2. Plan pluriannuel d’actions en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes (2019-2021)

Sommaire

2.1. Pourquoi engager un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Région Grand Est ?

2.1.1. Des éléments de contexte régionaux

2.1.2. Une volonté politique qui dépasse les seules obligations légales

2.1.3. Un travail collaboratif et participatif

2.2. Garantir les conditions de réussite du plan régional en faveur de l'égalité femmes-hommes : un plan évalué et évolutif

2.3. Les axes stratégiques du plan d'actions

2.3.1. Axe 1 – Promouvoir l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne

2.3.2. Axe 2 – Sensibiliser le public jeune

2.3.3. Axe 3 – Développer les politiques régionales en matière d'égalité

2.3.4. Axe 4 – Promouvoir la Charte et les politiques Egalité

2.3.5. Axe 5 – Soutenir les acteurs et les initiatives : être chef de file pour le développement de réseaux et de partenariats, valoriser l'égalité en Grand Est

Annexes

- ✓ **Tableau récapitulatif par axes, objectifs et actions**
- ✓ **Enquête Jeunesse**

2.1. Pourquoi engager un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Région Grand Est ?

2.1.1. Des éléments de contexte régionaux[2]

Au 1er janvier 2017, la population du Grand Est est estimée à 5 554 100 habitants, dont 51,3% de femmes.

En dix ans, la région a gagné moins de 50 000 habitants, soit le taux de croissance démographique moyen le plus faible de toutes les régions françaises (0,09 % pour 0,48 % en métropole). Depuis 2006, la région accuse un déficit migratoire, quasiment stable depuis 2012 de 0,17 % en moyenne. Le repli des naissances et la hausse des décès depuis 2015 font que l'excédent naturel ne compense plus ce déficit entre arrivées et départs de la région. Au 1er janvier 2017, le Grand Est compte ainsi 3 000 personnes de moins qu'un an auparavant.

Sur le plan des inégalités entre les femmes et les hommes, si celles-ci restent très majoritairement dans la moyenne de celles constatées à l'échelle nationale, certains indicateurs placent notre Région parmi les plus mauvais élèves de France.

Des inégalités en matière d'éducation qui se répercutent sur les taux d'emploi

En 2013, le taux de scolarisation à 18 ans des femmes dans le Grand Est s'élevait à 84,1% contre 86,2% pour la France métropolitaine, soit plus de 2 points d'écart, alors que cet indicateur, pour les hommes, ne laisse apparaître qu'un point de différence sur la même période.

Bien que les filles soient plus nombreuses à avoir le baccalauréat, elles sont par la suite moins présentes que les garçons dans les filières sélectives. En 2013, dans le Grand Est, comme dans l'ensemble de la France métropolitaine, 2,6% des filles poursuivant leurs études après le baccalauréat sont en classe préparatoire aux Grandes Ecoles contre 4,2% des garçons. En revanche, dans les filières littéraires, sciences humaines, paramédicales et sociales, les filles sont deux à cinq fois plus nombreuses que les garçons.

Malgré une amélioration entre 1990 et 2014, les inégalités d'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes dans le Grand Est restent parmi les plus fortes de France métropolitaine. La situation varie cependant selon les départements, en lien avec un marché du travail plus ou moins favorable pour les femmes (ex. tertiairisation de l'économie). En 2014, la part des femmes de 15 à 64 ans en emploi atteint 59,6% dans le Grand Est. Ce taux est de 7,3 points inférieur à celui des hommes, ce qui fait du Grand Est la quatrième région où cet écart est le plus prononcé. Il est particulièrement bas dans les Ardennes (53,5%), à l'opposé du Bas-Rhin, de la Marne ou de la Meurthe et Moselle, départements où les femmes sont en moyenne plus diplômées favorisant ainsi leur accès à l'emploi.

Toutefois, l'inactivité et le travail à temps partiel demeurent largement plus fréquents chez les femmes que chez les hommes, surtout quand elles sont mères de jeunes enfants ou de famille nombreuse.

[2] INSEE Analyses Grand Est, n°62 – décembre 2017 ; INSEE Analyses Grand Est, n°67 – mars 2018 ; INSEE Analyses Grand Est, n°83 – novembre 2018

Dans la région, le taux de chômage déclaré des femmes de 25 à 54 ans est proche de celui de la France métropolitaine (respectivement 12,9 et 12,6%), alors que celui des hommes y est très légèrement supérieur (11,5 et 11%). L'écart entre le taux de chômage des femmes et des hommes est un peu plus réduit qu'au niveau national, mais varie sensiblement selon les départements. Il est très prononcé en Haute Marne (plus de 3 points), dans la Meuse, les Ardennes et l'Aube. A l'opposé, la Meurthe et Moselle affiche le 2ème écart le plus faible de France métropolitaine, en lien avec une présence marquée du secteur tertiaire et une part importante de femmes diplômées de l'enseignement supérieur, facteur qui favorise globalement l'insertion professionnelle.

Le travail à temps partiel plus fréquent chez les femmes

La part des femmes de 25 à 54 ans travaillant à temps complet dans le Grand Est est l'une des plus faibles de métropole (53,6%), et l'écart avec la proportion d'hommes à temps complet y est le plus important de France métropolitaine. Toutefois, de fortes disparités existent au niveau départemental : dans le Bas Rhin, la part des femmes travaillant à temps complet est supérieure à la moyenne nationale, a contrario des Ardennes, de la Meuse, de la Moselle et du Haut Rhin où la proportion de femmes travaillant à temps complet est faible.

Des inégalités salariales fortes

Le Grand Est reste parmi les régions de métropole ou les écarts de salaires sont les plus importants : 20,2%, ce qui la place au 3ème rang après l'Auvergne - Rhône Alpes et PACA.

C'est en Moselle et dans le Haut Rhin que la différence de salaires entre les femmes et les hommes est la plus importante. A l'opposé, en Haute Marne et dans la Meuse, elle est la plus réduite du Grand Est, mais c'est aussi dans ces 2 départements que les salaires moyens féminins et masculins sont les plus faibles. L'écart salarial est plus prononcé parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (21%) et le plus bas pour les employés (10%).

En effet, les femmes accèdent moins fréquemment à des postes de cadres et sont surreprésentées dans des secteurs d'activités peu rémunérateurs tels que les métiers de la santé, des services à la personne et de la petite enfance, les métiers de secrétaire, vendeur et d'agent d'entretien. Dans la Région, dix familles de métiers rassemblent 48% des femmes de plus de 15 ans en emploi, soit l'une des plus fortes concentrations de métropole. Ces dix métiers ne regroupent que 10% des hommes.

Les femmes du Grand Est accèdent également plus difficilement à des postes à responsabilité. En 2012, 26% des femmes de la Région occupaient un poste de niveau inférieur à leur formation, soit 4 points de plus que les hommes. En 2014 dans le Grand Est, seules 11% des femmes sont cadres contre 15,5% des hommes.

Les caractéristiques des personnes et des postes occupés expliquent plus de 40 % des écarts salariaux entre hommes et femmes. Une fois ces effets pris en compte, la différence de salaires est l'une des plus faibles de France métropolitaine.

Des effets au moment de la retraite

La moindre participation au marché du travail, les inégalités de carrière et de salaires pèsent sur les revenus des femmes au moment de la retraite. Dans le Grand Est, les retraitées de plus de 60 ans perçoivent une pension de retraite moyenne de 1.188 € bruts par mois, soit 35% de

moins que leurs homologues masculins (1.831 €). C'est dans la Région que les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes sont les plus fortes. Le Grand Est est la région, après la Corse, où la pension de retraite des femmes est la plus faible de France, suivie par les Hauts de France.

Moins d'un tiers des nouvelles entreprises du Grand Est créées par des femmes

En 2014, on dénombre dans le Grand Est 34 600 créations d'entreprises, dont 18 200 sous le régime micro-entrepreneur (nouvelle dénomination pour le régime de l'autoentrepreneur). Alors que les femmes représentent près d'un actif occupé sur deux dans l'économie régionale, elles ne sont que 28,3% des personnes à avoir déclaré créer ou reprendre une entreprise « classique » dans le Grand Est au cours du premier semestre de l'année 2014. Elles sont 32,5% pour le micro-entrepreneuriat.

Cet écart est en partie structurel : les créations d'entreprises se font plus souvent dans certains secteurs comme la construction, le commerce de véhicules ou encore la réparation de biens, où les femmes sont moins présentes. La moindre qualification des femmes actives les plus âgées est également un frein à l'entrepreneuriat dans le secteur des services aux entreprises, où les créateurs sont plus souvent expérimentés et hautement diplômés.

Plus fréquemment pour les femmes que pour les hommes, la création d'entreprises est un moyen d'assurer leur emploi et leur revenu.

Les femmes déclarent également, plus souvent que les hommes, éprouver des difficultés à créer ou à reprendre une entreprise (difficultés liées aux nombreuses formalités administratives, à établir des contacts avec la clientèle, moyens financiers plus faibles).

2.1.2. Une volonté politique qui dépasse les seules obligations légales

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement de la discrimination liée au genre, se pose dès le plus jeune âge : éducation, formation, puis parcours professionnel, conciliation des temps professionnels, personnels et familiaux, liberté de circulation et accès aux espaces publics, sécurité et intégrité physique, toutes ces problématiques sont encore aujourd'hui sources d'inégalité avérées.

Face à ces constats, la Région Grand Est, consciente que l'égalité entre les femmes et les hommes se joue tant au niveau local qu'au niveau national, a décidé de s'engager pleinement pour faire du Grand Est un territoire exemplaire en matière d'égalité.

Ce plan régional est un acte important de la Région Grand Est dans le combat qu'elle a choisi de mener en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il intervient dans un contexte marqué par une prise de conscience aigüe des effets néfastes provoqués par les comportements sexistes et discriminants envers les femmes (affaire Weinstein, #MeeToo, Ligue du LOL, …) et s'inscrit dans la continuité d'une action engagée avec volontarisme par le Conseil Régional.

Depuis 2017, cet engagement de la Région Grand Est s'est traduit dans les faits par :

- La signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des communes et régions d'Europe ;
- La création d'un Prix Régional de l'égalité et de la mixité ayant pour objectif de favoriser la mixité dans l'accès aux métiers et lutter contre la persistance des stéréotypes de genre en valorisant 100 jeunes en cours de formation dans une filière où ils, ou elles, sont sous-représentés et en encourageant les filles à s'orienter vers des métiers dits masculins et les garçons vers des métiers dits féminins (100 prix individuels de 400€). En 2019, la Région Grand Est a décidé de valoriser également sur le territoire du Grand Est les initiatives innovantes en faveur de l'égalité femmes-hommes portées par des associations, des clubs sportifs, des entreprises, des collectivités locales et des établissements de formation, à travers un second volet du prix (volet Egalité) et la remise de 12 prix dotés de 5.000€ chacun ;
- La désignation d'un conseiller régional délégué à l'égalité entre les femmes et les hommes, Alexandre Cassaro ;
- La mise en place d'un comité de pilotage Egalité composé d'élus régionaux, représentant les différentes sensibilités politiques, d'agents de la Région ainsi que de personnalités qualifiées, membres du CESER, qui œuvrent au quotidien pour le statut de la femme et pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ;
- L'animation, en interne, d'un réseau de « référents égalité » désignés dans chacune des directions et maisons de la Région.

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale leur est destinée. Les collectivités locales et régionales d'Europe, qui souhaitent concrétiser leur engagement en faveur des droits des femmes, sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

La Charte comporte 30 articles intéressant tous les domaines d'actions des collectivités territoriales en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de services... Elle énonce les droits, cadre juridique et politique, et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en œuvre concrète et progressive :

- Le Principe d'une représentation et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décision (politiques, administratives, syndicales...) ;

- La prise en compte de la lutte contre les autres facteurs de discrimination (origine, langue, orientation sexuelle, convictions politiques, religieuses, handicap, ...) ;

- Le principe de l'élimination des stéréotypes sexués qui influencent les comportements et les politiques développées par les autorités locales ;

- Le principe de l'intégration du genre dans l'ensemble des activités, politiques et financements (y compris le budget) développés par la collectivité en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de service, aménageur …

En signant le 15 mai 2017, la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Région Grand Est s'est engagée, dans les deux ans de la signature, à élaborer et à mettre en œuvre un Plan d'actions pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

La signature de cette Charte est venue renforcer les obligations légales contenues dans la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes. Une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de l'établissement de laquelle on examine de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés, on identifie les éventuelles inégalités entre les sexes, et on cherche à les réduire ou à les éliminer.

La loi du 4 août investit ainsi les collectivités territoriales d'une responsabilité et les soumet à un rendu compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

Par ailleurs, le 30 novembre 2018, 7 des 9 organisations syndicales du secteur public (CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, FA-FP, CFTC, CFE-CGC) ont formellement adopté un tout **nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**.

Plusieurs dispositions contenues dans ce protocole d'accord ont été transposées dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 **de transformation de la fonction publique**. Parmi ces dispositions, l'obligation faite à tout employeur public d'élaborer, d'ici à 2020, un plan d'action « égalité professionnelle ».

Ce plan devra comporter obligatoirement des mesures concrètes sur les 4 axes suivants :

- La prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- La mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi du 6 août prévoit qu'à défaut d'élaboration du plan d'action ou en cas de non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée, l'institution concernée peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le travail engagé depuis plusieurs mois par la Région Grand Est, en vue d'adopter son plan pluriannuel d'actions, lui permettra d'être en totale conformité avec les prescriptions réglementaires à venir.

2.1.3. Un travail participatif et collaboratif

La Région Grand Est a souhaité construire un plan d'actions qui réponde aux enjeux et défis de la collectivité, en tant qu'employeur, et aux réalités de ses territoires.

Prenant appui sur les dispositions de la Charte, qui préconisent dans sa deuxième partie, que *« chaque signataire engage de larges consultations avant d'adopter son plan d'action pour*

l'égalité », la Région a souhaité que l'élaboration de son plan d'actions repose sur une approche méthodologique fondée sur la participation :

- **Participation des actrices et acteurs de l'Egalité en Région Grand Est** à travers la mobilisation des membres du Comité de Pilotage lesquels ont été consultés régulièrement et ont contribué à l'élaboration de ce plan **en identifiant notamment les 5 axes de celui-ci** ;

- **Participation des 15-29 ans** à travers une enquête dans le cadre de laquelle près de 7.500 jeunes ont pu exprimer leur ressenti et leur vécu vis-à-vis de l'égalité femme-homme, du sexisme, des violences sexistes et des discriminations (Annexe 1).

L'élaboration du plan s'est également faite à travers la **participation active des personnels de la Région** :

- **14 juin 2018 : rencontre entre le cabinet EGAE** (cabinet expert en matière d'égalité professionnelle et de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques) **et les référentes et référents Egalité** sur la thématique de l'approche intégrée ou *« comment diffuser la notion d'approche intégrée dans les pratiques des services »* ;

- **Mise en place en interne d'une boîte à idées**, disponible en ligne, afin de permettre à tous les agentes et agents de proposer des idées d'actions à intégrer au plan, tant sur le volet Ressources Humaines que sur le volet politiques publiques ;

- **Organisation de 4 ateliers participatifs**, animés par le cabinet EGAE, ouverts à tous les agentes et agents (lycées, agences et siège), aux élues/élus et membres du COPIL Egalité, afin d'identifier des actions concrètes à mettre en œuvre dans les champs suivants : égalité professionnelle, sport/culture, développement économique et formation professionnelle.

  Ces ateliers, qui se sont déroulés entre le 3 et le 12 octobre 2018, à l'hôtel de Région à Metz, à la maison de la Région de Mulhouse et au lycée Colbert de Reims, ont réuni **61 participantes et participants.**

Ces ateliers étaient tous organisés sur le même format :

- Un **temps de sensibilisation** à la thématique avec les principaux constats et quelques chiffres clés nationaux, mais aussi régionaux sur la base des éléments de diagnostic contenus dans le rapport annuel ;
- Un **brainstorming** (technique des « papiers volants ») afin d'identifier des thèmes et des propositions prioritaires ;
- Un **« world café »** permettant de faire émerger, des différents groupes constitués par thèmes prioritaires, préalablement identifiés, des propositions concrètes et partagées par toutes et par tous.

Ces temps de rencontre ont déjà permis de réaliser un premier temps de sensibilisation au sein de la collectivité et de commencer à bâtir une culture commune de l'égalité.

Ces différents moments de travail collectif ont également permis de recenser les actions déjà menées par la Région en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant de constituer un solide socle d'actions pour le plan.

En s'appuyant sur une consultation interne et externe, le chantier transversal a permis de faire émerger un certain nombre d'axes et d'objectifs prioritaires qui constituent autant d'engagements de la part de la Région, et qui font l'armature de ce plan d'actions :

- **Axe 1 – Promouvoir l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne**
- **Axe 2 – Sensibiliser le public jeune**
- **Axe 3 – Développer les politiques régionales en matière d'égalité**
- **Axe 4 – Promouvoir la Charte et les politiques Egalité**
- **Axe 5 – Soutenir les acteurs et les initiatives : être chef de file pour le développement de réseaux et de partenariats, valoriser l'égalité en Grand Est**

Au travers de ces 5 axes majeurs, la Région Grand Est a identifié plusieurs actions pour répondre à ses nouveaux engagements en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Pour chaque axe, chaque action est déclinée en fiches-actions précisant l'objectif prioritaire de l'axe dans lequel les actions s'inscrivent, le contexte, la description de l'action, les partenaires éventuels, le calendrier, les indicateurs de suivi et de résultats.

2.2. Garantir les conditions de réussite du plan régional en faveur de l'égalité femmes-hommes : un plan évalué et évolutif

La Région Grand Est souhaite faire de ce plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes une de ses priorités d'action pour les trois années à venir, avec des moyens dédiés, et en associant l'ensemble de la collectivité. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et de tous, agents comme élus.

Pour mettre en place des politiques régionales efficaces, et passer de l'égalité dans les textes à l'égalité dans les faits, il est nécessaire de prévoir les conditions de mise en œuvre et de suivi de ces politiques. A cet effet, la Région Grand Est a identifié plusieurs actions, intégrées à l'axe 3 du plan, qui en faciliteront le déploiement et le suivi :

- **Un pilotage collectif assuré par le Comité de pilotage « Egalité » déjà existant,** auquel il est proposé d'adjoindre de nouvelles personnalités qualifiées, issues du monde économique, associatif, afin de renforcer sa représentativité et sa légitimité ;

- **Une mise en œuvre technique des politiques d'égalité au sein des services** avec la reconnaissance du rôle des référentes/référents « Egalité », désignées/désignés dans chacune des directions et Maisons de la Région.
  Les personnes désignées recevront à cet effet une lettre de mission, seront formées et outillées pour mener un travail de proposition au sein de leur direction ou Maison de la Région, de suivi de la mise en œuvre du plan et des actions qui en découlent ;

- **Un suivi régulier des actions grâce à une évaluation annuelle** et au suivi des indicateurs de réalisation renseignés et transmis au Comité de pilotage. Les résultats seront présentés chaque année dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

- **Une communication permanente sur l'état d'avancement des actions** grâce à une communication en direction des habitants et habitantes de la Région Grand Est sur le site de la Région ; mais aussi grâce à une communication en direction des agents et agentes via les outils de communication interne.

Chaque année, le plan fera l'objet d'une phase de revoyure au cours de laquelle les objectifs et les actions du plan pourront être réajustées, ou complétées en fonction du contexte et des travaux menées en cours d'année par la Région Grand Est dans le cadre de ses compétences, et qui n'auraient pas été identifiées au moment de l'élaboration du plan.

Le plan réajusté fera l'objet d'une validation par le Comité de Pilotage et d'une présentation en séance plénière du Conseil Régional.

2.3. Les axes stratégiques du plan

2.3.1. Promouvoir l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne

Le Conseil Régional du Grand Est ne peut assumer une politique volontariste en matière d'égalité, sans appliquer en interne ce qu'il défend et promeut auprès des habitantes et habitants du Grand Est, et des actrices et acteurs de son territoire.

Ainsi, une démarche d'exemplarité doit être mise en place en interne, où les marges de progression sont encore importantes comme en a fait la démonstration le rapport annuel (partie 1).

Dans ce contexte, la Région Grand Est entend inscrire dans le plan **4 objectifs prioritaires** :

- Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes,
- Garantir une meilleure articulation des temps de vie et accompagner la parentalité au sein de la collectivité,
- Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité,
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la Région Grand Est.

A travers ces objectifs, et les actions concrètes qui en découlent, et au-delà de la seule résorption en interne des inégalités, **la Région entend faire émerger une culture de l'Egalité au sein des services**, profondément enracinée dans les relations quotidiennes des agentes et des agents, entre elles et eux, mais également avec leur environnement.

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 1

PROPOSER DES FORMATIONS A L'EGALITE FEMMES-HOMMES, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE

OBJECTIF

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail restent encore très importantes. Elles existent aussi au sein de la fonction publique territoriale et freinent le recrutement et l'évolution de carrière des femmes :

- 9,3% d'écarts de salaire entre femmes et hommes au sein de la fonction publique territoriale ;
- Les femmes sont seulement 29% à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction ;
- Et 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (toutes fonctions publiques confondues).

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour agir de façon efficace, la Région Grand Est se dotera, dès 2019, de formations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la parentalité. Ces formations seront destinées à tout agent qui souhaite en bénéficier dans le cadre du plan de formation interne et à tous les encadrants et encadrantes dans le cadre de l'École des Managers mise en place à compter de janvier 2020.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER DE REALISATION :**
PARTENAIRES EXTERNES (EX. ORGANISMES DE FORMATION)	INTEGRATION AU PLAN DE FORMATION, NOMBRE D'ENCADRANTS ET D'AGENTS FORMES, NOMBRE DE SESSIONS ORGANISEES		2019-2020

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 2

FORMER LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES ET LES ENCADRANTS ET ENCADRANTES A RECRUTER SANS STEREOTYPE

OBJECTIF

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats et candidates en fonction notamment du sexe des personnes.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour lutter contre ces discriminations et idées reçues, la Région Grand Est formera l'ensemble des services des ressources humaines et les encadrants et encadrantes des services qui participent aux processus de recrutement à recruter sans stéréotype de sexe.

L'objectif est que tous les agents et agentes impliqués dans un processus de recrutement bénéficie du même niveau de formation sur le sujet afin de participer à une plus grande égalité professionnelle au sein des services.

Ces formations seront organisées par le service formation de la direction des ressources humaines de la Région.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**	**CALENDRIER :**
PARTENAIRES EXTERNES (EX. ORGANISMES DE FORMATION)	INTEGRATION AU PLAN DE FORMATION, NOMBRE D'ENCADRANTS ET D'AGENTS FORMES, NOMBRE DE SESSIONS ORGANISEES	2020

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 3

PROPOSER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE FEMMES-HOMMES POUR TOUT NOUVEL AGENT AU SEIN DE LA REGION

OBJECTIF

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Les chiffres le montrent, les inégalités femmes-hommes sont encore très fortes. Pour assurer une culture partagée de l'ensemble des agents sur le sujet, et notamment des nouveaux arrivants, il est important qu'ils et elles soient sensibilisés.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est proposera une sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à tout nouvel agent au sein de la Région.

Cette action de sensibilisation sera assurée par le réseau des référents et référentes de l'égalité, désignés dans chacune des directions et Maisons de la Région, dans le cadre des journées d'intégration des nouveaux arrivants.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
	NOMBRE D'ACTIONS DE SENSIBILISATION REALISEES, NOMBRE D'AGENTS SENSIBILISES		2020

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 4

FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT EN SYSTEMATISANT LES JURYS DE RECRUTEMENT MIXTES

OBJECTIF

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

CONTEXTE

Parce que le recrutement est un des leviers de la mixité et de l'égalité professionnelles, la loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, impose une proportion « minimale de 40 % » de personnes de chaque sexe pour les jurys de recrutement.

Les jurys de trois personnes devront être composés d'au moins une personne de chaque sexe.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est veillera à ce que chaque jury de recrutement soit composé de façon mixte, avec la présence d'au moins 40% de représentants de chaque sexe parmi ses membres. Pour cela, la Région tiendra un suivi de compositions des jurys.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER DE REALISATION :**
	COMPOSITION DES JURYS DE RECRUTEMENT		2019

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 5

ENCOURAGER LA MIXITE PROFESSIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Objectif

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

Contexte

Aujourd'hui en France, les discriminations au travail et à l'embauche sont encore très fortes. Selon le Défenseur des droits, une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet d'un propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le sexe et l'âge sont les deux critères de discrimination les plus récurrents au travail, et peuvent parfois aussi se cumuler avec d'autres critères de discrimination. Pour agir contre les stéréotypes de sexe, l'étape du recrutement est une étape primordiale pour agir, dès le départ, en faveur d'une plus grande mixité au travail.

Description de l'action

Dans le respect du cadre légal et dans un objectif de promotion de l'égalité femmes-hommes, la Région Grand Est veillera, lorsque cela sera possible, à mettre en place des mesures visant à promouvoir la mixité professionnelle lors des processus de recrutement. Il pourra s'agir de :

- Recevoir en entretien de recrutement au moins le même pourcentage de candidats ou candidates du sexe sous-représenté ayant postulé sur le poste ;
- Ou de recevoir en entretien de recrutement au moins une candidature du sexe sous-représenté.
-

Ces pratiques devront être partagées par l'ensemble des agents et encadrants participant au processus de recrutement.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE :**
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RÉSULTATS :**	**CALENDRIER DE RÉALISATION :**
	NOMBRE DE CANDIDATS ET CANDIDATES DU SEXE SOUS REPRESENTE REÇUS PAR ENTRETIEN	2019

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 6

INSTAURER UNE CHARTE DES TEMPS POUR FAVORISER LA FLEXIBILITE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

OBJECTIF

Garantir une meilleure articulation des temps de vie et accompagner la parentalité au sein de la collectivité.

CONTEXTE

Selon l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72% des tâches domestiques. Et en moyenne, elles y consacrent environ 3 heures et 30 minutes par jour, contre 2 heures pour les hommes. On parle alors de « double journée » pour les femmes. Cette inégalité concernant la gestion des tâches du foyer a un impact direct sur l'articulation des temps de vie des femmes notamment avec celle de la vie professionnelle puisqu'elles doivent allier gestion des enfants, gestion du foyer et travail plus fortement que les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie est primordiale au sein d'une structure de travail.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est a adopté, le 20 juin 2019, un nouveau règlement d'organisation et de gestion du temps de travail. Ce document, commun à l'ensemble des agents de la collectivité, prévoit des dispositions relatives à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

Ce nouveau règlement du temps de travail, outre l'attention portée aux horaires des réunions, à la souplesse face aux événements imprévus, prévoit les conditions de mise en œuvre du télétravail au sein de la Région.

En plus d'agir pour une plus grande égalité professionnelle, ce règlement permettra à tous les agents de pouvoir bénéficier d'une nouvelle organisation du temps plus attentive à leur bien-être.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**	**CALENDRIER :**
	CREATION ET APPLICATION DU REGLEMENT, NOMBRE D'AGENTS EN TELETRAVAIL AVANT/APRES, BAROMETRE DE SATISFACTION DE LA NOUVELLE ORGANISATION	2020

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 7

ORGANISER ET DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DE PORTRAITS D'AGENTS ET D'AGENTES AUX METIERS ATYPIQUES POUR FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

OBJECTIF

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

CONTEXTE

Pour continuer d'agir en faveur de la mixité des métiers et faire tomber les stéréotypes sur le sujet, il est important de communiquer et de valoriser des profils professionnels qui renversent les idées reçues.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour favoriser la mixité des métiers au sein des services, la Région Grand Est organisera une campagne de communication mettant en valeur des agentes et des agents de la Région exerçant un métier ou une fonction « atypique » : des femmes dans des métiers plus souvent investis par des hommes et inversement.

L'objectif est, d'une part, de mettre en valeur ces agents, et d'autre part, de renverser les stéréotypes existant dans les métiers et agir, ainsi, pour une plus grande mixité.

Cette campagne sera largement diffusée au sein des services mais aussi en externe pour que de potentiels candidats et candidates postulent.

ELU REFERENT :	**DIRECTIONS PILOTES** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES EN LIEN AVEC LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :** ELABORATION D'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION	**CALENDRIER :** 2021

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 8

ORGANISER UNE JOURNEE D'ECHANGES ENTRE METIERS POUR FAIRE DECOUVRIR D'AUTRES METIERS

OBJECTIF

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

CONTEXTE

De la même façon qu'en ce qui concerne la communication, une journée d'échanges entre métiers permettrait de faire découvrir à tout à chacun l'univers professionnel des métiers présentés et ainsi faire reculer les stéréotypes de sexe qui y persistent.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est organisera une journée d'échanges entre métiers au sein des services afin que les agents et les agentes découvrent les métiers existants au sein de la Région.

Pour ce faire, cette journée pourrait prendre la forme d'un « Vis mon job » afin de faire découvrir le métier et sa réalité et donner envie aux agents de changer de métiers et éventuellement évoluer dans leur carrière professionnelle.

Cette action permettra également de mettre en valeur les métiers des services de la Région, notamment des métiers moins souvent visibles.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
	ORGANISATION D'UNE JOURNEE		2021

AXE 1 : Promouvoir La gestion et le développement l'égalité dans la gestion et le pilotage des ressources humaines : pour une exemplarité en interne	**ACTION N°** : 9

ELABORER UN PLAN DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

OBJECTIF

Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les violences sexistes et sexuelles persistent, notamment au travail. Selon le Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Grande cause du quinquennat, l'égalité femmes-hommes est une priorité notamment pour les employeurs publics. Dans une circulaire du 9 mars 2018, les trois fonctions publiques doivent mettre en place des actions de prévention, de traitement des situations et de sanctions des auteurs des violences sexistes et sexuelles.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est élaborera un plan de prévention et de lutte intégrant :

- Des actions de sensibilisation à destination des agents,
- Des actions de formation à destination des élus, des managers et des publics prioritaires (services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, membres du CHSCT, référents Egalité, agents des services Vie des Lycées des Maisons de la Région),
- L'organisation et la diffusion d'une campagne d'affichage dans tous les sites de la Région,
- L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE** :
LAURENT BURCKEL	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
PRESTATAIRE EXTERIEUR	CREATION DE LA CELLULE ET DU NUMERO, NOMBRE D'APPELS, NOMBRE D'ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION ORGANISEES ET NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES, ORGANISATION D'UNE CAMPAGNE		2020-2021

Le deuxième et le troisième axe du plan portent sur la **mobilisation des politiques sectorielles en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes**. Il s'agit, à travers ces axes, d'intégrer les actions pour l'égalité dans le cadre des priorités régionales, et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants.

Cette politique doit être portée par les directions sectorielles, et à travers elles, par l'ensemble des élues/élus avec l'appui de la Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement, et du service Engagement en particulier, qui interviennent dans une approche transversale entre les différentes directions.

L'égalité entre les femmes et les hommes engage ainsi chacune et chacun.

2.3.2. Axe 2 – Sensibiliser le public jeune

Concernant la thématique jeunesse, les objectifs retenus dans le plan résultent entre autre des résultats et enseignements issus de l'enquête menée, au cours de l'été dernier, auprès de près de 7.500 jeunes de 15 à 29 ans. Cette consultation des 15-29 ans sur l'égalité femmes-hommes apparaît ainsi comme l'une des consultations les plus participatives qu'ait lancée la Région Grand Est.

Ce fort taux de participation, compte-tenu du caractère volontaire de la réponse à l'enquête, indique que la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes intéresse, touche et mobilise les jeunes.

Il laisse également à penser qu'il n'existe que peu d'espaces où les jeunes peuvent s'exprimer à ce sujet et que l'enquête a été perçue comme une opportunité de témoigner. De nombreux jeunes ont ainsi notamment profité des espaces d'expression libre du questionnaire pour relater des expériences vécues.

2 objectifs prioritaires ont été ainsi identifiés sur la base des résultats de cette enquête :

- Lutter contre le sexisme et les stéréotypes ;
- Diffuser une culture commune de l'égalité auprès des jeunes.

AXE 2 : Sensibiliser le public jeune	**ACTION N°** : 10

ORGANISER ET DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION « NON CONVENTIONNELLE » SUR LES STEREOTYPES SEXISTES A DESTINATION DES JEUNES

OBJECTIF

Lutter contre le sexisme et les stéréotypes.

CONTEXTE

Les stéréotypes sexistes sont nombreux et touchent toutes les sphères de la vie sociale : à l'école, au travail, à la maison, dans la santé, dans le sport, etc. Parce qu'ils sont aussi le moteur des inégalités femmes-hommes, il est important de déconstruire ces stéréotypes et de partager une culture commune de l'égalité.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est organisera et diffusera une grande campagne de communication « non conventionnelle » sur les stéréotypes et comportements sexistes afin de sensibiliser les jeunes mais aussi tous les habitants et habitantes de la région.

Cette campagne pourrait être élaborée en collaboration avec des jeunes du Grand Est lors d'une manifestation Challenge inter lycées, ou « hackathon », pour réaliser une campagne percutante qui parle aux jeunes.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTIONS PILOTES** :
ELSA SCHALCK CÉDRIC CHEVALIER	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE JEUNESSE EN LIEN AVEC LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION ET LA DIRECTION DES LYCEES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
LYCEES DU GRAND EST, CRJGE	ELABORATION D'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION		2019-2020

AXE 2 : Sensibiliser le public jeune	**ACTION N°** : 11

CREER UNE BOITE A OUTILS A DESTINATION DES JEUNES POUR LES SENSIBILISER ET LUTTER CONTRE LE SEXISME

OBJECTIF

Lutter contre le sexisme et les stéréotypes.

CONTEXTE

Parce que face à une situation sexiste, on est souvent désemparés, c'est par le collectif et les témoins qu'il sera plus facile d'agir contre le sexisme dans la vie de tous les jours. Pour sensibiliser les jeunes et les outiller à décoder les remarques et comportements sexistes et participer à une culture du respect et de l'égalité, la Région Grand Est souhaite développer une boîte à outils pour lutter contre le sexisme.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est créera une boîte à outils, à disposition des jeunes, pour savoir reconnaître le sexisme et savoir réagir en tant que témoin face à une situation.

Cette boîte à outils pourrait prendre la forme d'une boîte à outils numérique et/ou papier et contenir des quiz, vidéos, carte des partenaires engagés sur le sujet de l'égalité, etc.

La Région pourra solliciter des partenaires, des jeunes ou organiser un événement pour participer à son élaboration.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTION PILOTE :**
ELSA SCHALCK CEDRIC CHEVALIER	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE JEUNESSE

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
ASSOCIATIONS DE JEUNESSE ET D'EDUCATION POPULAIRE, RESEAUX JEUNESSE, CRJGE	CREATION D'UNE BOITE A OUTILS		2020

AXE 2 : Sensibiliser le public jeune	**ACTION N°** : 12

INTEGRER LA THEMATIQUE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES A L'AGENDA DU CONSEIL REGIONAL DES JEUNES DU GRAND EST

OBJECTIF

Diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes.

CONTEXTE

Pour faire avancer les questions d'égalité filles-garçons, femmes-hommes, il est nécessaire que ces sujets soient mis à l'agenda politique des instances démocratiques.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est intègrera au calendrier de travail du prochain Conseil régional des jeunes la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes afin qu'ils et elles puissent s'en saisir au cours de la prochaine mandature et que des actions puissent être mises en place en direction des jeunes.

La Région préconisera qu'au moins une séance plénière, par an, soit consacrée à la thématique de l'égalité.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTION PILOTE :**
ELSA SCHALCK CEDRIC CHEVALIER	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE JEUNESSE

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
CRJGE	INTEGRATION DE L'EGALITE A L'AGENDA, NOMBRE DE SEANCES OU L'EGALITE A ETE A L'ORDRE DU JOUR		2019-2020-2021

AXE 2 : Sensibiliser le public jeune	**ACTION N°** : 13

ORGANISER UNE JOURNEE « TOUS EGAUX » POUR SENSIBILISER LES JEUNES A L'EGALITE FEMMES-HOMMES

OBJECTIF

Diffuser une culture commune de l'égalité auprès des jeunes.

CONTEXTE

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons se construit dès le plus jeune âge, il est important et nécessaire que les jeunes du Grand Est soient concernés. Pour faire en sorte qu'ils et elles deviennent des acteurs et des actrices du changement et de l'égalité, il faut pouvoir les sensibiliser à une culture commune sur le sujet en mettant en valeur les actions locales existantes sur le territoire lors d'une journée spécifique consacrée à l'égalité.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Chaque année, la Région Grand Est organisera une journée intitulée « Tous Egaux » à destination des jeunes, distincte du 8 mars journée des droits des femmes, qui permettra de les sensibiliser au sujet de l'égalité et de présenter et valoriser des initiatives et bonnes pratiques locales en matière d'égalité femmes-hommes.

Dans le cadre de la « Journée Tous Egaux », la Région Grand Est élaborera et diffusera une campagne de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, filles-garçons à destination principalement des jeunes du Grand Est. L'objectif de cette campagne sera de les sensibiliser aux enjeux de l'égalité pour déconstruire les stéréotypes de sexe et diffuser auprès d'eux une culture commune de l'égalité.

ELU.E RÉFÉRENT.E :	**DIRECTION PILOTE** :
ELSA SCHALCK CÉDRIC CHEVALIER	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE JEUNESSE

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
ÉDUCATION NATIONALE, ASSOCIATIONS DE JEUNESSE ET D'EDUCATION POPULAIRE, RESEAUX JEUNES, CRJGE	ORGANISATION D'UNE JOURNEE		2020

AXE 2 : Sensibiliser le public jeune	**ACTION N°** : 14

EXPERIMENTER LA MISE EN PLACE DE BINOMES MIXTES DANS LES LYCEES POUR TRAVAILLER SUR L'EGALITE

OBJECTIF

Diffuser une culture commune de l'égalité auprès des jeunes.

CONTEXTE

Pour rendre très concret le changement, la meilleure façon d'y arriver est d'agir. C'est pourquoi il est important que les jeunes du Grand Est deviennent, dès à présent, des acteurs et actrices de l'égalité. En travaillant de façon mixte et égalitaire à traduire l'égalité dans la réalité, on participe aussi à la redéfinition plus inclusive et respectueuse des relations filles-garçons.

DESCRIPTION DE L'ACTION

En collaboration avec l'Éducation nationale, la Région Grand Est proposera d'expérimenter la mise en place de binômes mixtes (fille et garçon) dans des classes de lycées de la région pour travailler autour de l'égalité avec un professeur référent du sujet par classe.

Cette action aura pour objectif de :

- Sensibiliser les jeunes à cette thématique ;
- En faire des acteurs et actrices de l'égalité de demain en les faisant travailler sur des projets autour de l'égalité pouvant toucher à de nombreuses thématiques (santé, travail, orientation, etc.).

Cette action sera co-construite avec l'Éducation nationale et les lycées souhaitant participer à l'expérimentation.

ELUS REFERENTS	**DIRECTIONS PILOTES** :
ELSA SCHALCK CÉDRIC CHEVALIER CHRISTINE GUILLEMY ATISSAR HIBOUR	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE JEUNESSE DIRECTION DES LYCEES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
EDUCATION NATIONALE, LYCEES	NOMBRE DE LYCEES MOBILISES – NOMBRE DE BINOMES CREES		2020

2.3.3. Axe 3 – Développer les politiques régionales en matière d'égalité

Dans la prise en charge de la problématique de l'égalité femmes-hommes, la Région Grand Est a fait le choix de ne retenir que quelques compétences clés, afin de pouvoir élaborer un plan susceptible de mobiliser rapidement les services concernés, et diffuser ensuite la démarche en s'appuyant sur des résultats concrets.

Outre la jeunesse, qui fait l'objet d'un axe spécifique, deux thématiques ont ainsi été identifiées comme prioritaires sur la durée du plan :

- **Le développement économique, l'emploi et la formation**, car une action volontariste de la Région contribuera à lutter contre les effets de la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes (non mixité des filières et des métiers ; faible taux de femmes créatrices d'entreprise : 28,3 % des personnes ayant déclaré créer ou reprendre une entreprise classique dans le Grand Est sont des femmes ; …) ;

- **Le sport** enfin, car si ce secteur constitue un formidable vecteur d'épanouissement, de socialisation et d'ouverture, il n'en demeure pas moins un secteur où persistent les inégalités de genre (accès à la pratique et aux diverses disciplines sportives, place dans le sport de haut niveau, accès aux postes de responsabilités, invisibilité ou présence conditionnelle dans les medias, …).

Dans le cadre de ces thématiques, **6 objectifs** ont été identifiés comme étant prioritaires :

- **Développement économique, emploi et formation** : lutter contre les représentations stéréotypées dans les métiers et filières de formation ; renforcer l'aide à la création d'entreprise par les femmes ; accompagner les employeurs du Grand Est à agir en faveur de l'égalité professionnelle ;
- **Sport** : agir pour renforcer l'offre sportive à destination des femmes ; garantir un meilleur accès des femmes aux responsabilités dans le sport ; accroître la visibilité des femmes dans le sport de haut niveau.

S'agissant de la culture, la Région Grand Est, conformément aux principes de concertation qui ont présidé depuis le début de la démarche, souhaite engager les réflexions, avec l'ensemble des acteurs culturels en les associant à cette ambition régionale.

Il s'agira, avec le Conseil consultatif de la culture du Grand Est et le « groupe festival », d'aboutir à des propositions d'actions concrètes qui seront intégrées par la suite au plan d'actions.

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 15

SENSIBILISER LES JEUNES EN FORMATION A L'EGALITE FILLES-GARÇONS ET A LA MIXITE

OBJECTIF

Lutter contre les représentations stéréotypées dans les métiers et filières de formation.

CONTEXTE

Pour agir en faveur de l'égalité filles-garçons, femmes-hommes, les politiques d'égalité doivent impacter l'ensemble de la vie sociale : la société civile, la politique, le monde du travail mais aussi et surtout l'éducation. Transmettre les valeurs d'égalité se fait dès le plus jeune âge afin de construire une société plus inclusive, plus égalitaire.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est organisera, en collaboration avec ses partenaires et l'Éducation nationale, des interventions à destination des élèves des établissements scolaires et centres de formation.

Ces séquences de sensibilisation consacrée à l'égalité filles-garçons pourront comprendre un module sur la lutte contre l'homophobie.

Ces actions de sensibilisation mises en place pourront s'appuyer sur le dispositif des Ambassadeurs et des Ambassadrices de l'Egalité, porté par le CIDFF du Bas Rhin, et les Lauréats du Prix régional de l'égalité et de la mixité.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTIONS PILOTES** :
CHRISTINE GUILLEMY ATISSAR HIBOUR VÉRONIQUE MARCHET VALÉRIE DEBORD	DIRECTION DES LYCEES DIRECTION DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**	**CALENDRIER :**
ÉDUCATION NATIONALE, ASSOCIATIONS, ORGANISMES DE FORMATION	NOMBRE D'INTERVENTIONS ORGANISEES	2020

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 16

MOBILISER ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE L'ORIENTATION ET DE L'INSERTION POUR UNE PLUS GRANDE MIXITE DANS LES METIERS ET LES FORMATIONS

OBJECTIF

Lutter contre les représentations stéréotypées dans les métiers et filières de formation.

CONTEXTE

En France, seulement 17% des métiers sont mixtes. Les filières d'orientation sont encore très sexuées :

- Formation paramédicales et sociales : 84,6% de femmes et 15,4% d'hommes ;
- Formation STAPS : 71% d'hommes et 29% de femmes ;
- Formation d'ingénieurs : 26,9% de femmes et 73,1% de d'hommes.

Ce manque de mixité a des impacts très concrets dans le milieu du travail puisque, par exemple, seulement 15% de femmes travaillent dans le secteur numérique (contre 85% d'hommes). Les stéréotypes, qui se jouent dès l'enfance, se renforcent dans les choix d'orientation et doivent être déconstruits pour faire avancer la mixité des métiers et l'égalité professionnelle.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Dans l'objectif de favoriser un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, la Région Grand Est s'appuiera sur l'ensemble des acteurs de l'insertion et du service public régional de l'orientation :

- Sensibiliser et former les acteurs clés présents sur le territoire et notamment les professionnels du SPRO,
- Accompagner la mise en réseau de l'ensemble des professionnels concourant à la promotion de la mixité des métiers,
- Mobiliser les membres du SPRO pour promouvoir la mixité des métiers dans le Grand Est.

ELUES REFERENTES :	**DIRECTION PILOTE** :
CHRISTINE GUILLEMY VALERIE DEBORD VERONIQUE MARCHET	DIRECTION DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
SPRO	INTEGRATION AU PLAN DE PROFESSIONNALISATION, NOMBRE DE FORMATION ORGANISEES, NOMBRE DE PERSONNES FORMEES		2019

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 17

INTEGRER UN AXE « ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES AUX PARCOURS ATYPIQUES » DANS LES CONVENTIONS D'OBJECTIFS AVEC LES MISSIONS LOCALES DU GRAND EST

OBJECTIF

Lutter contre les représentations stéréotypées dans les métiers et filières de formation.

CONTEXTE

Parce que les missions locales sont un portail d'insertion professionnelle des jeunes, elles sont des partenaires locales privilégiées et participent à une plus grande mixité des métiers et des orientations. Pour qu'elles poursuivent ce travail, la Région souhaite que soit intégré, dans leurs conventions, un axe permettant de mettre en valeur les parcours atypiques des jeunes permettant de renverser les stéréotypes sexistes dans l'orientation et le travail.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens passées entre la Région Grand Est et les 44 missions locales du territoire, la Région intègrera un nouvel axe de travail concernant « l'accompagnement des jeunes vers des filières et des orientations professionnelles atypiques » afin de favoriser la mixité des métiers.

Ce nouvel axe détaillera les enjeux nationaux et territoriaux en termes d'égalité professionnelle et de mixité des métiers afin que les missions locales se saisissent de ce nouvel objectif de travail dans leurs orientations.

ELUS REFERENTS:	**DIRECTION PILOTE** :
ELSA SCHALCK CEDRIC CHEVALIER	DIRECTION DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION POUR L'EMPLOI

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
MISSIONS LOCALES	INTEGRATION DE CE NOUVEL AXE DANS LES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS		2019

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 18

FAVORISER ET ACCOMPAGNER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

OBJECTIF

Renforcer l'aide à la création d'entreprise par les femmes.

CONTEXTE

Les femmes représentent près de la moitié de la population active mais ne sont à l'origine que de 40% des créations d'entreprises. L'entreprenariat des femmes rencontre de nombreux freins, posés par les femmes elles-mêmes ou par leurs entourages : les femmes prennent moins de risques, ne sont pas toujours encouragées par leur entourage ou prises au sérieux par les professionnels. La rareté des références et des rôles modèles rend plus difficile une projection dans l'entrepreneuriat.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est, en partenariat avec l'Etat, la Caisse des Dépôts, la Caisse d'Epargne Grand Est Europe et BNP Paribas ont souhaité s'engager pour développer l'entrepreneuriat féminin dans le Grand Est. Un appel à projet a été lancé autour de 3 volets :

- Sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin et développement de la posture entrepreneuriale,
- Mise en réseau des femmes créatrices ou repreneuses d'entreprise pour palier à leur isolement,
- Développement de l'entrepreneuriat social des femmes.

ELUES REFERENTES :	**DIRECTION PILOTE** :
LILA MERABET ISABELLE HELIOT-COURONNE	DIRECTION DE LA COMPETITIVITE ET DE LA CONNAISSANCE

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
ETAT, CAISSE DES DEPOTS, ETABLISSEMENTS BANCAIRES	NOMBRE D'ACTIONS DE SENSIBILISATION, ORGANISATION D'UN RESEAU ET NOMBRE DE REUNIONS DU RESEAU/AN, NOMBRE DE FEMMES ENTREPRENEUSES ACCOMPAGNEES		2019-2020

AXE 3: Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 19

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SOUHAITANT S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION « LABEL EGALITE ET DIVERSITE » (AFNOR)

OBJECTIF

Accompagner les employeurs à agir en faveur de l'égalité professionnelle.

CONTEXTE

Depuis 2015, l'AFNOR a mis en place l'Alliance du Label Diversité et du Label Egalité professionnelle afin que les entreprises puissent mener à la fois une politique orientée vers la diversité et l'égalité professionnelle, de façon concomitante. Prestation financière qui dépend de la taille de l'entreprise, cette certification peut parfois être couteuse.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est proposera de participer financièrement à la demande de certification des entreprises du Grand Est qui souhaiteraient s'engager dans une démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle.

Les entreprises désireuses d'être accompagnées financièrement pourront déposer une demander auprès des services de la Région dans le cadre d'un appel à projets.

ELUES REFERENTES :	**DIRECTION PILOTE** :
LILA MERABET ISABELLE HELIOT-COURONNE	DIRECTION DE LA COMPETITIVITE ET DE LA CONNAISSANCE

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
AFNOR	NOMBRE DE DEMANDES, NOMBRE DE FINANCEMENTS OCTROYES, NOMBRE DE LABEL ACCORDE		2020-2021

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 20

CONDITIONNER L'AIDE REGIONALE AUX EQUIPEMENTS SPORTIFS A LA PRISE EN COMPTE DE L'ACCES DES FEMMES A CES ACTIVITES

OBJECTIF

Agir pour renforcer l'offre sportive à destination des femmes.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, la place des femmes et des hommes dans l'espace public et le sport est contrainte, encore, par les inégalités femmes-hommes : 75% des budgets publics destinés aux loisirs des jeunes profitent aux garçons et les skate-parks, en accès libre, sont occupées à 95% par des garçons. Pour agir en faveur d'une plus grande égalité, il est donc important de faire en sorte que ces politiques prennent en compte l'accès des femmes à ces activités.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est conditionnera l'octroi de financements régionaux pour des équipements sportifs en accès libre en fonction de la prise en compte ou non de l'accès des femmes à ces équipements pour inciter la pratique sportive des femmes.

Pour cela, la Région Grand Est établira un questionnaire unique permettant d'évaluer les demandes de financements pour ce type d'équipements qui sera soumis à chaque demande. En fonction du résultat de l'évaluation, la Région Grand Est octroiera ou non l'aide régionale.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTIONS PILOTES** :
JEAN PAUL OMEYER THIERRY HORY	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE DES SPORTS DIRECTION DE LA COHESION DES TERRITOIRES

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
COLLECTIVITES TERRITORIALES, ASSOCIATIONS SPORTIVES	NOMBRE D'AIDES REGIONALES CONDITIONNEES ATTRIBUEES PAR RAPPORT AU NOMBRE DE DEMANDES		2020

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 21

GARANTIR UN EQUILIBRE DANS L'OCTROI DE SUBVENTIONS A DES EQUIPEMENTS SPORTIFS

OBJECTIF

Agir pour renforcer l'offre sportive à destination des femmes.

CONTEXTE

Selon deux études réalisées à Bordeaux et Genève, et dans d'autres villes, sur la pratique sportive des femmes, 70% des subventions publiques relative au sport reviennent aux hommes et aux garçons. Ce chiffre augmente lorsque l'on comptabilise la mise à disposition des équipements sportifs initialement prévus pour tous et toutes. Même si certains équipements sont mixtes (piscines) ou exclusivement occupés par des pratiques sportives féminines, le reste des équipements profite aux garçons et aux hommes, alors que les études montrent que les femmes ont une pratique sportive quasiment équivalente à celle des hommes : en France, 45% des femmes et 50% des hommes indiquent avoir pratiqué une activité sportive dans l'année.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour veiller à cet équilibre, la Région Grand Est fera en sorte de subventionner à la même hauteur des équipements sportifs pour des activités plus souvent investies par les filles/femmes et des équipements sportifs pour des activités plus souvent investies par les garçons/hommes.

Cette répartition financière équilibrée entre les activités investies par les filles/femmes et les activités investies par les garçons/hommes permettra d'assurer un budget régional qui prend en compte l'égalité femmes-hommes (dit budget « genré »).

La Région Grand Est tiendra donc un suivi des octrois de subventions de ces équipements en fonction du sexe des bénéficiaires.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTION PILOTE** :
JEAN PAUL OMEYER THIERRY HORY	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE DES SPORTS

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
COLLECTIVITES TERRITORIALES, ASSOCIATIONS SPORTIVES, LIGUES SPORTIVES	NOMBRE D'AIDES REGIONALES ATTRIBUEES AUX ACTIVITES DITES « FEMININES » ET AUX ACTIVITES DITES « MASCULINES »		2020-2021

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 22

SENSIBILISER ET ENCOURAGER LES CLUBS A DEVELOPPER LA MIXITE DANS LA PRATIQUE SPORTIVE

OBJECTIF

Agir pour renforcer l'offre sportive à destination des femmes.

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les sports restent très sexués. Des sports souvent investis par les garçons et les hommes, tels que le rugby, le football ou le tir comptent plus de 95% de licenciés. Des sports comme la danse ou le twirling bâton comptent, quant à eux, près de 90% de licenciées.

Les stéréotypes de sexe pèsent encore très fortement sur les activités physiques et sportives et participent à la construction sexuée des sports.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est sensibilisera les clubs sportifs à faire de la mixité un objectif de leur développement. Pour cela, la Région mettra en place :

- Des modules de sensibilisations à destination du mouvement sportif ;
- Des axes de développement dans les conventions d'objectifs et de moyens aux clubs sportifs sur la mixité des bénéficiaires ;
- Des bonus financiers pour toute organisation sportive ayant mis en place une action pour une plus grande mixité des bénéficiaires de l'activité.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTION PILOTE** :
JEAN PAUL OMEYER THIERRY HORY	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE DES SPORTS

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**	**CALENDRIER :**
ASSOCIATIONS SPORTIVES, CLUBS DE HAUT NIVEAU	NOMBRE D'ACTIONS DE SENSIBILISATION, NOMBRE DE BONUS FINANCIERS MIS EN PLACE	2020

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 23

FAVORISER LA FEMINISATION DE LA GOUVERNANCE DES ORGANISATIONS SPORTIVES

OBJECTIF

Garantir un meilleur accès des femmes aux responsabilités dans le sport.

CONTEXTE

11, c'est le nombre de présidentes de fédération sportive en France, contre 115 présidents. Les femmes représentent donc moins de 9% des présidents des fédérations sportives. Elles sont seulement 15% parmi les conseillers et conseillères techniques sportifs. Les femmes sont donc très peu présentes dans les instances de gouvernance des organisations sportives.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour encourager une plus grande parité des instances décisionnaires des organisations sportives, la Région Grand Est octroiera des bonus financiers aux structures sportives ayant inscrit dans leurs statuts la parité dans la gouvernance de leurs instances et ayant des résultats chiffrés sur la présence des femmes à ces instances.

Une demande pourra être déposée par les organisations sportives afin de bénéficier de ce bonus financier et la Région Grand Est, évaluera, au regard de ses objectifs et indicateurs chaque demande.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTION PILOTE :**
JEAN PAUL OMEYER THIERRY HORY	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE DES SPORTS

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
CLUBS DE HAUT NIVEAU, LIGUES SPORTIVES	NOMBRE DE BONUS FINANCIERS OCTROYES		2020

AXE 3 : Développer les politiques régionales en matière d'égalité	**ACTION N°** : 24

ORGANISER ET DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION POUR METTRE EN VALEUR LE SPORT FEMININ, LES FEMMES DANS LE SPORT

OBJECTIF

Accroître la visibilité des femmes dans le sport de haut niveau.

CONTEXTE

Malgré quelques avancées, les femmes restent les grandes absentes des programmations sportives, notamment dans les médias. En 2016, les représentations sportives féminines représentaient entre 16 et 20% du volume horaires de retransmission des pratiques sportives. Or, la médiatisation porte ses fruits puisqu'en 2014, 75 000 femmes étaient licenciées dans un club de foot, chiffre qui est passé à 100 000 l'année suivante suite à la retransmission de la Coupe du monde féminine de 2015.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est organisera une grande campagne de communication permettant de rendre visible la place des femmes dans le sport en mettant en valeur les activités sportives dites « féminines », occupées majoritairement par des femmes et en valorisant aussi, la place des femmes dans tous les sports.

Pour cela, la Région Grand Est pourra s'appuyer sur les organisations sportives locales et sur la Team Grand Est.

ELUS REFERENTS :	**DIRECTIONS PILOTES** :
JEAN PAUL OMEYER THIERRY HORY	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE DES SPORTS DIRECTION DE LA COMMUNICATION

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
LIGUES SPORTIVES, CLUBS DE HAUT NIVEAU	ELABORATION D'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION		2020

Deux derniers axes, plus transversaux dans leur approche, ont également été intégrés au plan permettant à la Région Grand Est *« de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire »*, conformément aux prescriptions contenues dans la Charte Européenne, et de garantir les conditions de réussite du plan telles que décrite un peu plus haut.

Ces axes reposent sur **4 objectifs principaux** :

- Renforcer la visibilité de l'action régionale en matière d'égalité et diffuser une culture commune de l'égalité auprès des habitants,
- Communiquer sans stéréotype de sexe,
- Garantir les conditions de réussite du plan régional d'actions,
- Renforcer la visibilité des actions locales en faveur de l'égalité femmes-hommes.

2.3.4. Axe 4 – Promouvoir la Charte et les politiques Egalité

AXE 4 : Promouvoir la Charte et les politiques Egalité	**ACTION N°** : 25

CREER UNE PAGE DEDIEE SUR LE SITE DE LA REGION POUR VALORISER LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE GRAND EST

OBJECTIF

Renforcer la visibilité de l'action régionale en matière d'égalité femmes-hommes et diffuser une culture commune de l'égalité auprès des habitants.

CONTEXTE

Pour une plus grande lisibilité des actions menées par la Région Grand Est et celles de ses partenaires, la Région souhaite mutualiser et rendre visible les actions menées sur le territoire.

DESCRIPTION DE L'ACTION

Sur le site de la Région Grand Est, une page sera dédiée au référencement des politiques régionales en faveur de l'égalité femmes-hommes afin de tenir informés l'ensemble des habitants et habitantes du Grand Est sur les politiques menées par la Région.
La Région Grand Est proposera également de renseigner les actions de ses partenaires afin de communiquer sur l'ensemble des actions du territoire.
Pourront apparaître sur cette page dédiée le suivi de la mise en œuvre du présent plan d'actions en faveur de l'égalité.

ELU REFERENT :	**DIRECTIONS PILOTES** :
ALEXANDRE CASSARO	DIRECTION DE LA COMMUNICATION DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE ENGAGEMENT

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
ETAT, COLLECTIVITES TERRITORIALES, ASSOCIATIONS	CREATION DE LA PAGE SUR LE SITE		2019

AXE 4 : Promouvoir la Charte et les politiques Egalité	**ACTION N°** : 26

COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE SEXE DANS LES COMMUNICATIONS INTERNES ET EXTERNES DE LA REGION

OBJECTIF

Communiquer sans stéréotype de sexe.

CONTEXTE

Pour une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes et dans le respect de l'article 6 de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, signée en 2017 par la Région Grand Est, « le signataire s'assurera que sa propre communication, publique ou interne, est pleinement conforme à cet engagement », celui de « contrer et prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés ».

DESCRIPTION DE L'ACTION

Pour faire de l'égalité femmes-hommes une complète politique, la Région Grand Est a décidé de s'engager à communiquer sans stéréotype de sexe dans les communications internes et externes de la Région.

Un travail de réflexion sera engagé avec le réseau des référents Egalité afin d'aboutir à une règle commune et partagée en la matière.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE :**
ALEXANDRE CASSARO	DIRECTION DE LA COMMUNICATION DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE ENGAGEMENT

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
	ADOPTION D'UNE REGLE COMMUNE ET PARTAGEE		2019-2020

AXE 4 : Promouvoir la Charte et les politiques Egalité	**ACTION N°** : 27

PILOTER EN TRANSVERSALITE LA POLITIQUE REGIONALE EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

OBJECTIF

Garantir les conditions de réussite du plan régional en faveur de l'égalité femmes-hommes.

CONTEXTE

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et de tous. La politique régionale en faveur de l'égalité femmes-hommes doit être portée par l'ensemble des élus, des directions et des agents de la collectivité. Une transversalité en interne assurée par la Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement, et le Service Engagement en particulier.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est a identifié plusieurs leviers afin de permettre un pilotage en transversalité de la politique régionale, tant en interne, qu'en externe avec l'ensemble des partenaires concernés :

- Un pilotage collectif assuré par le Comité de pilotage Egalité qui se verra confier le suivi de la mise en œuvre du plan d'action. Par ailleurs, le COPIL intégrera de nouveaux acteurs afin de renforcer sa représentativité et sa légitimité ;

- La reconnaissance du rôle des référents Egalité, désignés dans chacune des directions et Maisons de la Région, qui recevront à cet effet une lettre de mission et seront formés et outillés pour être les maillons de la diffusion de la politique régionale en faveur de l'égalité au sein de l'institution, et contribuer à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions.

  Outre les actions de sensibilisation et de mobilisation de leurs collègues et hiérarchie, ils mèneront également un travail de proposition au sein de leur direction et maison respective ;

- Des échanges réguliers entre les élus sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE :**
ALEXANDRE CASSARO	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE ENGAGEMENT

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**	**CALENDRIER :** 2019-2020-2021

2.3.5. Soutenir les acteurs et les initiatives : être chef de file pour le développement de réseaux et de partenariats, valoriser l'égalité en Grand Est

AXE 5 : Soutenir les acteurs et les initiatives : être chef de file pour le développement de réseaux et de partenariats, valoriser l'égalité en Grand Est	**ACTION N°** : 28

INITIER UN RESEAU DE COLLECTIVITES ENGAGEES SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN REGION GRAND EST ET FAIRE DE LA REGION GRAND EST UN « CHEF DE FILE » EN MATIERE D'EGALITE

OBJECTIF

Renforcer la visibilité des acteurs et actions locales en faveur de l'égalité femmes-hommes ; mettre en place un pilotage partagé entre la Région chef de file et les acteurs des territoires.

CONTEXTE

En région Île-de-France, un réseau des collectivités franciliennes engagées pour l'égalité femmes-hommes a vu le jour en 2013. Elle rassemble toute collectivité locale sur le sujet afin de fédérer les actions locales et participer à un essor régional. De nombreuses collectivités de la région Grand Est sont engagées pour faire avancer l'égalité femmes-hommes et lutter contre les discriminations (Conseil régional Grand Est, Eurométropole de Strasbourg, etc.). Pour renforcer les actions locales et créer un maillage territorial fort en région Grand Est, il pourrait être intéressant d'initier un réseau des collectivités engagées sur le sujet.

DESCRIPTION DE L'ACTION

La Région Grand Est proposera, en collaboration avec les collectivités locales de la région, de constituer un réseau de collectivités engagées dans l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Ce réseau permettra aux collectivités de se réunir autour d'enjeux sociétaux afin de garantir une plus grande égalité professionnelle au sein des collectivités mais aussi l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques menées sur chaque territoire et de renforcer l'action publique. L'objectif sera de partager des bonnes pratiques, des retours d'expériences, des difficultés pour renforcer le déploiement de l'égalité en région Grand Est.
Ce réseau pourra être constitué des élus en charge de porter ces délégations et des services ayant la responsabilité de mener ces politiques sur les territoires.

ELU REFERENT :	**DIRECTION PILOTE :**
ALEXANDRE CASSARO	DIRECTION DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE L'ENGAGEMENT – SERVICE ENGAGEMENT

PARTENAIRES :	**INDICATEURS DE RESULTATS :**		**CALENDRIER :**
COLLECTIVITES TERRITORIALES	MISE EN PLACE DU RESEAU		2019-2020-2021