

**Plan d'Actions  
Départemental  
pour la Diversité  
et l'Égalité  
2022-2027**



# Sommaire

<b>Édito du Président</b>	<b>4</b>
<b>Édito de la Conseillère départementale déléguée à la Diversité et l'Égalité</b>	<b>5</b>
<b>Édito du Directeur Général des Services</b>	<b>7</b>
<b>La Diversité et l'Égalité</b>	<b>9</b>
La Diversité, comment la définir ?	9
L'Égalité, qu'est-ce que cela signifie ?	10
L'Égalité réelle ?	10
<b>Contexte</b>	<b>13</b>
La Diversité et l'Égalité en France aujourd'hui	13
Rappels historiques	13
Le contexte sanitaire lié au Covid	14
<b>Concepts clés</b>	<b>15</b>
<b>Principales dates clés</b>	<b>19</b>
Diversité	19
Égalité	20
<b>Le Département de la Gironde – la Mission Diversité-Égalité</b>	<b>23</b>
<b>Plan d'Actions Départemental pour la Diversité et l'Égalité (PADDE) 2022-2027</b>	<b>25</b>
<b>Plan d'Actions Départemental « Diversité – Égalité » 2022-2027</b>	<b>27</b>



Extrait de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du  
16 novembre 2001 relative à la lutte  
contre les discriminations :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes [...] à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »



# Édito du Président

En janvier 2016, le Département de la Gironde lançait la première Mission Égalité Femmes - Hommes avec la conviction que l'Égalité est, au sein d'une collectivité de notre ampleur, comme dans tous les pans de notre société, une nécessité et une priorité. Le chemin parcouru depuis, au travers de la pandémie notamment, fait appel saisissant à la prise en compte plus large des différentes formes de discriminations.

Bien des situations sociales et professionnelles constituent des épreuves potentiellement discriminatoires. Égalité professionnelle, égalité de traitement, lutte contre les discriminations, diversité, etc. C'est pour tendre vers ces objectifs que nous sommes heureux de présenter le Plan d'Actions 2022-2027 de la nouvelle Mission Diversité Égalité.

Au Département de la Gironde, nous avons fait le choix de mettre l'accent sur l'identité de genre, l'âge, l'état de santé, le handicap, les activités syndicales et les croyances ou appartenances vraies ou supposées, à une religion déterminée. Tout au long de la mandature, nous devons élaborer des outils pour mesurer et combattre les discriminations, assurer la visibilité et l'Égalité de tous et toutes.

Les discriminations sont un délit, avec un coût social, économique et culturel insupportable pour la collectivité. Pour faire de la Gironde un Département phare de l'Égalité et de la Diversité, démontrons qu'il ne s'agit pas là de l'affaire d'une minorité mais bien l'affaire de tous et toutes.

**Jean-Luc GLEYZE**

Président du Département de la Gironde



# Édito de la Conseillère départementale déléguée à la Diversité et l'Égalité

La prise de conscience politique de la dimension structurelle des inégalités entre les femmes et les hommes conduit le Département de la Gironde à adopter une approche systémique de l'Égalité, de surcroît au lendemain de la crise sanitaire. Celle-ci n'a fait qu'exacerber les inégalités, amplifier les écarts préexistants, alors même que les femmes ont été en première ligne lors de la gestion de la pandémie en tant que travailleuses essentielles. Nous ne pouvons revenir en arrière.

Nous devons au contraire inscrire le combat de l'Égalité entre les femmes et les hommes au cœur des politiques départementales : en s'attachant à reconnaître et valoriser nos professions les plus féminisées, via la mise en place d'un service public de la petite enfance et une meilleure prise en charge des violences intrafamiliales, ou encore en faisant évoluer notre comptabilité publique pour ne pas rendre invisible certaines discriminations. Toutes nos actions doivent tendre vers un avenir plus égalitaire et juste pour les femmes, en Gironde comme au sein de notre collectivité.

Ce Plan d'Actions Diversité Égalité 2022-2027 est notre fer de lance pour atteindre cet objectif. Nous comptons sur chacun·e d'entre vous, citoyennes et citoyens, agentes et agents ainsi que sur les associations pour partager vos initiatives, vos retours d'expériences, vos convictions. Votre mobilisation est indispensable car au-delà de la loi et des textes réglementaires, le renforcement de l'Égalité entre les femmes et les hommes passe par un changement culturel, qui doit être le fruit d'une prise de conscience de chaque citoyen·ne et par chaque agent·e public.

Si des progrès incontestables ont été réalisés, beaucoup reste encore à faire pour que les femmes soient reconnues à leur juste place dans la société. Qu'il s'agisse de la vie professionnelle, du monde politique ou encore des violences faites aux femmes, il est temps de passer des paroles aux actes.

## **Marie RÉCALDE**

Conseillère départementale déléguée  
à la Diversité et l'Égalité







# 200 actions pour l'égalité et la diversité

L'égalité est un principe constitutionnel, c'est-à-dire qu'il s'impose à toutes et tous. Malgré tout, ce principe butte encore trop souvent sur des préjugés tenaces ou sur une absence de réactions lorsque des discriminations se font jour. Les plaques tectoniques de l'égalité comme de la diversité doivent donc fortement bouger.

Il faut alors parfois accepter de mesurer l'ambition d'une politique publique à l'aune des mesures engagées. Avec 200 actions à réaliser, le « Plan d'actions du Département de la Gironde pour l'égalité et la diversité 2022-2027 » est sans conteste un programme ambitieux. Les 33 objectifs posés par cette feuille de route vont permettre de faire évoluer très positivement l'ensemble des secteurs d'activités de la collectivité, du partage d'une culture commune via des formations obligatoires à la prévention et la lutte contre les violences.

Pour ce faire, ce nouveau Plan d'actions départemental s'est appuyé sur une démarche structurante engagée avec l'AFNOR dans le cadre de la labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » obtenue au printemps 2021. De même, il est le résultat d'un large travail de concertation de la nouvelle Mission Diversité Égalité (MDE) avec l'ensemble des parties prenantes, directions de la collectivité, organisations syndicales et partenaires.

Parmi les 25 critères établis par la Loi, 6 critères ont été prioritaires : l'âge, le handicap, l'identité de genre, les activités syndicales, l'état de santé et les croyances ou appartenances religieuses vraies ou supposées. Ces critères vont dorénavant structurer les orientations de la collectivité en faveur de l'égalité et de la diversité.

Grâce à ce Plan d'actions, le Département de la Gironde sera plus que jamais une collectivité inclusive.

**Renaud HELFER-AUBRAC**

Directeur Général des Services  
du Département de la Gironde



Belle et intelligente.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



Maman et indépendante.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



Myope et bâtitresseuse.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



Papa et nounou.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



Jeunes et expérimentés.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



Femelle et mâle.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT



Différent et populaire.  
*et alors ?*

Déconstruisons nos préjugés  
Ensemble pour l'égalité et la diversité

**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT

# La Diversité et l'Égalité

## La Diversité, comment la définir ?

La Diversité est l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.

Au sens juridique, une discrimination est une distinction opérée entre les personnes physiques, au regard d'une situation similaire, sur la base de critères prohibés et dans un ou plusieurs domaines définis légalement.

Elle peut être :

- **Directe** : elle résulte de préjugés, jugements de valeurs ou idées préconçues
- **Indirecte** : pratique apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un effet défavorable pour un individu ou un groupe
- **Par association** : s'appuyant sur un critère qui ne touche pas directement la personne concernée mais un·e proche

Il existe 25 critères légaux de discrimination, qui peuvent être visibles, invisibles, stables, instables, avec une fréquence plus ou moins grande...

**Aucune hiérarchie dans les critères de discrimination n'est acceptable.**

Aucune hiérarchie dans les critères n'est acceptable. Ces derniers sont : le patronyme, le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, les convictions religieuses, les opinions politiques, les opinions philosophiques, les mœurs, les activités syndicales, l'état de santé, la grossesse, la situation de famille, la nationalité, le lieu de résidence, la vulnérabilité économique, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.

Chacun·e peut être victime, mais aussi peut commettre un acte discriminatoire, sans forcément s'en rendre compte. Un acte unique peut suffire. Il existe une multitude de formes de discriminations : blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mises à l'écart du collectif, surcharge de travail ou sous occupation... La peine encourue pour discrimination est de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public.

En France, le terme «Diversité» est notamment utilisé pour valoriser des personnes issues d'une immigration autre qu'européenne ou, plus généralement, des minorités ethniques. La Diversité est mise en avant comme moyen de lutte contre les discriminations, notamment en termes

d'emploi. Un «Commissariat à la Diversité et à l'Égalité des chances», service rattaché au Premier ministre, a été créé en décembre 2008.<sup>1</sup>

## L'Égalité, qu'est-ce que cela signifie ?

Le code pénal sanctionne les distinctions fondées sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité résultant de leur situation économique, le nom, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.

L'Égalité est un principe à valeur constitutionnelle. L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que «la loi doit être la même pour tous». Les personnes dans la même situation doivent être traitées de manière identique.

Le code pénal sanctionne les distinctions fondées sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité résultant de leur situation économique, le nom, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.

Le principe d'Égalité ne s'applique pas de façon stricte dans tous les domaines. Des différences de traitements sont admises pour rétablir une égalité insuffisante. Ainsi des dispositifs éducatifs, économiques ou sociaux existent pour «compenser un handicap individuel, social ou géographique» : bourses d'études, exonérations d'impôt, par exemple.<sup>2</sup>

## L'Égalité réelle ?

C'est une expression formulée dès 1791 par Condorcet, jamais précisément définie depuis, mais qui est de nouveau d'actualité.

Elle distingue les principes d'Égalité formelle, juridique et statutaire, de l'analyse des situations visant à une Égalité vérifiable et tangible au quotidien. Cette distinction vise à dépasser la stricte Égalité de droit, au nom d'une Égalité concrète des citoyennes et des citoyens afin d'établir une équité en tenant compte de leur Diversité.

Il faut non seulement donner les mêmes chances à toutes et à tous d'accéder aux biens et aux positions, mais aussi veiller à ce que cet accès soit effectif pour toutes et tous.

L'exigence d'une Égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société, répond à des impératifs de natures diverses :

### ► L'Égalité est un impératif politique

L'Égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine et un devoir démocratique. C'est un enjeu de la citoyenneté à part entière. La représentation politique au sein de l'Assemblée départementale est d'ailleurs la première à faire la place au sein de notre institution à une stricte Égalité entre les femmes et les hommes.

1. Source : LégiFrance, Défenseur des droits, La Toupie

2. Source : Viepublique.fr

► **L'Égalité constitue un facteur de développement**

La reconnaissance et la garantie réelle des droits fondamentaux de la personne humaine créent les conditions de la liberté individuelle et collective et libèrent les énergies créatrices.

► **L'Égalité constitue un impératif de cohésion sociale**

C'est un moyen de répondre aux inégalités de fait, comme la distorsion entre les performances scolaires des filles, l'ancrage des femmes dans le milieu professionnel et la permanence des inégalités professionnelles.

► **L'Égalité est une injonction juridique**

C'est un principe de droit international, préambule de la Charte des Nations Unies (26 juin 1945), communautaire, article 2 du traité sur l'Union Européenne (1957) et national, préambule de la Constitution (1946).

► **L'Égalité professionnelle comme valeur de la fonction publique**

Au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit permettre au premier employeur de France d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et afin d'être représentative de la société qu'elle sert.



# Contexte

## La Diversité et l'Égalité en France aujourd'hui

**La lutte contre toutes les formes de discriminations est un travail indispensable dans une collectivité pour promouvoir la Diversité.**

En France, la Diversité est mise en avant comme moyen de lutte contre les discriminations, notamment en terme d'emploi. Dans la fonction publique française et malgré ses processus propres (recrutement par concours, évolution des rémunérations...), la Diversité s'est souvent limitée à de bonnes intentions. La lutte contre toutes les formes de discriminations est un travail indispensable dans une collectivité pour promouvoir la Diversité. Le Département a choisi de prioriser sur les risques de discrimination liés aux critères suivants : l'identité de genre, l'âge, le handicap, l'état de santé, les activités syndicales, et les convictions religieuses, réelles ou supposées.

En tant que collectivité territoriale, le Département de la Gironde porte les principes de la République et se doit d'être exemplaire en ce qui concerne l'Égalité. Malgré les avancées en la matière, la fonction publique n'est pas exempte de situations inégalitaires en son sein. De plus, l'Etat est le premier employeur de femmes en France et à ce titre, il se doit une vigilance particulière pour assurer l'Égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine professionnel. Cependant, bien que les femmes aient acquis des droits favorisant l'Égalité avec les hommes, l'Égalité réelle n'est pas encore atteinte.

## Rappels historiques

**Si la consécration du principe d'Égalité est ancienne en France, la lutte contre les discriminations prend une place à part entière dans les débats publics nationaux et internationaux depuis seulement le début des années 2000.**

Inscrit depuis 1946 dans le préambule de la Constitution, l'Égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'Article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme ». En France, depuis 75 ans, la législation a permis l'instauration progressive de l'Égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toutes formes de discrimination.

Si la consécration du principe d'Égalité est ancienne en France, la lutte contre les discriminations prend une place à part entière dans les débats publics nationaux et internationaux depuis seulement le début des années 2000. L'usage des notions de Diversité et de lutte contre les discriminations se diffuse sous l'impulsion des pouvoirs publics, des associations, des entreprises ou encore des médias. En France, il n'existe pas d'obligation légale en terme de Diversité : c'est pourquoi la

promotion de la Diversité passe par la lutte contre les discriminations. Pour prévenir, reconnaître et valoriser les différences, tout en respectant une Égalité réelle, la Diversité est un moyen d'assurer un vivre ensemble où chacun-e trouve sa place.

## **Le contexte sanitaire lié au Covid**

La crise sanitaire de ces derniers mois a eu un effet démultiplicateur des inégalités existantes, et en particulier des inégalités de genre. Les femmes sont les premières touchées par les impacts économiques de la crise engendrée par la pandémie de COVID-19, du fait de leur surreprésentation dans les métiers les plus précaires. Une injustice aujourd'hui d'autant plus criante alors même qu'elles ont été en première ligne de la réponse à la crise sanitaire, occupant plus de deux tiers des emplois dans le secteur du soin.

Les violences faites aux femmes ont, elles aussi, augmentées (source : bilan MIPROF, statistiques du ministère de l'Intérieur 2020). La crise a eu de multiples impacts concernant les inégalités, comme par exemple l'accès aux droits, à la santé, à la scolarisation, aux loisirs...



# Concepts clés

**À ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discrimination.**

## Discrimination

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). À ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions, etc est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.<sup>3</sup>

## Diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.<sup>4</sup>

## Égalité entre les femmes et hommes

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.<sup>5</sup>

## Équité

En matière politique ou économique, l'équité est le principe qui conduit à corriger des inégalités que subissent des personnes ou des groupes défavorisés (exemple : le commerce équitable). En matière sociale, une répartition équitable ne correspond pas à l'égalité au sens strict. C'est une « juste mesure », un équilibre, qui permet de rendre acceptable une forme d'inégalité lorsque l'Égalité ne serait pas acceptable.<sup>6</sup>

3. Source : Défenseur des droits

4. Source : Larousse

5. Source : Conseil de l'Europe

6. Source : La Toupie

## Féminicide

Meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles en raison de leur condition féminine. Intégré dans le droit de plusieurs pays d'Amérique Latine, le terme – apparu au XIX<sup>e</sup> siècle – ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise. Pour ses défenseurs, il permettrait de regrouper les différentes formes de violences extrêmes commises à l'encontre des femmes.<sup>7</sup>

## Genre

Les rôles, comportements, activités, fonctions et chances qu'une société, selon la représentation qu'elle s'en fait, considère comme adéquats pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons et les personnes qui n'ont pas une identité binaire. Le genre est également défini par les relations entre personnes et peut refléter la répartition du pouvoir dans ces relations.

Rôles qui, selon la représentation que s'en fait la société, déterminent les comportements, les activités, les attentes et les chances considérés comme adéquats pour tout un chacun dans un contexte socio culturel donné. Ce terme désigne aussi les relations entre personnes et la répartition du pouvoir dans ces relations. Le genre a un lien avec le sexe biologique, mais il est distinct de lui.<sup>8</sup>

## Inclusion

Action d'inclure quelque chose dans un tout, un ensemble ; état de quelque chose qui est inclus dans autre chose. Action d'intégrer une personne, un groupe, de mettre fin à leur exclusion (sociale, notamment).<sup>9</sup>

## Laïcité

Modèle de relations entre l'État et les religions. Il existe plusieurs définitions de la laïcité, par exemple celle antireligieuse qui tend à combattre les religions ou encore celle gallicane qui souhaite le contrôle des religions par l'État. En France, la laïcité est séparatiste, elle est liée à une séparation entre l'Église et l'État. Elle possède un dispositif juridique et politique de pacification dont la visée première est de permettre aux citoyen·nes qui ne partagent pas les mêmes croyances religieuses de vivre ensemble avec leurs différences. C'est donc l'État qui est laïque, indépendant de toute organisation religieuse, les citoyen·nes étant libres de manifester leurs croyances, dans le respect de l'ordre public.<sup>10</sup>

7. Source : Le Petit Robert

8. Source : OMS

9. Source : Larousse

10. Source : gouv.fr

La laïcité se compose de trois principes et valeurs :

- Liberté de conscience et celle de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public
- Séparation des institutions publiques et des organisations religieuses : l'État ne reconnaît ni ne salarie aucun culte
- L'Égalité de tous et toutes devant la loi, quelles que soient leurs croyances ou convictions

## **LGBTQIA + (Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre, Queer, Intersexe, Asexuel·le et les autres personnes (+))**

Sigle désignant les personnes qui se sentent concernées par l'un des termes Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre, Queer, Intersexe, Asexuel·le et les autres personnes (+), ainsi que les organisations qui les représentent.<sup>11</sup>

## **Mixité**

Caractère d'un groupe, d'une équipe, d'un établissement scolaire comprenant des personnes des deux sexes. La mixité peut aussi s'entendre comme la cohabitation, dans une zone géographique ou une collectivité donnée, d'individus ayant des origines ethniques, sociales, culturelles, différentes (mixité sociale).<sup>12</sup>

## **Orientation sexuelle**

Attirance physique, sexuelle, affective et/ou romantique envers des personnes d'un ou plusieurs sexes ou genres donnés. On parle d'homosexualité (envers le même genre), hétérosexualité (envers le genre opposé), bisexualité (envers les deux genres ou plus), pansexualité (quel que soit le genre), ou encore asexualité (lorsqu'une personne n'éprouve pas de désir physique, sexuel, mais peut être attirée sur un plan sentimental).<sup>13</sup>

## **Parité**

La parité signifie que chaque sexe est représenté à Égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'Égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. La notion de parité constitue le fondement des

11. Source : Larousse

12. Source : Larousse

13. Source : Larousse

politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.<sup>14</sup>

## Sexisme

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). C'est le principal obstacle à l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Certaines des manifestations du sexisme ne sont pas punies par la loi :

- Les stéréotypes de sexe : préjugés, clichés, représentations réductrices et généralisantes qui essentialisent ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Exemples : « Les filles sont plus douées pour s'occuper des bébés. » ; « Tu pleures comme une fille. » ; « Les jeux vidéo, c'est pour les garçons. »
- Les remarques sexistes : propos dégradants dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe qui ont pour objet, parfois avec l'intention d'être drôles, de les rabaisser et/ou de les dénigrer. Exemples : « Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation. » ; « Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. » ; « C'est grâce à son physique qu'elle a eu sa promotion » ; « Un baby-sitter ? Je n'aurais pas confiance... »

## Violences conjugales

Elles sont basées sur une relation de domination au sein du couple. Comme toutes les violences, elles sont intentionnelles, et représentent une atteinte au droit fondamental des personnes à vivre en sécurité, une atteinte à leur dignité et à l'intégrité de l'autre. Les violences conjugales sont un processus au cours duquel un·e partenaire exerce à l'encontre de l'autre, dans le cadre d'une relation privée et privilégiée, des comportements agressifs, violents et destructeurs. Les violences conjugales peuvent correspondre à des violences psychologiques (harcèlement moral, insultes, menaces), physiques (coups et blessures), sexuelles (viol, attouchements) ou économiques (privation de ressources financières et maintien dans la dépendance). Il y a violence conjugale quand la victime et l'auteur·rice sont dans une relation sentimentale. Ils peuvent être mariés, concubins ou pacsés. Les faits sont également punis, même si le couple est divorcé, séparé ou a rompu son Pacs.

## Violences intrafamiliales

Les violences dites « intrafamiliales » regroupent l'ensemble des violences exercées par la conjointe, le conjoint ou l'ex-conjoint·e ou par un membre du cercle familial autre qu'un·e conjoint·e ou un·e ex-conjoint·e.

14. Source : INSEE

# Principales dates clés

**1789** Déclaration des Droits de l'Homme. L'article 1<sup>er</sup> stipule que « les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en droits ». L'article 6 dispose que la loi « doit être la même pour tous »

## Diversité

**1905** Loi de séparation de l'Église et de l'État et refus de subvention des cultes, reléguant le religieux à la sphère privée, tout en garantissant la liberté de conscience et de culte

**1946 et 1958** IV<sup>e</sup> et V<sup>e</sup> Constitution de la République Française. Elles assurent l'Égalité devant la loi de tous·tes

**1972** Loi Pleven relative à la lutte contre le racisme : le « délit de discrimination » est introduit pour la première fois en France. Première loi sur l'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

**1982** Loi Auroux interdit toute forme de discrimination en raison d'opinions politiques, d'activités syndicales ou de convictions religieuses du salarié

**1983** Loi dite « Le Pors » rend les principes d'Égalité salariale, d'accès à l'emploi et de non-discrimination applicable aux trois fonctions publiques. Loi Roudy sur l'Égalité professionnelle, interdisant les discriminations de sexe et favorisant la mixité

**2000** Directive Européenne amenant à la création d'un cadre général en faveur de l'Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour lutter contre toute forme de discrimination sur la base de critères énumérés. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Avis Marteaux : le Conseil d'État réitère le principe de neutralité du service public

**2001** La loi relative à la lutte contre les discriminations introduit des mesures condamnant explicitement les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle

**2004** Charte de la Diversité, un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la Diversité

**2005** Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) : dispositif qualifiant pour rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert, en luttant à la fois contre les discriminations et contre l'exclusion

- 2005** Création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), une autorité administrative indépendante
- 2006** Création du fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et obligation d'emploi de personnes handicapées dans le secteur public
- 2011** Création de l'autorité administrative indépendante Le Défenseur des Droits
- 2013** La loi sur le mariage pour tous autorise le mariage homosexuel
- 2014** Transposition des Directives Européennes concernant l'Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour lutter contre toute forme de discrimination sur la base de critères énumérés, dans le droit interne de chaque État membre
- 2021** L'Union Européenne déclarée zone de liberté LGBTQI+. Cette résolution rappelle que les autorités nationales, à tous les niveaux de gouvernance et dans l'ensemble de l'Union, devraient protéger et promouvoir l'Égalité et les droits fondamentaux pour tous, y compris pour les personnes LGBTQI+

## Égalité

- 1791** Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »
- 1881** Enseignement primaire obligatoire pour les filles comme pour les garçons
- 1907** Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire
- 1919** Création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui reconnaît pour la première fois le principe d'égle rémunération entre les femmes et les hommes
- 1944** Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité (29 avril 1944)
- 1945** Charte des Nations Unies qui reconnaît dans son préambule, le principe d'Égalité entre les femmes et les hommes. L'article 55 énonce que le respect effectif des droits de l'Homme pour tous et toutes suppose l'absence de discrimination à raison du sexe
- 1946** Le préambule de la Constitution pose le principe d'Égalité des droits entre femmes et hommes
- 1948** Déclaration Universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948. L'article consacre le principe de non-discrimination notamment à raison du sexe
- 1965** La loi autorise les femmes à gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari
- 1967** La loi dite Loi Neuwirth autorise la contraception
- 1972** La loi instaure le principe d'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à niveau de travail égal

- 1975** La loi instaure le divorce par consentement mutuel.  
Obligation de la mixité scolaire  
La loi dite Loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse (IVG) pour une période de 5 ans.  
Première Directive Européenne adoptée sur l'Égalité de rémunération, de traitement, dans l'emploi, de formation, de promotion, de conditions de travail (Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975)
- 1980** La loi qualifie le viol comme crime
- 1983** Loi dite Loi Roudy relative à l'Égalité professionnelle, interdisant les discriminations de sexe et favorisant la mixité
- 1985** La loi établit l'Égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et l'Égalité des parents dans la gestion des biens et des enfants mineurs
- 1992** La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail  
Au niveau européen, mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
- 1999** Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Au niveau européen, le Traité d'Amsterdam introduit la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes
- 2007** La loi étend l'obligation d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives
- 2009** Constitution du critère de la non-discrimination et de l'Égalité pour l'admission à la candidature de l'UE
- 2010** La Commission européenne adopte la Charte des femmes
- 2012** Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.  
La loi dite Loi Sauvadet relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent-es contractuelles dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations
- 2015** Parité au sein des instances de l'État. Le décret qui impose la parité au sein des instances de l'État entre en vigueur
- 2017** La loi relative à l'Égalité et à la citoyenneté qui reconnaît une circonstance aggravante de « sexe » lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime, du fait de son genre

- 2018** La loi renforce la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.  
Comprenant 4 points : l'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime ; le renforcement des dispositions du code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs ; la création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit « de rue » et l'élargissement de la définition du harcèlement en ligne
- 2019** Grenelle contre les violences conjugales
- 2020** Le décret étend la gratuité de la contraception aux filles de moins de 15 ans
- 2021** La loi relative à la bioéthique élargit la procréation médicalement assistée aux couples de femmes et aux femmes célibataires
- 2021** Le décret vise à reconnaître les enfants non plus comme témoin mais victimes de violences intrafamiliales
- 2022** La loi renforce le droit à l'avortement et allonge son délai



# Le Département de la Gironde – la Mission Diversité-Égalité

La Mission Diversité-Égalité du Département acte trois volontés : objectiver la situation du Département, fédérer autour d'un projet commun, s'engager dans une démarche d'amélioration continue.

Le 15 juillet 2021, dans le cadre de l'installation de la nouvelle Assemblée Départementale, la délégation transversale «Diversité et Égalité» est confiée à Madame Marie RECALDE, Conseillère départementale du canton de Mérignac 2.

La Mission Diversité-Égalité du Département acte trois volontés : objectiver la situation du Département, fédérer autour d'un projet commun, s'engager dans une démarche d'amélioration continue. Elle agit en interne à destinations des agent-es, et en externe, à destination des Girondin-es. Elle est amenée à construire, coordonner et piloter notamment des actions et des événements en lien avec ces thématiques.

L'équipe de la Mission Diversité-Égalité, placée sous la responsabilité de Madame Caroline Vitel, est composée d'un coordonnateur de gestion, d'une chargée de gestion, d'une chargée de mission Diversité, d'une chargée de mission Égalité. Cette équipe s'appuie sur un réseau de 6 référent-es pilotes et de 105 correspondant-es Diversité-Égalité.

contact : [diversite.egalite@gironde.fr](mailto:diversite.egalite@gironde.fr).

Un engagement fort du Département sur la démarche Diversité-Égalité :

- Entre 2016 et 2021, un premier Plan d'Actions permet de donner des orientations et des objectifs pour structurer la démarche Égalité femmes-hommes du Département,
- Le 20 septembre 2018, le Président du Conseil Départemental signe la Charte européenne pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale,
- En 2021, le réseau de référent-es et correspondant-es Diversité-Égalité se déploie dans les services,
- En 2021, le Département est doublement labellisé « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » par l'AFNOR



# Plan d'Actions Départemental pour la Diversité et l'Égalité (PADDÉ) 2022-2027

Ce nouveau  
Plan d'actions  
départemental s'appuie  
sur une démarche  
structurante engagée  
avec l'AFNOR dans le  
cadre de la labellisation  
« Diversité » et « Égalité  
professionnelle entre  
les femmes et les  
hommes » obtenue au  
printemps 2021.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'Assemblée délibérante, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques menées sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

En 2016, le Conseil départemental de la Gironde adoptait ainsi à l'unanimité son premier « Plan d'actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes », pour lequel, chaque année, un bilan de réalisation est présenté en Assemblée.

En 2021, la collectivité a souhaité intégrer dans son action la dimension de la « Diversité ». A cet effet, le nouveau « Plan d'actions départemental pour la Diversité et l'Égalité 2022-2027 » (PADDÉ) repose sur deux piliers fondamentaux que sont la Diversité d'une part, et l'Égalité d'autre part. Ces deux piliers prennent en compte à la fois un axe « interne », reprenant l'action du Département en tant qu'employeur en matière de ressources humaines, et un axe « externe », reprenant l'action du Département en tant que pilote ou partenaire de politiques publiques.

Le PADDÉ comprend ainsi 200 actions pour 33 objectifs fixés.

Ce nouveau Plan d'actions départemental s'appuie sur une démarche structurante engagée avec l'AFNOR dans le cadre de la labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » obtenue au printemps 2021. Il est le résultat d'un travail de concertation de la nouvelle Mission Diversité Égalité (MDE) avec l'ensemble des parties prenantes : directions de la collectivité, organisations syndicales et partenaires.

Au sein du nouveau Plan d'actions départemental, le **premier pilier fondamental de la Diversité** considère l'action menée par la collectivité à destination de l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par des critères – tels que leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe ou encore leur orientation sexuelle – afin d'œuvrer à une Gironde plus inclusive et solidaire.

Cette notion de Diversité va de pair avec l'action du Département en faveur de la **lutte contre les discriminations**. En droit, une discrimination

est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la Loi et relever d'une situation visée par la Loi. À ce jour, le Législateur reconnaît 25 critères de discrimination pénalement répréhensibles, issus de textes nationaux, internationaux ou européens. Ces 25 critères sont : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

Parmi ces 25 critères établis par la Loi, 6 critères ont été priorisés à ce stade dans le cadre de la démarche de labellisation par l'AFNOR. Il s'agit de l'âge, du handicap, de l'identité de genre, des activités syndicales, de l'état de santé et des croyances ou appartenances religieuses vraies ou supposées.

Cette liste de critères prioritaires sera amenée à évoluer chaque année, en fonction des priorités du mandat et des besoins exprimés par les parties prenantes.

Au sein du nouveau Plan d'actions départemental, le **second pilier fondamental de l'Égalité** considère l'action menée par la collectivité à destination de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si l'Égalité constitue un impératif de cohésion sociale, elle est également un impératif politique pour le Département afin de renforcer la cohésion sociale. Plus particulièrement, la promotion de l'Égalité repose sur deux principes : « l'Égalité de droit », qui interdit toute discrimination entre salarié·es en raison du sexe, et « l'Égalité des chances », qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées principalement par les femmes.

Cette notion d'Égalité va de pair avec l'action du Département en faveur de la **lutte contre les violences conjugales** et intrafamiliales, qui représentent une atteinte au droit fondamental des personnes à vivre en sécurité, une atteinte à leur dignité et à l'intégrité de l'autre.

# Plan d'Actions Départemental « Diversité – Égalité » 2022-2027

## PILIER DIVERSITÉ

### Axe 1 (interne) : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

- ▶ **Thème 1** : Partager une culture commune
- ▶ **Thème 2** : Placer la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines
- ▶ **Thème 3** : Promouvoir et inscrire une culture de la Diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

### Axe 2 (externe) : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

- ▶ **Thème 1** : Promouvoir la Diversité auprès des Girondin-es
- ▶ **Thème 2** : Encourager les initiatives locales

## PILIER ÉGALITÉ

### Axe 1 (interne) : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

- ▶ **Thème 1** : Partager une culture commune
- ▶ **Thème 2** : Placer l'Égalité femmes-hommes au cœur de la gestion des ressources humaines
- ▶ **Thème 3** : Mobiliser les parties prenantes

### Axe 2 (externe) : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

- ▶ **Thème 1** : Partager une culture commune
- ▶ **Thème 2** : Encourager les initiatives locales
- ▶ **Thème 3** : Prévenir et lutter contre les violences

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Informer régulièrement les agent-es et les élu-es

**Constat et description** : Afin de créer une culture commune et d'intégrer l'ensemble des agent-es et les élu-es dans la démarche engagée par le Département autour de ce nouvel enjeu, il est nécessaire d'informer tous et toutes sur les avancées en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations, que ce soit au Département ou sur un plan plus large (régional, national, etc.).

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Planifier et organiser, en coordination avec le réseau interne de référent-es et correspondant-es Diversité-Égalité des actions d'information auprès des agent-es	MDE DGA Com interne	Créer une culture commune et la déployer	Nombre d'action d'informations faites
2. Mettre à disposition des agent-es une documentation (livres, vidéos, revues, articles de presse) sur les thèmes de la diversité et la lutte contre les discriminations	DGAC DGA MDE	Accroître le niveau d'information par le biais d'autres supports	Nombre de documents/ supports proposés (par type et par an) Nombre d'emprunts/ téléchargement ? (voir si automatisé possible)
3. Proposer un questionnaire ou une enquête sur la diversité, la lutte contre les discriminations, en incluant des thématiques spécifiques à la vie du Département (par exemple : satisfaction, retours sur les actions de la MDE, baromètre...)	MDE DGA Com interne	Mesurer les enjeux et attentes des agent-es et voir les évolutions puis proposer des actions en réponse	Taux de participation des agent-es Cible : 100%
4. Créer et animer la rubrique d'information de la Mission Diversité-Égalité sur l'intranet Mascaret	MDE Com interne	Faciliter la communication et le transfert de documents et supports	Existence de l'outil et nombre de publications sur la rubrique d'informations par an Mesurer la fréquentation/ les statistiques (voir avec l'informatique) ?
5. Communiquer sur les actions menées par la collectivité sur les 25 critères de discrimination, incluant notamment l'âge, le sexe (identité de genre), les croyances, le handicap, les activités syndicales, l'état de santé  ex: en faveur du handicap (avancée des travaux du groupe Handicap, convention FIPHFP)	MDE DRH DGA	Partager les évolutions de la collectivité dans ce domaine avec les élu-es	Nombre de publications par an
6. Informer les élu-es sur la diversité, la lutte contre les discriminations et les actions menées par le Département	MDE Cabinet	Partager les évolutions de la collectivité dans ce domaine avec les élu-es	Nombre de publications par an
7. Sensibilisation information lors des journées d'accueil des nouveaux et nouvelles arrivant-s : titulaires, contractuel-les, contrats divers	DRH	100% des nouveaux arrivant-s	Nbre d'agent-es inscrits /an Nbre de réunions par an



► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Développer des campagnes et des outils de sensibilisation

**Constat et description** : Les campagnes de sensibilisation à destination des agent·es sont des outils pour combattre les stéréotypes et les préjugés. En effet, nous sommes tous et toutes concerné·es. La promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations passent par une sensibilisation collective. Le Département s'engage sur cet enjeu et notamment au travers des six critères prioritaires.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Créer et mettre à disposition le guide interne de la Diversité. Proposer des temps de présentation.	DRH MDE Réseau référent·es	Créer un support ressource et diffuser les bonnes pratiques auprès des agent·es	Proportion d'agent·es destinataires de ce guide Cible : 100% (des agent·es ayant accès à Mascaret, prévoir un dispositif spécifique pour les agent·es n'y ayant pas accès)
2. Organiser, en coordination avec le réseau interne de référent·es et correspondant·es Diversité-Égalité des actions de sensibilisation auprès des agent·es sur le thème de la diversité et des discriminations	MDE Réseau référent·es	Sensibiliser et informer les agent·es	Au moins une action annuelle Cible : 100% de participation
3. Mettre en place au sein de la collectivité, un temps d'échange obligatoire sur la Diversité et la lutte contre les discriminations	MDE Réseau référent·es	Sensibiliser et informer les agent·es	1 temps d'échange par an. 1 retour par temps d'échange (données, analyse...)
4. Sensibiliser sur la Diversité et la lutte contre les discriminations, notamment sur les critères prioritaires, à travers des temps de communication interne (campagne de communication)	MDE Com interne	Sensibiliser et informer les agent·es	Une campagne annuelle
5. Reconduire l'opération nationale DUO DAY visant à accueillir au sein des services des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi	DRH	Sensibiliser et informer les agent·es sur la thématique du handicap	Nombre de personnes accueillies Nombre de personnes accueillantes
6. Organiser un événement annuel de sensibilisation à la Diversité, au regard des critères de discrimination définis prioritaires	MDE DGSD	Sensibiliser et informer les agent·es	1 événement par an
7. Organiser avec la participation des élu·es, un café-débat annuel sur le thème de la Diversité et de la lutte contre les discriminations, en changeant de localisation à chaque édition et en invitant des expert·es (sociologues, historien·nes...)	MDE Réseau référent·es	Sensibiliser et informer les agent·es	Un café-débat par an
8. Signer la charte d'engagement LGBTQI+ de L'Autre Cercle	MDE DRH	Créer un environnement inclusif pour les collaborateur·rices LGBTQI+	Inclure une tribune dans le rapport d'activité annuel de la MDE

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Déployer des actions de formation

**Constat et description** : Les formations proposées, qu'elles soient obligatoires ou non, sont primordiales pour assurer l'évolution de toutes et tous dans la même direction. Le souhait du Département est d'avancer sur un chemin commun et d'inclure chacun-e dans cette démarche.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Déployer en interne des temps de formation obligatoires à la Diversité et la lutte contre les discriminations.	MDE DRH Réseau de formateur-ices interne Réseau de référent-es	Sensibiliser et former les agent-es	Nombre d'agent-es formé-es Nombre de jours de formation effectués Cible : 100 % des agent-es
2. Créer et mettre à disposition de l'ensemble des agent-es un outil numérique de formation (SPOC) obligatoire sur la lutte contre les discriminations au Département.	MDE DRH	Sensibiliser et former les agent-es Utiliser le numérique comme outil de déploiement	Nombre d'agent-es formé-es Cible : 100% managers en 2021 50% effectif ayant un accès aisé à l'outil informatique en 2021 100% effectif ayant un accès aisé à l'outil informatique fin 2022
3. Présenter les outils de sensibilisation «Diversité» de la collectivité lors de la journée d'accueil des nouveaux-elles arrivant-es (SPOC, guide de la diversité, guide du recrutement, plan d'actions...)	DRH MDE	Sensibiliser et former les nouveaux-elles agent-es	Nombre de nouveaux-elles agent-es ayant reçu les outils lors de la journée d'accueil Cible : 100 %
4. Adapter systématiquement les actions de formation Diversité aux agent-es en situation d'illectronisme, de handicap...	MDE IFM Réseau de formateur-ices Réseau de référent-es Groupe handicap	Sensibiliser et former les agent-es	Nombre d'actions adaptées et d'agent-es formé-es



► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines

## Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil

**Constat et description** : Les processus de recrutement et d'accueil des nouveaux et nouvelles agent-es sont des phases clés concernant la Diversité et la lutte contre les discriminations. Garantir une Égalité de traitement des recrutements est une pierre angulaire des politiques du Département.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Proscrire toutes questions à caractère discriminatoire lors des entretiens de recrutement à l'aide d'un guide de recrutement du Département. Diffusion de ce guide à tous les managers.	DRH	Contribuer à la réduction des discriminations dans le processus de recrutement	Nombre de recours pour motif de discrimination Cible 0
2. Continuer à favoriser l'emploi des travailleur-ses en situation de handicap	DRH	Contribuer à la réduction des discriminations liées au handicap	Continuer à faire progresser cet indicateur. Cible : supérieure à 8% sur le périmètre du Département
3. Favoriser l'insertion des jeunes (stagiaires, jeunes volontaires en service civique, apprenti-es) sur la base de critères visant à lutter contre les discriminations	DRH	Contribuer à la réduction des discriminations liées à l'âge	Nombre de jeunes détaillé par dispositifs et genre. Cible : 60 apprenti-es 60 stagiaires 20 volontaires en service civique
4. Renouveler la convention triennale avec le FIPHP tous les trois ans (renouvellement effectué pour 2021-2023)	DRH	Poursuivre les co-financements de recrutements, d'achat de matériel de bureau adapté, d'actions diverses en faveur du handicap... par le FIPHP	Renouvellement de la convention en 2021

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines

## Favoriser un environnement de travail non-discriminant

**Constat et description** : La crise sanitaire et le déploiement du télétravail a chamboulé nos méthodes et habitudes de travail. La non présence des agent-es sur site ne garantit pourtant pas la non-discrimination. C'est pourquoi nous souhaitons garantir un environnement de travail non-discriminant, aussi bien en présentiel qu'en distanciel.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Etablir une charte des temps (réunion, droit à la déconnexion...). Mener une enquête de satisfaction (intégrer dans le questionnaire annuel)	DRH	Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et privée	Signature, diffusion et application de la charte à horizon 2023
2. Créer un mode d'emploi pour une conduite de réunion respectant les principes de l'égalité et de la non-discrimination. Mener une enquête de satisfaction (intégrer dans le questionnaire annuel)	MDE DRH	Favoriser un meilleur déroulement des réunions	Existence et diffusion du mode d'emploi
3. Inclure l'ergonomie dans la politique de prévention avec une offre de matériel professionnel spécifique et adapté sur site ou à domicile. Mener une enquête de satisfaction (intégrer dans le questionnaire annuel)	DRH	Faciliter le confort de travail, prévenir les dégradations de l'état de santé	Liste des adaptations effectuées
4. Apporter une vigilance particulière à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), notamment dans la filière technique	DRH	Faciliter le confort de travail, prévenir les dégradations de l'état de santé	Suivi du nombre d'accidents de travail et du nombre de jours d'absences pour accidents de travail et maladies professionnelles Nombre d'aménagements de postes
5. Développer des modes de travail facilitants (télétravail à domicile, décalage de plages horaires fixes)	DRH	Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et privée	Nombre de télétravailleur-ses Nombre de jours télétravaillés
6. Maintenir des conditions d'exercice des activités syndicales plus favorables que celles prévues par la réglementation	DRH	Garantir la co-construction de l'agenda social	Nombre de groupes de travail, de CHSCT, de CT par an
7. Sensibiliser les managers pour prévenir les risques de discrimination liées aux activités syndicales, notamment dans le cadre de la campagne d'évaluation	DRH	Prévenir et lutter contre les discriminations liées aux activités syndicales	Nombre de managers formé-es Nombre d'actions de sensibilisation menées

8. Faciliter le télétravail en équipant les agent-es de matériel numérique adapté	DSIN	Réduire les discriminations matérielles et pratiques pour l'accès aux formations et à l'information	Taux de réponse systématique aux demandes de prêt de matériel Cible de 100%
9. Créer et accompagner un comité interne LGBTQI+	MDE	Créer un événement inclusif pour les collaborateurs et collaboratrices LGBTQI+	Création du comité
10. Accompagner les minorités, et si nécessaire des managers et des équipes, à l'intégration de la différence (exemple des handicaps non visibles comme les maladies mentales)	DRH DRH	Mieux intégrer les collègues concernés par les diversités	Réduction des signalements au dispositif SIRENE, voire CESAME

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines

## Prévenir et lutter contre les freins de carrière et de formation

**Constat et description** : Les discriminations, préjugés et stéréotypes ont de multiples impacts, notamment sur le déroulement des carrières et l'accès aux formations. Le Département s'engage dans la prévention et la lutte contre ces freins.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Systématiser l'accompagnement à la reprise par les managers après une longue absence (exemple : grille d'entretien)	DRH	Eviter que les congés longues durée ou parentaux constituent un frein dans la carrière des agent·es	Entretien individuel à chaque retour de longue absence Cible : 100%
2. Faciliter l'utilisation des outils du numérique en proposant des formations afin de réduire la fracture numérique	DRH	Réduire les discriminations matérielles et pratiques pour l'accès aux formations	Nombre de formations aux outils numériques Cible : augmentation du nombre de formations aux outils du numérique
3. Mesurer le rapport en % entre le taux de formation réalisées et le taux d'agent·es de chaque catégorie et en tirer des conséquences pour le plan de formation à venir	DRH MDE	Répartition équitable des formations entre femmes et hommes et entre catégories	Taux de formation détaillé au bilan social et au RSU / RSC
4. Révision du dispositif des mobilités	DRH	Révision de la Charte de mobilité en lien avec les OS	Nbre de mobilités Nbre d'accompagnements professionnels

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines

## Accompagner et protéger les agent-es face aux violences

**Constat et description** : La collectivité travaille à la prévention du harcèlement, des violences, des agissements discriminants et/ou sexistes. Aussi, elle se place aux côtés des agent-es dans l'accompagnement et la protection face à ces actes.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Assurer le recueil et le traitement des alertes et signalements via la dispositif SIRENE	DRH	Recueillir et traiter les signalements des agent-es qui se sentent victime ou témoin pour lutter contre les situations de harcèlement, de discriminations ou de violence	Nombre de saisines sur une période donnée. Cible : Tendance à la hausse du nombre de saisines sur les premières années pour témoigner de la bonne connaissance par les agent-es du dispositif. Par la suite, un objectif chiffré portera sur le nombre de situations de harcèlement et de discrimination signalé.
2. Rendre compte de l'activité de la Cellule Externalisée d'Ecoute et de Soutien aux Managers et agent-es (CESAME)	DRH	Lutter contre les risques psychosociaux liés au travail	Nombre d'appels et de saisines sur une période donnée. Cible : + 10 appels par an jusqu'en 2023 ; hausse attendue du nombre d'appels sur les premières années pour témoigner de la bonne connaissance par les agent-es du dispositif. Par la suite, un objectif chiffré portera sur le nombre de saisines (objectif de baisse dans le cadre du plan de prévention des risques psycho-sociaux).
3. Informer l'ensemble des agent-es, via Mascaret et d'autres supports, sur les dispositifs existants, leur fonctionnement, etc	MDE DRH	Ancrer les connaissances des dispositifs existants	Une publication sur Mascaret à faire remonter chaque semestre
4. Former les élu-es, managers, les agent-es, et les organisations syndicales aux dispositifs existants de protection et d'accompagnement dans le cadre du SPOC sur la prévention des discriminations	MDE DRH	Ancrer les connaissances des dispositifs existants	Taux de formation au SPOC
5. Rendre compte chaque année des dispositifs d'alerte et de signalement aux élu-es, aux services et aux OS	DGSD DRH	Rendre compte des actions de la collectivité Etre en conformité avec les dispositions légales, de l'AFNOR et celles fixées par la collectivité	Rapport d'activité annuel de la mission Renouvellement de la labellisation

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 3** : Promouvoir et inscrire une culture de la Diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

## Organiser et animer la gouvernance de la démarche

**Constat et description** : La démarche de la MDE doit être présentée aux parties prenantes pour les tenir informer des évolutions et des actions mises en place.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Instaurer des temps d'arbitrage auprès des élu-es pour la mise en œuvre du plan d'actions	MDE DGSD	Démarche de co-construction du plan d'actions	Nombre de réunions par an
2. Instaurer des temps de concertation auprès des DGA pour la mise en œuvre du plan d'actions	MDE Rés Réf DGSD	Démarche de co-construction du plan d'actions	Nombre de contributions
3. Informer et impliquer les organisations syndicales sur la mise en œuvre du plan d'actions, notamment dans le cadre de l'Agenda Social	MDE DRH	Démarche de co-construction du plan d'actions	Nombre de réunion organisées avec les OS Nombre de participations en instances paritaires
4. Présenter chaque année le rapport d'activités de la Mission Diversité-Égalité auprès des élu-es, des directions et des organisations syndicales	MDE DRH DGSD	Rendre compte des actions de la Mission Diversité-Égalité	Présentation annuelle
5. Présenter chaque année un bilan intermédiaire de suivi du label Alliance diversité-égalité de AFNOR auprès des élu-es, des directions et des organisations syndicales en lien avec l'objectif 23,	MDE DGSD	Rendre compte des actions de la Mission Diversité-Égalité Maintenir la labellisation	Présentation annuelle
6. Présenter chaque année les actions du Plan d'actions qui s'inscrivent dans le PAD	DGSD MDE	Rendre compte des actions de la Mission Diversité-Égalité	Présentation annuelle

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 3** : Promouvoir et inscrire une culture de la Diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

## Déployer et animer un réseau de référent·es et de correspondant·es

**Constat et description** : Avec l'évolution de la MEFH à la MDE, la collectivité a décidé de déployer un réseau plus large de référent·es et correspondant·es. Le but étant de faire le relais entre les différents services et la MDE, témoignant d'une volonté croissante de prendre en compte les enjeux que la Mission porte.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Formaliser le rôle des correspondant·es et référent·es au travers d'une lettre de mission	MDE	Clarifier et unifier le rôle et les attendus des correspondant·es et référent·es	Nombre de correspondant·es et référent·es Cible : 5 référent·es pilotes désigné·es et 100 correspondant·es désigné·es
2. Former les référent·es et correspondant·es Diversité Égalité	MDE	Constituer un référentiel commun de connaissances	Nombre de formations organisées. Taux de participation à chaque formation Cible : 100%
3. Animer et accompagner le réseau des référent·es et correspondant·es dans la mise en œuvre des actions Diversité-Égalité : organisation de réunions, mise à disposition d'outils, de supports, d'informations...	MDE	Faciliter la mise en œuvre des actions et le rôle des correspondant·es et référent·es	Nombre de COTECH organisés
4. Animer une communauté intranet avec les référent·es et correspondant·es pour retrouver en un lieu unique les ressources documentaires, les documents de travail à partager, les actualités du réseau, un espace «forum»	MDE DGSD	Faciliter la communication et le transfert de documents et supports Créer une cohésion entre les référent·es et correspondant·es	Existence de la communauté Nombre de publications
5. Alimenter le plan d'actions à l'appui des remontées d'information, des demandes, des besoins du réseau Diversité-Égalité	MDE Réseau Diversité-Égalité	Adapter les actions de la collectivité en fonction des demandes et besoins	Liste d'actions mises en place suite aux remontées d'information
6. Proposer chaque année une journée du réseau Diversité-Égalité sous la forme d'ateliers, de conférence-débat en présence des élu·es, d'intervenant·es et d'expert·es	MDE Réseau référent·es	Fédérer, informer et former le réseau Diversité-Égalité	Une journée par an Taux de participation Cible : 100% du réseau

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir la Diversité et la lutte contre les discriminations au sein du Département

► **THÈME 3** : Promouvoir et inscrire une culture de la Diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

## Inscrire dans la durée le Département dans une démarche certifiante

**Constat et description** : Le Département va produire des actions en faveur de la Diversité. Il faut alors évaluer ses actions pour analyser leur impact de long terme et aider à les mettre en place.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Produire et analyser les données nécessaires à la réalisation du rapport annuel sur la situation en matière de diversité et suivi du plan d'action	MDE DRH DCT Réseau Diversité-Égalité	Production d'indicateurs de mise en œuvre du plan d'action départemental	Réalisation du bilan annuel d'activité
2. Actualiser et analyser la cartographie des risques	MDE DCT Réseau Diversité-Égalité	Produire la cartographie des risques en préparation des plans d'actions de la collectivité	Produire une cartographie des risques actualisée



► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

► **THÈME 1** : Promouvoir la Diversité auprès des Girondin·es

## Faire de la communication un outil de promotion de la Diversité et de la lutte contre les discriminations

**Constat et description** : Si la promotion de la Diversité et la lutte contre les discriminations passent par des actes, communiquer sur ces derniers auprès des Girondin·es est essentiel. Transmettre des messages est d'ailleurs un outil en soi.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Réaliser des campagnes publiques de sensibilisation pour lutter contre les discriminations et les préjugés	Dir Com MDE	Contribuer à réduire les discriminations	Réalisation d'une campagne annuelle
2. Etablir une cartographie des inégalités par territoire à partir des principaux facteurs de discrimination observés pour avoir une meilleure appréhension des actions à mener	DCT MDE DGAS DGAT	Avoir une meilleure visibilité sur les zones prioritaires en matière de lutte contre les discriminations Définir des priorités d'action	Réalisation de la cartographie
3. Valoriser dans les publications de la collectivité notamment, les initiatives et actions mises en œuvre sur le territoire girondin	Dir com DGAT MDE Collectivités Partenaires	Favoriser l'entraide et renforcer la lutte contre les discriminations	Nombre de publications
4. Mettre à disposition les documents, outils, chartes réalisés par le Département (guide de la Diversité, charte départementale pour l'Égalité...)	Dir com MDE	Sensibiliser les Girondin·es Montrer l'engagement du Département	Nombre de publications
5. Concevoir un support (dépliant, flyer, affiche...) de sensibilisation pour une diffusion dans les manifestations organisées et/ou soutenues par le Département (Scènes d'été, manifestations sportives...)	Dir com MDE DGA	Sensibiliser les Girondin·es Montrer l'engagement du Département	Liste des thèmes abordés (lutte contre l'homophobie, les violences sexistes, le racisme, le harcèlement de rue...) Listes des manifestations concernées
6. Etudier les conditions d'une possible labellisation Diversité accordée par le CD des actions que ce dernier soutient ou accompagne			

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

► **THÈME 1** : Promouvoir la Diversité auprès des Girondin·es

## Sensibiliser les Girondin·es

**Constat et description** : Les enjeux de la Diversité et de la lutte contre les discriminations peuvent être méconnus. Le Département s'engage alors dans la sensibilisation de tous et toutes sur tout le territoire, pour un mieux vivre ensemble.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Proposer aux Girondin·es des supports et moyens d'expression concernant la Diversité et la lutte contre les discriminations (questionnaires, sondages, communications, réseaux sociaux, travaux du Conseil Départemental des jeunes) afin de les sensibiliser, recueillir leur ressenti et expérience	MDE DGA DRH	Sensibiliser, informer et relever les ressentis sur les discriminations	Nombre de supports créés Taux de participation
2. Organiser un temps de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge	MDE DRH DGA	Sensibiliser et informer les Girondin·es dès le plus jeune âge, les professionnel·les, les partenaires	Organisation d'un temps annuel Taux de participation
3. Doter chaque collège (Centre de Documentation et d'Information, Conseil Départemental des Jeunes...) de Gironde de l'ouvrage «Combattre les discriminations» de Carina LOUART et Véronique MARIBON-FERRET. Illustration de Rémi SAILLARD	DRH MDE DGAJ	Sensibiliser et informer les collégien·nes	Nombre d'ouvrages fournis
4. Développer au sein du réseau Biblio-Gironde des temps d'échanges et de sensibilisation concernant la Diversité et la lutte contre les discriminations	DGAC	Sensibiliser à la diversité et à la lutte contre les discriminations	Nombre de territoires, nombre de participant·es
5. Créer et mettre à disposition un guide de la diversité traitant tous les critères de discrimination, à l'intention des acteur·ices et partenaires	MDE Dir Com DGAC	Sensibiliser à la Diversité et à la lutte contre les discriminations	Nombre de guides remis

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

► **THÈME 1** : Promouvoir la Diversité auprès des Girondin·es

## Agir à tous les âges de la vie

**Constat et description** : La Diversité s'applique à tous les âges de la vie. Il est nécessaire d'accompagner les personnes vulnérables et leurs aidant·es dans les phases avancées de la vie.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Proposer des kits d'accompagnements aux personnes vulnérables et leurs aidant·es avec des contacts, des bonnes pratiques... (handicap, âge, état de santé...)	DGAS DPS PTS MDPH CLIC	Contribuer à la réduction de la charge mentale, Mettre en avant la reconnaissance des aidant·es Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en perte/ manque d'autonomie et/ou en situation de handicap ainsi que de leurs aidant·es	Existence du kit d'accompagnement
2. Contribuer à la mise en œuvre de l'étape II de Gironde 100% inclusive	DGAS Réseau Diversité-Égalité	Aider à l'inclusion de tous·tes au sein de la Gironde	Liste des actions menées

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

► **THÈME 2** : Encourager les initiatives locales

## Soutenir les initiatives locales sur le territoire

**Constat et description** : Le Département, en plus d'être acteur, se veut un soutien pour les associations et collectifs qui mènent des actions autour de ces enjeux sur le territoire.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Créer une clause dans le cahier des charges afin d'encourager la mixité et la diversité des événements, chantiers et instances mis en œuvre et soutenus par le Département	DGA Dir Com MDE	Déploiement de la question de la diversité dans le budget départemental pour contribuer à la réduction des inégalités	Insertion de la clause Nombre de projets concernés
2. Développer des supports de sensibilisation et de communication à l'intention des acteur·rices associatif·ves (éducation à la vie affective et sexuelle, handicap, précarité menstruelle...)	Dir com MDE	Faciliter l'accès et mettre en commun les informations relatives à la Diversité et à la lutte contre les discriminations	Mise à disposition des acteur·rices associatif·ves de ces outils
3. Travailler, en lien avec les directions concernées, à l'accompagnement des initiatives associatives ancrées dans la lutte contre les discriminations	MDE DGA	Contribuer au déploiement des actions Rendre lisible les actions du Département	Nombre de projets suivis
4. Mettre à disposition un kit des bonnes pratiques (guide de la diversité, guide du recrutement, dispositifs d'alerte...) mises en place par le Département à destination des partenaires et des prestataires intervenant sur les sites de la collectivité	MDE DRH	Diffuser les bonnes pratiques	Nombre de kits mis à disposition
5. Soutenir les partenaires agissant en faveur de l'accompagnement des personnes en situation de prostitution dans ses dimensions sanitaires, psychologiques, juridiques et sociales	DGAS DGAJ	Contribuer à une meilleure visibilité et prise en charge de la spécificité de la situation/vulnérabilité des personnes concernées	
6. Soutenir les actions de sensibilisation à l'accès au soin et à la santé, en partenariat avec les acteur·ices du territoire (handicap, soins gynécologiques, lieu de résidence, complémentaire santé solidaire...)	DGAS MDE Partenaires	Faciliter un accès au soin non discriminant	Liste des actions menées

7. Sensibiliser les entreprises sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de la Diversité dans l'emploi (questionnaire en pièce annexe du marché) dans le cadre des marchés publics	DRH	Veiller au respect des obligations légales imposées aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations	Existence d'une clause spécifique + d'un questionnaire à l'intention des entreprises  Nb de questionnaires collectés
8. Créer un système d'auto-évaluation Diversité et lutte contre les discriminations et égalité pour les appels à projet par la mise en place d'un système de notations	DRH MDE	Exemplarité en terme de Diversité des projets soutenus par le Département	Mise en place du système d'auto-évaluation Cible : 100% des appels à projet avec auto-évaluation
9. Mettre en place un appel à projet annuel dédié à la Diversité et la lutte contre les discriminations	MDE DGA	Associer les Girondin·es à la démarche départementale de lutte contre les discriminations	1 Appel à projet par an
10. Dans le cadre du budget participatif, accompagner les projets retenus dédiés à la Diversité et à la lutte contre les discriminations	Agenda 21 MDE	Mettre en valeur les projets dédiés	Liste des projets accompagnés

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière de Diversité et de lutte contre les discriminations

► **THÈME 2** : Encourager les initiatives locales

## Garantir la non-discrimination dans l'accueil, les activités sportives, culturelles et associatives

**Constat et description** : La Diversité et la non-discrimination ne sont pas à atteindre seulement dans le domaine professionnel mais également dans celui de la culture, du sport et des associations.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Encourager les associations partenaires à développer des actions accessibles à tout public, favorisant la mixité entre les sexes, la mixité intergénérationnelle et la mixité sociale (marches exploratoires, accès aux installations et manifestations sportives, culturelles...)	DGAS DGAJ DGAC	Lutter contre l'exclusion sociale des personnes en situation de vulnérabilité face aux discriminations Favoriser le lien intergénérationnel	Liste des associations partenaires qui mettent en place le processus.
2. Développer et accompagner les pratiques d'handisport, notamment en milieu rural (aides aux communes, CAP 33...)	DGAJ DGAS DGAT Collectivités	Soutenir les projets favorisant la pratique sportive des personnes en situation de handicap	Liste des associations partenaires favorisant la pratique de l'handisport
3. Proposer une manifestation annuelle girondine pour les publics en situation de handicap en partenariat avec les collectivités locales et les associations	DGAS DGAC DGAJ DGAT Collectivités Associations	Favoriser la coopération entre les collectivités et associations en matière d'inclusion sociale des personnes en situation de handicap	1 manifestation par an
4. Engager les partenaires par la signature de la charte départementale de la laïcité	DGSD DGA	Contribuer au respect de la laïcité	Liste des partenaires signataires
5. Engager les partenaires par la signature de la charte départementale LGBTIQ+	DGSD		
6. Garantir un premier accueil adapté aux usagères et usagers (handicap, langue orale...) à l'aide d'une formation	MDE DRH IFM	Assurer une expérience non discriminante aux usagères	Mise en place d'une formation à l'intention des agent·es d'accueil Cible : 100% des personnes à l'accueil formées

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Informer régulièrement les agent·es et les élu·es

**Constat et description** : Afin de créer une culture commune et d'intégrer l'ensemble des agent·es et des élu·es dans la démarche engagée par le Département, il est nécessaire d'informer chacun·e sur les avancées en matière d'Égalité, que ce soit au Département ou sur un plan plus large (régional, national, etc).

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Planifier et organiser, en coordination avec le réseau interne de référent·es et correspondant·es Diversité-Égalité des actions d'information auprès des agent·es	MDE DGA Com interne	Créer une culture commune et la déployer	Nombre d'actions d'information faites
2. Mettre à disposition des agent·es une documentation (livres, vidéos, revues, articles de presse...) sur le thème de l'Égalité	DGAC DGA MDE	Accroître le niveau d'information par le biais d'autres supports	Nombre de documents/ supports proposés (par type et par an) Nombre d'emprunts/ téléchargements (voir si automatisation possible)
3. Proposer un questionnaire ou une enquête sur l'Égalité, en incluant des thématiques spécifiques à la vie du Département (par exemple : baromètre de satisfaction, retours sur les actions de la MDE)	MDE DGA Com interne	Mesurer les enjeux et attentes des agent·es et voir les évolutions et proposer, en fonction, des actions	Taux de participation des agent·es Cible : 100%
4. Créer et animer la rubrique d'information de la Mission Diversité-Égalité sur l'intranet Mascaret	MDE Com interne	Faciliter la communication et le transfert de documents et supports	Existence de l'outil et nombre de publications sur la rubrique d'informations par an
5. Informer les élu·es sur l'Égalité et les actions menées par le Département	MDE Cabinet BCA	Partager les évolutions de la collectivité dans ce domaine	Nombre de publications par an

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Développer des campagnes et des outils de sensibilisation

**Constat et description** : En s'appuyant sur l'ancien plan d'action, le Département a déployé plusieurs campagnes de sensibilisation à destination des agent·es pour combattre les stéréotypes et les préjugés. En effet, nous sommes tous et toutes concerné·es et la sensibilisation est un outil nécessaire à la compréhension et l'apprentissage. Nous souhaitons continuer et approfondir ce travail pour les années à venir.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Créer et mettre à disposition le guide interne sur l'Égalité. Proposer des temps de présentation	DRH MDE Réseau référent·es	Créer un support ressource et diffuser les bonnes pratiques auprès des agent·es	Proportion d'agent·es destinataires de ce guide Cible : 100% (des agent·es ayant accès à Mascaret, prévoir un dispositif spécifique pour les agent·es n'y ayant pas accès)
2. Organiser, en coordination avec le réseau interne de référent·es et correspondant·es Diversité-Égalité, des actions de sensibilisation auprès des agent·es sur le thème de l'égalité	MDE Réseau référent·es	Sensibiliser et informer les agent·es	Au moins une action annuelle Cible : 100% de participation
3. Mettre en place, au sein de la collectivité, un temps d'échange obligatoire sur l'Égalité	MDE Réseau référent·es	Sensibiliser et informer les agent·es	Un temps d'échange par an, un retour par temps d'échange (données, analyses...)
4. Sensibiliser sur l'Égalité à travers des temps de communication interne (campagne de com)	MDE Com interne	Sensibiliser et informer les agent·es	Cible : une campagne annuelle
5. Organiser un événement annuel de sensibilisation à l'Égalité à l'occasion du 8 mars	MDE DGSD	Sensibiliser et informer les agent·es	1 événement par an
6. Créer une charte départementale pour une communication inclusive à l'appui de la charte du Haut Conseil à l'Égalité	MDE DGA Dir Com Com interne Partenaires sociaux	Parvenir à une communication non-stéréotypée Acter la communication non-stéréotypée Encourager l'utilisation de la parole inclusive	Existence de la charte Taux de diffusion aux agent·es Cible : 100% Nombre de publications promouvant la charte
7. Sensibiliser au travers de reportages ou témoignages aux stéréotypes de genre dans le cadre professionnel	Com interne Réseau référent·es	Diminuer les stéréotypes de genre Favoriser la mixité de genre dans les professions	Nombre de reportages diffusés
8. Organiser avec la participation des élu·es, un café-débat annuel sur le thème de l'Égalité, en changeant de localisation à chaque édition et en invitant des expert·es (sociologues, historien·nes...)	MDE	Sensibiliser et informer les agent·es	Un café-débat par an



► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Déployer des actions de formation

**Constat et description** : Les formations proposées, qu'elles soient obligatoires ou non, sont primordiales pour assurer l'évolution de toutes et tous dans la même direction. Le souhait du Département est d'avancer sur un chemin commun, grâce à une culture commune et d'inclure chacun·e dans cette démarche.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Déployer en interne des temps de formation obligatoire à l'Égalité	IFM MDE Réseau Formation interne	Sensibiliser et informer les agent·es	Nombre d'agent·es formé·es, nombre d'actions de formation
2. Développer des formations visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail	IFM MDE Réseau Formation interne	Sensibiliser et former les agent·es à la question des violences sexistes et sexuelles au travail	Nombre d'agent·es formé·es
3. Présenter les outils de sensibilisation «Égalité» de la collectivité lors de la journée d'accueil des nouveaux·elles arrivant·es (SPOC, guide du recrutement, plan d'actions...)	DRH MDE	Sensibiliser et former les nouveaux·elles agent·es	Nombre de nouveaux·elles agent·es ayant reçu les outils lors de la journée d'accueil Cible : 100 %
4. Adapter systématiquement les actions de formation égalité aux agent·es en situation d'illectronisme, de handicap...	MDE IFM Réseau de formateur·ices Réseau de référent·es Groupe handicap	Sensibiliser et former les agent·es	Nombre d'actions adaptées et d'agent·es formé·es

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer l'Égalité femmes-hommes au cœur de la gestion des ressources humaines

## Garantir l'Égalité salariale

**Constat et description** : L'Égalité salariale entre les femmes et les hommes est définie par la loi et inscrite dans le Code du Travail depuis 1972. Cependant, les inégalités de salaire persistent. A quoi est-ce dû ? Les chiffres varient selon les années, les secteurs et le calcul (temps complet, temps partiel, etc), etc. En 2020, selon l'INSEE, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 28,5% en moyenne à celui des hommes. En EQTP, l'écart de salaire moyen dans la fonction publique est de 12,4% contre 16,8% dans le secteur privé. Dans ce domaine, le Département s'inscrit dans une démarche d'exemplarité, avec un écart de salaire ETPR (équivalents temps plein rémunérés) de 1,5% en 2019.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Identifier et analyser les écarts de rémunération entre les agentes et les agents, en distinguant le personnel titulaire et contractuel	DRH MDE Réseau Formation interne	Réduire les différences salariales entre les agent·es	Réduction de l'écart de rémunération, tendre à zéro (actuellement 1,5% en ETPR)
2. Adopter des mesures de traitement pour agir sur les écarts de rémunération	DRH MDE Réseau Formation interne	Réduire les différences salariales entre les agent·es	Réduction de l'écart de rémunération, tendre à zéro (actuellement 1,5% en ETPR)
3. Favoriser la titularisation des contractuell·es	DRH MDE		Nombre de titularisation/par genre/cat

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer l'Égalité femmes-hommes au cœur de la gestion des ressources humaines

## Garantir l'égal accès aux emplois et aux nominations

**Constat et description** : L'égal accès aux emplois et nominations est un axe majeur dans la lutte pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un levier de réduction des inégalités salariales, de représentation, de légitimité, etc. Il s'agit également de contrer le plafond de verre, soit les obstacles invisibles auxquels les femmes se confrontent pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées dans le cadre professionnel.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Mener des actions de sensibilisation en faveur de la mixité des métiers (mesurer par DGA)	DRH	Sensibiliser aux stéréotypes attachés à certaines professions	Nombre d'actions menées Données stats genrées par métier
2. Assurer une vigilance particulière au respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la politique d'avancement (avancement de grade et promotion interne)	DRH	Contribuer à la réduction des inégalités et des freins à l'avancement	Mixité/parité sur les avancements de grades et promotions internes effectives. Viser une répartition femmes-hommes des promotions équilibrée à échéance 2023.
3. Poursuivre et développer les actions de formation dans les filières et les cadres d'emploi genrés ainsi que dans l'accès aux postes à responsabilité	DRH	Lutter contre le plafond de verre	500 managers de proximité à former dans le cadre de « Progress » en priorité d'ici 2023.
4. Analyser les impacts du temps partiel sur le déroulement de carrière et mener des campagnes d'information	DRH	Travailler à la réduction des inégalités liées au temps partiel qui concerne le plus souvent des femmes	Organiser une campagne d'information sur les impacts du temps partiel sur la carrière, la paie et la retraite.

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer l'Égalité femmes-hommes au cœur de la gestion des ressources humaines

## Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

**Constat et description** : De même que le précédent, cet objectif est primordial pour garantir l'Égalité aux femmes qui, bien souvent, se retrouvent freinées dans leur carrière car elles endossent des responsabilités domestiques plus importantes : on parle de travail de care ou travail domestique (cf lexique). Ainsi, favoriser l'articulation entre les temps de vie est un enjeu essentiel, d'autant plus depuis la crise sanitaire qui a demandé un rééquilibrage de ces organisations.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Mettre en place une gestion plus souple du temps partiel en lien avec le développement du télétravail	DRH	Travailler à la réduction des inégalités liées au temps partiel qui concerne le plus souvent des femmes Prendre en compte le télétravail	Existence d'un aménagement du temps partiel, dans le cadre du télétravail
2. Appréhender dans la charte des temps la dimension genrée de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (Voir OS diversité). Mener une enquête de satisfaction (intégré dans le questionnaire annuel)	DRH	Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et privée	Signature, diffusion et application de la charte à horizon 2023
3. Etude sur la mise en œuvre d'une crèche départementale (interco ?) sur Mériadeck et sur la possibilité de réserver des places sur les territoires	DRH	Informier sur les prestations sociales pour éviter le non-recours	
4. Communiquer sur les prestations sociales fournies par le Département (guide numérique, mascaret, presta sociales, COS)	DRH	Sensibiliser et informer les agent·es	
5. Organiser une campagne d'information sur les impacts du congé parental sur la carrière, la paye et la retraite	DRH	Contribuer à la réduction des inégalités liées à la parentalité, qui concernent le plus souvent des femmes	Réalisation de la campagne
6. Etudier la possibilité de faciliter la garde d'enfant des agent·es			

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 2** : Placer l'Égalité femmes-hommes au cœur de la gestion des ressources humaines

## Prévenir et traiter les discriminations et les violences sexistes

**Constat et description** : Dans le dernier plan d'action, le Département a identifié la difficulté à recenser, identifier et sanctionner les actes de discrimination, de violence et de harcèlement dans le cadre professionnel car les personnes victimes ou témoins ne parlent pas ou peu. Pour y remédier, a été mise en place une cellule d'écoute externalisée dite CESAME ainsi que des temps de sensibilisation et/ou de formation à ces thématiques. Le Département entend poursuivre son engagement en ce sens.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Assurer le recueil et le traitement des alertes et signalements à caractère sexiste (SIRENE)	DRH	Recueillir et traiter les signalements des agents et agentes qui se sentent victime ou témoin pour lutter contre les situations de harcèlement, de discriminations ou de violence	Nombre de saisines sur une période donnée. Tendance à la hausse du nombre de saisines sur les premières années pour témoigner de la bonne connaissance par les agent-es du dispositif. Par la suite, un objectif chiffré portera sur le nombre de situations de harcèlement et de discrimination signalé.
2. Rendre compte de l'activité de la Cellule Externalisée d'Ecoute et de Soutien aux Managers et Agent-es (CESAME)	DRH	Lutter contre les risques psychosociaux liés au travail	Nombre d'appels et de saisines sur une période donnée. Cible : + 10 appels par an jusqu'en 2023 ; hausse attendue du nombre d'appels sur les premières années pour témoigner de la bonne connaissance par les agent-es du dispositif. Par la suite, un objectif chiffré portera sur le nombre de saisines (objectif de baisse dans le cadre du plan de prévention des risques psycho-sociaux).
3. Informer l'ensemble des agent-es, via Mascaret et d'autres supports, sur les dispositifs existants, leur fonctionnement.	MDE DRH	Ancrer les connaissances des dispositifs existants	Une publication sur Mascaret à faire remonter chaque semestre
4. Former les managers, les agent-es et les organisations syndicales aux dispositifs existants de protection et d'accompagnement dans le cadre du SPOC sur la prévention des discriminations	MDE DRH	Ancrer les connaissances des dispositifs existants	Taux de formations au SPOC

5. Rendre compte, chaque année, des dispositifs d'alerte et de signalement aux élu·es, aux services et aux OS	DGSD DRH	Rendre compte des actions de la collectivité Etre en conformité avec les dispositions légales, de l'AFNOR et celles fixées par la collectivité	Rapport d'activité annuel de la mission Renouvellement de la labellisation
6. Proposer une communication spécifique sur les violences sexuelles et sexistes			
7. Statut lanceur /lanceuse d'alerte (protection des agent·es) (à voir avec SIRENE ? )			

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 3** : Mobiliser les parties prenantes

## Organiser et animer la gouvernance de la démarche

**Constat et description** : La démarche de la MDE doit être présentée aux parties prenantes pour les tenir informer des évolutions et des actions mises en place.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Instaurer des temps d'arbitrage auprès des élu·es pour la mise en œuvre du plan d'actions	MDE	Démarche de co-construction du plan d'actions	Nombre de réunions par an
2. Instaurer des temps de concertation auprès des DGA pour la mise en œuvre du plan d'actions	MDE Réseau référent·es	Démarche de co-construction du plan d'actions	Nombre de contributions
3. Informer et impliquer les organisations syndicales sur la mise en œuvre du plan d'actions, notamment dans le cadre de l'Agenda Social	MDE DRH	Démarche de co-construction du plan d'actions	Nombre de réunions organisées avec les OS Nombre de participations en instance paritaire
4. Présenter chaque année le rapport d'activités de la Mission Diversité-Égalité auprès des élu·es, des directions et des organisations syndicales	MDE	Rendre compte des actions de la Mission Diversité-Égalité	Présentation annuelle
5. Présenter chaque année un bilan intermédiaire de suivi du label égalité de l'AFNOR auprès des élu·es, des directions et des organisations syndicales en lien avec l'objectif 8.	MDE	Rendre compte des actions de la Mission Diversité-Égalité Maintenir la labellisation	Présentation annuelle
6. Présenter chaque année les actions du Plan d'actions qui s'inscrivent dans le PAD	DGSD MDE	Rendre compte des actions de la Mission Diversité-Égalité	Présentation annuelle

► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 3** : Mobiliser les parties prenantes

## Déployer et animer un réseau de référent-es et correspondant-es

**Constat et description** : Avec l'évolution de la MEFH à la MDE, la collectivité a décidé de déployer un réseau plus large de référent-es et correspondant-es. Le but étant de faire le relai entre les différents services et la MDE, témoignant d'une volonté croissante de prendre en compte transversalement les enjeux que la Mission porte.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Formaliser le rôle des correspondant-es et référent-es au travers d'une lettre de mission	MDE	Clarifier et unifier le rôle et les attendus des correspondant-es et référent-es	Nombre de référent-es et correspondant-es Cible : 5 référent-es pilotes désigné-es et 100 correspondant-es désigné-es
2. Former les référent-es et correspondant-es Diversité Égalité	MDE	Constituer un référentiel commun de connaissances	Nombre de formations organisées Taux de participation à chaque formation Cible : 100%
3. Animer et accompagner le réseau des référent-es et correspondant-es dans la mise en œuvre des actions diversité-égalité : organisation de réunions, mise à disposition d'outils, de supports, d'informations...	MDE DRH	Faciliter la mise en œuvre des actions et le rôle des correspondant-es et référent-es	Nombre de Cotech organisés
4. Animer une communauté intranet avec les référent-es et correspondant-es pour retrouver en un lieu unique les ressources documentaires, les documents de travail à partager, les actualités du réseau, un espace «forum»	MDE DGSD	Faciliter la communication et le transfert de documents et supports Créer une cohésion entre les référent-es et correspondant-es	Existence de la communauté Nombre de publications
5. Alimenter le plan d'actions à l'appui des remontées d'information, des demandes, des besoins du réseau Diversité-Égalité	MDE Réseau Diversité-Égalité	Adapter les actions de la collectivité en fonction des demandes et besoins	Liste d'actions mises en place suite aux remontées d'information
6. Proposer chaque année une journée du réseau Diversité-Égalité sous la forme d'ateliers, de conférence-débat en présence des élu-es, d'intervenant-es et d'expert-es	MDE Réseau Diversité-Égalité	Fédérer, informer et former le réseau Diversité-Égalité	Une journée par an Taux de participation Cible : 100% du réseau



► **AXE 1 (INTERNE)** : Promouvoir l'Égalité femmes-hommes au sein du Département

► **THÈME 3** : Mobiliser les parties prenantes

## Engager le Département dans une démarche certifiante

**Constat et description** : Le Département va produire des actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes. Il faut alors évaluer ses actions pour analyser leur impact de long terme et aider à les mettre en place.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Mettre en place des outils d'évaluation et de suivi des actions d'amélioration	MDE DRH DCT	Production d'indicateurs de mise en œuvre du plan d'action départemental	
2. Poursuivre la production de données générées dans tous les domaines internes	DRH		
3. Produire et analyser les données nécessaires à la réalisation du rapport annuel sur la situation en matière d'Égalité femmes-hommes			
4. Suivre et analyser la cartographie des risques	DCT		

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Défendre et soutenir la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes

**Constat et description** : Le Département s'engage à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes auprès de tous les Girondins et de toutes les Girondines sur l'ensemble du territoire.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Diffuser des campagnes publiques de sensibilisation à l'Égalité entre les femmes et les hommes	Dir com MDE	Contribuer à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes	Réalisation d'une campagne annuelle
2. Mener des actions de communication pour déconstruire les stéréotypes liés aux métiers genrés (métiers d'entretien, BTP, aide à domicile, espaces verts...)	Dir com MDE	Favoriser la mixité professionnelle	Une campagne annuelle
3. Organiser chaque année un événement à l'occasion du 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes)	MDE Dir Com	Rendre visible la cause des droits des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes	Un événement par an
4. Poursuivre la démarche paritaire concernant l'attribution de noms effectuée par le Département (bâtiments, salles de réunion, collèges...)	DRH MDE	Rendre visibles des figures féminines	Nombre de noms attribués. Cible: 50% féminin, 50% masculin
5. Développer au sein du réseau Biblio-Gironde des temps d'échanges et de sensibilisation concernant l'Égalité	DGAC MDE	Sensibiliser à l'Égalité	Liste des temps d'échange effectués Nombre de participant-es
6. Concevoir un support (dépliant, flyer, affiche...) de sensibilisation pour une diffusion dans les manifestations organisées et/ou soutenues par le Département (Scènes d'été, manifestations sportives...)	Dir com MDE DGA	Sensibiliser les Girondin-es Montrer l'engagement du Département	Liste des thèmes abordés Listes des manifestations concernées
7. Promouvoir la charte départementale pour une communication inclusive auprès des partenaires	Dir com MDE	Parvenir à une communication non-stéréotypée Acter la communication non-stéréotypée Encourager l'utilisation de la parole inclusive	Liste de partenaires ayant signé la charte
8. Renforcer l'accompagnement des familles monoparentales en situation de précarité : attribution prioritaires de logements sociaux, pondération des aides départementales si possible, accompagnement social et professionnel spécifique	DGAS DRH DGAT	Meilleure autonomie et conditions de vie et d'insertion	

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 1** : Partager une culture commune

## Poursuivre et étendre le travail d'éducation entre les filles et les garçons

**Constat et description** : Les stéréotypes qui donnent lieu aux inégalités sont intériorisés par tous et toutes dès le plus jeune âge. C'est pour cela que le Département s'engage à lutter contre les stéréotypes auprès des jeunes Girondin·es.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Soutenir les actions de sensibilisation aux métiers genrés dans les périodes d'orientation et de formation	DGAJ MDE	Diminuer l'impact des stéréotypes de sexe sur le choix de formation et d'orientation	Liste des actions menées
2. Organiser un temps de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge	MDE Dir Com Com interne	Sensibiliser et informer les professionnel·les, les partenaires, les Girondin·es	1 action par an
3. Poursuivre la démarche stratégique pour une organisation spatiale égalitaire entre les filles et les garçons dans les collèges de Gironde	DGAJ DGAS DGAC DGAT	Favoriser la mixité entre les filles et les garçons dans les collèges Lutter contre l'ancrage des inégalités filles-garçons et des stéréotypes sexués dès le collège	Liste des collèges concernés
4. Accompagner la commission égalité fille-garçon du Conseil Départemental des jeunes	DGAJ	Représenter paritativement les filles et les garçons Favoriser la participation et prise de décision des jeunes filles dès le plus jeune âge	Création du binôme et de la commission chaque année au CDJ
5. Mettre en place des projets autour de la question d'Égalité entre les filles et les garçons	DGAJ MDE	Sensibiliser aux enjeux de l'égalité dès le plus jeune âge	Liste des projets mis en place
6. Etudier la possibilité d'une mise à disposition de produits menstruels dans les collèges	DGAJ MDE	Lutter contre la précarité menstruelle.	Résultats de cette étude

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 2** : Encourager les initiatives locales

## Mettre en place des mesures favorisant un budget sensible au genre

Constat et description : Intégrer l'enjeu de l'Égalité dans les politiques budgétaires est une action complexe à mettre en œuvre mais qui a des conséquences positives.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Porter une attention particulière aux associations qui œuvrent en faveur de l'Égalité femmes-hommes	DGA MDE	Soutenir le développement de projets associatifs en faveur de l'Égalité	Liste des associations
2. Instaurer une culture commune en incitant les directions à prendre en compte l'Égalité femmes-hommes dans leurs actions	MDE DGSD DGA	Inciter les directions à prendre en compte l'Égalité femmes-hommes dans leur financement	Liste des actions et montant alloué
3. Mener une démarche en faveur d'un budget sensible au genre, en lien avec le projet du budget résilience.	DRH DGSD	Produire une analyse sur la faisabilité d'un budget sensible au genre et les actions possibles	Compte-rendu de la réflexion puis résultat du diagnostic
4. Dans le cadre du budget participatif, accompagner les projets retenus dédiés à l'Égalité	MDE	Mettre en valeur les projets dédiés	Liste des projets accompagnés

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 2** : Encourager les initiatives locales

## Soutenir les initiatives sur le territoire

**Constat et description** : Développer un réseau sur l'ensemble du territoire avec des partenaires clés est essentiel pour mettre en place une politique d'Égalité au plus proches des Girondines et des Girondins.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Intégrer une clause présentant les obligations légales et les interdictions de soumissionner liées aux obligations et au non-respect des politiques d'Égalité	DRH	Veiller au respect des obligations légales imposées aux entreprises en matière d'Égalité professionnelle	Existence de la clause
2. Diffuser la Charte Européenne pour l'Égalité auprès des collectivités locales de Gironde et les accompagner dans sa signature	MDE Cabinets DGAS Dir Com Gironde Ressources	Familiariser les collectivités locales avec la Charte et «dédramatiser» la difficulté de la démarche	Nombre de communes signataires de la charte par an
3. Soutenir des projets favorisant la mixité et l'utilisation paritaire des infrastructures publiques (marches exploratoires, accès aux installations et manifestations sportives, culturelles...)	DGAJ DGAT DGAC Associations Collectivités	Accompagner les acteur·rices pour une utilisation égalitaire des infrastructures publiques	Liste des projets soutenus
4. Encourager et promouvoir l'insertion, la formation professionnelle, l'emploi des femmes et la création d'entreprise	DGAS	Favoriser l'insertion sociale et économique des femmes	Liste des actions menées
5. Organiser une action de sensibilisation pour une responsabilité partagée entre les femmes et les hommes dans la prise en charge des personnes dépendantes, handicapées et/ou âgées	DGAS	Contribuer à la réduction de la charge mentale et mettre en avant la reconnaissance des aidant·es Contribuer à l'inclusion sociale et professionnelle des aidant·es	Réalisation d'une action annuelle de sensibilisation sur ce sujet
6. Mener une réflexion sur la reconnaissance sociale et financière des personnes aidantes sans activité ou à temps partiel afin de préconiser des mesures palliatives	DGAS DRH	Réfléchir à une juste contribution au salaire des aidant·es et à leur reconnaissance sociale	Compte rendu de la réflexion
7. Mener une réflexion avec les associations sur la fourniture gratuite de protection périodiques au sein des collèges.	MDE	Lutter contre la précarité menstruelle des jeunes Sensibiliser aux menstruations	
8. Soutenir les actions de sensibilisation à l'accès au soin et à la santé des femmes, en partenariat avec les acteur·rices du territoire (soins gynécologiques, contraception, pathologies, violences obstétricales...)	DGAS MDE	Faciliter l'accès au soin pour les femmes	Liste des actions menées

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 2** : Encourager les initiatives locales

## Garantir l'Égalité dans l'accueil, les activités sportives, culturelles et associatives

**Constat et description** : L'Égalité entre les femmes et les hommes n'est pas à atteindre seulement dans le domaine professionnel mais également dans celui de la culture, du sport et des associations. Avec l'ancien plan d'action, le Département s'est déjà beaucoup impliqué dans ces domaines et renouvelle ses engagements.

Actions	Pilotage	Résultats attendus	Indicateur de suivi/mesure
1. Promouvoir et respecter l'égal accès aux clubs, associations culturelles et sportives, compétitions et manifestations	DGAJ Dir Com DGAC	Favoriser un accès égalitaire aux loisirs et aux activités associatives soutenues par le Département	
2. Encourager les associations partenaires à développer des actions accessibles à tous et toutes	DGAS DGAJ DGAC	Favoriser un accès égalitaire aux activités associatives	Liste des associations partenaires mettant en place le processus
3. Promouvoir des actions valorisant des pratiques aujourd'hui minoritaires (exemples danseur hommes, footballeuses, lutteuses, sportives trans...) et visant à supprimer les stéréotypes	DGAS DGAJ DGAC		

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 3** : Prévenir et lutter contre les violences

## Poursuivre l'accueil et la prise en charge en proximité des femmes victimes

**Constat et description** : En Gironde, 1 150 agentes et agents du Département sont à l'écoute des Girondines et des Girondins au sein des 36 Maisons des Solidarités et de leurs antennes pour les aider à anticiper ou dépasser les difficultés sociales et administratives, d'ordre personnel ou familial, faciliter leur insertion, mais aussi pour prévenir et promouvoir leur santé dans le cadre des compétences du Département. Ainsi, dès l'accueil mais aussi à l'occasion d'entretiens avec les assistant-es de service social, les conseillers et conseillères en économie sociale et familiale, les éducateurs et éducatrices spécialisées ou les chargé-es d'insertion, les possibilités de déceler les situations de fragilité et d'aborder d'éventuelles violences subies par les femmes victimes de leur conjoint ou par leur enfant sont multiples. De la même manière, l'écoute et la vigilance des professionnel·les de santé départementaux facilitent le repérage et le suivi. Chaque jour, les services départementaux accompagnent ainsi ces femmes et enfants victimes. En lien avec les autorités compétentes et les partenaires associatifs, ils recherchent les solutions indispensables à leur protection et à la réalisation de nouveaux projets de vie. Durant les cinq prochaines années, le Département poursuivra la sensibilisation et la formation de ses agentes et agents et renforcera son implication au côté des partenaires afin d'améliorer en continu le repérage, la prise en charge des victimes et de renforcer l'accès à l'information et au droit sur tous les territoires.

Actions	Pilotage
<b>Repérer, accueillir, orienter et accompagner</b>	
Simplifier et améliorer les différentes étapes de prise en charge en lien avec les partenaires spécialisés	
1.Établir un protocole d'accueil et d'orientation partagé par l'ensemble des Maisons du Département des Solidarités et antennes départementales	
2.Proposer de financer l'achat de Téléphones Grave Danger	MDE
3.Accompagner financièrement la présence de travailleurs sociaux au sein des services de gendarmerie et de police girondins, laquelle permet notamment de faciliter l'approche partenariale dans l'accompagnement des victimes sur l'ensemble du territoire girondin	DGAS
<b>Renforcer la formation et la sensibilisation des professionnel·les en l'adaptant aux différents métier</b>	
4.Développer et renouveler régulièrement les formations spécifiques pour les agent·es d'accueil, du travail social, les professionnel·les de santé et du médico-social	
5.Faciliter l'échange de pratique et les temps de formations groupés entre professionnel·les départementaux et avec les partenaires ; permettre l'appropriation d'une culture commune par tous les professionnel·les au contact des publics suivis par le Département (prévention spécialisée, SAAD, TIS, ...)	MDE DGAS
6.Proposer des kits ressources pour les professionnel·les de terrain	

---

**Faciliter le repérage des situations de violence concernant les femmes en situation de handicap et les femmes âgées**

---

7.S'appuyer sur le dispositif global du Département de lutte contre les maltraitances des personnes âgées ou en situation de handicap, y compris au sein des établissements

- ▶ Déployer et faire connaître la nouvelle Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes pour les Adultes en situation de vulnérabilité (CRIPA), rattachée à la plateforme d'accueil autonomie
- ▶ Proposer la création d'un comité de coordination de tous les acteurs institutionnels et associatifs œuvrant contre les maltraitances faites aux âgés (Département, ARS, Préfecture, Associations et établissements) ainsi que la mise en place d'une plateforme numérique de signalement commune à l'ensemble de ces acteurs permettant des réponses concertées

8.Conduire, au côté de l'Etat et des différents partenaires une expérimentation permettant de mieux prendre en charge les femmes avec un handicap victimes de violences en incluant les possibilités d'aides financières et la déconjugalisation de l'AAH

---

**Faciliter l'accès aux services et au droit des personnes géographiquement isolées**

---

9.Poursuivre le financement de permanences d'accueil, d'écoute et du conseil juridique sur les territoires

10.Renforcer le maillage des MDS et antennes départementales en s'appuyant sur le projet de Maison Mobile des solidarités

---

**Faciliter l'accès au soin et le suivi des victimes**

---

11.Accompagner les victimes à travers les missions de santé du Département : PMI (suivi des femmes enceintes, des nourrissons et des jeunes enfants), Centres de santé sexuelle (Ex CPEF), accompagnement des adultes en situation de précarité, CeGIDD

12.Coordonner le parcours de soin avec les partenaires : hôpitaux (CAUVA), professionnel·les de santé et associations

13.Financer les partenaires associatifs contribuant à une offre de soins pluridisciplinaire permettant une reconstruction psychologique et physique

---

**Renforcer l'accompagnement social et faciliter l'insertion socio-professionnelle**

---

14.Poursuivre les accompagnements renforcés pour favoriser l'autonomie des personnes victimes de violences : accès aux droits, à la formation, à l'emploi, au logement...

15.Soutenir et mobiliser les acteurs du développement social afin de renforcer le pouvoir d'agir des femmes victimes, à travers des actions individuelles et collectives, y compris culturelles et sportives

16.Poursuivre les partenariats avec les acteurs associatifs proposant des accompagnements spécialisés des femmes victimes et de leur enfant

---

MDE  
DGAS

MDE  
DGAS



► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 3** : Prévenir et lutter contre les violences

## Prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les enfants : accompagner et protéger

**Constat et description** : En France, près de 400 000 enfants vivent dans des familles où se déroulent des violences conjugales, selon un rapport du Haut-Commissariat à l'Égalité femmes-hommes de juin 2021. Cette exposition à la violence peut engendrer de nombreux troubles, notamment de santé, psychiques, émotionnels ou scolaires, et avoir des conséquences sur le développement de l'enfant. A travers ses missions de protection de l'enfance, assurées en Gironde par 1 900 agentes et agents, la collectivité départementale se mobilise afin de répondre aux besoins particuliers de ces enfants co-victimes en prenant en compte leur environnement social et familial. Aussi, suite au Grenelle des violences conjugales de 2019, le Département travaille avec l'Etat à l'amélioration de la prise en compte de ces derniers en facilitant notamment la coordination des différents partenaires.

Actions	Pilotage
1. Recueillir et évaluer les informations préoccupantes de façon spécifique	
2. Faciliter, pour les professionnel.le.s chargés d'instruire les informations préoccupantes, la prise en considération de l'impact des situations de violences sur la parentalité afin de protéger aussi la mère victime	
3. Renforcer les prises en charge particulières, permettre la mise à l'abri des mineurs victimes de violences ainsi que l'accompagnement des familles	
4. Soutenir les associations œuvrant pour l'accompagnement de la mère et de son enfant	
5. Améliorer le recueil de la parole de l'enfant en tenant compte de son âge et du degré d'exposition	
6. Faciliter la prise en charge de l'impact psycho-traumatique des violences conjugales sur la santé des enfants. Travailler avec le secteur sanitaire pour établir des bilans et favoriser la prise en soin des enfants co-victimes si nécessaire	MDE DGAS
7. Poursuivre les actions d'aide à la parentalité au sein des services de PMI et au sein des structures d'animation de la vie sociale partenaires du Département	
8. Mettre en œuvre le plan d'actions qui sera issu du groupe de travail actuellement co-piloté avec l'Etat et incluant différents partenaires concernant l'impact sur les enfants victimes de violences conjugales	
9. Dans le cadre de ce travail partenarial, définir un protocole permettant d'améliorer l'accompagnement des enfants victimes d'un féminicide	

► **AXE 2 (EXTERNE)** : Agir pour une Gironde exemplaire en matière d'Égalité et de lutte contre les violences

► **THÈME 3** : Prévenir et lutter contre les violences

## Renforcer la prévention et les actions de sensibilisation

**Constat et description** : Parce que la lutte contre les violences conjugales se heurte encore à de nombreux tabous et pour contribuer à libérer la parole des femmes et des enfants victimes, le Département poursuivra ses actions de communication et de sensibilisation collectives et individuelles. Afin de prévenir les risques, l'Égalité entre les femmes et les hommes demeurera un objectif majeur dont la collectivité départementale continuera d'encourager l'appropriation et la promotion par ses partenaires. Des actions spécifiques continueront d'être portées et soutenues en direction des plus jeunes.

Actions	Pilotage
<b>Renforcer la communication et soutenir les événements girondins</b>	
1. Proposer des événements réguliers pour accroître la sensibilisation des agent-es, des partenaires et du grand public	MDE
2. Participer et soutenir les événements girondins : cérémonies d'hommage, actions collectives de sensibilisation, journées de concertation et de réflexion	DGAS
<b>Multiplier les actions de prévention auprès des jeunes girondins</b>	
3. Accompagner les collégiennes et les collégiens à promouvoir le respect entre personnes et l'Égalité entre les filles et les garçons, notamment à travers les actions collectives d'éducation à la santé sexuelle en direction des classes de 3ème, les appels à projet de citoyenneté active dans les collèges et les travaux du Conseil Départemental des Jeunes	MDE DGAS
4. Poursuivre des actions individualisées ou collectives de prévention et de sensibilisation aux risques de violences dans le cadre des missions de santé sexuelle et de prévention spécialisée	
<b>Accompagner les partenaires institutionnels et associatifs</b>	
5. Poursuivre les Appels à Initiatives Locales de Développement Social à destination des Centres sociaux, des Espaces de Vie Sociale et des associations contribuant notamment à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes	
6. Soutenir et animer le réseau des partenaires associatifs contribuant à la lutte contre les violences conjugales	
7. Soutenir les acteurs exerçant, en direction des plus démunis, des actions de médiation sociale et facilitant l'accès au soin et droit, au côté du Département	MDE
8. Accompagner et encourager toutes les associations, y compris sportives, à promouvoir l'Égalité femmes-hommes	DGAS
9. Accompagner les associations engagées dans la lutte contre les discriminations liées au genre dans le développement et la mise en place de leurs actions	
10. Participer au travail de repérage et de statistique de l'Observatoire Régional des violences sexuelles et sexistes en Nouvelle-Aquitaine	



