

La démarche intégrée de l'égalité :

Concrétiser l'égalité femmes-hommes
dans les politiques régionales

(présentation de la démarche existante avant les élections régionales de décembre 2015)

Région



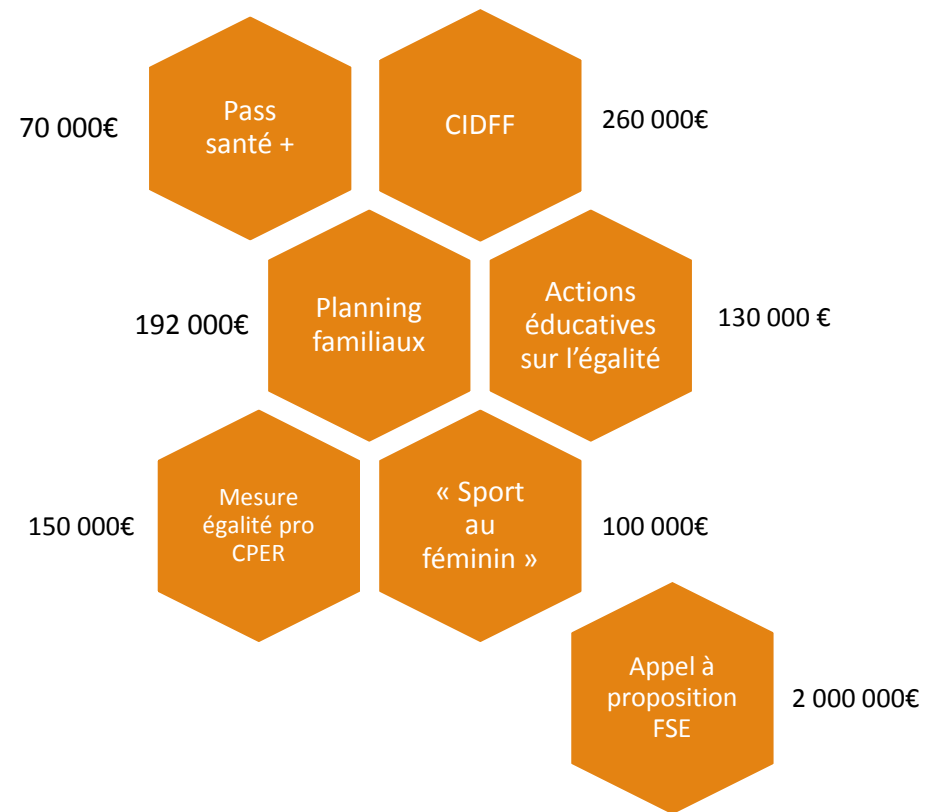
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Contexte initial

17 février 2012 :

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

→ plan d'actions spécifiques




La démarche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques régionales

La délibération du 27 juin 2014 :

Objectif : systématiser la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques régionales

Méthodologie :

1. Sensibiliser et informer pour que chacun prenne en compte les enjeux d'égalité femmes-hommes dans sa pratique
 2. Définir des objectifs et des mesures en faveur de l'égalité adaptés et concertés dans chaque domaine d'intervention
 3. Mettre en place des outils de suivi et d'évaluation des actions en faveur de l'égalité.
- 

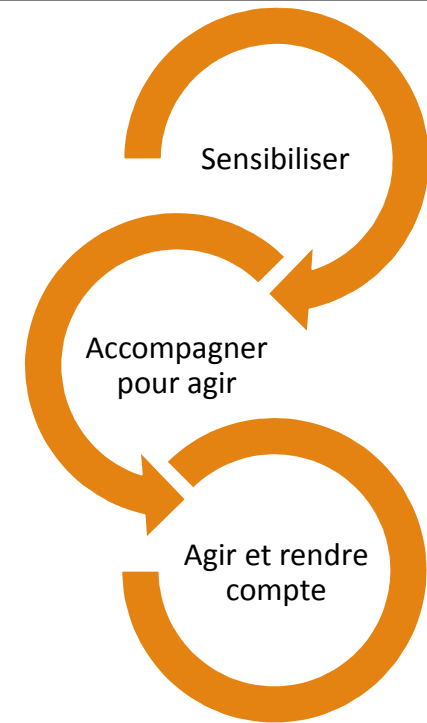
Point d'étape de la mise en œuvre de la démarche :

1. Information – sensibilisation

- Participation aux réunions de direction et de services
- Séance de sensibilisation
= 110 agents informés/sensibilisés

2. Définition d'objectifs, de mesures 3. Mise en place d'outils de suivi

- Accompagnement pour définir des objectifs, mesures, outils de suivi
= 3 directions et 3 services accompagnés
- Élaboration du rapport égalité
- Engagement au titre du dispositif Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle



Exemple d'outils

Boite à outils

Démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques régionales

Démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

Domaine :	01/12/2015
Interlocuteur :	
ETAT DES LIEUX :	
Quelles sont les principales inégalités constatées dans le domaine concerné :	En France ? En région ?
Quelles sont les principales inégalités dans la politique publique concernée ?	(en terme de gouvernance, impact du dispositif, communication)
OBJECTIFS :	
en terme de gouvernance	MESURES A METTRE EN ŒUVRE
dans la conception et la mise en œuvre du dispositif	
dans la communication	
OUTILS DE SUIVI ET D'EVALUATION :	
Critères et indicateurs	

Exemple d'objectifs et de mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes

Intégrer des données sexuées (composition F et H) lors du lancement d'études, de diagnostic, d'évaluation

- EXEMPLE : données sexuées dans l'évaluation du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Veiller à une communication et une rédaction égalitaire dans tous les documents

- EXEMPLE : mixité des visuels et des témoignages, absence de stéréotypes de sexe dans l'ensemble des supports de communication de la Région (site internet et intranet, magazine...)

Viser la mixité des jury et des tribunes/manifestations

- EXEMPLE : dans le cadre de la politique en faveur de la culture, mixité du jury des aides à la création

Insérer des clauses en faveur de l'égalité dans nos marchés publics et nos conventions de partenariats

- EXEMPLE : insérer l'égalité d'accès et la mixité des publics dans les cahiers des charges des marchés publics au titre des actions éducatives

Sensibiliser et accompagner nos prestataires et partenaires

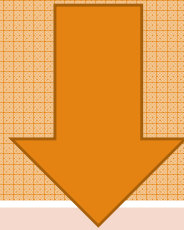
- EXEMPLE : Dans le cadre de la démarche qualité, sensibiliser les organismes de formations du Sanitaire et du Social aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers

FORCES

Obligation légale

Adoption d'une démarche transversale

Démarche porteuse de sens



Se baser sur la motivation, l'intérêt des agents

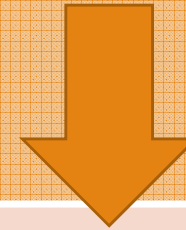
Mais aussi sur l'obligation : en complément du principe global, prévoir des modalités concrètes de déploiement

FAIBLESSES

Portage politique concentré sur une conseillère régionale, absence de priorité politique

Démarche vécue comme un travail supplémentaire par une part des agents

Absence de nomination de référents formels



Prévoir des temps de mobilisation des élu.e.s (signature de conventions, bilans, manifestations publiques...)

Définir et faire valider le temps de travail nécessaire par la hiérarchie en amont

Travailler avec des correspondants « informels »