



2024

SOMMAIRE

03

Editorial de la Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes

04

Introduction

05

Données RH :

- Effectif sur emploi permanent
- Effectif par catégorie
- Effectif par filières
- Temps partiel
- Temps non complet
- Congé paternité et parental
- Télétravail
- Rémunération

12

Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des agents de la collectivité

14

Les perspectives 2025

15

Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des usagers et des partenaires

16

Les perspectives 2025

19

Conclusion

EDITORIAL

Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un enjeu essentiel et qui nous concerne tous. Ainsi le Département du Pas-de-Calais s'est engagé activement, il y a huit ans, à porter une politique publique tournée vers cet enjeu et a développé des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, aussi bien en direction des habitants du Département que de ses agents qui œuvrent au quotidien.

Le projet de mandat, au travers des pactes des solidarités humaines et des réussites citoyennes, a intégré cette notion d'égalité femmes-hommes. Dans ce cadre et de manière transversale, des actions et des projets sont menés au quotidien pour lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes, améliorer l'insertion dans l'emploi des femmes, lutter contre toutes formes de violence, ...

En 2024, j'ai souhaité que l'engagement se poursuive au travers de la mise en actions d'un nouveau plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026, qui est inspiré de ce rapport de situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. J'ai également proposé d'adhérer au CORIF, qui est un partenaire inspirant sur cette thématique.

En parallèle, le Département est engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes par le biais du plan cadre multi partenarial et par la signature d'une délibération cadre intitulée "promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le Pas-de-Calais".

Ces différents engagements ponctuent notre action et nous permettent d'avancer vers nos objectifs de diminution des inégalités. Ils sont les garants de notre volonté de rester vigilant(e)s car l'égalité entre les femmes et les hommes est essentielle pour une société plus juste et pour mieux vivre ensemble.

L'objectif du Département du Pas-de-Calais reste de faire progresser l'égalité, avec détermination et implication.

Laurence LOUCHAERT, Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes



INTRODUCTION

Depuis la signature de la « Charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale », en 2017, **le Département du Pas-de-Calais est engagé dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.**

Pour rappel, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a donné lieu à la création de l'article L.3311-3 du code général des collectivités territoriales, qui dispose que, préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce dernier réunit des indicateurs genrés, recueillis par la direction des ressources humaines, relatifs aux conditions d'emploi, au temps de travail, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il comporte également un volet relatif aux politiques d'égalité menées par le Département à destination des usagers, des partenaires et des agents de la collectivité.

A partir de ce bilan, et en application de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP) doit être élaboré et mis en œuvre.

Ainsi, pour la période allant de 2024 à 2026. Un deuxième PPEP a été engagé au sein de la collectivité. Il comprend notamment des mesures destinées à réduire les écarts constatés concernant les rémunérations, l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres, grades et emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et les actions réalisées sont portées par l'ensemble de la collectivité mais également par un réseau de référents volontaires engagés et moteurs, issus de différents pôles, métiers et territoires.

Le présent rapport présente l'évolution des indicateurs, un état des lieux des actions menées au cours de l'année 2024 et celles qui sont engagées en 2025.

Il représente un véritable outil d'aide à la décision en termes de ressources humaines comme sur les politiques menées.

LES DONNÉES RH

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, prévoit une présentation de la politique des ressources humaines du Département comprenant notamment des données genrées relatives :

- aux conditions générales d'emploi,
- au temps de travail,
- aux conditions de travail,
- à la rémunération,
- à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Comme prévu dans l'article 2 de ce même décret, ces données sont extraites du rapport social unique 2024, sur la base d'équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT

	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes en 2024	Pourcentage de femmes en 2023
Fonctionnaires	2841	1722	4563	62,3%	60,8%
Contractuels	364	133	497	73,2%	72,9%
Total effectif emploi permanent	3205	1855	5060	63,3%	61,9%
Assistants familiaux	1594	179	1773	89,9%	91,4%
Total	4799	2034	6833	70,2%	70%

 Le nombre de fonctionnaires et de contractuels (effectif sur emploi permanent) en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en 2024 s'élève à **5060 agents**, avec un **taux de féminisation de 63,3%**.

Ce taux a augmenté en 2024 et est légèrement supérieur au taux de la fonction publique territoriale (61% en 2023).

En ajoutant les assistants familiaux en ETPR, au nombre de 1773, dont 1594 femmes, le taux de féminisation des agents du Département passerait à **70,2%**.

EFFECTIF PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes en 2024	Pourcentage de femmes en 2023
Catégorie A	1417	295	82,8%	82,8%
Catégorie B	398	258	60,7%	60,3%
Catégorie C	1390	1302	51,6%	49,8%
Total	3205	1855	63,3%	61,9%

 Dans cette répartition du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels) sur emploi permanent, on constate :

- un quasi équilibre de la répartition femmes-hommes dans les postes de catégorie C ;
- une sur-représentation des femmes par rapport aux hommes dans les postes de catégorie A (**82,8%**) ;
- à noter qu'au niveau des postes de l'encadrement supérieur (direction générale des services, directions générales adjointes, secrétariats généraux, direction et direction adjointes) les femmes représentent **35%**. En revanche, si nous prenons en considération l'ensemble des postes avec encadrement (chef(fe)s de service, de bureaux, de sections, ...), le taux de féminisation grimpe cette fois à **60%** (258 femmes et 172 hommes).

EFFECTIF DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes en 2024
Direction générale	1	4	20%
Secrétariats généraux	0	4	0%
Directions et directions adjointes	18	27	40%
Total	19	35	35%

EFFECTIF PAR FILIERES

	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes 2024	Pourcentage de femmes 2023
Filière administrative	1242	281	81,5%	80,6%
Filière technique	838	1472	36,3%	34,4%
Filière culturelle	66	33	66,7%	63,5%
Filière sportive	0	0	0	0
Filière sociale	699	44	94,1%	94,8%
Filière médico-sociale	335	11	96,8%	96,6%
Filière médico-technique	9	7	56,3%	75%
Filière animation	16	7	69,6%	52,9%
Total	3205	1855	63,3%	61,9%

 Certaines filières sont encore très genrées :

- les filières administrative (**81,5%**), sociale (**94,1%**) et médico-sociale (**96,8%**) sont majoritairement féminisées. Une légère inflexion est néanmoins observée dans la filière sociale.
- la filière technique, quant à elle, compte presque deux fois plus d'hommes. Les femmes ne représentent que **36,3%** des effectifs avec toutefois une légère augmentation par rapport à 2023 ;
- les filières culturelle et animation se sont féminisées alors que la filière médico-technique tend vers l'équilibre.

TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet.

Pour rappel, le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou aux personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation n'est, quant à lui, accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

Catégorie	Genre	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total 2024	Total 2023
Catégorie A	Femmes	98	251	349	346
	Hommes	0	6	6	7
Catégorie B	Femmes	18	71	89	91
	Hommes	0	4	4	5
Catégorie C	Femmes	42	103	145	148
	Hommes	8	6	14	23

 En 2024, sur l'ensemble des agents en emploi permanent :

- **24,6%** des femmes et **2%** des hommes de catégorie A sont en temps partiel ;
- **22,4%** des femmes et **1,5%** des hommes de catégorie B sont en temps partiel ;
- **10,4%** des femmes et **1%** des hommes de catégorie C sont en temps partiel.
- Au total, **12%** des agents en emploi permanent sont en temps partiel.

A noter également que **96%** des agents en temps partiel sont des femmes (**94,3% en 2023**).

De même, sur l'ensemble des agents femmes du Département, **18,2%** étaient en temps partiel, en 2024 contre **19,3% en 2023**.

Une action du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle est en cours de mise en œuvre et permettra de communiquer auprès des agents sur l'impact du temps partiel, tant sur la carrière que sur la retraite.

TEMPS NON COMPLET

Un emploi à temps non complet est créé par l'assemblée délibérante et se caractérise par une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures. Il se distingue du temps partiel, choisi par l'agent.

Catégorie	Genre	Temps non complet
Catégorie A	Femmes	4
	Hommes	0
Catégorie C	Femmes	29
	Hommes	3

➤ Les femmes sont nettement majoritaires parmi les agents à temps non complet (**91,6%**). On peut remarquer toutefois une baisse importante du nombre de femmes concernées (**68,9%**) entre 2023 et 2024. Cette baisse s'explique notamment par l'augmentation du temps de travail des agents de propreté, auxquels il a été donné le choix de passer à temps complet à compter de 2024.

CONGE PATERNITE ET CONGE PARENTAL

Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels), par catégorie, ayant pris un **congé paternité** :

	2024	2023
Catégorie A	4	3
Catégorie B	7	3
Catégorie C	29	31

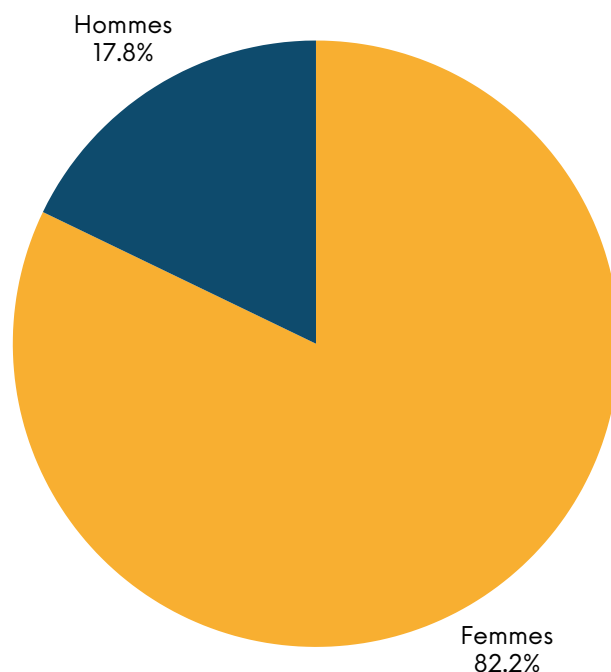
➤ Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est accordé au père à la naissance de l'enfant, pour une durée de 25 jours. A l'avenir, cet indicateur sera mis en corrélation avec le nombre de naissances enregistrées.

LE TELETRAVAIL

Au 31 décembre 2024, 2454 agents étaient en télétravail, dont **82,2%** de femmes, soit près de 19 points de plus que la représentation des femmes au Département (63,3%). Pour autant, ce taux n'implique pas une baisse du nombre de femmes en temps partiel. Il s'explique par le surnombre des femmes dans les métiers qui sont dits "télétravaillables" (filière administrative, filière sociale, ...).

Cette sur-représentation des femmes en télétravail n'est pas l'apanage des collectivités. A ce sujet, le Haut Conseil à l'Egalité recommande de mettre en place un outil statistique national avec des données genrées quantitatives et qualitatives sur le télétravail et de sensibiliser aux impacts genrés du télétravail.

Plus d'info via cette adresse : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/travaux-du-hce/article/rapport-pour-une-mise-en-oeuvre-du-teletravail-soucieuse-de-l-egalite-entre-les>



REMUNERATION

Méthode de calcul :

Le salaire brut moyen annuel correspond au traitement indiciaire auquel s'ajoutent : NBI, indemnité de résidence, supplément familial, régime indemnitaire, primes, indemnités et heures supplémentaires / complémentaires. Les données relatives aux temps partiels ont été redressées (prise en compte du salaire à hauteur de 100%).

SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES FONCTIONNAIRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR) :

FONCTIONNAIRES	Salaire brut moyen annuel des hommes en ETPR	Salaire brut moyen annuel des femmes en ETPR	Différence
TOTAL	38466	39968	+3,76% en faveur des femmes

➤ Chez les fonctionnaires, sur l'ensemble des filières, le salaire brut moyen annuel des femmes ressort légèrement supérieur à celui des hommes (**+3,76%**). Cet écart en faveur des femmes est moindre qu'en 2023 car le calcul n'avait pas été effectué sans prendre en compte le supplément familial de traitement (SFT).

SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN DES CONTRACTUELS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR) :

CONTRACTUELS	Salaire brut moyen annuel des hommes en ETPR	Salaire brut moyen annuel des femmes en ETPR	Différence
TOTAL	40565	37797	+6,82% en faveur des hommes

➤ En revanche, la situation des agents contractuels fait état d'un écart de **6,82%** en faveur des hommes.

Il apparaît que cette différence de 2768 € s'explique notamment par la sur-représentation des femmes contractuelles dans les filières sociale et médico-sociale, filières au sein desquelles les traitements indiciaires et le régime indemnitaire demeurent plus faibles que dans les filières technique et administrative de catégorie A.

A cela s'ajoute un âge de recrutement en général plus jeune dans la filière sociale, notamment pour les assistants socio-éducatifs, que dans les autres filières.

En 2026 et dans le cadre du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, une étude plus fine sera menée sur les écarts de rémunération entre les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents, au sein de la collectivité.

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ EN 2024

Lutter contre les stéréotypes



De nombreuses actions de sensibilisation sont proposées à l'ensemble des agents du Département. Ainsi, un module de formation à distance sur la lutte contre les stéréotypes est accessible depuis le portail formation de l'Intranet. En 2024, 83 agents ont pu être sensibilisés par ce biais.

Cette sensibilisation est développée à travers une formation en présentiel d'une durée de 3 heures, dont les objectifs sont les suivants :

- reconnaître les stéréotypes pour mieux les dépasser ;
- être en mesure d'identifier les éventuelles différences de traitement pouvant exister entre les femmes et les hommes ;
- prendre conscience de ses propres stéréotypes.

En 2024, ce sont 165 personnes formées.

Les jeunes en service civique et les nouveaux apprentis de la collectivité ont pu bénéficier d'une sensibilisation à la thématique lors de leur journée d'intégration. Enfin, les intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie (ISCG) ont également suivi une sensibilisation d'une demi-journée.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



Le dispositif de signalement harcèlement, discrimination, violence (HDV) permet aux agents de signaler par mail ou téléphone des faits de harcèlement, discrimination ou violence, qu'ils soient victimes ou témoins.

En 2024, 18 saisines ont été réalisées, 5 en lien avec des violences sexistes et sexuelles. Trois saisines concernant le même auteur ont fait l'objet d'une condamnation pénale et d'une procédure disciplinaire .

A l'occasion du 25 novembre 2024, une nouvelle communication sur le dispositif a été effectuée sur Intranet et a permis de faire un focus sur le rôle des référents égalité femmes-hommes et sur les sanctions prises pour les auteurs de violence sexistes et sexuelles au sein de la collectivité.

Tout comme la lutte contre les stéréotypes, une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est proposée à l'ensemble des agents de la collectivité. En 2024, 40 agents ont participé à ces formations, en présentiel.

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ EN 2024

Lutter contre les stéréotypes dans l'emploi



Pour la première fois, dans le cadre du décret n°2024-802 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, le Département du Pas-de-Calais a publié son Index en matière d'égalité professionnelle. Le score obtenu est de 85/100 supérieur au seuil fixé de 75/100. Sa diffusion permet de sensibiliser sur les stéréotypes dans l'emploi, au sein de la collectivité.

Porter la thématique au plus près



En 2024, l'accent a été mis sur l'animation du réseau des référents égalité femmes-hommes de la collectivité. De nouveaux volontaires ont rejoint le réseau, ce qui a permis d'atteindre un nombre d'une trentaine de personnes mobilisées. Afin de porter et de reconnaître cet engagement, la directrice générale des services, a signé une lettre de mission, qui a été adressée aux référents.

LES PERSPECTIVES 2025

Dans la continuité des actions déjà portées à destination de ses agents, le Département, notamment à travers la mise en œuvre de son projet de mandat, fait de la thématique de l'égalité femmes-hommes une politique transversale.

Parvenir à la diffuser et à l'ancrer dans la société requiert une attention dans tous les domaines. Cette volonté se traduit au sein même de la collectivité.

Lutter contre les stéréotypes



Déjà grandement impliqué sur cette thématique, le Département s'implique davantage avec l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans son contrat d'objectif. Ainsi, les directions peuvent s'engager à former l'ensemble de leur collectif à cette question et permettre de lutter contre les stéréotypes dans la vie scolaire, la vie professionnelle et la vie familiale.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



En 2025, les formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles continueront à être déployées. Notamment, il est mis en place une formation spécifique au sein des collèges, à destination des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE) qui a débuté début 2025.

Le plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, co-signé avec la Préfecture, le Ministère de la Justice, la CAF et l'ARS est effectif et se poursuit en cette année.

Favoriser l'égalité professionnelle



A travers son deuxième plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, construit à la suite d'entretiens avec les agents de la collectivité, le Département entend :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- garantir des conditions d'emploi équitables,
- concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- lutter contre toute formes de violence,
- diffuser les bonnes pratiques autour de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, un grand nombre d'actions seront menées et déployées en cette année 2025.

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AUPRÈS DES USAGERS ET DES PARTENAIRES EN 2024

Engagé depuis 2017 avec la signature de [la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale](#), le Département mène depuis des actions en ce sens à destination des usagers.

2024 a notamment été marquée par la poursuite de l'engagement de la collectivité sur la question de l'égalité filles-garçons.

Lutter contre les stéréotypes dans l'emploi



A l'occasion du 8 mars 2024, l'accent a pu être mis sur l'accompagnement mis en place par les services départementaux, pour permettre aux femmes qui le souhaitent d'intégrer un métier dit masculin, tel que le métier de maçon.

Agir pour l'égalité filles-garçons dans les collèges de l'Artois



Pour la deuxième année scolaire consécutive, dans le cadre du partenariat éducatif départemental à destination des collèges publics, le Département a proposé aux collèges de travailler sur l'égalité filles-garçons et a bénéficié d'une dotation spécifique. Par exemple, dans l'Artois, 12 collèges ont souhaité participer à cette démarche.

Les élèves ont pu être accompagnés dans la mise en place de projets sur la thématique de la lutte contre les stéréotypes.

Lutter contre les violences



2024 a vu la mise en œuvre d'un second plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, porté par la Préfecture du Pas-de-Calais, le Département du Pas-de-Calais, la CAF, l'ARS et le ministère de la justice.

LES PERSPECTIVES 2025

Dans la continuité des actions déjà portées à destination des usagers, le Département, notamment à travers la mise en œuvre de son projet de mandat, fait de la thématique de l'égalité femmes-hommes une politique transversale.

Le Pacte des réussites citoyennes y consacre notamment sa 5ème ambition "Reconnaître nos singularités et faire de nos différences un atout" quand le Pacte des solidarités humaines promeut la santé à tous les âges de la vie (ambition 5) et accompagne les plus précaires vers l'emploi et les métiers qui recrutent (ambition 9).

Promouvoir l'égalité filles-garçons



Déclarée thématique de l'année scolaire 2023-2024, l'égalité filles-garçons a été au cœur de nombreuses actions dans 99 des 125 collèges du Département.

2025 sera l'occasion de faire le bilan de ces actions, qui ont porté sur la lutte contre les stéréotypes, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et comportements sexistes, l'égalité dans les parcours scolaires et l'orientation professionnelle : mise en place de concours d'éloquence, rencontres de femmes exerçant des métiers dits « masculins », ou au contraire d'hommes exerçant des professions où les femmes sont surreprésentées, réalisation de vidéo de sensibilisation, achats de livres et de jeux pour déconstruire les idées reçues, travail de réflexion autour d'un spectacle ou d'un film traitant des inégalités de genre, ...

Mettre en place des actions pour une plus grande mixité au sein des métiers



Que ce soit pour les habitants, notamment les bénéficiaires du RSA, ou à destination des agents de la collectivité, l'objectif est de multiplier les actions de communication et d'accompagnement afin d'amener les personnes vers des métiers dits genrés.

Ainsi la direction des politiques d'inclusion durable a pour objectif d'accompagner des bénéficiaires du RSA vers les métiers du BTP à travers l'offre de services Grands chantiers BTP.

Mettre en place une procédure dans le cadre de l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violence conjugale



Depuis le 1er décembre 2023, les personnes subissant des violences conjugales peuvent bénéficier de l'aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales. Versée par la Caf, cette nouvelle aide est un soutien financier qui doit permettre à la victime de s'éloigner physiquement de l'auteur des violences et faire face aux dépenses immédiates en attendant de trouver des solutions durables.

Dans ce cadre, il est proposé également un accompagnement à la victime. Il peut être effectué par la CAF ou par le Département. Pour 2025, les services concernés ont pour objectif de créer une procédure d'accompagnement des bénéficiaires de l'aide.

Afin d'améliorer la prise en charge, il est également prévu de former des professionnels des services sociaux départementaux, par le biais de la formation mise en œuvre par SOLFA.

Lutter contre toutes formes de violence



A l'occasion de la semaine de l'éducation financière, une campagne de communication permettra de faire un focus sur les violences économiques, qui sont une forme bien souvent méconnue des violences conjugales. L'objectif est d'initier une formation à l'attention des travailleurs sociaux, afin qu'ils puissent mieux repérer ces violences et mieux accompagner les personnes qui en sont victimes.

Soutenir l'accès et le maintien dans le logement des publics en situation de fragilité sociale



A la fois inscrit dans le schéma départemental inclusion, le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées et le plan cadre de lutte contre les violences faites aux femmes, la thématique de l'accès et du maintien dans le logement est fortement accompagnée par la collectivité à travers notamment le FSL (Fonds solidarité logement) et le dispositif "Logement d'abord".

Améliorer la santé des femmes



Tout au long de l'année 2025, les centres de santé sexuelles vont mener des actions sur les territoires, afin de sensibiliser sur la santé des femmes et la lutte contre les violences sexuelles.

Les CSS sont des acteurs privilégiés et de proximité sur le département pour la prévention et la sensibilisation à la bonne santé sexuelle des habitants : lors des consultations, les usagers sont pris en charge de manière globale, quelles que soient leurs vulnérabilités, et sont orientés ou ré-insérés dans le parcours de soins utile à leur bonne santé.

Questionner les représentations de genre à travers le sport collectif



Un projet de sensibilisation à la mixité des métiers, porté par l'association impact ovale et soutenu par le Département, dans le cadre d'un Fonds d'aide aux jeunes collectif va permettre d'allier la pratique sportive à la lutte contre les stéréotypes.

CONCLUSION

De plus en plus sensibilisées à la thématique de l'égalité femmes-hommes, les différentes directions du Département intègrent davantage cette problématique dans leurs réflexions, ce qui permet aux agents comme aux usagers de mieux prendre en considération l'égalité femmes-hommes.

Le portage politique fort et la large sensibilisation permettront d'instaurer durablement la démarche égalité femmes-hommes comme un incontournable de nos réflexions.



LA SENSIBILISATION

Le Département s'implique dans le développement des sensibilisations à la lutte contre les stéréotypes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



L'INSCRIPTION DE LA THÉMATIQUE DANS LE PROJET DE MANDAT

Le pacte des réussites citoyennes, constituant un des 3 pactes du projet de mandat 2023-2027, a réaffirmé l'égalité femmes-hommes comme une thématique transversale notamment auprès des plus jeunes.

Le pacte des solidarités humaines propose quant à lui un accompagnement des publics les plus éloignées de l'emploi et notamment les femmes.

Le comité de pilotage politique installé depuis 2017 pour animer la démarche constituera l'instance de suivi de ces engagements.