE93	ND	DVD, DBL, DNPB, DEA	MEDI				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	54	<b>Réaliser un diagnostic sur l'accès des femmes aux parcs départementaux et à leurs équipements</b>	Organisation d'une marche exploratoire et d'une étude de fréquentation des parcs et des équipements	EC	DNPB	DNPB				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	55	<b>Intégrer dans les projets d'aménagement et les parcs la question de la sécurité</b>	Notamment sur les questions d'éclairage, la non-créeation d'espaces anxiogènes	R	DVD, DBL, DNPB, DEA	DVD				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	56	<b>Rénover des cours de collèges et des sanitaires en intégrant la question du genre</b>	Réaliser une étude afin de connaître les usages et d'identifier les dysfonctionnements pour créer un guide rénovation incluant les questions FH	EC	DNPB	DBL				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Favoriser la mobilité des femmes	57	<b>Favoriser la pratique du vélo par les femmes</b>	Travailler avec les associations partenaires pour la pratique du vélo afin d'encourager les femmes à utiliser ce moyen de transport	EC	DVD	DVD				
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Favoriser la mobilité des femmes	58	<b>Réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste</b>	En faisant une campagne de promotion auprès des femmes à l'occasion de la nouvelle tarification qui ont moins recours que les hommes à ce dispositif	ND	DPAPH	DPAPH				

## SOMMAIRE

Edito	p2
<b>Introduction</b>	p3
<u>Objectif stratégique 1</u> : Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre	p8
<b><u>AXE I : UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE</u></b>	p9
<u>Objectif stratégique 2</u> : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	p9
<u>Objectif stratégique 3</u> : Intégrer l'égalité Femmes Hommes dans la communication et présentation du Département et sa représentation	p10
<u>Objectif stratégique 4</u> : Rendre les femmes visibles dans les politiques publiques	p12
<b><u>AXE II : PROTEGER ET SOIGNER</u></b>	p13
<u>Objectif stratégique 5</u> : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	p13
<u>Objectif stratégique 6</u> : Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	p15
<b><u>AXE III : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE</u></b>	p18
<u>Objectif stratégique 7</u> : Sensibiliser les partenaires du Département	p18
<u>Objectif stratégique 8</u> : Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	p20
<b><u>AXE IV : UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES</u></b>	p24
<u>Objectif stratégique 9</u> : Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture	p25
<u>Objectif stratégique 10</u> : Promouvoir un accès égal à l'espace public	p28
Evaluation et suivi du plan d'actions	p31
Plan d'actions égalité femmes – hommes du Département de la Seine-Saint-Denis : les partenaires des actions	p32
Index des fiches actions	p33



Le Département de la Seine-Saint-Denis mène des politiques ambitieuses en faveur de l'accès aux droits et est le chef de file de l'action sociale sur son territoire, permettant ainsi d'améliorer les conditions de vie de chacun-e.

Au cœur de son combat pour l'égalité sociale, environnementale et pour l'émancipation de tout-e-s les citoyen-ne-s, il a ainsi fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une action spécifique prioritaire. Car malgré les avancées législatives, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas acquise. Les écarts de situation persistent dans la sphère publique comme dans la sphère privée. En outre, les progrès réalisés et le maintien des droits acquis doivent faire l'objet d'une vigilance de tous les instants. L'adage de Simone de Beauvoir reste ainsi d'actualité : *« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis »*.

Dans ce contexte, la responsabilité des acteur-ric-e-s public-que-s et en particulier des collectivités territoriales est centrale pour que cet objectif d'égalité soit porté à tous les niveaux, du échelon national à l'échelon local. Convaincu que les politiques publiques ne sont pas neutres du point de vue du genre, le Département est pleinement investi dans cette ambition. Les idées reçues, les comportements, les procédures et les méthodes peuvent agir positivement ou négativement sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité n'est pas automatique. La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes doit être l'affaire de toutes et tous. Elle doit être un objectif central de l'ensemble des politiques départementales afin que partout et à tout moment le plafond de verre rencontré par les femmes dans de très nombreux aspects de leur parcours de vie personnel, scolaire et professionnel soit combattu.

C'est pourquoi, le Département a mis en place, en 2015, une délégation à l'égalité femmes – hommes et en charge de l'Observatoire des violences envers les femmes. Dans l'administration, un poste de chargée de mission Egalité femmes – hommes a été créé au sein de la Mission Egalité-Diversité. Carton jaune « *Non au sexisme* », publication d'un guide contre le sexisme au travail, initiatives autour du 8 mars ou encore de la semaine de l'égalité professionnelle sont autant de réalisations permises par l'investissement du Département.

En 2016, il a signé la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, s'engageant alors à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques ainsi que ses pratiques internes. Ce plan d'action 2019-2021 découle de cet engagement.

**Stéphane Troussel,**  
*Président du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis*

## **L'égalité femmes-hommes : le cadre réglementaire**

Les Nations Unies ont organisé quatre conférences mondiales sur les femmes qui se sont déroulées au Mexique en 1975, à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985 et à Beijing en 1995. Cette dernière a marqué un tournant important : la Déclaration et le Programme d'action, adoptés à l'unanimité par 189 pays à l'issue de la conférence, forment un programme pour l'autonomisation des femmes considéré comme le principal document de politique mondiale en matière d'égalité des sexes. Celui-ci fixe des objectifs et des actions stratégiques pour la promotion des droits des femmes et la réalisation de l'égalité des sexes

Au niveau européen, la Charte européenne des droits fondamentaux, signée par les pays membres en 2000, a réaffirmé dans son article 23 l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. En 2010, une Charte des femmes a été signée par l'Union européenne afin de marquer un engagement renforcé, charte concrétisée dans le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

De ces engagements internationaux et européens découle la conception, reprise par la France, de la politique intégrée d'égalité ou « *gender mainstreaming* ». Elle consiste à prendre en considération, de manière systématique, les différences de situation entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et dispositifs publics, et de prévoir, si nécessaire, des actions ciblées pour corriger les inégalités.

La loi du 12 mars 2012 inscrit, dans ses articles 50 et 51, la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social couramment appelé « rapport de situation comparée ». L'objectif de ces articles est de documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein d'une collectivité.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et l'article 1<sup>er</sup> font de l'approche intégrée de l'égalité la règle en matière d'intervention. De plus l'article 61 de cette loi instaure pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s, l'élaboration et la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport intègre donc les aspects de l'égalité professionnelle de la loi de mars 2012 et y ajoute l'obligation de recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation), et de fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Enfin, la loi égalité-citoyenneté du 27 janvier 2017 vient renforcer l'approche intégrée dans les textes de lois français.

L'article 201 modifie ainsi l'article L. 1111-4 du code général des collectivités territoriales qui dispose désormais que « *Les compétences en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire sont partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier.* »

### **Les inégalités femmes – hommes dans la société : quelques chiffres clés**

En dépit des avancées législatives, dans les faits, les inégalités entre les femmes et les hommes sont nombreuses : l'écart de rémunération est en moyenne de 25%, de 18% dans la Fonction publique ; près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel (30,1% des femmes contre 8,2% des hommes) dont une partie reste subi. Le travail des femmes est davantage impacté par la vie personnelle : dans la Fonction publique 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, 94,5% des agent.e-s en congé parental sont des agentes.

Dans le reste de la société, les inégalités persistent également : les femmes accomplissent 75% des tâches éducatives et domestiques et sont davantage touchées par la précarité, elles représentent par exemple 54% des allocataires du RSA<sup>1</sup>.

Elles sont moins visibles et ont moins accès aux postes à responsabilité : seulement 15,3% des 1 000 personnalités les plus médiatisées de 2018<sup>2</sup> sont des femmes et la part des femmes parmi les expert.e-s, à la télévision et à la radio est de 35%. Elles sont sous représentées dans les emplois de direction (29% dans la fonction publique territoriale). Alors qu'elles sont majoritaires dans les classes préparatoires intégrées elles sont minoritaires dans les grandes écoles ce qui démontre la persistance d'un plafond de verre. De manière générale, elles restent moins bien rémunérées dans toutes les sphères de la vie professionnelle.

Toutes ces inégalités ont, entre autres conséquences, les violences dont sont victimes les femmes. « *La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation* » c'est ce qu'énonce la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite conférence d'Istanbul, ratifiée par la France en 2014. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 219 000 femmes sont victimes de violences conjugales et une femme meurt tous les trois jours

---

<sup>1</sup> Chiffres clés – édition 2018 – vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

<sup>2</sup> Classement Edd des personnalités les plus exposées dans la presse française 2018



en France, victime de la violence de son conjoint ou ex-conjoint. 94 000 femmes sont victimes de viol ou de tentatives de viol par an, une femme sur cinq est victime de violence sexuelles et/ ou de harcèlement sexuel au travail<sup>3</sup>.

Ces chiffres démontrent que les inégalités entre les femmes et les hommes sont nombreuses, multifformes et confirment la nécessité d'une action publique forte.

### **La construction du plan d'actions**

L'objectif de ce plan est de rassembler toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées pour renforcer leur cohérence et leur visibilité tout en intégrant les nouveaux enjeux qui se font jour sur ces thématiques.

Pour construire ce plan d'actions, le Département a pu s'appuyer sur deux enquêtes menées en 2017 par la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Évaluation : l'égalité femmes-hommes et les politiques départementales – état des lieux et l'égalité femmes-hommes et les agent.e.s du Département (analyse des représentations, réalités vécues et pratiques des agent.e.s.)

Riches de ce diagnostic complet, la Mission Égalité – Diversité et les directions du Département ont collaboré pour construire ce plan d'actions en transversalité. Les travaux du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et ceux du Centre Hubertine Auclert ont également été des outils précieux pour la rédaction de ce plan. En outre, ses actions s'inscrivent dans le cadre de partenariats riches et nombreux avec les institutions, villes et les associations du territoire.

Avec ce plan d'actions le Département agit pour que chacune et chacun s'emparent de l'égalité femmes-hommes, que chaque service ait une approche intégrée pour évaluer l'impact d'une action ou politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes avant de s'engager dans une démarche ou un projet.

Le plan d'actions est structuré autour de quatre grands axes, eux-mêmes déclinés en dix objectifs stratégiques.

Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre est le premier objectif stratégique de ce plan préalable à la déclinaison de toutes ses actions. La connaissance précise et chiffrée de l'impact de nos politiques publiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un pilier fondamental pour analyser construire et ajuster des

---

<sup>3</sup> Source : secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/les-chiffres-de-reference-sur-les.html>

politiques publiques pertinentes et efficaces. Ainsi, la création de données genrées sur l'ensemble de nos indicateurs de fonctionnement et de résultats est l'objectif transversal englobant l'ensemble des actions du plan.

Les 4 axes du plan sont les suivants :

- **Une collectivité exemplaire**

Le Département a la responsabilité de présenter et de défendre ses engagements en matière d'égalité femmes-hommes, y compris en son sein. Il s'agit en particulier de mettre en œuvre une politique ambitieuse d'égalité professionnelle au Département et à lutter contre l'invisibilité des femmes dans la communication notamment.

- **La protection et la santé**

Le Département lutte contre les violences faites aux femmes et leur garantit l'accès aux soins et au droit de disposer de leur corps ;

- **La promotion d'une culture de l'égalité en Seine-Saint-Denis**

Le Département s'implique dans la sensibilisation de ses partenaires du Département et des Séquano-Dionysien-ne-s à l'égalité femmes-hommes

- **Un territoire pour tous et toutes**

Le Département doit assurer à chacune et chacun un accès égal à l'emploi, à la culture, aux sports et aux loisirs mais également de porter un discours spécifique sur la question de l'accès à l'espace public.



**Si le foyer est le lieu des violences conjugales et intrafamiliales, l'espace public est celui du sexisme**

« Ni una menos » scandaient les Argentines, « Time is Up » ont rappelé les Américaines, « Nous Toutes » ont affirmé les Françaises... Les soulèvements des femmes ont révélé que les inégalités et les violences de genre les concernaient toutes et qu'elles en avaient assez. En France, malgré les nombreuses lois en faveur des droits des femmes, le chemin reste long pour l'égalité réelle. Cela requiert la mobilisation de toutes les institutions de l'échelon local au national. Avec ce plan d'actions, le département de la Seine-Saint-Denis prend l'engagement d'amplifier son action avec la mobilisation de tous ses services. L'un des enjeux que nous avons identifiés est d'intégrer la question du genre dans tout nos projets qui impactent l'espace public, car **si le foyer est le lieu des violences conjugales et intrafamiliales, l'espace public est celui du sexisme**. 40% de femmes disent ne pas fréquenter certains lieux publics suite à des manifestations du sexisme, 75% des budgets publics destinés aux loisirs de jeunes profitent aux garçons. Pour ce faire, nous organiserons un colloque « genre et espace public » en 2019 afin de construire un référentiel commun de connaissance et un plan de formation des agent.e.s gérant les aménagements départementaux (parcs, cours de récréation des collèges).

**Pascale Labbé**

*Conseillère départementale déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes et en charge de l'Observatoire des violences envers les femmes*

- **Objectif stratégique 1 : Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre**

Connaître, analyser et suivre les évolutions de la situation des hommes et des femmes permet de guider l'action politique et d'évaluer les politiques mises en œuvre. C'est seulement à partir de données genrées que l'on pourra analyser les politiques publiques portées par le Département et identifier les éventuelles actions correctives à mener. **Créer de la donnée genrée et analyser les données au prisme du genre** est une action indispensable pour faire avancer l'égalité femmes-hommes.

Ainsi le Département s'engage à ce que les données produites par les services soient genrées et que ce critère soit pris en compte dans leur analyse. Si aucune donnée genrée n'existe sur une thématique, il conviendra donc qu'elles soient collectées.

Le Département produira à la fois des données quantitatives et qualitatives qui seront exploitées de manière systématique par tous les services.

Cette analyse portera aussi sur le public des événements organisés par le Département. Des statistiques genrées de fréquentation seront produites et analysées. Pour cela un système de collecte sera mis en œuvre (feuille d'émargement pour les événements systématiquement) en s'attachant à recueillir une donnée de et les intégrer dans les éléments de bilan de l'action du service qui sont réalisés annuellement.

La collecte et l'analyse de ces informations permettront dans un second temps de faire évoluer les événements si une disparité dans les publics est constatée.

## AXE I : UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE

Le Département se doit de tendre à l'irréprochabilité en tant qu'employeur. Il amplifiera ses actions en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les violences faites aux femmes au travail. Le Département doit également être exemplaire dans sa communication et dans la manière dont il intervient et se présente auprès des habitant-e-s du territoire, des partenaires avec lesquels il travaille et avec les autres institutions. L'égalité entre les femmes et les hommes se joue également dans la présence et la visibilité des femmes, le Département doit faire preuve renforcer ses actions sur ce point et permettre de combler les écarts de représentation, quand ils existent, entre les femmes et les hommes.

- **Objectif stratégique 2 : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail**

### Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département.

En mars 2016, un protocole d'accord, comportant 50 actions, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis a été signé entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. L'état d'avancement de ce protocole est significatif puisque 68% des actions sont réalisées ou récurrentes. Le Département a décidé de poursuivre cette démarche en travaillant à une deuxième version de ce protocole à l'horizon 2019 en ajoutant de nouvelles actions à mettre en place comme par exemple : une campagne interne de testing dans les recrutements, un don de jours de congés pour les femmes victimes de violences ou encore une analyse d'impact de la mise en place du RIFSEEP.

Une action volontariste en matière de formation sera mise en œuvre. Le plan de formation de la collectivité prévoit déjà des formations spécifiques qui se dérouleront dès 2019 (formation pour une communication sans stéréotype de sexe, formation d'accompagnement à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes – hommes dans les politiques publiques etc.) Ce plan de formation sera agrémenté d'une formation généraliste sur l'égalité entre les femmes – hommes proposée à l'ensemble des agent-e-s dès 2020.

En cohérence avec ses actions en faveur de l'égalité professionnelle d'une part, et sa démarche diversité d'autre part, le Département candidate dès 2019 au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes également délivré par l'AFNOR. Cette labellisation permettra une évaluation externe des actions mises en œuvre dans une

dynamique d'amélioration continue et sera un levier supplémentaire pour mobiliser l'ensemble des directions sur le sujet.

#### Lutter contre les violences faites au travail

Fidèle à son double engagement en faveur de l'égalité professionnelle contre les violences faites aux femmes (notamment à travers l'action de l'Observatoire des violences faites aux femmes), le Département s'est saisi depuis 2018 de la question des violences faites aux femmes au travail. Ainsi une note datée de septembre 2018 sur « Le rôle des encadrant.e.s dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au Département de la Seine-Saint-Denis » a été adressée à tous les encadrant.e.s du Département. Cette note est une première pierre aux actions volontaristes que le Département mènera en la matière.

Ainsi un protocole de lutte contre les violences faites aux femmes au travail sera adopté dès 2019. Construit en transversalité entre la Mission Egalité – Diversité, l'Observatoire, la Direction de la Gestion du Personnel et la Direction des Relations Sociales, il permettra de faire connaître les dispositifs internes de prévention, de protection des victimes potentielles et de sanction des auteur.rice.s.

Le Département mènera également un travail de sensibilisation et de formation des encadrant.e.s au repérage et au traitement des situations de violences sexuelles au travail. Après une première intervention réalisée en janvier 2019 auprès des directeur.rice.s, l'AVFT animera dans le courant de l'année de nouvelles séquences de formation.

- **Objectif stratégique 3 : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la communication et la présentation du Département**

#### Appliquer la charte du Haut Conseil à l'Egalité

Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes est l'institution nationale consultative indépendante chargée de la protection des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes. Il a produit une charte « *pour une communication publiques sans stéréotype de sexes* » que le Département a signée le 8 mars 2018. La collectivité s'est ainsi engagée à respecter et mettre en œuvre les dix recommandations spécifiées comme : éliminer toutes expressions sexistes, accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions, utiliser l'ordre alphabétique dans une énumération, ne pas réserver les questions sur la vie personnelle aux femmes, veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes, ...

La langue française témoigne et participe de la construction, de l'intériorisation et de la perpétuation d'inégalités et de stéréotypes de sexe. Pour faire véritablement changer les mentalités, il faut agir sur ce par quoi elles se structurent : le langage. Le Département a donc **adopté l'écriture inclusive**. Dans une note diffusée le 20 septembre 2018 à toutes les directrices et tous les directeurs il est demandé d'avoir recours à la double-flexion (utiliser un mot au féminin et au masculin), au point médian (utiliser un signe typographique pour inclure les deux genres dans un seul mot), ou utiliser un mot épïcène (dont la forme ne change pas entre le masculin et le féminin pour remplacer un mot genré), a minima, dans les titres des rapports et les titres des chapitres présentés sur webdelib'. Tous les documents ne prenant pas en compte cette disposition seront refusés par le Secrétariat Général.

Le Département **formera tous les agent-e-s de la Direction de la communication et les référent-e-s communication des directions à l'égalité femmes-hommes d'ici fin 2019**. L'objectif est de faire de la lutte contre les stéréotypes un réflexe chez ces acteur-trice-s de la communication publique et que cela s'inscrive dans la durée. Cette formation permettra par exemple qu'ils-elles s'assurent de la diversité des représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles sociaux prédéfinis.

#### Promouvoir la mixité au sein du Département

Les effectifs du Département sont composés à 75% de femmes et les proportions d'hommes et de femmes sont fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi 97,74 % des effectifs des filières sociales et médico-sociales, 84,59 % de la filière administrative et 51,14 % de la filière technique. La question de la mixité est donc un enjeu important pour le Département qui s'engage à **faire de la mixité un impératif pour toute constitution d'une équipe projet** (projets d'aménagements voirie, d'assainissement, de parcs, de travaux, de réorganisation, ...). La mixité s'entend ici par la présence d'au moins un-e représentant-e de chaque sexe au sein de chaque équipe, dans la mesure du possible. Cette action, déjà mise en place par la Direction de la Voirie et des Déplacements, sera élargie à toutes les directions dès que cela sera possible. Cela permettra que, dès la constitution d'une équipe, se pose la question du genre et d'assurer une diversité de représentations et d'appréhension du réel et des enjeux.

Une attention particulière sera portée à l'étude de la mixité dans l'encadrement pour identifier d'éventuels biais genrés dans les différentes filières.

De même, le Département fera **de la mixité un impératif pour chaque événement** qu'il organise et s'assurera que pour chaque prise de parole, colloques, table-ronde,

conférence, la mixité des intervenant.e.s soit la règle quelque soit le sujet abordé. Cette action est importante pour que les femmes comme les hommes soient inclus.e.s et représenté.e.s. Pour les événements dont il est partenaire, le Département interrogera les organisateur-trice-s sur la mixité des intervenant.e.s. Lors de ces événements, il conviendra de veiller à l'égalité de traitement des intervenant.e.s (en terme de temps de parole, de présentations liminaires, etc...).

- **Objectif stratégique 4 : Rendre les femmes visibles dans les politiques publiques**

- Donner de la visibilité aux femmes

- En France, les rues qui portent le nom d'une personnalité portent le nom d'un homme dans 97% des cas. Ce chiffre est un exemple de l'invisibilité des femmes, notamment dans l'espace public, et tendrait à faire croire que seuls des hommes marquent l'histoire et mériteraient d'être célébrés. Le Département construit et gère des équipements portant un nom. **Chaque nouvel équipement portera le nom d'une femme** afin de rendre hommage à des femmes qui créent, font et sont sources d'inspiration. Ainsi depuis 2004 tous les nouveaux collèges inaugurés portent le nom de femmes illustres ; en 2018 ont été ouverts les collèges Germaine-Tillion (Livry-Gargan), Sólveig-Anspach (Montreuil) et Gisèle-Halimi (Aubervilliers). Cette mesure sera étendue aux nouveaux équipements : crèches, gymnases, etc....



## AXE II : PROTEGER ET SOIGNER

Il ne peut y avoir d'égalité entre les femmes et les hommes tant que les femmes seront victimes de violences en raison de leur sexe. Avec son Observatoire, le Département est à la pointe de ce combat et n'a de cesse d'imaginer de nouveaux outils pour protéger les femmes et les accompagner.

Ces derniers, une prise de conscience autour de formes de violences qui existaient mais qui n'étaient pas identifiées comme telles ont également été révélées comme les violences sexistes et sexuelles lors de grands événements ou les violences gynécologiques et obstétricales, contre lesquelles le Département agit également.

Au-delà du sujet crucial que sont les violences, la collectivité s'engage à donner aux femmes accès aux soins et à la prévention en soutenant des actions sur tout le territoire.

- **Objectif stratégique 5 : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes**

- L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre

**L'Observatoire des violences envers les femmes développe**, avec ses partenaires, **des dispositifs innovants pour protéger les femmes** : le téléphone portable d'alerte pour les femmes en très grand danger, les consultations de psycho-traumatologie, le protocole de mise en œuvre de l'ordonnance de protection des femmes victimes de violences, l'accompagnement protégé des enfants, le protocole de prise en charge des enfants orphelins suite à un féminicide, les bons taxis, "un toit pour elle", la lutte contre les mariages forcés etc.

En 2018 l'Observatoire a travaillé sur deux projets qui verront le jour en 2019 :

- le « Logement passerelle » dont l'objectif est d'utiliser les logements vacants, dont le Département est propriétaire, initialement destinés aux directrices et directeurs de crèches. Ces logements inoccupés seront mis à disposition de femmes résidant dans des centres d'hébergements et prêtes au relogement ;
- le « Lieu d'accueil pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans » : il a été conçu avec différents partenaires de l'Observatoire des violences envers les femmes et est géré par l'association « FIT une femme un toit ». Ce lieu sera expérimenté pour une période de trois ans. En fonction des résultats obtenus, il pourra être pérennisé et constituer un modèle pour le développement de structures identiques sur l'ensemble du territoire.

L'efficacité de ces dispositifs repose sur les synergies que l'Observatoire a initiées avec l'ensemble des acteur-trice-s qui interviennent auprès des femmes victimes de violences et de leurs enfants. **La formation des professionnel-le-s, notamment du Département, au repérage des violences est une des missions de l'Observatoire.** Il élabore des supports et des formations spécifiques, qu'il propose à l'ensemble des professionnel-le-s qui interviennent sur ces thématiques. Avec ses partenaires, il forme chaque année 6 000 d'entre eux-elles pour construire une culture commune de lutte contre les violences.

L'Observatoire des violences envers les femmes a obtenu **le Label « Expertise territoriale internationale »** du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères pour ses compétences et savoir-faire particuliers. Ce label qui reconnaît l'expertise de l'Observatoire en matière de lutte contre les violences faites aux femmes permet la prise en charge des missions exploratoires dans les collectivités étrangères potentiellement partenaires et de développer des coopérations avec des collectivités étrangères.

- Lutter contre les violences faites aux femmes lors de grands rassemblements

Les événements qui rassemblent un public nombreux comme les festivals ou les concerts sont souvent le lieu de violences sexistes voire sexuelles pour les femmes qui font partie du public. Afin de faire de la prévention et lutter contre ce phénomène le Département incitera **à la présence sur place d'une association qui lutte contre les violences.** Un stand dédié à ce sujet permettra de sensibiliser le public et de jouer un rôle d'écoute et de signalement lors de grands événements organisés par le Département (ou d'événements dont il est partenaire). De même lors de la mise à disposition d'espaces appartenant au Département, intégrer ces éléments en obligeant les organisateurs-trices à diffuser des messages spécifiques contre les violences faites aux femmes.

En France, la prostitution est interdite et les clients peuvent être poursuivis comme le précise la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées. L'organisation de grands événements, où un public nombreux, en majorité masculin et issu de pays à la réglementation diverses en la matière ont souvent pour conséquence l'augmentation de la demande prostitutionnelle. En 2024 le Département de la Seine-Saint-Denis va accueillir sur son territoire de nombreuses épreuves des jeux olympiques et paralympiques, il **sensibilisera le grand public contre la prostitution**, en faisant notamment un rappel de la loi française. Pour cela il collaborera avec l'Amicale du Nid et le Mouvement du Nid, associations qu'il subventionne et qui mène des actions sur le territoire.

- Sensibiliser les professionnel-le-s aux actes sexistes lors des suivis gynécologiques et obstétricaux

En juin 2018 le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a rendu un rapport « **les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical, des remarques aux violences, la nécessité de reconnaître, prévenir et condamner le sexisme** » qui, aux côtés de paroles de victimes, propose un certain nombre de recommandations. **Ce rapport sera présenté d'ici la fin de l'année 2019 aux professionnel-le-s** du Département qui interviennent sur ce sujet, notamment les personnes qui travaillent en Protection Maternelle Infantile, afin de les sensibiliser à cette thématique.

- **Objectif stratégique 6 : Garantir l'accès aux soins et le droit de disposer de son corps**

- Garantir l'accès aux soins et à la prévention

Toute personne ou famille, quel que soit son statut, son âge, sa nationalité, ses difficultés, peut être reçue au service social dont les circonscriptions couvrent tout le territoire. L'assistant-e de service social informe, oriente, facilite l'accès aux droits pour une autonomie et une meilleure insertion. Ce travail est mené en lien avec les partenaires du territoire. Si chacun-e est accueilli-e, **le service social accorde une attention plus particulière aux publics fragilisés notamment les jeunes mères isolées** afin de leur proposer écoute, soutien, orientation, activités culturelles.

Le Département est engagé dans la promotion de la santé sexuelle grâce à son Centre Gratuit d'Information de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) des infections par le VIH, hépatites virales et IST situé et à Bobigny. Il dispose également de quatre antennes à Saint-Denis, Montreuil, Aulnay et Montfermeil. En parallèle, le Département, par ses missions obligatoires, déploie des centres d'éducation et de planification familiale (CPEF) sur son territoire, dont les missions sont proches mais davantage centrées autour de la contraception. Pour une approche plus globale de la santé sexuelle, la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale et la Direction de l'Enfance et de la Famille s'engagent dans un rapprochement encore plus étroit de leurs missions pour obtenir l'agrément du CeGIDD en centre de planification ou d'éducation familiale (CPEF). Dans le cadre de ce projet, le CeGIDD mettra en place une consultation hebdomadaire de gynécologie et un-e conseiller-ère conjugal-e sera présent-e régulièrement au sein du CeGIDD pour rencontrer les personnes qui le souhaitent. Cet agrément permettra **de proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle** en renforçant l'information autour des méthodes de

contraception et de la prévention des grossesses non désirées au sein du CeGIDD et facilitant leur parcours de santé.

Les données disponibles concernant la population handicapée au niveau national comme au niveau départemental sont peu nombreuses. Mais pour la reconnaissance du handicap, les études menées par le Haut conseil à l'égalité montrent que les femmes handicapées sont moins bien reconnues. En 2008, la proportion de personnes handicapées « au sens large » est très proche chez les femmes et les hommes (5 millions d'hommes et 4,9 millions de femmes) mais ces derniers bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap : 1,4 million d'hommes contre 1,1 million de femmes. Ainsi, 44 % des personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative sont des femmes<sup>4</sup>. Pour étudier la situation des femmes handicapées au Département, la Maison Départementale des Personnes Handicapées travaillera à la production de données genrées. Le Département **travaillera à une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap** en s'assurant notamment qu'un traitement paritaire du handicap soit la règle : mettre en avant autant d'hommes que de femmes, de garçons que de filles dans les outils de communication, que ce soient ceux en direction des personnes porteuses de handicap mais également ceux destinés au grand-public.

La question de la dépendance doit être également abordée sous le prisme du genre. D'une part, car la prise en charge des personnes dépendantes (handicapées, en perte d'autonomie) est une affaire de femmes. La très grande majorité des aidants sont des aidantes puisque les études indiquent que les femmes représentent entre 2/3 et 75% des aidant-e-s. D'autre part, lorsque les femmes deviennent elles-mêmes dépendantes, elles trouvent moins d'aide au sein de la cellule familiale et ont de plus grandes difficultés à financer leur propre prise en charge. Elles sont par ailleurs plus touchée par le risque de dépendance au regard de leur espérance de vie plus longue. Le Département s'emparera donc de cette double problématique encore trop peu explorée par les politiques publiques.

- o Créer des partenariats avec les associations luttant pour les droits des femmes sur le territoire

De nombreuses associations travaillent en Seine-Saint-Denis à la promotion des droits des femmes et de l'égalité, à la lutte contre les violences sexistes. **Le Département soutient les projets menés par ses partenaires, relais sur le territoire.**

Plusieurs associations ont des actions diverses en direction des Séquano-dionysiennes : proposer des permanences pour les accompagner dans leurs démarches et faire valoir leurs

---

<sup>4</sup> Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

droits dans les domaines juridique, professionnel, économique, social ; organiser des groupes de paroles ; apporter un soutien psychologique ; réaliser des actions de prévention sur les conduites à risque ; lutter contre les discriminations sexistes.

### AXE III : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE

Le Département a fait de la sensibilisation le cœur de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes avec deux publics distincts : ses partenaires, prestataires, associations d'un côté, les usager·ère·s et le grand public de l'autre. L'ambition est de faire prendre conscience des stéréotypes sexistes et de leurs impacts en soutenant des projets qui promeuvent l'égalité femmes-hommes et en formant les acteur·trice·s.

- **Objectif stratégique 7 : Sensibiliser les partenaires du Département**

- Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans tous les documents contractuels et directeurs

Les schémas et les plans sont des outils qui structurent les politiques publiques conduites par les services du Département. Afin de communiquer sur les engagements de la collectivité en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, il est proposé que ces documents **intègrent une présentation de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Il en sera de même pour les documents destinés aux partenaires comme les appels à projets et les conventions.

Des supports de présentation de cette politique seront également mis à disposition des services pour qu'ils soient présentés ou envoyés aux partenaires et systématiquement adressés aux nouveaux partenaires.

- Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes

Dans chaque dossier qu'un prestataire télécharge pour répondre à un appel d'offre du Département, il est fait mention de la charte diversité qui est consultable sur le site internet [www.seinesaintdenis.fr](http://www.seinesaintdenis.fr). Tout prestataire répondant à un appel d'offre s'engage à la respecter. Pour aller plus loin dans cette démarche de **sensibiliser les partenaires dès un appel d'offre** à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes, la charte constituera une pièce à part entière du dossier consultatif des entreprises (DCE).

Il en va de la responsabilité du Département de contractualiser avec des prestataires qui garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes et offrent des conditions de travail dignes, dans le respect des règles de la commande publique. Le Département peut également utiliser les marchés publics pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les

hommes c'est ce qu'il a fait dans son marché marché hôte-sse, utilisé pour l'organisation d'événements. **Dans ce marché la parité a été imposée au prestataire titulaire du marché.** Ainsi, si la commande est de quatre personnes pour gérer l'accueil lors d'une manifestation, deux femmes et deux hommes sont affectés à cette mission.

De même pour le marché ménage, la Direction des Bâtiments et de la Logistique qui pilote ce marché, a réfléchi aux horaires qu'elle impose à son prestataire. En effet, les métiers de ménage sont majoritairement assumés par des femmes qui subissent les horaires décalés puisque leurs missions s'effectuent dans des locaux inoccupés : tôt le matin ou tard le soir, ce qui peut être une source de difficulté ou de précarité. Le nouveau marché passé en 2018 a assoupli les contraintes horaires en permettant le travail en journée pour les parties communes. L'objectif attendu est **de moins pénaliser les travailleur-euse-s, un bilan sera réalisé à la fin de l'année 2019.**

Enfin une action envisagée par la Direction de la Commande et de l'Achat Publiques est de travailler un futur marché incluant **une clause obligatoire de non discrimination et intégrerait donc la question de l'égalité Femmes-Hommes.** Ainsi si deux prestataires se trouvaient à égalité après l'examen de leur proposition, ils pourraient être départagés par les réponses qu'ils auraient apportées sur leur engagement dans la lutte contre les discriminations, notamment sur le critère du sexe et pour leurs actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes

Le Département a en charge de la formation des assistant-e-s maternel-le-s. Pour lutter contre les stéréotypes qui se mettent en place très tôt chez les tout-petits, il a été décidé d'**intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans la formation faite aux assistant-e-s maternel-le-s**, à la fois dans la formation initiale (dispensée par le Département) et la formation après deux ans d'activités (dispensée par des organismes privés).

A l'occasion du colloque organisé par le service du sport et des loisirs en 2011 intitulé « le sport au féminin en Seine-Saint-Denis », il était apparu que la place des femmes au sein du mouvement sportif était trop souvent marginale. Pour faire évoluer cette situation le Département a décidé de former le milieu sportif, en commençant par les clubs qu'il subventionne. En partenariat avec le Comité Départemental Olympique et Sportif 93, **une offre de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes en direction des différentes**

**composantes du mouvement sportif** (pratiquant·e·s, dirigeant·e·s, bénévoles, entraîneur·euse·s, encadrant·e·s) va être élaborée.

Le programme « *La mixité dans l'emploi c'est possible* », a pour objectif de **sensibiliser des professionnel-le-s de l'insertion à l'égalité entre les femmes et les hommes** et plus spécifiquement à la diversification des choix professionnels. Il s'organise en deux temps : une formation à la mixité dans l'emploi afin d'influencer positivement leur approche parfois genrée des projets professionnels des bénéficiaires accompagné·e·s ; une participation au Club Mixité fruit d'un partenariat avec la Cité des Métiers. C'est un lieu d'échange et de parole autour des questions d'égalité professionnelle, qui apporte un appui méthodologique et technique et qui accueille aussi des expert·e·s pour des interventions sur des thèmes spécifiques aux questions d'égalité professionnelle.

Le dispositif "*Accueil des Collégiens Temporairement Exclus*" ACTE est le fruit d'une collaboration entre le Département et ses partenaires et s'adresse à l'ensemble des collégien·ne·s de la 6ème à la 3ème en situation d'exclusion temporaire de leur établissement. Il s'agit de proposer un lieu d'accueil et une prise en charge éducative des élèves par des intervenant·e·s qualifiés. La Direction de la Jeunesse et de l'Education ayant constaté que le harcèlement, notamment en ligne, était un motif récurrent d'exclusion des garçons, a décidé de **sensibiliser les professionnel-le-s accompagnant les élèves exclu·e·s au cybersexisme**. Une conférence d'une journée a été organisée en janvier 2019 pour les soixante-dix acteur·trice·s de ce dispositif.

- **Objectif stratégique 8 : Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s**

- Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes

Les enfants intègrent très tôt la notion de genre, ce qui est « masculin » ou « féminin » grâce à l'observation de leur environnement, que ce soit à travers les objets que l'on met à leur disposition ou par l'observation des activités effectuées par tel ou tel sexe. Les crèches constituent un lieu privilégié pour développer une culture de l'égalité auprès des tout-petits. Beaucoup d'aspects peuvent être mobilisés pour lutter contre les stéréotypes : motricité, gestion des émotions, activités et jeux, usage du corps, usage des vêtements, littérature enfantine... Trop souvent encore les petites filles sont moins stimulées dans les activités collectives que les garçons, tandis que leur apparence attire plus l'attention des adultes. **La crèche Bourdarias à Saint-Ouen** a mené des actions innovantes sur cette thématique. **Le projet est de modéliser cette expérimentation**, de consigner les actions



menées, les éléments d'évaluation et les freins éventuels rencontrés afin de pouvoir proposer aux autres crèches volontaires un déploiement de ce dispositif.

Les parcours Culture et Art au Collège (CAC) en participant à l'éducation artistique, culturelle et scientifique, ont pour ambition de contribuer à l'ouverture culturelle des collégien-ne-s. Ils doivent leur permettre de comprendre les processus de création d'un œuvre et les aider à développer leur regard critique. Conçus par des artistes et des structures culturelles en partenariat avec le corps enseignant, le dispositif correspond à un parcours de quarante heures tout au long d'une année scolaire. La Direction de la Culture du Sport du Patrimoine et des Loisirs **accorde une attention particulière aux projets CAC qui questionnent les sujets d'égalité filles-garçons** afin que plusieurs un des projets retenus aborde cette thématique. De plus les propositions qui traiteront de ce sujet se verront attribuer un demi-point de bonus lors de la notation de leur candidature.

La Direction de l'Education et de la Jeunesse du Département est régulièrement sollicitée par les chef-fe-s d'établissement de collège pour intervenir suite à des incidents causés par des garçons, élèves ou anciens élèves : intrusions, dégradations, affrontements et violences. Pour combattre ces phénomènes le Département a choisi **d'expérimenter dans deux collèges de la ville de Saint-Denis un programme éducatif afin de contribuer à la diminution de normes et de conduites virilistes**. L'ambition est de sensibiliser les élèves, leurs parents et la communauté éducative aux enjeux de dominations, aux raisons du recours à la violence et aux stéréotypes genrés.

**La prostitution des jeunes filles**, notamment des collégiennes, et le développement de pratiques pré-prostitutionnelles est un enjeu important identifié par le Département. Afin de prévenir ces pratiques et de répondre aux demandes de soutien de collèges de plusieurs communes, qui alertent sur l'augmentation du phénomène, le Département a décidé d'accompagner les établissements dans la mise en place d'outils de prévention adaptés. Pour cela, **des sensibilisations des professionnel-le-s, des parents d'élèves et des collégien-ne-s sont proposées aux collèges demandeurs**. L'objectif est d'ouvrir en classe des espaces de parole pour que les élèves soient écouté-e-s par des adultes formé-e-s et puissent poser toutes leurs questions sur la sexualité. Les établissements autorisés par l'aide sociale à l'enfance accueillent également des jeunes filles exposées à ce genre de pratiques à risque, et seront inclus dans l'action.

« *Jeunes contre le sexisme* » est un dispositif de prévention des comportements sexistes à destination des collégiennes et collégiens du Département. Le projet a vu le jour

en 2007 à l'initiative de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes en partenariat avec la Direction de l'Education et de la Jeunesse et l'Education Nationale. Sa vocation est de sensibiliser les élèves de 4<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> à la problématique du sexisme au quotidien, que ce soit en milieu scolaire ou dans la sphère privée et familiale. Le dispositif se déroule en deux temps distincts : une phase de sensibilisation (représentation de théâtre-forum, concert de slam, etc...) puis un temps d'information. Lors de la seconde phase, les élèves volontaires mettent à profit ce qu'ils-elles ont appris pour produire des supports destinés à alerter leurs camarades. Chaque année, une séance de restitution des projets est organisée. **Le Département continue de soutenir « Jeunes contre le sexisme »** : pour l'année scolaire 2018-2019 ce sont 25 collèges qui participent au dispositif.

Les centres de planification et d'éducation familiale sont gérés par le Département et propose aux Séquano-dionysien-ne-s un accueil et des consultations médicales sur des thématiques variées comme la sexualité, la contraception, le suivi gynécologique, l'interruption volontaire de grossesse (IVG), le dépistage des Infections sexuellement transmissibles (IST) et du VIH, les violences sexuelles, les mariages forcés, les mutilations sexuelles féminines.

Dans le cadre de leurs missions, les professionnel-le-s de ces centres **interviennent également dans les collèges et lycées du Département pour sensibiliser les jeunes aux questions d'égalité entre les filles et les garçons, de sexualité et de contraception et de sexisme.**

- Agir sur la question de l'orientation des collégiennes

Les filles connaissent moins de difficultés scolaires que les garçons, elles poursuivent des études plus longues et plus de 45% d'entre elles obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur contre 37 % seulement des garçons<sup>5</sup>. Cependant cette réussite scolaire des filles ne se traduit pas dans l'orientation et le choix des spécialités. En 2011, les filles ne représentent que 40 % des élèves des terminales scientifiques, un mince progrès : elles étaient 38 % en 2005.<sup>6</sup> Donner de l'assurance aux filles, les encourager à s'engager résolument dans des études scientifiques et technologiques et lutter contre l'auto-censure et l'orientation genrée constituent autant de défis à relever pour le système éducatif.

La Direction de l'Education et de la Jeunesse a mis en place deux programmes afin de présenter aux collégiennes des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement pour ouvrir leurs possibilités.

---

<sup>5</sup> Filles et garçons sur le chemin de l'école, Ministère de l'Education Nationale, 2013

<sup>6</sup> Idem

Le premier est **un parcours de découverte des « métiers de l'aérien et de l'aéronautique »** via l'opération « Féminisons les métiers de l'aéronautique », portée par Air Emploi, qui vise à inciter les filles à s'intéresser aux filières aéronautiques. Les candidates au concours « Féminisons les métiers de l'aéronautique » présentent une œuvre d'art lors du Salon international de l'aéronautique et de l'espace de Paris-Le Bourget.

Le second est **le dispositif Wi-filles** du Club FACE 93 soutenu par le Département depuis sa création issu du constat que trop peu de filles choisissent les filières informatiques et techniques alors que ce sont des filières porteuses. Il s'agit de faire découvrir ces métiers à toutes et tous en expliquant et démontrant que garçons comme filles peuvent s'intéresser aux ordinateurs. Par exemple des collégiennes ont pu être initiées pendant une matinée par Finastra, un éditeur de logiciels financiers, au codage informatique.

Enfin, grâce à **la plateforme stage de 3e mise en place par le Département, l'accès à un stage sans discrimination de genre est garantie** par un système de candidature anonyme. Ainsi le-la recruteur·trice ne peut choisir un garçon plutôt qu'une fille.

## AXE IV : UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES

L'égalité entre les femmes et les hommes se joue aussi dans un accès non différencié à l'emploi, au sport et à la culture, mais aussi à l'espace public. Si des politiques publiques sur ces thématiques ne sont pas pensées avec le prisme du genre, le risque est grand qu'au final, elles favorisent les hommes.

Chaque femme et chaque homme peut exercer le métier qu'elle/il souhaite, mais dans les faits beaucoup de métiers sont genrés. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers relevant du soin ou de l'aide aux personnes qui sont souvent moins rémunérateurs que les métiers nécessitant des compétences techniques, en majorité assurés par des hommes. Cette répartition genrée des métiers est une des causes des inégalités de salaire entre femmes et hommes, il est donc très important de promouvoir une plus grande mixité des métiers.

Les différences constatées dans les pratiques sportives des filles et des garçons démontrent que le sport est toujours très valorisé pour les garçons et moins prioritaire pour les filles. Ce constat est notamment visible dans les budgets consacrés par les familles pour les activités sportives de leurs enfants. Dans les familles dont le revenu est inférieur à 1 830 € par mois, 45 % des filles et 75 % de garçons pratiquent une activité physique et sportive. Chez les dirigeant-e-s, l'évolution existe mais reste très lente : en 2012, on comptait seulement 11 femmes sur 117 président-e-s de fédérations sportives contre 6 en 2005<sup>7</sup>. Pour sa part, le Département est moteur sur cette thématique puisqu'il organisait par exemple en 2011 un colloque « le sport au féminin en Seine-Saint-Denis ». L'objectif de favoriser l'accès à la pratique sportive de toutes et tous reste une préoccupation majeure.

Alors que l'on pourrait croire que le secteur est avant-gardiste en la matière, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes reste encore peu abordé par le monde culturel. Le Département s'engage à investir ce champ d'action.

Enfin la liberté des femmes à occuper l'espace public à toute heure du jour et de la nuit et à égalité avec les hommes reste à conquérir. Cet enjeu émergent dans les politiques d'égalité femmes-hommes est pris en compte par la collectivité. Lorsque l'on parle d'espace public, il ne faut pas considérer que la rue : il se définit comme l'espace ressortissant strictement à la sphère publique, c'est-à-dire tout espace n'appartenant pas à une «

---

<sup>7</sup> Chiffres clés Egalité femmes – hommes du Ministère des Droits des Femmes

personne morale de droit privé ». Les compétences du Département fait qu'il intervient sur de nombreux espaces publics : la voirie, les parcs départementaux, les cours des collèges, les gymnases, les lieux culturels, les transports en commun. L'enjeu de l'accès des femmes à l'espace public est donc très important pour la collectivité dont découlent les actions suivantes.

- **Objectif stratégique 9 : Accès égal à l'emploi, au sport et à la culture**

- Faciliter l'accès à l'emploi

C'est cet objectif que poursuit le Département quand il développe des **modules de parcours sécurisés vers l'emploi pour attirer des femmes sur des métiers majoritairement assumés par des hommes et inversement**, en collaboration avec des entreprises sensibles à la question de l'égalité professionnelle ou en demande de plus de mixité professionnelle. Quatre modules existent aujourd'hui : « C'est tout k'Hommes » qui encourage l'accès d'un public masculin aux métiers de la petite enfance via la découverte des métiers, des informations collectives sur la question du genre et un accompagnement vers la formation ; « Les femmes au vert » qui propose des visites d'entreprises et de découverte du métier de paysagiste à un public féminin ; « Elles fibrent ! » : une passerelle Formation/Emploi dont l'objectif d'opérer une mutation systémique du secteur dont les entreprises sont très demandeuses de femmes techniciennes en fibre optique pour apporter de la mixité dans un milieu très masculin ; et « Watt Elle's » : une autre passerelle Formation/Emploi à destination de femmes pour qu'elles s'orientent vers un Bac Pro métiers de l'électricité et ses environnements connectés en alternance. Le Département s'engage par ces passerelles à développer la mixité dans l'emploi avec des partenaires sensibilisés à cette thématique.

Pour les femmes qui cherchent un emploi la garde des enfants peut être un frein à leur insertion si c'est elles qui en ont la charge. C'est pourquoi la Direction de l'Enfance et de la Famille a élaboré avec la Caisse d'Allocation Familiale le dispositif « fais-moi une place ». C'est une plateforme gérée par l'association SFM AD qui fait le lien entre des mères en insertion qui accèdent à une formation ou à un emploi et qui ont besoin d'un mode d'accueil temporaire et des places d'accueil disponibles en crèche ou auprès d'assistant-e-s maternel-le-s. L'objectif du Département en construisant et finançant ce dispositif est de **s'assurer que le mode d'accueil ne soit pas un frein supplémentaire à l'obtention d'un emploi ou d'une formation pour les femmes.**

- Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine

La politique sportive du Département consiste à accompagner les clubs conventionnés dans leurs projets de développement de leur discipline.

Ainsi, dans le cadre des projets de territoire, **le Département soutient les comités départementaux et les clubs qui mènent des projets** globaux dans lesquels la promotion et **le développement de la pratique féminine**, sous toutes ses formes, est un axe prioritaire. Le Département apporte également son soutien aux déplacements et manifestations. Ce type de subvention est plafonné, plafond qui peut être modulé si un club mène une action à destination des filles/femmes ou sur la thématique du handicap par exemple.

**Mettre en avant les sportives de haut-niveau du territoire afin qu'elles servent de rôle-modèle** auprès des jeunes filles, les incitant à s'inscrire dans un club, est un autre objectif de la politique sportive départementale. Pour cela, il utilisera ses supports de communication. Ces sportives seront également mises en avant lors de réunions de professionnel-le-s.

De manière plus large, la place des femmes dans le mouvement sportif est un enjeu à considérer dans toutes ses dimensions. La représentation des femmes doit être encouragée à tous les niveaux de leur intervention dans le mouvement sportif : en tant que pratiquantes, bénévoles, entraîneuses ou encore dirigeantes.

En 2019, **la Coupe du monde de football féminin** se déroulant en France, il est important de **saisir cette occasion pour promouvoir la pratique sportive féminine**, d'autant plus que cette compétition fera l'objet d'une exposition médiatique considérable. Malgré l'absence de matchs sur le territoire, le Département soutiendra plusieurs initiatives : « Art et Sport » qui allie l'association Gongle et le Nouveau Théâtre de Montreuil, autour de la reprise du spectacle « Footballeuses » ; le projet du FCM Aubervilliers qui entend promouvoir et développer le football féminin ; soutenir le RC Saint-Denis qui évolue en deuxième division, soit le plus haut niveau atteint par un club de football féminin de Seine-Saint-Denis, cette saison.

Enfin l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 sur le territoire sera une occasion formidable pour promouvoir la pratique sportive féminine.

- Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes

Le Haut Conseil à l'Egalité rappelle dans son rapport, « *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action* » rendu en 2018 sur ce sujet que les femmes « *sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant-e-s puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées et enfin moins en responsabilité que leurs homologues* ».<sup>8</sup>

Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes explique notamment la large captation des financements publics par les hommes et, par conséquent, la moindre reconnaissance des femmes artistes dans le spectacle vivant, les arts visuels, l'architecture ou l'édition. Il met également en lumière l'existence de discriminations et de violences ainsi que l'existence d'un phénomène d'invisibilisation ou de stéréotypie des femmes dans les productions visuelles. Au final, le HCE émet vingt recommandations pour que l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'art et la culture soit une réalité. **Pour sensibiliser les agent-e-s du Département sur ce sujet, il est proposé d'organiser une présentation de ce rapport par le HCE.**

**Les journées du matrimoine** ont été créées pour présenter l'action et l'impact de femmes, souvent oubliées, sur le patrimoine français. Depuis 2017 **le Département participe à ces journées** en menant des actions de valorisation de l'héritage artistique et historique des créatrices qui ont participé à la construction de l'histoire culturelle sur des sites patrimoniaux du territoire.

- Expérimenter à partir de 2019 un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs

En lien avec ces actions pour promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les secteurs culturels et sportifs, le Département s'engage à construire un budget sensible au genre sur ces thématiques. Le budget sensible au genre ou budget égalitaire c'est intégrer la perspective de genre dans tout le cycle budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les hommes et les femmes, et, si des disparités apparaissent, y remédier. C'est faire que la question de l'égalité femmes-hommes soit interrogée tout au long de la construction d'une politique publique ou d'une action, de son élaboration à sa mise en œuvre, de son suivi à l'évaluation de ses effets.

---

<sup>8</sup> Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2018.

A ce jour, l'application d'une budgétisation sensible au genre en France est balbutiante. Aucune collectivité locale d'une taille comparable à celle du Département n'a impulsé cette démarche. Il est proposé de conduire une phase d'expérimentation à l'échelle de la Direction de la Culture du Patrimoine des Sports et des Loisirs (DCPSL). Cette direction mène des actions transversales à destination de publics nombreux et variés et œuvre sur des sujets divers, ce qui donnera matière à un travail riche.

Une première étape consiste à **former les agent-e-s amenés à travailler sur cette démarche** et qui ne sont pas des spécialistes des questions d'égalité. Pour cela le Centre Hubertine Auclert, dont le Département est adhérent est un appui. Une première réunion de formation a été organisée en janvier 2019.

Pour l'année 2019, l'objectif est **d'identifier et de collecter les données genrées** sur les secteurs du sport, de la culture et du patrimoine. La construction d'un budget genré se fera grâce à l'interprétation de ces données et permettra de proposer des actions correctives si des inégalités étaient constatées.

- **Objectif stratégique 10 : Garantir aux femmes l'accès à l'espace public**

- Favoriser la mobilité des femmes

Renforcer la pratique de vélo est une des actions de la Direction de la Voirie et des Déplacements. Pour cela, elle collabore avec des associations du territoire. Les études montrent cependant que la pratique du vélo est moins importante chez les femmes que chez les hommes. Les explications de ce constat sont multiples : alors que l'accomplissement des tâches domestiques reste assumée en grande partie par les femmes, la pratique du vélo peut apparaître incompatible avec certaines nécessités du quotidien (courses, accompagnement des enfants à l'école et/ou dans les activités périscolaires etc.). D'autre part, différentes analyses mettent en avant un phénomène d'auto-censure des femmes sur l'usage de ce mode de transport. Il s'agit donc de travailler avec les partenaires afin **de sensibiliser les femmes à la pratique du vélo** pour qu'elles se l'approprient. Des parcours de déplacements à vélo pourront être organisés et à cette occasion réaliser un diagnostic en questionnant les participantes sur l'intérêt qu'elles en retirent et les choses qui pourraient être améliorées pour favoriser leur pratique. Des ateliers de mise en selle pourront compléter cette action.

Dans l'étude « l'égalité femmes-hommes et les politiques départementales » datée de 2016 que la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Evaluation (DSOE) avait



réalisée, **une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste** démontrait que les femmes avaient moins recours à cette prestation, remboursement de tout ou partie du pass Navigo, que les hommes. Une étude des données 2018 permettra de vérifier si l'écart identifié alors existe toujours.

- Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes

Pour s'assurer que l'espace public n'est pas un lieu réservé aux hommes, le premier enjeu est de créer du savoir et de sensibiliser les acteur·rice·s sur cette thématique. Pour cela le Département a tout d'abord prévu **d'organiser en 2019 un colloque « Femmes et espaces publics »** mobilisant les directions concernées par ce sujet. Il fera intervenir des spécialistes de cette thématique afin qu'ils-elles partagent leurs savoirs et expériences auprès des agent·e·s du Département et des acteur·trice·s du territoire concerné·e·s. Des actes de ce colloque seront publiés pour partager et diffuser ce savoir.

**Pour prolonger cette première action et intégrer la question du genre dans tout projet qui impacte l'espace public**, le Département formera dès 2020 **les agent·e·s** qui pourraient être amené à travailler sur ce type de projets. Une formation construite en partenariat avec le *Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement 93* sera proposée aux agent·e·s des directions techniques comme la Direction de la Voierie et des Déplacements, la Direction de la Nature des Paysages et de la Biodiversité, mais aussi à la Direction de l'Education de la Jeunesse ou encore à la Direction de la Culture du Patrimoine des Sports et des Loisirs.

Les agent·e·s du Département **intègrent dans leur projet d'aménagement l'objectif de réduire le sentiment d'insécurité**. Pour cela ils-elles prennent en compte plusieurs aspects :

- la signalisation, elle doit permettre aux usager·ère·s de se repérer facilement,
- l'éclairage, il doit garantir de voir être et d'être vu·e sans discontinuité, de limiter les zones pouvant servir de « cachettes »,
- les mobiliers urbains doivent assurer une perméabilité visuelle,
- les revêtements et les matériaux pour les sols doivent permettre à tous et toutes de se déplacer facilement,
- les espaces induisant un déplacement prévisible comme les ponts, les tunnels ou les escaliers sont limités au maximum.

Le Département possède et entretient huit parcs départementaux, il y installe également des équipements pour pratiquer du sport, des loisirs. **Un diagnostic va être**

**réalisé afin d'étudier les freins éventuels à l'accès des femmes à ces espaces.** Pour cela une marche exploratoire sera organisée dans un parc ainsi qu'une étude sur la typologie des publics qui fréquentent ces lieux en partenariat avec le Muséum National d'Histoire Naturelle. A partir de ces éléments de diagnostic, des propositions et préconisations en matière d'aménagement, de gestion et d'animation seront réunis dans un document de référence qui sera consulté et appliqué pour chaque nouveau projet.

Les cours des collèges font aussi partie de l'espace public et plusieurs travaux de sociologues ont montré que l'occupation de ces lieux est genrée. Un projet va être mené sur **les cours des collèges afin d'étudier comment ces espaces sont utilisés par les filles et les garçons** et comment, lors de leur rénovation, des changements peuvent être apportés afin de faciliter la mixité et l'appropriation de ces espaces par tous et toutes.

## **Evaluation et suivi du plan d'actions**

Le plan d'action sera déployé sur la période 2019 à 2021

La Mission Egalité – Diversité pilotera le suivi et l'évaluation du plan. Elle réunira deux fois par an un comité technique composé de représentant-e-s de chacune des directions pour suivre l'avancement des actions et des partenariats.

Le plan d'actions s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue. Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs de suivi des actions et de résultats permettront d'en mesurer l'efficacité et, le cas échéant, d'ajuster les projets et d'en définir de nouveaux.

Un point d'étape sera présenté au Conseil Départemental à l'occasion de chacune des présentations du rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes qui accompagne les débats d'orientations budgétaires. Il présentera également les éventuels ajustements et nouvelles actions qui pourraient venir l'enrichir.

Un bilan complet du déploiement de ce premier plan sera réalisé à l'échéance 2021.

## **Plan d'actions égalité femmes – hommes du Département de la Seine-Saint-Denis : les partenaires des actions (liste non-exhaustive)**

Le Centre Hubertine Auclert, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, la Direction Régionale des Droits des Femmes, la Direction Départementale des Droits des Femmes, l'Agence Régionale de la Santé, la Protection Judiciaire de la Jeunesse, la Caisse d'allocations Familiales, la Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, la Région Île-de-France, le Ministère de la Ville, la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale de la Seine-Saint-Denis, le Musée Nationale d'Histoire Naturelle (MNHN), le Comité Départemental Olympique et Sportif de la Seine-Saint-Denis, La Fédération Sportive et Gymnique du Travail de la Seine-Saint-Denis, le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement 93, le Centre National du Cinéma et de l'image animée, les villes et Établissements publics territoriaux de la Seine-Saint-Denis, les collèges de la Seine-Saint-Denis, les clubs sportifs de la Seine-Saint-Denis, l'association Cinémas 93, les associations culturelles de la Seine-Saint-Denis, les structures artistiques et culturelles de la Seine-Saint-Denis, FACE 93, Wi-filles, Airbus Industries, DELL, des entreprises de la Seine-Saint-Denis, Femmes solidaires 93, Amicale du Nid, Mouvement du Nid, Genre et Ville, SOS femmes 93, Féminisme-Enjeux, Synergies théâtre, le groupe Dialelem, l'association Fit une femme un toit, la Maison des Femmes de Montreuil, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Seine-Saint-Denis, le Mouvement du planning familial de la Seine-Saint-Denis, le Collectif Féministe Contre le Viol et les associations locales droits des femmes, féministes, et qui luttent contre les violences faites aux femmes.

## ***Index des fiches actions***

***Un document présentant le contenu des fiches-actions dans son intégralité sera disponible prochainement et transmis aux partenaires.***

### **Objectif stratégique n°1 : Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre**

- Action n°1 : Générer toutes les données que le Département produit sur ses usager·ère·s
- Action n°2 : Faire des statistiques genrées de fréquentation des événements portés par le Département

## **AXE I : UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE**

### **Objectif stratégique n° 2 : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail**

- Action 3 : Signer un deuxième protocole d'accord interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Action 4 : Former les agent·e·s du Département à l'égalité femmes – hommes
- Action 5 : Candidater au label égalité professionnel entre les femmes et les hommes
- Action 6 : Mettre en œuvre un protocole interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

### **Objectif stratégique n°3 : Intégrer l'égalité femmes – hommes dans la communication du Département et sa représentation**

- Action n°7 : Déploiement de l'écriture inclusive
- Action n°8 : Formation des agent.e.s à une communication publique sans stéréotype de sexe
- Action n°9 : Assurer la mixité des équipes projet
- Action n°10 : Assurer la mixité dans les prises de paroles

### **Objectif stratégique 4 : rendre les femmes visibles dans les politiques publiques**

- Action n°11 : Donner des noms de femmes illustres pour les nouveaux équipements
- Action n°12 : Collecter les archives des associations féministes

## AXE II : PROTEGER ET SOIGNER

### **Objectif stratégique 5 : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes**

- Action n°13 : Former les professionnel.le.s du Département au repérage des violences
- Action n°14 : Mettre en place des dispositifs pour protéger les femmes et les enfants victimes de violences
- Action n°15 : Reconnaître de l'expertise de l'Observatoire des violences envers les femmes
- Action n°16 : Sensibiliser du grand public contre la prostitution lors de grands événements organisés sur le territoire
- Action n°17 : Prévenir les violences sexistes et sexuelles lors d'événements organisés par le Département
- Action n°18 : Présenter aux professionnel.le.s de santé le rapport du HCE sur les violences obstétricales et gynécologiques

### **Objectif stratégique n°6 : Garantir l'accès aux soins et le droit de disposer de son corps**

- Action n°19 : Accompagner les publics les plus fragilisés
- Action n°20 : Proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle
- Action n°21 : Assurer une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap
- Action n°22 : Pérenniser le partenariat avec des associations travaillant à la promotion des droits des femmes

## AXE III – PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE

### **Objectif stratégique n°5 : Sensibiliser les partenaires du Département**

- Action 23 : Présenter les engagements du Département en termes d'égalité femmes-hommes dans chaque document de planification ou de contractualisation
- Action 24 : Sensibiliser les partenaires à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics
- Action 25 : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché ménage
- Action 26 : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché hote.sse

- Action 27 : Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les formations des assistant·e·s maternel·le·s
- Action 28 : Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité femmes-hommes
- Action 29 : Sensibiliser les collégien·ne·s à la prévention du cybersexisme
- Action 30 : Former les professionnel·le·s de l'insertion à l'égalité femmes-hommes

#### **Objectif stratégique n°8 : Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s**

- Action 31 : Réaliser un projet pilote sur la question de l'égalité filles-garçons dans les crèches
- Action 32 : Intégrer la question du genre dans le programme Culture et Arts au Collège
- Action 33 : Continuer de développer le programme "jeunes contre le sexisme"
- Action 34 : Sensibiliser des jeunes aux questions de sexisme et d'égalité filles-garçons
- Action 35 : Prévenir les comportements virilistes au collège
- Action 36: Sensibilisation contre la prostitution des mineures
- Action 37 : Promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière aéronautique auprès des collégiennes
- Action 38 : Garantir un accès au stage sans discrimination de genre avec la plateforme de stage de 3<sup>e</sup> au sein du Département

### **AXE IV : UN TERRITOIRE POUR TOUTES ET TOUS**

#### **Objectif stratégique n°9 : Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture**

- Action 39 : Développer des modes d'accueil du·de la jeune enfant aux mères en insertion
- Action 40 : Favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes
- Action 41 : Inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines
- Action 42 : Favoriser la visibilité des sportives du territoire
- Action 43 : Promouvoir la coupe du monde de football féminin de 2019
- Action 44: Sensibiliser les agent·e·s à la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture

- Action 45 : S'attacher à la parité femmes-hommes en matière de soutien à la création Arts visuels et Cinéma
- Action 46 : Avoir un rôle de sensibilisation auprès des associations culturelles soutenues par le Département
- Action 47: Participer aux journées du mariage
- Action 48 : Former des agent-e-s sur la question du budget sensible au genre
- Action 49 : Etablir un budget sensible test pour la Direction de la Culture, du Patrimoine, des Sports et des Loisirs
- Action 50 : Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis

#### **Objectif n°10 : Promouvoir un égal accès à l'espace public**

- Action 51 : Organiser un colloque sur la question des femmes et de l'espace public
- Action 52 : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes et notamment de l'accès des femmes à l'espace public dans l'appel à projet 24 sites pour les JOP
- Action 53 : Sensibiliser à la question de l'accès des femmes à l'espace public les agent-e-s travaillant sur des projets d'aménagement
- Action 54 : Réaliser un diagnostic sur l'accès des femmes aux parcs départementaux et à leurs équipements
- Action 55 : Intégrer dans les projets d'aménagement et les parcs la question de la sécurité
- Action 56 : Rénover des cours de collèges et des sanitaires en intégrant la question du genre
- Action 57 : Favoriser la pratique du vélo par les femmes
- Action 58 : Réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste



**Objectif stratégique n°1 : Collecter et analyser  
l'ensemble de nos indicateurs au prisme du  
genre**

**Genrer toutes les données que le Département produit sur ses usager-ère-s  
Action n°1**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Connaître, analyser et suivre les évolutions de la situation des hommes et des femmes permet de guider l'action politique et d'évaluer les politiques mises en œuvre.

Quand il y a des données produites par les services, faire qu'elles soient genrées et que le critère de genre soit pris en compte dans l'analyse de ces données.

Exploiter de manière plus systématique les données disponibles en fonction du sexe

C'est seulement à partir de données genrées que l'on pourra analyser les politiques publiques portées par le Département et identifier les actions correctives à mener.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Déclinaison genrée de chaque indicateur direction par direction

**Produire des statistiques genrées de fréquentation des événements portés par le  
Département  
Action n°2**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité - Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Pour chaque événement organisé par le Département, produire des statistiques genrées de fréquentation et les analyser. Cela permettra dans un second temps de faire évoluer les événements si on constate une disparité dans les publics

Quand il n'y a pas de données collectées, mettre en place un système de collecte (feuille d'émargement pour les événements systématiquement) en s'attachant à recueillir une donnée de genre (Ajouter systématiquement une case Mme/ Monsieur).

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Lister les événements organisés par les directions en 2019 et s'assurer que les données ont été collectées

## **Axe I : Une collectivité exemplaire**

**Objectif stratégique n° 2 : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail**

**Signer un deuxième protocole d'accord interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
Action 3**

**Action nouvelle :** Oui

**Direction pilote de l'action :** Mission Egalité - Diversité

**Direction(s) concerné(e)s :** Direction des Relations Sociales

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

En mars 2016, un protocole d'accord, comportant 50 actions, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis a été signé entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. L'état d'avancement de ce protocole est significatif puisque 68% des actions sont réalisées ou récurrentes. Le Département a décidé de poursuivre cette démarche en travaillant à une deuxième version de ce protocole à l'horizon 2019.

Ce protocole rassemblera les actions internes relatives :

- au dialogue social spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- à la politique de ressources humaines en matière d'égalité femmes- hommes (rémunération, déroulement de carrière, recrutement, formation)
- à la lutte contre les stéréotypes et à la formation des agent-e-s du Département en matière d'égalité professionnelle
- à l'organisation du travail permettant à toutes et tous d'articuler les temps de vie personnels et professionnels
- à la prévention de toutes formes de violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail

Ce protocole d'accord sera également travaillé en cohérence avec le nouveau protocole d'accord national en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique signé en décembre 2018.

**Calendrier :** second semestre 2019

**Budget affecté :** moyens constants

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

indicateurs de suivi des actions (état d'avancement)  
indicateurs du bilan social sur l'état de l'égalité femmes hommes au sein du Département

**Former les agent-e-s du Département à l'égalité femmes - hommes  
Action 4**

**Action nouvelle :** Oui

**Direction pilote de l'action :** Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s :** Bureau de la formation

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

La formation et la sensibilisation des agent-e-s du Département à l'égalité entre les femmes et les hommes est indispensable pour prévenir les inégalités.

Le Département mettra donc en place des dispositifs de formation à destination de l'ensemble des agent-e-s du Département ainsi que des formations spécifiques adaptées aux besoins de métiers spécifiques.

Ainsi dès 2019, trois formations seront mises en place :

- une formation sur la communication sans stéréotype de sexe à destination des professionnel-e-s de la communication
- une formation sur la prise en compte des enjeux de l'égalité femmes – hommes dans l'élaboration des politiques publiques à destination des pilotes de projet dans les directions
- une formation à destination des représentant-e-s du personnel nouvellement élu-e-s en 2018.

Le Département souhaite, de surcroît, que l'ensemble du personnel soit formé aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une formation destinée à l'ensemble des agent-e-s sera proposée à partir de 2020.

A ces formations s'ajouteront également dès 2019 des sessions de sensibilisation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles animées par l'AVFT.

**Calendrier :** début des formations en 2019

**Budget affecté :** cotisation CNFPT

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de sessions de formation organisées  
Nombre d'agent-e-s formé-e-s

**Candidater au label égalité professionnel entre les femmes et les hommes  
Action 5**

**Action nouvelle :** Oui

**Direction pilote de l'action :** Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s :** Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

En cohérence avec ses actions en faveur de l'égalité professionnelle d'une part, et sa démarche diversité d'autre part, le Département candidatera dès 2019 au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes délivré par l'AFNOR. Cette labellisation permettra une évaluation externe des actions mises en œuvre dans une dynamique d'amélioration continue et sera un levier supplémentaire pour mobiliser l'ensemble des directions sur le sujet.

Le Département devra ainsi respecter les engagements du cahier des charges du label égalité professionnel dans les domaines suivants :

Domaine 1 : Etat des lieux, diagnostic et analyse de risques

Domaine 2 : Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

Domaine 3 : Communication, sensibilisation, formation

Domaine 4 : Ressources humaines

Domaine 5 : Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers

Domaine 6 : Evaluation et axes d'amélioration

**Calendrier :** Audit en 2019 pour une labellisation en 2020

**Budget affecté :**

10 000€ pour la réalisation d'un état des lieux de la politique interne diversité et d'égalité professionnelle

25 000€ pour la réalisation de l'audit par l'AFNOR

Ces enveloppes sont intégré au programme « Lutte contre les discriminations »

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Obtention du label Egalité professionnelle

**Mettre en œuvre un protocole interne de lutte contre les violences sexistes et  
sexuelles au travail  
Action 6**

**Action nouvelle** : Oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction des Relations Sociales, Direction de la Gestion du Personnel, Observatoire des violences faites aux femmes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Fidèle à son double engagement en faveur de l'égalité professionnelle contre les violences faites aux femmes (notamment à travers l'action de l'Observatoire des violences faites aux femmes), le Département s'est saisi depuis 2018 de la question des violences faites aux femmes au travail. Ainsi une note datée de septembre 2018 sur « Le rôle des encadrant.e.s dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au Département de la Seine-Saint-Denis » a été adressée à tous les encadrant.e-s du Département. Cette note est une première pierre aux actions volontaristes que le Département mènera en la matière.

Ainsi un protocole de lutte contre les violences faites aux femmes au travail sera présenté dès 2019 au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail. Construit en transversalité entre la Mission Egalité – Diversité, l'Observatoire, la Direction de la Gestion du Personnel et la Direction des Relations Sociales, il permettra de faire connaître les dispositifs internes de prévention, de protection des victimes potentielles et de sanction des auteur.rice.s.

Ce protocole s'articulera autour de 3 axes :

- Connaître les violences sexuelles afin de permettre que chacun.e connaissent les définitions du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et autres violences sexuelles.
- Agir contre les violences sexuelles : il s'agit de mettre en lumière les obligations de l'employeur en matière de protection des victimes et de signalement des situations
- Identifier les interlocuteur.rice.s en interne du Département chargé.e-s de prévenir et prendre en charge les situations.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Diffusion du protocole  
Nombre de situations ayant nécessité l'activation du protocole  
Nombre de situations résolues.



**Objectif stratégique n°3 : Intégrer l'égalité  
femmes – hommes dans la communication du  
Département et sa représentation**

**Déployer l'écriture inclusive  
Action n°7**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Le Département a signé le 8 mars 2018 la charte du Haut Conseil à l'Egalité pour une communication publique sans stéréotype de sexe. L'une des dix recommandations présentées dans le guide qui accompagne cette charte est « User du féminin et du masculin dans les messages adressés à toutes et à tous », soit d'adopter l'écriture inclusive.

La langue française témoigne et participe de la construction, de l'intériorisation et de la perpétuation d'inégalités et de stéréotypes de sexe. Pour faire véritablement changer les mentalités, il faut agir sur ce par quoi elles se structurent : le langage. Adopter l'écriture inclusive c'est avoir comme objectif que chacune et chacun se reconnaissent dans les communications du Conseil départemental.

1ère étape : d'utiliser l'écriture inclusive, a minima, dans les titres des rapports et les titres des chapitres présentés sur webdelib'. Ainsi, tous les documents ne prenant pas en compte cette disposition seront refusés par le Secrétariat Général.

Pour le PPRHD, la DGA a demandé que tous les documents soient produits en écriture inclusive.

**Calendrier** : 1<sup>ère</sup> étape réalisée en septembre 2018

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de documents modifiés par le secrétariat général  
Documents structurants (type bilan social, Rapport Annuel de Performance) écrit en utilisant l'écriture inclusive.

**Former des agent.e.s à une communication publique  
sans stéréotype de sexe  
Action n°8**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité - Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Les agent.e.s de la Direction de la communication et les correspondant.e.s communication des directions vont recevoir le guide du Haut Conseil à l'Egalité (HCE) « pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » par courrier interne accompagné d'une note du Directeur général.

Ces agent.e.s seront ensuite conviés à une réunion de formation / présentation du guide et de ses recommandations par un.e membre du HCE.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains  
Partenariat gracieux avec le Haut Conseil à l'Egalité

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre d'agent.e.s formé.e.s

**Assurer la mixité des équipes projet  
Action n°9**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Faire de la mixité un impératif pour toute constitution d'une équipe projet (projets d'aménagements voirie, d'assainissement, de parcs, de travaux, de réorganisation, ...). La mixité s'entend ici avec, dans la mesure du possible, la présence d'au moins un-e représentant-e de chaque sexe dans chaque équipe.

Cette action est déjà mise en place par la Direction de la Voirie et des Déplacements. L'ambition de cette action c'est que dès la constitution d'une équipe, se pose la question du genre

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Faire un recensement des équipes projets montées dans les directions et en étudier la répartition genrée

**Assurer la mixité dans les prises de paroles  
Action n°10**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Faire de la mixité un impératif pour chaque événement organisé par le Département et s'assurer que pour chaque prise de parole, colloques, table-ronde, conférence, la mixité soit la règle et ce peu importe le sujet abordé.  
Faire attention également à la façon dont les hommes et les femmes sont présentées (indiquer bien les noms, prénom et fonction des femmes notamment).

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Etablir une liste des événements organisés et étudier les participant·e·s sous l'angle du genre.

## **Objectif stratégique 4 : rendre les femmes visibles dans les politiques publiques**

**Donner des noms de femmes illustres  
pour les nouveaux équipements  
Action n°11**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Faire que chaque nouvel équipement départemental, collèges, gymnases, voieries ou encore crèches reçoive un nom de femme illustre

Pour ce faire, une liste de propositions de noms de femmes illustres sera établie.

Chaque direction sera sollicitée pour identifier les nouveaux équipements qui verront le jour dans les prochaines années et s'assurer qu'on leur donne un nom de femme.

**Calendrier** : Récurrent

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nom féminin pour tout nouvel équipement

**Collecter les archives des associations féministes  
Action n°12**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction des Services d'Archives

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Créer du savoir sur les femmes en collectant des archives avec l'association Femmes solidaires et toute autre associations souhaitant valoriser ses archives féministes.

Ce travail pourra ensuite donner lieu à des ateliers de sensibilisation.

**Calendrier** : en cours d'élaboration

**Budget affecté** : en cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de documents enregistrés à la direction des services d'archives



## **Axe II : Protéger et soigner**

### **Objectif stratégique 5 : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes**

**Former les professionnel.le.s du  
Département au repérage des violences  
Action n°13**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Observatoire des violences envers les femmes

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Prévention et de l'Action Social, Direction de l'Enfance et de la Famille, Direction de la Population Agée et des Personnes Handicapées, Maison Départemental des Personnes Handicapées

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Former les professionnel.le.s qui peuvent être en contact avec des victimes (centre social, PMI, crèches, aides à domicile, ...) à la question des violences faites aux femmes, comment repérer les victimes et les orienter.

**Calendrier** : récurrent

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de séances de formation  
Nombre de professionnel.le.s formé.e.s

**Mettre en place des dispositifs  
pour protéger les femmes et les enfants victimes de violences  
Action n°14**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Observatoire des violences envers les femmes

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Enfance et de la Famille, Direction de la Prévention et de l'Action Sociale

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

L'Observatoire des violences envers les femmes développe, avec ses partenaires, des dispositifs innovants pour protéger les femmes comme la Téléphone Grand Danger, Un toit pour elle, l'ordonnance de protection, la mesure d'accompagnement prolongée. Deux projets pour 2019 :

- « Logement passerelle » : l'objectif serait d'utiliser les logements vacants, dont le Département est propriétaire, initialement destinés aux directrices et directeurs de crèches et de les mettre à disposition de femmes résidant dans des centres d'hébergements et prêtes au relogement. Ces logements seraient attribués pour une durée d'une année renouvelable jusqu'à 3 ans maximum. Cette période serait l'occasion de finaliser le parcours de sortie des violences, l'autonomisation des femmes et d'organiser avec les bailleurs sociaux la sortie vers un logement pérenne. En partenariat avec les associations SOS Femmes 93 et l'Amicale du Nid, ce dispositif serait une extension du dispositif « Un toit pour elle ».

- « Lieu d'accueil pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans » : conçu avec différents partenaires de l'Observatoire des violences envers les femmes (la Direction régionale aux droits de femmes et à l'égalité de la Préfecture d'Ile-de-France, la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture de Seine-Saint-Denis, l'Agence Régionale de Santé, la PJJ, le Mouvement Français pour le Planning Familial de Seine-Saint-Denis, l'Aide Sociale à l'Enfance), l'accueil de jour pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans pourrait être mis en œuvre par l'association « FIT une femme un toit », forte de son expérience de près de 50 ans auprès d'un public de jeunes femmes. Elle sera chargée de piloter la mise en œuvre de cette structure, de coordonner les actions et d'organiser la mise en synergie des différents partenaires et ce durant une période d'expérimentation d'une durée de trois ans, délai après lequel en fonction des résultats obtenus ce lieu pourrait être d'une part pérennisé et d'autre part constituer un modèle pour le développement de structures identiques sur l'ensemble du territoire national, notamment francilien.

La protection de l'enfance et la prévention des violences intrafamiliales fait partie des compétences du Département, Il dispose d'un réseau dense d'acteurs qui y concourent en parallèle de ces dispositifs.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : Budget de l'Observatoire des violences envers les femmes

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

« Logement passerelle » : Nombre de logements mis à disposition, Nombre de femmes bénéficiaires

« Lieu d'accueil pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans » : Nombres de jeunes filles accueillies

**Mettre l'expertise de l'Observatoire des violences envers les femmes au service de la coopération internationale**  
**Action n°15**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction Europe International

**Direction(s) concerné(e)s** : Observatoire des violences envers les femmes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

En 2018 l'Observatoire a obtenu le Label « Expertise territoriale internationale » du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE)

Ce label reconnaît les compétences et le savoir-faire de l'Observatoire en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

Une institution (collectivités, MEAE, AFD, Expertise France, ...) souhaitant ouvrir une coopération à l'international sur cette thématique peut saisir l'Observatoire pour une mission d'expertise. Les frais de mission sont alors pris en charge par le MEAE. L'Observatoire doit ensuite rendre un rapport de mission dans les 4 semaines suivant la mission.

**Calendrier :**

Pas de calendrier précis, la saisine de l'Observatoire dépendant de l'envie et volonté des institutions demandeuses. Le délai de préavis implique une saisine 2 mois avant la mission. L'Observatoire s'est engagé sur un maximum de 4 missions par an (5 jours/mission).

**Budget affecté :**

Cette action peut générer des recettes

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de missions d'expertises réalisées par l'Observatoire
- partenariats éventuels né de ces missions

**Sensibiliser le grand public contre la prostitution lors de grands événements  
organisés sur le territoire  
Action n°16**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Observatoire des violences envers les femmes

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs,  
Délégation aux Jeux Olympiques et Paralympiques.

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Travailler avec des associations de lutte contre la prostitution pour rappeler la loi et sensibiliser la population à la lutte contre la prostitution

Le Département pourra organiser des actions avec des associations telles que l'Amicale du Nid et le Mouvement du Nid, associations qu'il subventionne et qui mène des actions contre le système prostitutionnel sur le territoire.

Une action de communication spécifique à la prévention de la prostitution lors de grands événements fera partie intégrante de cette action de sensibilisation.

**Calendrier** : Récurrent pour les grands événements du territoire et action spécifique en 2024 à l'occasion de Jeux Olympiques et paralympiques.

**Budget affecté** : En cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre d'actions de sensibilisation menées  
Existence d'une campagne de communication spécifique

**Prévenir les violences sexistes et sexuelles lors d'événements  
organisés par le Département  
Action n°17**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Les événements qui rassemblent un public nombreux (festival, concert...) sont souvent vecteurs de violences faites aux femmes, violences sexuelles et sexistes.

Pour lutter contre ce phénomène imposer la présence sur place d'une association qui lutte contre les violences pour faire des actions de prévention lors de grands événements organisés par le Département (ou d'événements dont il est partenaire).

Par exemple Femmes Viols Information réalise ce genre de prestations.

Une action de communication spécifique à la prévention des violences sexistes et sexuelles lors des événements fera partie intégrante de cette action de sensibilisation.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : en cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

établir la liste des événements concernés et vérifier par la suite qu'une association sera présente pour faire de la prévention.

**Présenter aux professionnel-le-s de santé le rapport du HCE  
sur les violences obstétricales et gynécologiques  
Action n°18**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Enfance et de la Famille, Direction de la Prévention et de l'Action sociale

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Organiser une ou plusieurs réunions pour exposer le rapport et les recommandations faites par le Haut Conseil à l'Egalité (HCE) sur la question

En novembre 2014, le hashtag #PayeTonUtérus fait son apparition sur Twitter et plus de 7 000 témoignages de femmes en 24h dénoncent des actes sexistes venant des soignant-e-s. Cela va des propos porteurs d'injonction sur leur physique ou leur volonté ou non d'avoir un enfant, des examens vaginaux brutaux ou pratiqués sans leur consentement, jusqu'à des violences sexuelles. Ce fut le début d'une prise de conscience et de la nécessité d'action pour stopper ces actes sexistes.

Le Haut Conseil à l'Egalité s'est saisi de ce sujet et a rédigé un rapport en 2018 les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical, des remarques aux violences, la nécessité de reconnaître, prévenir et condamner le sexisme.

L'action consiste à inviter le HCE à présenter ce rapport aux professionnel-le-s qui travaillent sur ces thématiques pour les sensibiliser sur cette thématique.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains, partenariat gracieux avec le Haut Conseil à l'Egalité

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- organisation de la présentation
- nombre de personnes présentes
- faire un questionnaire de satisfaction

**Objectif stratégique n°6 : Garantir l'accès aux soins et le droit de disposer de son corps**



**Accompagner les publics les plus fragilisés**  
**Action n°19**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Prévention et de l'Action sociale

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Emploi, de l'Insertion et de l'Attractivité territoriale,  
Direction de l'Enfance et de la Famille

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Une attention particulière est accordée aux **jeunes mères isolées**, fortement représentée dans le public accompagné par le service social du Département.

La situation de fragilité de ce public est particulièrement aggravée par :

- la difficulté d'accéder rapidement à leurs droits,
- la saturation des dispositifs de mise à l'abri et d'hébergement et notamment des accueils mères enfants lorsque le soutien à la parentalité s'avère nécessaire.

Cette fragilité est davantage accrue pour les jeunes mères mineures en l'absence d'un plateau technique dédié.

Le suivi des mères mineures et des mineures enceintes a fait l'objet d'une convention partenariale entre les services départementaux (Service social, Protection Maternelle Infantile, Direction de l'Emploi, de l'Insertion et de l'Attractivité territoriale et la Caisse d'Allocations Familiales) dans laquelle le service social est désigné comme service référent pour le RSA et référent social unique des jeunes femmes concernées.

L'attention portée aux jeunes mères isolées a été renouvelée lors des travaux du 3<sup>ème</sup> schéma de protection de l'enfance qui en a fait un public prioritaire pour l'accueil en centre maternel. Par ailleurs, la co-référence Aide Sociale à l'Enfance / Service social mise en place dans le cadre de la « commission de sortie des centres maternels » pourra contribuer à sécuriser le parcours de ces jeunes mères.

Enjeux / objectifs :

- Renforcer l'accès aux droits des jeunes mères isolées dans le cadre du protocole partenarial avec la CAF, la PMI et la DEIAT
- Sécuriser le parcours et la sortie de centres maternels des jeunes mères à travers un accompagnement conjoint du service social et de l'ASE.
- Concourir au repérage et à l'accompagnement des jeunes mères en décrochage scolaire en lien avec service social scolaire et le service d'accompagnement des mères lycéennes (SAMELY)

Résultats attendus :

- Rompre l'isolement social des jeunes mères et de leurs enfants en favorisant leur accès aux droits
- Contribuer à la lutte contre le décrochage scolaire des mères mineures isolées

**Calendrier** : récurrent

**Budget affecté** : en cours d'identification

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Nombre de jeunes mères isolées suivies par le Service social Départemental
- Nombre de jeunes mères isolées suivies dans le cadre du protocole sur les mères mineures et mineures enceintes
- Nombre de mères mineures orientées vers le Service d'accompagnement des mères lycéennes (SAMELY)
- Nombre d'accompagnement en co-référence ASE/SSD impliquant des mères mineures dans le cadre de la commission de sortie des centres maternel

**Proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle  
Action n°20**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Prévention et de l'Action Sociale (Service de la prévention et des actions sanitaires)

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Enfance et de la Famille

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Le Département de la Seine-Saint-Denis est engagé dans la promotion de la santé sexuelle grâce à son Centre Gratuit d'Information de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) des infections par le VIH, hépatites virales et IST, habilité par l'ARS. Le site principal du CeGIDD départemental est situé et à Bobigny. Il dispose également de quatre antennes à Saint-Denis, Montreuil, Aulnay et Montfermeil. Les CeGIDD ont été créés par la loi en 2014, et mis en place en 2016. Ils sont issus de la fusion des CDAG (Consultations de dépistage anonyme et gratuit) et CIDDIST (consultations d'information, de dépistage et de diagnostic des IST) structures historiquement centrées sur la prévention du VIH et des IST - et traduisent une volonté d'aborder la santé sexuelle de manière plus globale.

Ainsi, au-delà des consultations autour du VIH et des IST et du dépistage, le CEGIDD départemental de Bobigny propose-t-il :

- > Une consultation avec une psychologue-sexologue
- > Une consultation bi-mensuelle de gynécologie
- > Une consultation avec une sage-femme autour des questions de contraception
- > L'accompagnement par une assistante sociale des personnes qui en ont besoin, et qui, outre l'accompagnement à l'ouverture des droits, peut apporter son soutien et orienter, notamment en cas de situations de violences ou de prostitution.

En parallèle, le Département, par ses missions obligatoires, déploie des centres d'éducation et de planification familiale (CPEF) sur son territoire, dont les missions sont proches mais davantage centrées autour de la contraception. Pour aller plus loin dans cette approche globale de la santé sexuelle, le Service de la Prévention et des Actions sanitaires et la Protection Maternelle Infantile s'engagent dans un rapprochement encore plus étroit de leurs missions, et souhaitent obtenir l'agrément du CeGIDD en centre de planification ou d'éducation familiale (CPEF).

Dans le cadre de ce projet, le CeGIDD mettra en place, dans un premier temps :

- une consultation hebdomadaire de gynécologie
- un conseil conjugal sera présent régulièrement au sein du CeGIDD pour rencontrer les personnes qui le souhaitent.

Cet agrément permettra notamment de renforcer l'information autour des méthodes de contraception et de la prévention des grossesses non désirées au sein du CeGIDD et de faciliter les parcours de santé des femmes en proposant une offre plus complète et lisible.

Ce rapprochement des approches se fera également au travers, par exemple, de l'organisation de formations conjointes des personnels du CeGIDD et des CPEF autour de la santé sexuelle.

**Calendrier** : Fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019

**Budget affecté** : moyens constants

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de permanences et de personnes accueillies

Nombre d'actions de formation conjointes menées entre CeGIDD et CPEF

**Assurer une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap  
Action n°21**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Population Agée et des Personnes Handicapées, Direction de la Communication, Maison des Personnes Handicapées

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus)** :

S'assurer d'un traitement paritaire du handicap en mettant en avant autant d'hommes que de femmes, notamment dans les outils de communication.  
Travailler avec la direction de la communication sur ce sujet.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action)** :  
- étude du nombre de publications sur le handicap et de la place des femmes

**Pérenniser le partenariat avec des associations  
travaillant à la promotion des droits des femmes  
Action n°22**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Prévention de l'Action sanitaire

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Continuer le travail partenarial avec les associations défendant les droits des femmes et la lutte contre les violences qui organisent des actions sur le territoire, par exemple :  
Amicale Du Nid, Centre d'Information des Femmes et des Familles, Femmes Solidaires, Sos Femmes En Seine-Saint-Denis, Maison Des Femmes Thérèse Clerc Montreuil, Association Nationale Femmes Relais Médiatrices, Interculturelles.

Exemples d'actions organisées :

- proposer des permanences pour les accompagner dans leurs démarches et faire valoir leurs droits dans les domaines juridique, professionnel, économique, social ;
- -- organiser des groupes de paroles ;
- apporter un soutien psychologique ; réaliser des actions de prévention sur les conduites à risque ;
- lutter contre les discriminations sexistes.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : 111000€

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Bilan des associations

Nombre d'actions organisées, nombre de femmes reçues et accompagnées par les associations

## **Axe III – Promouvoir une culture de l'égalité**

### **Objectif stratégique n°5 : Sensibiliser les partenaires du Département**

**Présenter les engagements du Département en termes d'égalité femmes-hommes  
dans chaque document de planification ou de contractualisation  
Action n°23**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : MEDI

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Rédiger une présentation de la politique de Département et de ses engagements en terme d'égalité femmes-hommes et l'inclure dans tous les schémas et plans adoptés par les directions, les demandes de subventions, les appels à projets, les conventions et ajouter un paragraphe pour les actions spécifiques pour chaque secteur.

Proposer également un support de présentation PowerPoint de la politique du Département pour qu'il soit présenté ou envoyé aux partenaires et systématiquement présenté aux nouveaux partenaires.

De même présence possible de la chargée de mission égalité femmes-hommes à des réunions avec les partenaires pour présenter cette politique.

**Calendrier :**

1<sup>er</sup> semestre 2019 : Rédaction du paragraphe de présentation à intégrer dans les documents

**Budget affecté : mobilisation de moyens humains**

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- lister les documents qui intègrent ce paragraphe de présentation
- bilan du nombre de présentations faites par la chargée de mission égalité femmes-hommes auprès de partenaires des directions

**Sensibiliser les partenaires à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics  
Action n°24**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Commande et de l'Achat Public

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

La commande publique peut-être un levier pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes auprès de nos prestataires.

Il s'agira d'intégrer la charte de non discrimination et le questionnaire égalité dans la liste des documents à compléter pour répondre à un marché public (et plus en téléchargement libre sur le site)

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de charte téléchargée
- nombre de questionnaire égalité complété

**Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché ménage  
Action n°25**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction des Bâtiments et de la Logistique

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Réflexion sur les horaires dans le marché ménage afin d'éviter le travail en horaire décalé  
Les marchés principaux renouvelés en décembre 2018 pour 4 ans ont assoupli les contraintes horaires (travail en journée pour les parties communes).

Un premier bilan sera effectué au bout d'un an, pouvant donner lieu à des évolutions par voie d'avenants.

Le bilan au bout de 3 ans permettra la rédaction des marchés suivants.

**Calendrier : 2019 : réalisation du bilan d'étape**

**Budget affecté** : en cours d'identification

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre d'horaires modifiés.



**Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes  
dans le marché hote.sse  
Action n°26**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction des Bâtiments et de la Logistique

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Dans le marché hote-sse, la parité est imposée dans l'exécution : cela implique que lorsque le Département fait une commande de quatre personnes pour un événement, le prestataire doit proposer deux profils d'hommes et deux profils de femmes.

**Calendrier** : récurrent

**Budget affecté** : budget du marché visé

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre d'interventions prestataire extérieur / an  
Proportion femmes / hommes

**Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les formations des  
assistant-e-s maternel-le-s  
Action n°27**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Enfance et de la Famille

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Le Département a la charge de la formation des assistant-e-s maternel-le-s, l'action est d'intégrer le sujet de l'égalité fille-garçon afin de lutter contre les stéréotypes de genre auxquels les enfants adhèrent très tôt dans la formation de ces professionnel-le-s qui travaillent auprès des enfants.

La thématique sera intégrée à la fois dans la formation initiale (dispensée par le Département) et la formation après deux ans d'activités (dispensée par des organismes privés)

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : en cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Intégration de la thématique femmes-hommes dans le module de formation

**Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité Femmes-Hommes**  
**Action n°28**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Si des réflexions collectives font progresser petit à petit le nombre de sportives accueillies dans les clubs, la place des femmes dirigeantes ou cadres techniques au sein du mouvement sportif reste encore trop souvent marginale. La prise de conscience de cette inégalité et les solutions pour y remédier restent à consolider en multipliant les approches.

Des réformes des dispositifs d'aide de droits commun sont en cours en 18-19, celles-ci visent à inciter la pratique sportive féminine : forfait plus élevé pour les jeunes filles et femmes dans le cadre de l'aide aux clubs participant à des championnats de France et l'aide à l'organisation de manifestations sportives dédiées.

Dans le cadre du chantier inclusion et sport, un colloque sera organisé fin 2019. Il mobilisera à nouveau les acteurs pour l'égalité femmes-hommes et un travail d'expérimentation concernant l'inclusion au sens large, pourrait permettre de travailler avec des structures qui accompagnent des femmes très éloignées de la pratique sportive.

De plus, le CDOS travaille spécifiquement ce sujet, dans le cadre de sa convention avec le Département et établit actuellement une mise à jour du recensement des pratiquantes, dirigeantes, bénévoles, entraîneur(e)s-encadrantes des structures sportives de Seine-Saint-Denis. Les résultats de ces travaux permettront d'envisager des leviers de transformation, avec par exemple la création d'une offre de sensibilisation sur l'égalité Femmes-Hommes.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : En cours d'élaboration. A noter : la direction est la direction pilote dans l'expérimentation du budget sensible au genre.

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de bénéficiaires

Nombre de participants (colloque sport et inclusion).

**Sensibiliser des collégien-ne-s à la prévention du cybersexisme  
Action n°29**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Enjeux : exacerbation des violences faites aux femmes et aux filles, par le biais des technologies compte tenu de sa puissance de nuisance, de l'anonymat partiel ou total, de la dilution de la responsabilité en lien avec la facilité de diffusion, l'affaiblissement de l'empathie dans la mesure où les agresseurs ne sont pas des témoins directs des conséquences que la diffusion entraîne.

Objectif général : Faire monter en compétences les dispositifs d'Accueil des Collégiens Temporairement Exclus sur la question du cybersexisme, qui peut être un motif d'exclusion

Objectifs spécifiques :

- Organiser une conférence sur le cyberharcèlement à caractère sexiste ou sexuel le mercredi 23 janvier 2019 de 9h30 à 17h à la salle des conférences de l'immeuble Colombe, rue Erik Satie à Bobigny à destination d'environ 70 professionnels de l'éducation.

2 conférencières : Sylvie Ayrat, sociologue et autrice de "La fabrique des garçons" et Amandine Berton-Schmitt du centre Hubertine Auclert pour l'Egalité femmes hommes

- Encourager la mise en œuvre d'actions collectives, potentiellement finançables par les communes ou le Département, via son appel à projets pédagogiques, ou l'inscription dans Jeunes contre le sexisme

- Connaître les solutions pour arrêter l'escalade cybersexiste ou en atténuer les effets

**Calendrier :**

La conférence est planifiée, mais nous ne pourrions pas mesurer les effets car cela dépendra du volontarisme des professionnels.

**Budget affecté** : 830€ pour la conférence ; auxquels s'ajouteront des crédits pour de futurs éventuels projets pédagogiques

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de participant-e-s ; satisfaction mesuré par un questionnaire ; le nombre et la qualité des projets de classe dont nous aurons connaissance, ou ceux qui seront déposés dans le cadre de l'appel à projets pédagogiques ou qui auront lieu pendant les accueils d'élèves exclus

**Former les professionnel.le.s de l'insertion à l'égalité femmes-hommes  
Action n°30**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Emploi, de l'Insertion et de l'Attractivité territoriale

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Le programme « la mixité dans l'emploi c'est possible », a pour objectif de sensibiliser des professionnel.le.s de l'insertion sur la diversification des choix pour les hommes et les femmes. Il s'organise en deux temps :

**Temps 1** : Formation à la mixité dans l'emploi

Depuis 2015, des sessions de formation sont ainsi régulièrement proposées aux professionnels de l'emploi afin d'influer positivement leur approche trop souvent genrées des projets professionnels des bénéficiaires accompagné.e.s.

Deux formats sont proposés :

# 2 journées de formation-action en direction des conseiller.ère.s emploi ou insertion

# ½ journée de formation-sensibilisation en direction des directeur.trice.s des structures

**Temps 2** : Participation au Club Mixité

A l'issue de la formation, il est proposé aux participant.e.s d'intégrer le Club Mixité, fruit d'un partenariat avec la Cité des Métiers. Celui-ci se déroule une demi-journée par mois avec les objectifs suivants :

-Lieu d'échange et de parole autour des questions d'égalité professionnelle

-Appui méthodologique par la création d'un site collaboratif

-Construction d'outils « propres » aux membres du Club et mise en œuvre ou test de nouveaux outils (jeu autour de l'égalité...)

-Association des conseiller.ère.s aux actions en projet, de « passerelles-emploi/formation » sur des champs atypiques de sexe

-Co-construction d'une identité visuelle du Club et ses outils

-Intervention de participants extérieurs sur des thèmes spécifiques (entreprenariat au féminin, législation de l'égalité professionnelle...)

**Calendrier :**

Formation : 3 sessions au printemps 2019 – date à venir

Club : 3<sup>ème</sup> jeudi du moi à 14h00 – Cité des Métiers de la Cité des Sciences et de l'industrie

**Budget affecté : 20 000€**

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de conseiller.ère.s participant.e.s à la formation action

Nombre de directeur.trice.s de structure participant.e.s à la formation de sensibilisation

Nombre de participant.e.s au Club Mixité - son évolution – sa typologie

**Objectif stratégique n°8 : Sensibiliser les  
Séquano-dionysien-ne-s**

**Réaliser un projet pilote sur la question de l'égalité filles-garçons dans les crèches  
Action n°31**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : DEF

**Direction(s) concerné(e)s** : DEF

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

La crèche Bourdarias à Saint-Ouen a mené des actions innovantes sur la question de l'égalité filles-garçons et comment lutter contre l'intégration dès le plus jeune âge de stéréotypes sexués.

Le projet ici est de modéliser cette expérimentation, de consigner les actions menées, les éléments d'évaluation, les freins éventuels rencontrés afin de pouvoir proposer aux autres crèches volontaires un déploiement de ce dispositif.

Il s'agira notamment d'intégrer la question de l'égalité filles-garçons aux projets pédagogiques des crèches. Une rencontre professionnelle des crèches sera organisée autour de cette thématique.

**Calendrier** : 2019 : modélisation du projet et présentation aux crèches

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- la modélisation du projet
- le nombre de crèches présentes lors de la présentation
- le nombre de crèches qui intègrent le dispositif modélisé dans leur propre projet de crèche

**Intégrer la question du genre dans le programme  
Culture et Arts au Collège  
Action n°32**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Les objectifs de cette action sont :

- de s'assurer qu'au moins un des projets « culture et arts au collège » (CAC) porte sur la thématique de l'égalité, lutte contre les stéréotypes sexiste ;
- de veiller à ce que la question de l'égalité femmes/hommes soit à la fois la thématique principale du parcours, et qu'également le parcours culturel soit construit sur ces enjeux ;
- que le parcours soit inscrit au volet culturel du projet d'établissement du collège afin que la thématique soit réinvestie en objectifs pédagogiques.

**Calendrier** : Ouverture de l'appel à projets CAC au 1er mars 2019. Début du projet à la rentrée scolaire 2019

**Budget affecté** : 3800 euros par parcours

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Evaluation du parcours à la clôture de l'appel à projet en mai 2019, possibilité d'ajouter un demi-point de bonus lors de la notation (à inscrire dans le cahier des charges de la CAC avant l'ouverture de l'appel à projets au 1<sup>er</sup> mars).

Suivi du parcours.

Questionnaires de bilan : à la structure, à l'artiste, aux enseignants et au chef d'établissement.

**Nota Bene.** : Les partenaires des dispositifs d'EAC du Département sont sensibilisés à ces enjeux, ainsi :

Pour les parcours CAC, chaque année des partenaires se saisissent de la question de l'égalité femmes/hommes pour la travailler lors de projets avec les collégiens (environ 20 parcours/an, soit 7 %).

Pour les résidences In Situ, une attention est portée sur l'équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes invités dans chaque édition.

Pour les résidences de journalistes, l'équilibre entre journalistes femmes et hommes invités est également respecté. Par ailleurs, nous pouvons signaler cette année la résidence avec le magazine Les Sportives qui traite directement de cette question.



**Développer le programme "jeunes contre le sexisme"**  
**Action n°33**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Observatoire des violences envers les femmes

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Dispositif de prévention contre les comportements sexistes et violents et le cyber-sexisme via des ateliers de création d'affiches, de vidéo, ateliers slam et de théâtre-forum.

**Calendrier** : De janvier à mai et d'octobre à décembre

**Budget affecté** : 40 000€ (budget de l'Observatoire, de la DEJ et partenariats extérieurs)

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Nombre de collèges participants au dispositif
  - Nombre d'élèves sensibilisés
  - Nombre d'adultes sensibilisés
- Pour 2018-2019 : 25 collèges participent au projet  
Pour 2019-2020 : objectif de 30 collèges

**Sensibiliser des jeunes aux questions  
de sexisme et d'égalité filles-garçons  
Action n°34**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Enfance et de la Famille

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Les centres de planification familiale sont des lieux d'accueil, d'écoute et d'information pour répondre aux questions autour de la sexualité et permettre de bénéficier de consultations médicales anonymes et gratuites. Un·e conseiller·e conjugal·e, un·e médecin, un·e sage-femme sont disponibles pour des entretiens individuels ou collectifs selon les besoins. Dans le cadre de leurs missions, les professionnel·le·s des centres de planification familiale interviennent dans les collèges et lycées du Département pour sensibiliser les jeunes aux questions d'égalité entre les filles et les garçons, de sexualité et de contraception et de sexisme.

**Calendrier** : récurrent

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre d'interventions réalisées
- nombre de collèges concernés
- nombre de lycées concernés

**Prévenir les comportements virilistes au collège  
Action n°35**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Enjeux :

La Direction de l'Education et de la Jeunesse du Département de la Seine-Saint-Denis est régulièrement sollicitée par les collèges pour des incidents pour lesquels la variable de genre est significative:

Objectifs :

- mettre en place un programme éducatif à destination de classes de collégiens afin de contribuer à la diminution de normes et de conduites virilistes dans cette classe et au-delà
- D'après la sociologue Sylvie Ayrat, « Le virilisme est l'exacerbation des normes qui régissent attitudes, représentations et pratiques viriles. C'est une violence sociale, un travail réflexif de surconstruction de la virilité, nécessaire pour affirmer la domination masculine sur des espaces où elle risque d'être menacée. Dans l'apprentissage de la virilité que les garçons font entre eux, ceux qui ne veulent pas jouer le jeu servent de boucs émissaires pour montrer aux autres garçons le prix qu'il en coûte de ne pas faire ses preuves. »
- Sensibiliser les personnels à ce phénomène qui est construit par la société, donc par les adultes

Résultats attendus : diminution de normes et de conduites virilistes dans cette classe et au-delà

**Calendrier** : novembre 2018 à mai 2019 pour l'expérimentation

**Budget affecté** : 10 000€ pour la création du programme et sa mise en œuvre dans 2 collèges de Saint-Denis

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

L'évaluation va être principalement qualitative : implication des personnels (notamment l'articulation avec les disciplines enseignées) et des élèves dans l'action (participation dans les échanges, idées émanant des élèves).

Un bilan détaillé sera réalisé par l'association qui met en œuvre le programme. Une discussion autour de ce bilan sera organisée dans les 2 collèges afin d'en tirer des enseignements et de pérenniser le programme.

Mais le programme prévoit aussi des éléments quantitatifs, notamment sur la répartition des tâches en fonction du sexe utilisant les statistiques.

Des actrices et acteurs de la prévention des violences et de la lutte contre le sexisme seront associés au bilan : observatoire des violences faites aux femmes, chargée de mission égalité femmes hommes de la Commune et du Département, coordonnatrice CLSPD, inspection éducation nationale 1<sup>er</sup> degré, DSDEN etc.

**Sensibiliser sur les risques de pratiques prostitutionnelles mineures  
Action n°36**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Direction(s) concerné(e)s** : Mission Métropolitaine des Conduites à Risque, Direction de l'Enfance et de la Famille, Observatoire contre les violences envers les femmes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

**Enjeux :**

- Prévenir le développement des conduites pré-prostitutionnelles chez les collégiennes du territoire
- Répondre aux besoins des collèges de plusieurs communes, qui alertent sur l'augmentation du phénomène, sans réussir à le quantifier

**Objectifs :**

- Accompagner les établissements dans la mise en place d'outils de prévention adaptés

**Résultats attendus :**

- Sensibilisation des professionnels des établissements scolaires (pôle médico-social, vie scolaire, enseignant.e.s) et des parents d'élèves : en particulier, repérage des signaux d'alerte
- Sensibilisation des collégiennes et collégiens aux risques des pratiques pré-prostitutionnelles
- Ouverture d'un espace de parole en classe pour les élèves, afin qu'ils puissent s'appuyer sur des adultes formés et aborder les questions de sexualité plus largement

Les établissements autorisés par l'aide sociale à l'enfance accueillent également des jeunes filles exposées à ce genre de pratiques à risque, et pourraient être inclus dans l'action.

**Calendrier** : année scolaire 2018-2019

**Budget affecté** : 9 350 €

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Nombre d'élèves sensibilisés
- Nombre de professionnel.le.s sensibilisé.e.s
- Nombre d'interventions dans les collèges
- Satisfaction des établissements scolaires

**Promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière  
aéronautique auprès des collégiennes  
Action°37**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Présenter aux collégiennes des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement pour ouvrir leurs possibilités.

Le parcours de découverte des "métiers de l'aérien et de l'aéronautique" : un groupe de collégiennes peut participer à une opération portée par Air Emploi en lien avec Airbus industries, qui vise à inciter les filles à s'intéresser aux filières aéronautiques. Les candidates au concours "Féminisons les métiers de l'aéronautique" présentent une œuvre d'art lors du Salon international de l'aéronautique et de l'espace de Paris-Le Bourget.

Présenter aux collégiennes des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement pour ouvrir leurs possibilités.

Dispositif Wi-filles du Club FACE 93 soutenu par le Département depuis sa création. Le programme « Wi-filles », issu du constat que trop peu de filles choisissent les filières informatiques et techniques, a pour vocation de sensibiliser à la diversification des choix professionnels des jeunes filles. Ce programme se fait en partenariat avec des entreprises comme DELL avec les soutiens de la Région Île-de-France et du Ministère de la Ville dans le cadre du Programme « La France s'engage ».

**Calendrier** : année scolaire 2018/2019

**Budget affecté :**

- Subvention à l'association Air emploi » pour tout le parcours « Découverte des métiers de l'aérien », dont une action spécifique pour la découverte des métiers de l'aérien pour les filles. Subvention accordée pour le parcours : 13000 euros
- Subvention accordée à l'association FACE 93 pour son action Wifilles (4200 euros)

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Nombre d'élèves sensibilisés
- Nombre de professionnel.le.s sensibilisé.e.s
- Nombre d'interventions dans les collèges
- Satisfaction des établissements scolaires

**Garantir un accès au stage sans discrimination  
de genre avec la plateforme de stage de 3<sup>e</sup> au sein du Département  
Action°38**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Les demandes de stage sont anonymes afin d'offrir aux élèves de 3<sup>ème</sup>, sans discrimination de genre, des propositions de stages.

**Calendrier** : récurrent

**Budget affecté** : moyens constants

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de filles impactées par les offres de stages proposées sur la plate-forme départementale « Mon stage de 3<sup>ème</sup> »

## **Axe IV : Un territoire pour toutes et tous**

**Objectif stratégique n°9 : Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture**

**Développer des modes d'accueil du-de la jeune enfant  
aux mères en insertion  
Action n°39**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Enfance et de la Famille

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Le Département a élaboré avec la Caisse d'Allocations Familiales le dispositif « Fais-moi une place ». C'est une plateforme gérée par l'association SFM AD qui fait le lien entre des mères en insertion (qui accèdent à une formation ou à un emploi) ou qui font face à un accident de santé et qui ont besoin d'un mode d'accueil temporaire et des places d'accueil disponibles en crèche ou auprès d'assistantes maternelles.

Il s'agit donc de centraliser l'offre et la demande et de permettre à la personne en situation d'insertion de bénéficier d'une place d'accueil en lien avec l'accompagnement individualisé dont elle bénéficie. L'objectif est de s'assurer que le mode d'accueil ne soit pas un frein supplémentaire à l'insertion.

L'objectif est de développer cette initiative.

**Calendrier :**

**Publication de l'appel à projet : 2017**

**Mise en place du dispositif : mai 2018**

**Budget affecté** : En cours d'identification

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de femmes bénéficiaires d'un mode d'accueil provisoire
- nombre de journée (ou ½ journée de mode d'accueil proposé)



**Favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes  
et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes  
Action n°40**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de l'Emploi, de l'Insertion et de l'Attractivité Territoriale

**Direction(s) concerné(e)s** : service des crèches

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Développer des modules de parcours sécurisés vers l'emploi en collaboration avec des entreprises sensibles à la question de l'égalité professionnelle ou en demande de plus de mixité professionnelle :

**Action 1- « C'est tout k'Hommes »** : Parcours de promotion d'accès à un public masculin aux métiers de la petite enfance (découverte des métiers et formation – informations collectives sur la question du genre dans le secteur – accompagnement vers la formation)

Durée : de janvier à octobre 2019

Budget : 27 000€

**Action 2- « Les femmes au vert »** : en lien avec le développement durable et les futurs JO, il s'agit de proposer des visites d'entreprises et de découverte du métier de paysagiste à un public féminin.

Durée : de novembre à décembre 2019

Budget : 7 000€

**Action 3- « Elles fibrent ! »** : Passerelle Formation/Emploi pour la troisième année avec l'objectif d'opérer une mutation systémique du secteur dont les entreprises sont très demandeuses de technicienne en fibre optique « femmes ».

Durée : octobre 2018 à mars 2019

Budget : 64 000€

**Action 4- « Watt Elle's »** : Passerelle de Formation/Emploi pour un public féminin, sur un Bac Pro Melec (métiers de l'électricité et ses environnements connectés) en alternance sur 2 années.

Durée : septembre 2018 – juin 2020

Budget : 27 000€

**Calendrier :**

**Action 1- « C'est tout k'Hommes »** :

Durée : de janvier à octobre 2019

**Action 2- « Les femmes au vert »** :

Durée : de novembre à décembre 2019

**Action 3- « Elles fibrent ! »** :

Durée : octobre 2018 à mars 2019

**Action 4- « Watt Elle's »** :

Durée : septembre 2018 – juin 2020

**Budget affecté :**

**Action 1- « C'est tout k'Hommes »** :

Budget : 27 000€

**Action 2- « Les femmes au vert »** :

Budget : 7 000€

**Action 3- « Elles fibrent ! »** :

Budget : 64 000€

**Action 4- « Watt Elle's » :**

Budget : 27 000€

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Nombre de participants.tes en informations collectives
- Nombre de prescripteurs en informations collectives
- Nombre de personnes entrées en passerelles
- Nombre d'entrées en formation
- Nombre de personnes embauchées à l'issue des parcours

**Inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines  
Action n°41**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

La politique sportive du Département consiste à accompagner les clubs conventionnés dans leurs projets de développement de leur discipline.

Ainsi, dans le cadre des projets de territoire, le Département soutient les comités départementaux et les clubs qui mènent des projets globaux dans lesquels la promotion et le développement de la pratique féminine, sous toutes ses formes, est un axe prioritaire.

**Calendrier** : Action récurrente

**Budget affecté : En cours d'identification** A noter : la direction est la direction pilote dans l'expérimentation du budget sensible au genre.

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Evolution de la proportion des femmes licenciées dans chaque discipline.

**Favoriser la visibilité des sportives du territoire  
Action n°42**

**Action nouvelle** : Non

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Comme le colloque organisé en 2011 l'a montré, la place des femmes dans le mouvement sportif est un enjeu à considérer dans toutes ses dimensions, puisque les femmes sont présentes dans les clubs en tant que pratiquantes, bénévoles, entraîneurs et dirigeantes.

La proposition consiste à faire de ces femmes des « rôles-modèles » auxquelles les filles pourront s'identifier, en les mettant en avant et en communiquant sur leurs résultats sportifs, leur engagement associatif et bénévole, leur prise de responsabilités en tant que dirigeantes. Par exemple, les sportives pourront être invitées à intervenir dans les actions événementielles du Département.

**Calendrier** : Action récurrente

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre d'articles, de tweets, de publications diverses valorisant les femmes impliquées dans le sport sur le territoire.

**Promouvoir la coupe du monde de football féminin de 2019  
Action n°43**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

En 2019, la Coupe du monde de football féminin se déroulant en France, il est important de saisir cette occasion pour promouvoir la pratique sportive féminine de ce sport populaire, d'autant plus que cette compétition fera l'objet d'une exposition médiatique considérable. Comme aucun match officiel ne sera organisé en Seine-Saint-Denis et qu'il sera difficile de bénéficier de billetterie, il convient d'adopter des approches diversifiées pour promouvoir le football féminin à cette occasion.

Plusieurs initiatives ont ainsi été repérées :

- un projet « Art et Sport » qui allie l'association Gongle et le Nouveau Théâtre de Montreuil, autour de la reprise du spectacle « *Footballeuses* » ;
- Un projet du CFM Aubervilliers qui entend promouvoir et développer le football féminin.
- Un soutien au RC Saint-Denis qui évolue en deuxième division, le plus haut niveau atteint par un club de football féminin de Seine-Saint-Denis, cette saison.

En outre, à cette occasion, le Département évaluera la possibilité d'expérimenter la mise en œuvre d'une fan-zone à Marville en collaboration avec les villes et les établissements publics territoriaux concernés.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : Environ 100 000€

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Fréquentation des initiatives organisées autour de la coupe du monde 2019.

Evolution du nombre de licenciées dans les clubs de football en Seine-Saint-Denis.

**Sensibiliser les agent.e.s à la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture  
Action n°44**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Direction(s) concerné(e)s** : Mission Egalité – diversité

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Faire une présentation du rapport du Haut conseil à l'Egalité « Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture » et de ses recommandations aux agent.e.s.  
Organiser pour cela une ou plusieurs réunions en incitant les agent.e.s à y participer.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains. Partenariat gracieux avec le Haut Conseil à l'Egalité.

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre d'agent.e.s ont participé à une présentation du rapport
- nombre de réunions de présentations

**S'attacher à la parité femmes-hommes en matière de soutien à la création Arts visuels  
et Cinéma  
Action n°45**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Garantir une parité F/H dans le soutien à la création mis en œuvre par le Département.

**Actions existantes :**

Aide au film court en Seine-Saint-Denis (AFC) : depuis la création en 2004, commissions mixtes (5 pers) ; positionnement atypique du fonds de soutien qui favorise l'accessibilité aux femmes cinéastes, réécriture inclusive des documents administratifs (conventions, règlement etc.). *Sur 10 ans : 40 % de films courts réalisés par des cinéastes femmes contre 36 % au national.*

*Art dans l'espace public : comités mixtes pour le 1% (3 pers) depuis la création en 2011, attention quant à la présence d'au moins une femme parmi les 3 artistes sélectionné.e.s .*

*Collection départementale : commission mixte (5 personnes).*

**Développements :**

- AFC : programme de courts métrages sur la place des femmes ou de femmes cinéastes dans le cadre de la diffusion (à voir avec Cinémas 93).

- Collection départementale : équilibre femmes - hommes dans les propositions faites par les membres pour la collection, attention à la présence d'œuvres de femmes dans les expositions, rédaction en écriture inclusive des supports de communication, exposition thématique qui questionne la place des femmes si pertinent dans le partenariat avec les villes

**Leviers :**

Commissions/ comités consultatifs de professionnel.le.s paritaires, parité F/H parmi les artistes retenu.e.s, intégrer l'enjeu de l'accessibilité économique et technique dès la création des dispositifs, sensibiliser à une lecture/analyse des projets soumis qui prenne en compte la représentation stéréotypée des genres dans les œuvres.

**Calendrier : 2019-2020**

**Budget affecté :**

**AFC : 150 000 € dont 50 000 € du Centre National du Cinéma (CNC)**

**Acquisitions : 50 000 €**

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Nombre de films, d'œuvres soutenus ou achetés par le Département et analyse genrée

**Avoir un rôle de sensibilisation auprès des associations culturelles soutenues par le  
Département  
Action n°46**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

1) Rendre visibles les inégalités persistantes et souvent insoupçonnées : généraliser la veille sexuée auprès des structures culturelles recevant des subventions :

-Inciter les partenaires à observer les répartitions hommes / femmes

a) dans la gouvernance

b) dans la structuration de l'équipe

c) dans l'ensemble de leurs activités : fréquentation de leur établissement, événement, part des femmes dans les programmations, parmi les bénéficiaires des actions (ex : les groupes en répétition, les artistes accueilli.e.s en résidence), images des femmes dans les productions et œuvres présentées (ex : % de leaders féminines par groupe de musiques actuelles) comme lutte active contre les stéréotypes de genre, projets accueillis traitant précisément de ce thème

-Les inciter à intégrer systématiquement ces données dans leur rapport d'activités et à rendre visibles ces inégalités auprès de l'équipe, les partenaires, les usagers.

2) Proposer ou imposer certains leviers pour lever les obstacles à l'égalité :

*Privilégier les indicateurs leviers et pas « sanction »*

-Généraliser dans l'ensemble des cahiers des charges de projets soutenus, appels à projets, chartes de dispositifs (ex : charte des résidences), conventions signées avec le Département, un paragraphe s'inspirant de la mention présente dans les cahiers des charges des structures labellisées par l'Etat « **Dans la mise en œuvre de l'ensemble de leurs engagements, les structures porteront une attention particulière à l'application effective des principes de parité entre les femmes et les hommes tant dans l'accès aux moyens de travail, de production et de programmation qu'aux postes de responsabilité de la structure et à l'égalité de rémunération** ».

-Imposer la parité dans toutes les instances de décision : conseil d'administration, jurys de recrutement

-Inciter clairement les partenaires dans les conventions à utiliser dans toutes leurs communications **l'écriture inclusive**, comme un appel clair aux filles et aux femmes

-Inscrire dans les conventions avec toutes les structures culturelles des objectifs d'évolution annuelle par rapport aux données sexuées observées, permettant un meilleur équilibre entre femmes et hommes

-Porter à la connaissance des associations culturelles partenaires certaines initiatives (ex : créneaux de baby-sitting pendant heures de répétition, mise en place d'une signalétique contre les remarques sexistes, intégration dans le règlement intérieur, etc.), et donner de la visibilité à des associations sectorielles militantes sur ce thème. Ex : « Loud her (« féminisons les musiques actuelles »), réseau « Fair-Play » (pour « visibilité des femmes dans le domaine de la création sonore, les musiques expérimentales et contemporaines, etc.), « Madame Rap », etc.

**Calendrier :**

-2019 : interroger les structures sur leurs pratiques « que mettez-vous en place pour favoriser l'égalité hommes/femmes ? »

-2020 : inscriptions dans les conventions, formulaire Capdemat, cahiers des charges, etc.

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

-Evolution des indicateurs générés



**Participer aux journées du matrimoine  
Action n°47**

**Action nouvelle** : non

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Action 1 : mener, sur des sites patrimoniaux du territoire où cela fait particulièrement sens, des actions de valorisation de l'héritage artistique et historique des créatrices qui ont participé à la construction de l'histoire culturelle.

Action 2 : procéder à une relecture genrée des vestiges archéologiques issus de contexte funéraire en questionnant la pertinence des mobiliers « marqueurs sexuels » pour la détermination du sexe des défunts lorsque les observations anatomiques ne sont pas décisives, en spécifiant la place des femmes dans les populations étudiées....

**Calendrier :**

- Action 1 : en cours depuis les Journée européennes du patrimoine depuis 2017, à reconduire dans le cadre des futures JEP
- Action 2 : à partir de 2020

**Budget affecté** : en cours d'identification. A noter : cette direction est pilote dans l'expérimentation du budget sensible au genre.

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Inscription à la programmation des journées du matrimoine

Capacité à faire s'exprimer dans le cadre défini des archéologiques spécialistes d'archéologie funéraire

**Former des agent-e-s sur la question du budget sensible au genre  
Action n°48**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Organiser une séance de formation avec le Centre Hubertine Auclert pour les agent-e-s qui vont travailler sur le budget sensible au genre test de la Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs.

**Calendrier** : 10 janvier 2019, première réunion de formation

**Budget affecté** : action mise en œuvre dans le cadre de l'adhésion annuelle au Centre Hubertine Auclert (6000€ annuels)

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombres d'agent-e-s présents
- retour des agent-e-s sur le contenu de la formation

**Faire un budget sensible test pour la Direction de la Culture du Patrimoine du Sport et des Loisirs  
Action n°49**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : MEDI

**Direction(s) concerné(e)s** : la Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs et la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Evaluation

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Collecter les données, les produire si nécessaire, les analyser.  
Proposer des actions correctives  
Etablir un budget

**Calendrier :**

2019 : collecte des données  
2020 : établissement du budget sensible

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- implication des agent·e·s de la DCPSL
- qualité et quantité des données analysées
- implication des partenaires, associations...



**Soutenir un futur lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis  
Action n°50**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Pôle Société et Citoyenneté

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Culture, du Patrimoine, des Sports et des Loisirs, Direction du Service des Archives, Mission Egalité - Diversité

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus)** :

Soutenir un futur lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis

**Calendrier** : En cours d'élaboration

**Budget affecté** : en cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action)** :

-

## **Objectif n°10 : Promouvoir un égal accès à l'espace public**

**Organiser un colloque sur la question des femmes  
et de l'espace public  
Action n°51**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité – Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Toutes

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

En mobilisant les directions concernées (Direction de l'Education et de la Jeunesse, Direction de la Voirie et des Déplacements, Direction de la Culture du Sport et des Loisirs, Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité) et publier les actes du colloque.

Ce colloque sera organisé en partenariat avec le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE)

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : 6000€

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de participant·e·s
- qualité des échanges
- satisfaction du public
- implication et présence des directions dans sa réalisation

**Intégrer la question de l'égalité femmes – hommes et notamment de l'accès des femmes à l'espace public dans l'appel à projet « 24 sites pour 2024»  
Action n°52**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Délégation aux Jeux Olympiques et Paralympiques

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Culture, du Patrimoine, du Sport et des Loisirs

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Le Département travaille au projet « 24 sites pour 2024 » qui doit proposer des lieux pour pratiquer du sport. Tous ces lieux seront dans l'espace public.

Un appel à projet doit permettre de sélectionner les candidatures, la Délégation aux Jeux Olympiques et Paralympiques propose que la notion d'égalité femmes-hommes et d'accès des femmes à l'espace public y soient intégrés afin que les opérateurs candidats traitent cette question dans leur proposition et que les espaces et activités proposées soient mixtes.

**Calendrier** : 2020

**Budget affecté** : En cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de projets répondant à l'enjeu d'égalité femmes/hommes
- nombre de femmes et jeunes filles participant aux évènements sur les 24 sites



**Former à la question de l'accès des femmes à l'espace public les agent-e-s travaillant sur des projets d'aménagement  
Action n°53**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Mission Egalité - Diversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Voirie et des Déplacements, Direction des Bâtiments et de la Logistique, Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité, Direction de l'Équipement et de l'Aménagement

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Dans le prolongement du colloque qui sera organisé en 2019, l'objectif de cette action est de construire une formation, en partenariat avec le *Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement 93*, pour les professionnel-le-s travaillant sur des projets d'aménagement de l'espace public afin que pour chaque projet d'aménagement sur lequel ils-elles seront amené-e-s à travailler soit intégrée la notion de genre.

**Calendrier** : 2020

**Budget affecté** : En cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de personnes formées

**Réaliser un diagnostic sur l'accès des femmes  
aux parcs départementaux et à leurs équipements  
Action n°54**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité,  
Mission Egalité -Diversité

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Les parcs départementaux ont vocation à accueillir tous les habitant·e·s, sans distinction de genre. Dans une démarche de prise en compte des attentes des usager·ère·s, un diagnostic participatif sera réalisé afin de rendre compte des freins éventuels à la fréquentation de ces espaces par les femmes.

Cette étude réalisée en 2019-2020 pourra mobiliser différents outils méthodologie :

- marche exploratoire (à monter en partenariat avec le CAUE 93)
- enquête par questionnaire et observation participante (en partenariat avec le Muséum National d'Histoire Naturelle, MNHN)

A partir de ces éléments de diagnostic, des propositions et préconisations en matière d'aménagement, de gestion et d'animation seront ensuite partagées au sein de la DNPB et du pôle ADD. Elles auront pour objectif de favoriser un égal accès aux parcs, pour les hommes comme pour les femmes et seront ensuite expérimentées sur un ou deux projets inscrits au plan A vos parcs.

**Calendrier** : Diagnostic en 2019-2020 et travaux en 2020-2021

**Budget affecté** : A préciser

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- Etude de fréquentation à l'issue de la réalisation de l'aménagement de parc / livraison de l'équipement
- nombre de propositions suite au diagnostic

**Intégrer dans les projets d'aménagement  
et les parcs la question de la sécurité  
Action n°55**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Voirie et des Déplacements

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction des Bâtiments et de la Logistique, Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité, Direction Equipement et Aménagement

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Afin de lutter contre le sentiment d'insécurité qui peut être un frein à la fréquentation de l'espace public (notamment des femmes), les services travailleront sur les outils et méthodes qui permettent de lutter contre ce phénomène.

Se poser la question des éclairages, des mobiliers, des revêtements de sol, de la signalisation.

**Calendrier** : 2019

**Budget affecté** : mobilisation de moyens humains

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- nombre de projets menés en 2019 et intégrant ces questions

**Rénover des cours de collèges et des sanitaires en intégrant la question du genre  
Action n°56**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité

**Direction(s) concerné(e)s** : Direction de l'Education et de la Jeunesse

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Chaque année, 2 à 3 cours de collèges sont l'objet d'une rénovation par la DNPB. En partenariat avec le Muséum National d'Histoire naturelle (MNHN), un diagnostic sera réalisé en 2019 sur l'occupation de ces espaces afin de réaliser une typologie de la fréquentation des cours de collège au prisme du genre.

Cette étude s'appuiera sur des entretiens avec l'équipe éducative, avec des collégiennes et des collégiens. Il s'agira aussi d'observer les activités exercées au sein des cours de collèges, leur répartition spatiale par genre, afin d'identifier d'éventuels dysfonctionnements, des inégalités dans l'occupation de ces espaces, liés à l'aménagement initial (circulations, équipements sportifs installés...).

Ce diagnostic préalable servira ensuite à établir des principes d'aménagement opérationnels favorisant l'égale appropriation des cours de collèges par toutes et tous. Les cours de récréation seront rénovés en intégrant ces principes, afin de favoriser une occupation de l'espace entre les genres plus équitable.

Une attention particulière sera également portée par la Direction de l'Education et de la Jeunesse sur la rénovation des sanitaires dans les collèges.

**Calendrier** : Diagnostic en 2019 et travaux à partir de 2020

**Budget affecté** : En cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action)** : Etude de fréquentation à l'issue de la rénovation des cours de collèges

**Favoriser la pratique du vélo par les femmes**  
**Action n°57**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Voirie et des Déplacements

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Travailler avec les associations partenaires pour la pratique du vélo afin d'encourager les femmes à utiliser ce moyen de transport et d'occuper l'espace public.

- organiser des parcours de déplacements à vélo
- Permettre aux participant.e.s de réaliser un « diagnostic » de terrain sur le parcours : sentiment de sécurité, leur intérêt, les usages possibles au quotidien....

**Calendrier 2021**

**Budget affecté** : en cours d'élaboration

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

Quantitatif : Nombre de sessions organisées, nombre de participantes

Qualitatif : typologie des participant.e.s (adéquation entre le public ciblé et le public participant)

Diagnostic terrain : analyse des observations et identification des solutions et les suites à donner

Dans les 6 mois suivants : questionnaire aux participant.e.s – sur l'évolution de leur pratique de déplacements à vélo

**Réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste  
Action n°58**

**Action nouvelle** : oui

**Direction pilote de l'action** : Direction de la Population Agée et des Personnes Handicapées

**Descriptif de l'action (enjeux, objectifs et résultats attendus) :**

Dans l'étude de la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Evaluation sur l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques réalisée en 2016, il était démontré que les femmes avaient moins recours au dispositif Améthyste. Ce dispositif permet l'accès aux transports en commun, et donc à l'espace public, en finançant tout ou partie du pass Navigo. L'objectif de cette action est d'actualiser les données sur les bénéficiaires afin de vérifier si cet écart est toujours constaté. Si c'était le cas, des mesures pour corriger cet aspect seront engagées (communication ciblée auprès des femmes par exemple).

**Calendrier** : étude en 2019

**Budget affecté : mobilisation de moyens humains**

**Indicateurs de résultats quantitatifs et qualitatifs (évaluation de l'action) :**

- résultats de l'étude

## **Délibération n° du 14 novembre 2019**

### **RAPPORT 2019 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT**

**Le conseil départemental,**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 pris en application de la loi précitée relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu le rapport de son président,

Considérant que le décret susvisé prévoit un rapport relatif au bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle qui décrit les orientations pluriannuelles, les politiques menées par le département et présente les actions conduites,

Considérant qu'en application de la loi susvisée, le président du Conseil départemental présente à l'assemblée délibérante un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département,

Les commissions consultées,



**après en avoir délibéré,**

- DONNE ACTE à M. le président du conseil départemental de la présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département.

Pour le président du conseil départemental  
et par délégation,

Adopté à l'unanimité :	Adopté à la majorité :	Voix contre :	Abstentions :
Date d'affichage du présent acte, le		Date de notification du présent acte, le	Certifie que le présent acte est devenu exécutoire le

*Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou publication.*