

Plan pour l'égalité entre
les femmes et les hommes
2025-2028
Conseil départemental des Côtes d'Armor



ÉDITO DU PRÉSIDENT

En tant qu'employeur de plus de 3 000 agentes et agents et collectivité territoriale, le Département des Côtes d'Armor a un rôle majeur à jouer pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Notre collectivité s'est engagée dès 2008 dans cette politique et nous pouvons nous féliciter des avancées réalisées notamment en matière de ressources humaines. Notre majorité a confirmé son engagement en adoptant la version actualisée de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale en 2023.

Un des enjeux dans la lutte contre les stéréotypes est l'emploi des mots et des images. La collectivité se doit donc d'être exemplaire en matière de communication. C'est pourquoi, nous avons signé en 2024 la charte précisant les engagements et recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes pour adopter une communication publique sans stéréotypes de genre.

Notre nouveau plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'est construit en incluant l'ensemble de ses politiques publiques. En effet, afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques, il est indispensable de travailler en transversalité, en interne mais également avec les partenaires (État, collectivités, associations). Ainsi, toutes nos politiques doivent être lues sous le prisme de l'égalité femmes-hommes pour permettre la réalisation d'un état des lieux et identifier les pistes d'amélioration. C'est l'ambition de ce plan et je souhaite que chacune et chacun, puisse s'en saisir pour construire ensemble une société plus égalitaire.

Christian COAIL

Président du Département
des Côtes d'Armor



AVANT-PROPOS

Priorité politique du mandat, le Département a adopté un nouveau plan ambitieux (2025-2028) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document-cadre s'est construit dans le respect du cadre réglementaire mais aussi d'une démarche concertée et coconstruite avec les élues et élus, l'encadrement, le réseau interne de référentes et référents mais également les organisations syndicales. Je souhaite vivement remercier celles et ceux qui ont contribué à son élaboration.

Notre choix est de développer une approche intégrée (transversale et structurelle) et une approche spécifique (actions dédiées correctrices) avec pour ambition de prendre en compte chaque article de la Charte européenne dans un souci de transparence et d'exhaustivité.

L'enjeu est que chacun et chacune au sein du Département soit acteur et actrice de ce plan. Les référents et référentes égalité seront de précieux relais dans chaque direction. Un réseau a d'ailleurs été créé pour renforcer leur capacité à agir.

Malgré les avancées législatives, nous sommes encore très loin de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Ce nouveau plan démontre notre volonté d'agir pour l'égalité dans la vie professionnelles des agentes et agents mais aussi la vie des citoyennes et des citoyens à travers les politiques publiques départementales. A ce titre, il apparaît essentiel d'agir auprès des plus jeunes, notamment les collégiens et les collégiennes.

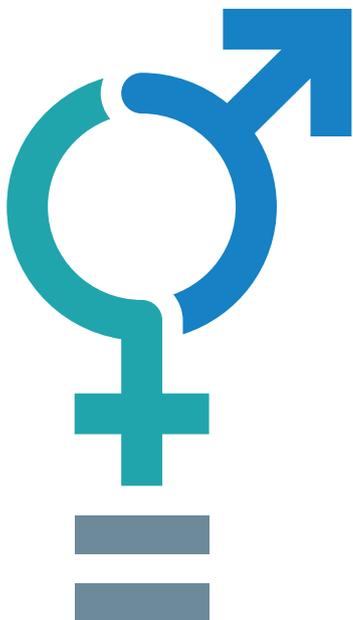
Christine Orain-Grovalet

Vice-présidente déléguée à
l'Insertion, à l'Action sociale, à
l'Économie sociale et solidaire
et à l'Égalité femmes-hommes

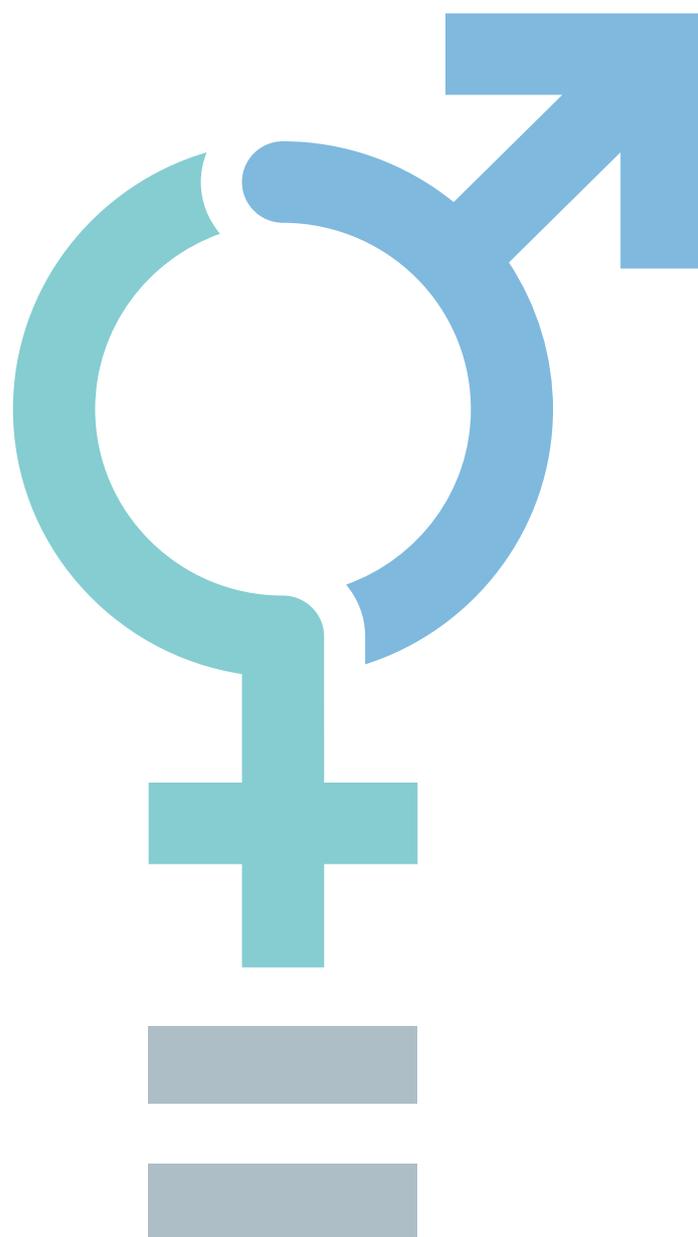
SOMMAIRE

LA DÉMARCHE DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL.....	5
Pourquoi une politique EFH ?	7
La Charte européenne pour l'EFH dans la vie locale comme levier	8
Diagnostic.....	9
LES GRANDES ORIENTATIONS POLITIQUES DE LA COLLECTIVITÉ.....	11
Des orientations qui s'inscrivent dans un cadre législatif existant.....	11
Un plan traduit en deux axes et trois objectifs intégrés par politique.....	12
Synthèse des actions du plan Égalité femmes-hommes 2025-2028.....	13
ANNEXES DÉCLINAISON PAR POLITIQUES PUBLIQUES	21
VOLET EMPLOYEUR	
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	23
> Poursuivre l'intégration des données de genre et renforcer leur analyse.....	24
> Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la collectivité	25
> Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes.....	27
> Concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la qualité de vie au travail et la santé des agentes et agents	28
> Prévenir et traiter les actes et agissements de violences sexistes et sexuelles	31
> Développer la communication interne, la sensibilisation et la formation aux problématiques de l'égalité hommes-femmes	33
> Conforter l'action du réseau de référentes et référents EFH.....	36
VOLET POLITIQUES PUBLIQUES ET TERRITORIALES	
POLITIQUE ET PILOTAGE GÉNÉRAL	37
> Engagement, représentation et participation à la vie politique	37
> Communication publique	40
> Innovation et évaluation, territoire et contractualisation	41
> Administration de la commande publique, des contrats et de la réglementation.....	44
> Numérique et protection des données.....	47
CITOYENNETÉ ET JEUNESSE	49
> Pilotage, animation et gouvernance de la politique Égalité F/H	49
> Politique éducative des collèves	51
> Enseignement supérieur	54
> Europe et coopération	56
> Jeunesse et Sport.....	57
> Culture, patrimoine, patrimoine et langues de Bretagne	59
> Domaine départemental de la Roche-Jagu.....	61
> Culture – Lecture publique.....	63
> Archives départementales.....	65

SOLIDARITÉS HUMAINES	67
> Enfance, Famille et promotion de la santé des mineures/mineurs.....	67
> Mineures/mineurs non accompagnés et familles étrangères.....	71
> Accès aux droits, aux soins et promotion de la santé des majeures/majeurs	73
> Insertion et économie sociale et solidaire.....	76
> Habitat - logement.....	78
> Autonomie.....	80
> Lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes et au genre	81
TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE.....	87
Environnement et transition écologique pour un avenir durable.....	87
Mobilité et transport.....	90
Immobilier et Aménagement.....	91
MAISONS DU DÉPARTEMENT	93
> Maison du Département de Saint-Brieuc.....	93
> Maison du Département de Dinan.....	95
> Maison du Département de Guingamp / Paimpol / Rostrenen.....	99
> Maison du Département de Lannion.....	101
> Maison du Département de Loudéac.....	104
DES MOMENTS DE L'HISTOIRE EN MÉMOIRE	106
GLOSSAIRE.....	108
ACRONYMES.....	109
GOVERNANCE DE LA DÉMARCHE.....	111
RAPPEL DES VALEURS ET PRINCIPES DE SERVICE PUBLIC EN RÉFÉRENCE	111



LA DÉMARCHE DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL



POURQUOI UNE POLITIQUE EFH ?

« Parce que toute discrimination est inacceptable, dont celle fondée sur le genre, l'engagement politique doit être fort pour passer de l'égalité de droit à l'égalité réelle ».

Depuis 2008, la collectivité poursuit son engagement considérant (cf. rapport de l'Assemblée départementale de 2008) que :

> L'ÉGALITÉ EST UNE EXIGENCE POLITIQUE

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine et un devoir démocratique. Elle suppose de construire les actions à mettre en œuvre pour la traduire en égalité de droit, en égalité de traitement et en égalité des chances. L'égalité entre les femmes et les hommes reste un objectif, car elle n'est pas encore pleinement atteinte. Enfin, c'est surtout un enjeu de citoyenneté à part entière.

> L'ÉGALITÉ EST UNE INJONCTION JURIDIQUE

C'est un principe de Droit, international, communautaire et national. Il est transposé progressivement par les lois.

> L'ÉGALITÉ CONSTITUE UN IMPÉRATIF DE COHÉSION SOCIALE

La recherche de l'égalité est un moyen de répondre à la distorsion entre les performances scolaires des filles et des garçons, l'ancrage des femmes et des hommes dans l'activité professionnelle et la vie privée et familiale; la permanence des inégalités professionnelles. C'est aussi un moyen de prévenir les risques de tension entre les femmes et les hommes.

> 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. Il est possible d'agir à condition qu'existent la volonté et la capacité des acteurs/actrices à intégrer la thématique de l'égalité dans l'ensemble des décisions concernant le territoire d'action.

L'action politique départementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été instituée en 2008 par l'adoption de la **Charte Européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes** dans la vie locale et la mise en œuvre d'un premier plan d'actions. 6 plans d'actions ont été mis en œuvre ensuite. L'action départementale est :

- pilotée et structurée sur le plan politique et d'administration,
- pluri-professionnelle et s'appuie en interne sur l'intervention, notamment de l'encadrement, d'un réseau de référentes et référents Égalité des directions constitué depuis fin 2023,
- partenariale - partenaires institutionnels du territoire et réseau associatif local dynamique – dans une relation parfois contractualisée,
- négociée avec les représentantes et représentants des organisations syndicales en interne.

Le respect des valeurs et principes des missions de service public sont au cœur de son engagement.

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'EFH DANS LA VIE LOCALE COMME LEVIER

>> POURQUOI CE LEVIER ?

La charte définit « *l'engagement des collectivités locales et régionales d'Europe à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats pour parvenir à une plus grande égalité pour leurs populations* ». Elle a été construite de manière à fournir un véritable cadre global d'actions que les pouvoirs locaux doivent développer, en fonction de leurs domaines de compétences, pour favoriser l'égalité de genre.

Elle repose sur 6 principes fondamentaux :

- > L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental,
- > L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discriminations (*ethnique, religieuse, socio-économique...*),
- > Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique,
- > Tous les stéréotypes, attitudes et préjugés fondés sur le sexe sont à bannir pour arriver à l'égalité,
- > Toutes les activités des collectivités territoriales doivent prendre en compte la perspective femmes/ hommes,
- > Des plans d'actions dotés de ressources adéquates doivent être mis en place.

En juillet 2023, les conseillères et conseillers départementaux ont décidé d'adopter et de signer la charte européenne actualisée intégrant de nouveaux articles. Elle comprend désormais 39 articles.

DIAGNOSTIC

L'action du Conseil départemental s'appuie sur une prise en compte du contexte local.

>> CHIFFRES CLÉS DU TERRITOIRE (source Insee Dossier Bretagne n° 7 – Mars 2024)

En France en 2020, les femmes représentent **51 %** de la population.

En Côtes d'Armor, parmi les 603 640 habitants du département au 1^{er} janvier :

> 51,7 % sont des femmes
> 48,3 % sont des hommes.

Les femmes représentent 48,6 % des moins de 30 ans (49,2 % en France).

L'espérance de vie à la naissance des femmes est plus élevée que celle des hommes :

> 84,6 ans contre 78,1 ans en 2020.

En conséquence, les femmes sont plus représentées dans la population âgée : dans le département, 61,9 % des seniors de 75 ans ou plus sont des femmes (61,2 % en France).

Dans le département, l'âge moyen des mères à l'accouchement est passé de

> 29,1 ans en 2000
à 30,1 ans en 2020.

Cette augmentation se retrouve au niveau national (respectivement 29,3 et 30,8 ans). En 2020, l'indicateur conjoncturel de fécondité s'établit à 186 enfants pour 100 femmes, contre 182 en France.

La monoparentalité concerne essentiellement les femmes.

En 2020, dans le département,

> 8,6 % des femmes de 25 à 34 ans

> 14,7 % de celles âgées de 35 à 49 ans vivent sans conjoint et avec un ou plusieurs de leurs enfants,

> contre seulement 1,4 % et 4,5 % des hommes.

Entre 25 et 34 ans, les femmes sont plus souvent en couple avec enfant(s) que les hommes (respectivement 51,4 % contre 40,0 %). Les personnes à la tête d'une famille monoparentale sont les plus exposées à la pauvreté.

En Côtes d'Armor, le niveau de vie médian s'établit à

> 17 120 euros annuels pour les familles dont une femme assure seule la garde des enfants, contre 22 670 euros pour l'ensemble de la population (respectivement 17 140 et 23 080 euros en France métropolitaine).

À temps de travail équivalent, le salaire annuel net moyen des **femmes** travaillant dans le département, dans le privé ou dans une entreprise publique, atteint **23 330 euros** en 2021, contre **26 770 euros** chez les **hommes**. Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 8 % à celui des hommes chez les 25-34 ans, et de 19 % chez les 50- 64 ans.

>> AU PLAN INTERNE DE LA COLLECTIVITÉ

« **3 235** agentes et agents sont employés par la collectivité au 31 décembre 2023 (3 015 agents de la fonction publique territoriale et 220 agents de la fonction publique hospitalière). Le rapport ne porte que sur le volet FPT.

Dans la collectivité, les **femmes** représentent **68 %** du personnel dans le Rapport Social 2023 (elles sont 64 % au niveau national dans la FPT). Elles sont plus représentées (77 %) chez les agents contractuels contre 66 % des agents fonctionnaires. Les **femmes sont très majoritaires en catégorie A (84 %)** et en catégorie B (67 %). Les hommes sont plus nombreux (55 %) en catégorie C.

Les effectifs par filière sont généralement très genrés. On retrouve des taux autour des 90 % de femmes dans la filière administrative (88 %), sociale (92 %) ou médico-sociale (95 %). La filière technique est la seule où les hommes sont plus représentés (62 %).

Il convient de signaler que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, y compris reclassements) sont à 73 % des femmes. En matière de pyramide des âges, les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les agents et agentes de plus de 60 ans.

Une consultation a également permis d'approfondir la connaissance de la situation actuelle interne (référence groupe de référentes et référents EFH, consultation des agentes et agents, responsables de services et des organisations syndicales) :

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none">• une collectivité engagée et volontaire depuis près de 20 ans et une priorité du mandat• un réseau, de référentes et référents Égalité des directions, impliqué et une chargée de missions dédiée à 50 %• un réseau partenarial local dynamique	<ul style="list-style-type: none">• des inégalités d'accès à la formation persistantes en fonction des catégories• la difficulté d'appréhender le sujet par toutes et tous• un plan sans suivi des indicateurs qui fragilise la connaissance de l'évolution de la situation
OPPORTUNITÉS	VIGILANCES
<ul style="list-style-type: none">• la sensibilisation à l'EFH pour agir sur les pratiques• l'évolution de la réglementation• l'engagement partenarial	<ul style="list-style-type: none">• la difficulté de mixité des métiers• la reconnaissance de l'égalité dans le temps de travail de droit mais également dans le temps choisi• une attention particulière à avoir sur les effets plafonds de verre

LES GRANDES ORIENTATIONS POLITIQUES DE LA COLLECTIVITÉ

>> DES ORIENTATIONS QUI S'INSCRIVENT DANS UN CADRE LÉGISLATIF EXISTANT

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 4 mai 2020, impose aux collectivités de plus de 20 000 habitants d'élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle. Cette loi succède à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui indiquait dans son article 1^{er} que : « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée (gender mainstreaming). Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

Les plans EFH sont établis sur une durée maximale de trois ans et doivent définir des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre, notamment dans les domaines mentionnés (...). Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'actions est rendu accessible aux agentes et agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. (...).

La collectivité fait le choix d'une durée de 4 ans afin de tenir compte du calendrier électoral, mais répondra au cadre réglementaire de 3 ans pour la partie égalité professionnelle.

Le plan EFH est négocié (Art L132-4) six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives et présenté pour avis en Comité social territorial. À l'issue, les conseillères et conseillers départementaux décident son adoption.

Chaque année, un rapport EFH est présenté en Assemblée départementale lors du débat d'orientation budgétaire faisant état de la politique de ressources humaines du Département (*bilan des actions menées et des ressources mobilisées et, description des orientations pluriannuelles*) et des politiques menées par le Département sur le territoire (orientations pluriannuelles et programmes d'actions).

>> UN PLAN TRADUIT EN DEUX AXES ET TROIS OBJECTIFS INTÉGRÉS PAR POLITIQUE

Depuis 2021, l'Égalité entre les Femmes et les Hommes est positionnée comme une politique transversale à l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre par le Département;

En effet, si la collectivité a engagé depuis 2008 différentes actions sur le volet égalité professionnelle, la prise en compte du volet politiques publiques n'a clairement été affirmée que lors de ce dernier plan d'actions.

Toutefois, l'intégration de l'égalité femmes-hommes au sein de chaque politique publique n'est pas suffisamment effective. La mesure des actions et le suivi sont trop fragiles. C'est pourquoi, la collectivité fait le choix d'un futur plan posant des objectifs par politique publique.

Ce nouveau plan EFH 2025-2028 comprend ainsi **deux axes** :

Axe 1 :

Promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein du Département **(volet employeur)**

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor **(volet politiques publiques et territoriales)**

et s'inscrit dans le respect des trois orientations prioritaires de la politique départementale, que sont les Solidarités, la Transition écologique et la Citoyenneté.

Trois objectifs principaux sont fixés au sein de chacune des politiques conduites internes et externes :

Objectif 1 :

Améliorer la mesure des actions pour mieux agir et cibler les priorités

Objectif 2 :

Participer à l'éducation tout au long de la vie en matière d'égalité par des actions au plus près des publics cibles définis

Objectif 3 :

Lutter contre toutes les formes de violences et de discriminations.

Le plan comprend différentes actions en cohérence avec la capacité de la collectivité.

Les modalités intégrées à la mise en œuvre du plan d'actions sont :

- **la continuité** car le plan poursuit sa déclinaison en un volet employeur et un volet politiques publiques et prend appui sur l'existant pertinent à poursuivre.
- **la transparence** car le plan est désormais directement décliné par politiques publiques et se réfère aux 39 articles de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale. Ce plan est aussi un outil pédagogique d'appropriation de la politique EFH.
- **la proximité** car les politiques publiques se complètent de l'approche territoriale en Maisons du Département.

Tout au long de la durée du plan, l'écriture égalitaire et le développement d'une culture commune aux évolutions des droits des femmes et des hommes seront les fils conducteurs aux échanges internes et externes.

>> SYNTHÈSE DES ACTIONS DU PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2025-2028

Axe 1 : Promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein du Département (<i>volet employeur</i>)		
<i>Une attention particulière sera portée au développement d'une culture commune, aux actions de sensibilisation et de formation en proximité afin de favoriser l'expression directe et l'appropriation par toutes et tous de la démarche</i>		
Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
POURSUIVRE L'INTÉGRATION DES DONNÉES DE GENRE ET RENFORCER LEUR ANALYSE		
DRH	• Mettre à jour l'état des lieux égalité professionnelle	État des lieux mis à jour 1 fois/an
	• Mener des analyses spécifiques sur certains champs de l'état des lieux	Analyses réalisées
GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA COLLECTIVITÉ		
DRH	• Poursuivre la mise en place de l'écriture égalitaire en matière RH	Actions réalisées
	• Lutter contre le caractère genré des filières et métiers en matière de recrutements	Évolution effectifs/ métier, par filière par genre
	• Faire de la mobilité interne un vecteur de mixité dans les filières et métiers	Nombre mobilité interne du genre minoritaire sur métiers très genrés
ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		
DRH	• Poursuivre la lutte contre les plafonds de verre	Analyse réalisée
CONCILIER ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LA SANTÉ DES AGENTES ET AGENTS		
DRH	• Poursuivre l'objectif de meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle	Actions réalisées
	• Améliorer l'information sur les droits et l'accompagnement, notamment en matière de parentalité	Guide parentalité, étude carrière réalisée
	• Garantir la non-discrimination liée à l'état de grossesse dans nos processus RH	Nombre et motifs fins contrats agentes
	• Approfondir nos connaissances et notre analyse sur les caractéristiques genrées en matière de santé au travail, afin de mieux cibler les actions à mettre en œuvre	Existence mesures ciblées
	• Expérimenter les absences liées à la santé gynécologique	Mise en place dispositif
Service QVT/dirimmo	• Développer la mixité d'usage des bâtiments professionnels	Réalisations effectuées
PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES ET AGISSEMENTS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES		
Service QVT	• Consolider le dispositif de signalement mis en place par la collectivité	Bilan dispositif 2026-2027
Service formation	• Poursuivre les propositions de formations sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement	Nombre agentes/ agents formés à l'issue du plan
DIT com interne	• Communiquer autour des violences et du harcèlement	Nombre agentes/ agents sensibilisés
DRH QVT	• Sensibiliser aux violences intrafamiliales	Nombre agentes/ agents sensibilisés

Axe 1 :

Promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein du Département (*volet employeur*)

Une attention particulière sera portée au développement d'une culture commune, aux actions de sensibilisation et de formation en proximité afin de favoriser l'expression directe et l'appropriation par toutes et tous de la démarche

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
DÉVELOPPER LA COMMUNICATION INTERNE, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION AUX PROBLÉMATIQUES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES		
DIT Com	• Intégrer l'EFH dans le plan de communication interne et communiquer en continu	Actions réalisées
	• Agir sur la journée d'accueil des nouveaux arrivantes et arrivants et sur le livret d'accueil	Éléments intégrés
	• Cibler des expositions et un accompagnement au service de la sensibilisation	Nombre expos réalisées
	• Solliciter des témoignages	Témoignages réalisés
DRH Service formation	• Réinscrire l'objectif d'égalité femmes-hommes dans le plan de formation 2025-2027 et renforcer sa déclinaison	Actions réalisées
	• Améliorer la connaissance du plan EFH	Temps dédié
	• Sensibiliser les élu·es à l'égalité entre les femmes et les hommes	Temps formalisés
Direction métiers	• Prendre en compte l'EFH dans les pratiques professionnelles	Actions réalisées
CONFORTER L'ACTION DU RÉSEAU DE RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES		
Groupe référent EFH	• S'appuyer sur 2 temps forts annuels autour du 8 mars et du 25 novembre pour sensibiliser	Temps forts
	• S'assurer d'une expression de toutes et tous en réunion via les documents d'usage	Références intégrées
	• Faire circuler et faire vivre l'EFH par le recueil d'idées nouvelles et le recueil de besoins	Besoins repérés
DG	• S'assurer d'une représentation de l'ensemble des directions avec un binôme F/H et d'une clarification de la mission attendue	Nombre de référents direction Lettre de mission

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor (*volet politiques publiques et territoriales*)

Une attention particulière sera portée à la contribution au réseau et partenariat local. Deux publics cibles sont priorités : les collégiennes et collégiens et les familles monoparentales

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
ENGAGEMENT, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE		
Mission EFH	• Renforcer le partenariat avec l'association des maires des Côtes d'Armor	Nombre de rencontres annuelles
	• Co-piloter avec la Préfecture l'animation territoriale des collectivités en lien avec les référentes et référents EFH des EPCi	Suivi des rencontres
	• Apporter un soutien au réseau des femmes élues des Côtes d'Armor	Date rencontre annuelle
DIREU Mission EFH	• Observer les instances politiques et le rôle réel accordé aux femmes élues au CD et au sein d'un ou des organismes satellites du CD	Rapport d'observation
COMMUNICATION PUBLIQUE		
DIRCOM	• S'engager à une communication sans stéréotype sur l'ensemble du rédactionnel, de l'évènementiel et les campagnes de promotion	Comptage ponctuel
	• Créer et/ou accompagner des événements internes et départementaux dans le cadre des journées internationales des droits des femmes le 8 mars et de la lutte contre la violence faite aux femmes le 25 novembre	Évènementiel réalisé
INNOVATION ET ÉVALUATION, TERRITOIRE ET CONTRACTUALISATION		
DG/DIT	• Intégrer l'EFH dans la déclinaison des actions du projet d'administration C22 et agir sur la ligne managériale pour intégrer une culture commune	Nombre réunions encadrement
DIT/MdD	• Réaliser l'état des lieux par MdD des communes ayant intégré l'enjeu de l'EFH dans les contrats de territoire et préparer la prochaine génération de contrats	État des lieux réalisé et suivi
DIT/Mission EFH	• Soutenir la mise en œuvre de la mesure des inégalités et initier une réflexion partenariale sur l'évaluation sensible au genre	Recueil de données genrées
DIT	• Prendre en compte l'EFH dans le Plan de Continuité d'Activités (PCA) de la collectivité en cas de crises graves	PCA revisité
ADMINISTRATION DE LA COMMANDE PUBLIQUE, DES CONTRATS ET DE LA RÉGLEMENTATION		
DFJ	• Mettre en œuvre les dispositions du SPASER relatives à la lutte contre les discriminations et en faveur de la promotion de l'égalité	Nombre de plans progrès demandés
	• Suivre les demandes des agentes et agents au titre de la protection fonctionnelle afin de savoir si certaines d'entre elles relèvent de la discrimination en raison du genre	Proportions accordées
	• Favoriser la visibilité de la thématique EFH à travers des actions de l'unité documentation	Nombre d'ouvrages et événements à dispo
NUMÉRIQUE ET PROTECTION DES DONNÉES		
DSN	• Sensibiliser et favoriser la recherche d'une plus grande mixité et orientation des filles et des femmes vers les métiers du technique grâce au jeu Armor Ouest Le Temps	Sensibilisations réalisées
	• Recenser les applications métiers de la collectivité permettant la mesure du genre et les interventions réalisées auprès de la Déléguée à la protection des données	État des lieux des logiciels genrés
	• Diffuser un catalogue de normes à appliquer dans les applications internes et outils métiers	Catalogue de normes réalisé
	• Lutter contre les stéréotypes de la cybersécurité	Actions réalisées

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor (volet politiques publiques et territoriales)

Une attention particulière sera portée à la contribution au réseau et partenariat local. Deux publics cibles sont priorités : les collégiennes et collégiens et les familles monoparentales

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
POLITIQUE ÉDUCATIVE DES COLLÈGES		
Mission EFH	• Contribuer et soutenir la labellisation EFH des collèges publics et privés	Suivi du nombre et niveau des labels
	• Mettre en œuvre au CD une action de sensibilisation à la mixité des métiers auprès des collégiennes et collégiens autour de la journée internationale des droits des femmes en lien avec la Cité des Métiers	Actions réalisées et questionnaire de satisfaction
	• Lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles et diffuser le livret « Si on parlait des règles »	Nombre de livrets diffusés
	• Garantir la parité des représentantes et représentants du Conseil départemental des collégiennes et collégiens et les sensibiliser à la question lors des visites du CD	Verbatim jeunes sur la parité
DIRCOM	• Organiser des Rendez-vous de l'égalité au sein des collèges publics et privés pour participer à déconstruire les clichés liés aux métiers genrés	Nombre d'interventions réalisées
	• Relayer systématiquement la question de l'EFH dans le Mag', l'info des années collèges en Côtes d'Armor	Articles relayés
DSN	• Soutenir l'initiation des filles aux collèges aux métiers du numérique via Girl's Coding	Nombre de filles concernées
DEF	• Soutenir les actions de prévention auprès des collégiennes et collégiens concernant l'Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle	Couverture totale classes 4 ^e et 3 ^e
Dirimmo	• Développer la mixité d'usage dans les espaces de vies des collèges (cour et sanitaires)	Rapport direction
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR		
Mission ESR	• Développer une communication sans stéréotype pour l'orientation des jeunes dans l'enseignement supérieur	Comptage ponctuel
	• Prendre en compte la question de l'EFH dans le lancement de l'observatoire de l'enseignement supérieur	Actions de sensibilisations
	• Participer à la lutte contre les violences et danger de la prostitution auprès des étudiantes et étudiants sur les campus universitaires du département	Inscription ordre du jour instances universitaires
EUROPE ET COOPÉRATION		
Service Europe	• Relayer les appels à projets FSE+ contribuant et favorisant l'EFH	Nombre d'AAP réalisé
	• Mettre en place un temps annuel d'information sur la question de l'EFH en Europe tous les deux ans	Actions réalisées
	• Inclure dans la lettre d'information Europe Direct un article sur les discriminations et violences sexistes et sexuelles	Articles réalisés
JEUNESSE ET SPORT		
Service jeunesse sport	• Poursuivre l'intégration de critères d'appréciations incluant l'EFH dans les aides aux projets jeunesse, la dotation aux rencontres sportives	À créer
	• Développer de nouvelles mesures genrées dans les Pass'Engagement, le dispositif 1 toit 2 générations, le soutien au sport fédéral et au sport scolaire	Nombre femmes et hommes/ dispositifs
	• Réaliser un bilan de l'évolution à plus de 10 ans du diagnostic sur la pratique sportive féminine effectué en 2012-2013	Bilan réalisé
	• Participer aux actions partenariales de sensibilisation et de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles jeunesse et sport	Instances en référence

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor (*volet politiques publiques et territoriales*)

Une attention particulière sera portée à la contribution au réseau et partenariat local. Deux publics cibles sont priorités : les collégiennes et collégiens et les familles monoparentales

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
CULTURE, MATRIMOINE, PATRIMOINE ET LANGUES EN BRETAGNE		
Service culture	• Soutenir l'action de HF+ Bretagne et ses productions	Résultats travaux et subvention
	• Élaborer des critères EFH pour favoriser la prise en compte des transitions dans les actions menées par les actrices et acteurs culturels du département	Comptage réalisé
	• Promouvoir le matrimoine et patrimoine breton, notamment lors des journées européennes en septembre	Comptage réalisé
	• Participer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la culture	Actions préconisées
DOMAINE DÉPARTEMENTAL DE LA ROCHE-JAGU		
Direction La Roche Jagu	• Assurer une programmation paritaire et une veille à l'équilibre global des intervenantes et intervenants dans la saison et proposer des conférences grand public valorisant les figures féminines de l'Histoire	Actions réalisées
CULTURE – LECTURE PUBLIQUE		
BCA	• Intégrer la thématique EFH au sein des collections et dans la constitution des fonds	Nombre de fonds dédiés
	• Instruire les dossiers de demandes d'aide aux manifestations littéraires en prenant en compte l'évaluation des enjeux d'égalité femmes-hommes par les porteurs de projets	Nombre de manifestations soutenues
	• Initier la collaboration ponctuelle entre la Bibliothèque des Côtes d'Armor (BCA) et la bibliothèque ressources de la Maison des femmes	Actions réalisées
ARCHIVES DÉPARTEMENTALES		
Archives départementales	• Équilibrer la programmation culturelle des actrices et acteurs sollicités pour l'éducation artistique et culturelle ainsi que les conférences	Comptage réalisé
	• Améliorer la visibilité des femmes dans les différents leviers à disposition des archives départementales	Comptage réalisé
ENFANCE, FAMILLE ET PROMOTION DE LA SANTÉ DES MINEURES/MINEURS		
DEF	• Agir en faveur de la prévention et de la promotion de la santé sexuelle à destination de tous les Costarmoricaïnes et Costarmoricaïns	Actions réalisées
	• Soutenir le développement des modes d'accueil permettant de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle pour les parents	Actions réalisées
	• Contribuer à la prévention et la promotion des égalités entre les filles et les garçons et la lutte contre les violences dans le cadre de la prévention et protection de l'enfance et améliorer la mesure du genre	Actions réalisées
MINEURES/MINEURS NON ACCOMPAGNÉS ET FAMILLES ÉTRANGÈRES		
DMNAFE	• Améliorer la mesure du genre dans les accueils et actions réalisées auprès des MNA et familles étrangères	Actions réalisées
	• Observer la question de l'accueil mixte en établissement et prendre en compte les résistances et les freins pour réfléchir collectivement à la mise en œuvre	Actions réalisées
	• Mettre en place avec le centre de santé sexuelle des ateliers auprès des jeunes mineures et mineurs non accompagnés	Nombre d'ateliers et jeunes concernés

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor (*volet politiques publiques et territoriales*)

Une attention particulière sera portée à la contribution au réseau et partenariat local. Deux publics cibles sont priorités : les collégiennes et collégiens et les familles monoparentales

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
ACCÈS AUX DROITS, AUX SOINS ET PROMOTION DE LA SANTÉ DES MAJEURES/MAJEURS		
MdD- DDS	<ul style="list-style-type: none"> • Les soutenir par le biais des permanences sociales et médico-sociales en Maisons du Département et par le soutien apporté au tissu associatif costarmoricain dédié 	Témoignages collectés
Mission EFH	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte l'expertise du collectif de la Maison des femmes par le développement des relations 	Contenu rencontres réalisées
DDS SPAAS	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la mesure du genre dans les différents dispositifs dédiés à l'accès aux droits 	Comptage réalisé
INSERTION ET ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE		
DDS - SIESS	<ul style="list-style-type: none"> • Mesurer le nombre de femmes concernées par les actions collectives en direction des allocataires du RSA en situation de monoparentalité et relative aux actions de remobilisation 	Comptage réalisé
	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le taux de féminisation des CDDI dans les ateliers et chantiers d'insertion par l'octroi d'une subvention bonus 	Taux de féminisation à N+1
	<ul style="list-style-type: none"> • Insérer des clauses dans les conventions partenariales pour l'accompagnement des allocataires du RSA et leur insertion afin d'apporter une attention particulière pour l'accompagnement du public féminin 	Clauses insérées
	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir à l'accompagnement des emplois de travailleuses et travailleurs indépendants par une structure dédiée pour prendre en compte les spécificités du public 	Actions réalisées
HABITAT LOGEMENT		
DDS SHL	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la mesure du genre dans les différents dispositifs en propre ou à discuter avec les partenaires 	Comptage réalisé
	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer un parc de logements sur le département pour l'hébergement temporaire des femmes seules enceintes ou avec enfants de moins de trois ans 	Nombre de femmes hébergées
AUTONOMIE		
DPAPH	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'observation de la donnée genrée dans les différents dispositifs en propre 	Bilan d'activités direction sur AIS
	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap 	Bilan d'activités du service
	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la sensibilisation des actrices et acteurs via les contrats pluri-annuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et le respect de la norme d'égalité professionnelle en établissements et services 	Nombre d'insertions et CPOM

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor (volet politiques publiques et territoriales)

Une attention particulière sera portée à la contribution au réseau et partenariat local. Deux publics cibles sont priorités : les collégiennes et collégiens et les familles monoparentales

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
LUTTER CONTRE LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS FAITES AUX FEMMES ET AU GENRE		
DDS SPAAS	<ul style="list-style-type: none"> Déployer des intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie (ISCG) sur le territoire costarmoricain au sein des 5 Maisons du Département 	Nombre de femmes et hommes file active
	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir financièrement les 5 associations intervenantes ADALEA, CIDFF 22, Maison de l'Argoat, STEREDENN, AMISEP du territoire œuvrant dans le domaine 	Subventions octroyées
	<ul style="list-style-type: none"> Co-piloter avec la Préfecture la participation aux commissions départementales et infraterritoriales liées aux violences et co-piloter la mise en œuvre d'actions dédiées en lien avec la journée internationale des violences faites aux femmes le 25 novembre 	Actions réalisées
MdD Dinan	<ul style="list-style-type: none"> Expérimenter le dispositif Protège-Toit sur le territoire de Dinan pour l'hébergement de femmes victimes de violences 	Nombre d'accueil réalisé
DEF PMI	<ul style="list-style-type: none"> Former les agentes et agents au renforcement du dépistage et de la prise en charge des victimes de violence par le biais du dispositif sanitaire d'accompagnement des victimes de violence 	Nombre de formations dispensées au CD
	<ul style="list-style-type: none"> Développer la sensibilisation et la formation des assistantes et assistants familiaux sur la prévention en santé sexuelle et les violences 	Nombre de formations réalisées
	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir la prévention et la lutte contre la prostitution en lien avec l'amicale du Nid et la participation active à la commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle 	Bilan d'activités Amicale du Nid
DEF CRIP	<ul style="list-style-type: none"> Développer les indicateurs genrés de la cellule de recueil d'information préoccupante (CRIP) pour le repérage des situations d'enfants en danger et en risque de danger 	Nombre IP filles et garçons
DDS SPAAS	<ul style="list-style-type: none"> Développer le déploiement des outils de sensibilisation aux violences faites au genre et participer à la réflexion sur la cyberviolence et le cybersexisme sur le territoire 	Actions mises en œuvre
ENVIRONNEMENT ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE POUR UN AVENIR DURABLE		
DE	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la communication sans stéréotype dans les différents canaux de communication lié au domaine de l'environnement, du tourisme 	Panneaux réalisés
	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la mesure du genre en intra et en lien avec les productions partenariales, notamment pour les agriculteurs et agricultrices, l'usage des espaces naturels et des chemins de randonnée 	Comptages réalisés
	<ul style="list-style-type: none"> Participer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles via l'amélioration de la sécurité des itinéraires départementaux de randonnées et ballades 	Actions réalisées
MOBILITÉ ET TRANSPORT		
DIMM	<ul style="list-style-type: none"> Initier la réflexion EFH au sein de la direction des infrastructures, de la mobilité et de la mer 	Nombre réunion et CR
	<ul style="list-style-type: none"> Partager avec les EPCi et la Région sur les actions conduites en la matière sur le territoire dans le domaine des transports, notamment pour le transport d'élèves en situation de handicap 	Inscription Ordre du jour échange

Axe 2 :

Agir pour l'égalité femmes-hommes en Côtes d'Armor (*volet politiques publiques et territoriales*)

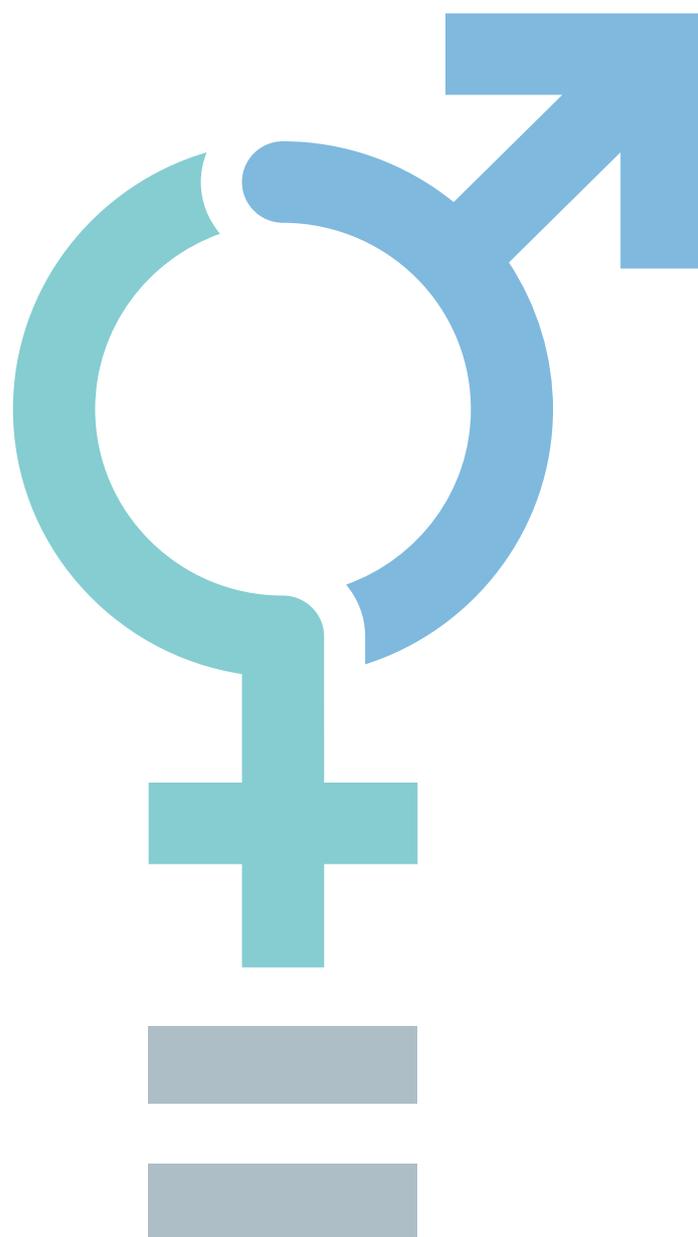
Une attention particulière sera portée à la contribution au réseau et partenariat local. Deux publics cibles sont priorités : les collégiennes et collégiens et les familles monoparentales.

Direction Pilotes	Objectifs	Indicateurs
IMMOBILIER ET AMÉNAGEMENT		
DIRIMMO	• Développer la mixité d'usages des cours et des sanitaires au sein des collèges	Rapport direction
	• Participer à la féminisation des noms de lieu public (bâtiments, salle)	Taux féminisation bâtiments et salles
MAISONS DU DÉPARTEMENT DE SAINT-BRIEUC/LAMBALLE, DINAN, LANNION, GUINGAMP/PAIMPOL/ROSTRENEN, LOUDÉAC – LA PROXIMITÉ		
MdD	• Renforcer la mesure genrée dans les pratiques et les missions mises en œuvre au regard des possibles définies par la MdD	Comptage réalisé par MdD
	• Initier et/ou participer à des actions de sensibilisation aux droits des femmes et à la lutte contre les violences en intra et selon les projets de territoire définis	Actions réalisées par MdD
	• Poursuivre la mise en œuvre d'actions individuelles et collectives au service de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations	Actions réalisées par MdD
PILOTAGE, ANIMATION ET GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE EFH		
Mission EFH	• Piloter la mise en œuvre de la politique EFH en interne et son suivi	Rapport annuel
	• Contribuer au travail en réseau entre Départements bretons et avec la Région Bretagne dans le cadre du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne	Échanges réalisés



ANNEXES DÉCLINAISON PAR POLITIQUES PUBLIQUES

Chaque politique publique fait l'objet d'une déclinaison précise en vue d'assurer plus de transparence, faciliter le suivi des indicateurs et de l'évolution de la politique EFH au sein de la collectivité.



VOLET EMPLOYEUR

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Référence Charte européenne

Articles 11 et 35

Égalité des genres sur le lieu de travail (11)

1. Le Signataire, dans son rôle d'employeur, reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail.
2. Le Signataire reconnaît le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.
3. Le Signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives entrant dans le cadre de ses pouvoirs légaux, à l'appui des droits susmentionnés.
4. Les mesures possibles visées au paragraphe (3) sont les suivantes :
 - a) un examen des politiques et procédures pertinentes relatives à l'emploi au sein de son organisation, et l'élaboration et la mise en œuvre de la section sur l'emploi de son Plan d'action pour l'égalité, afin de répondre aux inégalités dans un délai raisonnable, et abordant notamment :
 - l'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;
 - les dispositions relatives à la révision des salaires, des rémunérations, des systèmes de paie et des retraites ;
 - des mesures garantissant des possibilités de promotion et de développement de carrière équitables et transparentes ;
 - des mesures garantissant une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux et, en particulier, la correction de tout déséquilibre au niveau de la haute direction ;
 - des mesures qui s'attaquent à toute ségrégation professionnelle fondée sur le genre et engageant les employé(e)s à occuper des emplois non traditionnels ;
 - des mesures qui garantissent un recrutement équitable et impartial,
 - des mesures garantissant des conditions de travail appropriées, saines et sûres ;
 - b) des procédures de consultation des employé(e)s, y compris de leurs syndicats, qui garantissent une participation équilibrée des femmes et des hommes à tout organe de consultation ou de négociation ;
 - c) une opposition claire à toute forme d'abus, de harcèlement sexuel ou de violence sur le lieu de travail (y compris en ligne, dans le cadre du télétravail) en déclarant sans ambiguïté qu'un tel comportement est inacceptable, ainsi qu'en menant des campagnes de sensibilisation en la matière, en soutenant les victimes et en introduisant et en appliquant des politiques transparentes ;
 - d) l'évolution vers une main-d'œuvre qui reflète la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale à tous les niveaux de l'organisation ;
 - e) le soutien à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée en :
 - introduisant des politiques qui acceptent, le cas échéant, des modifications des horaires de travail et des dispositions relatives à la garde des personnes à charge pour les employé(e)s ;
 - encourageant les hommes à prendre le congé auquel ils ont droit pour s'occuper des personnes à charge, y compris le congé parental.

Flexibilité du lieu de travail (35)

1. Le Signataire reconnaît les opportunités que la flexibilité du lieu de travail, y compris le télétravail, peut offrir aux hommes et aux femmes, en facilitant la conciliation de leur vie professionnelle, sociale et privée. Il reconnaît également les risques et les inconvénients que les nouvelles méthodes de travail peuvent impliquer pour les femmes, y compris une santé mentale diminuée, une réduction des revenus ou de l'emploi, ainsi que la charge accrue des soins et du travail à domicile non rémunéré qui pèse souvent de manière disproportionnée sur leurs épaules.
2. Le Signataire s'engage à promouvoir la flexibilité du lieu de travail dans le cadre de ses activités et services, afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée des hommes et des femmes.
3. Le Signataire, en tant qu'employeur, s'engage à être attentif au risque que le télétravail augmente la charge de soins non rémunérés pesant sur les femmes.

Référence Charte européenne :

Article 11**Égalité des genres sur le lieu de travail** (cf. décrit en égalité pro – démarche réglementaire)**DIAGNOSTIC – LES CONSTATS**

Le rapport de situation comparé et la refonte des Rapports Sociaux Uniques ont permis de disposer d'un socle réglementaire de données genrées utiles pour suivre les effets des actions menées par le Département. Pour autant, la réalisation d'un état des lieux de l'égalité professionnelle dans la collectivité en 2024 et sa discussion avec les représentants du personnel a montré que certaines données non présentes dans les RSU pouvaient être utiles au pilotage de la politique d'égalité professionnelle et que certaines d'entre elles pouvaient encore être déclinées.

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DRH	> Mettre à jour l'état des lieux égalité professionnelle La collectivité complétera le rapport de situation comparée des indicateurs identifiés dans l'état des lieux sur l'égalité professionnelle et les mettra à jour chaque année à l'appui du bilan annuel.	Durée du plan
	> Mener des analyses spécifiques sur certains champs de l'état des lieux Plusieurs champs sont d'ores et déjà identifiés : les avancements de grade dans le cadre de l'index égalité professionnelle ; le temps partiel ; les données de santé au travail ; le recours à l'ASA garde d'enfants malades <i>Indicateurs : analyses réalisées</i>	2025 et 2026

Référence Charte européenne :

Article 11**Égalité des genres sur le lieu de travail** (cf. décrit en égalité pro – démarche réglementaire)

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Carrières :

Les statistiques relatives aux évolutions de carrière sont influencées par deux facteurs : la propension à passer les examens professionnels (accélérateur de carrière) ou à déposer sa candidature en matière de promotion interne, qui peut avoir un impact sur les déroulements de carrière, le niveau des ratios d'avancement de grade votés par la collectivité. La priorité donnée en la matière aux plus petites rémunérations de la fonction publique (catégorie C) combinée aux répartitions par genre des catégories peut avoir une influence sur la réalité des avancements globaux par genre. Pour rappel, le nombre de promotions est lié au nombre de recrutement fait.

Exemple :

7 % des hommes et 8 % des femmes ont obtenu un avancement de grade en 2023 (sur 155 promus/promues) ce qui montre que les avancements sont plutôt proportionnels aux effectifs.

Sur les promotions internes, la collectivité s'améliore ces dernières années en matière de prise en compte de l'égalité professionnelle. À noter que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être stagiaires puis titularisées dans la collectivité (76 %), et plus nombreuses à être nommées suite à concours (6 femmes contre 1 homme en 2022).

Pour les avancements d'échelon, ils sont automatiques et liés à la réglementation.

Recrutements :

Les agentes partent proportionnellement moins que la moyenne des départs du Département. Les arrivées par genre sont globalement proportionnelles à la répartition par genre des effectifs, laissant imaginer un accroissement progressif de la proportion de femmes dans la collectivité.

Le caractère genré des candidates et candidats externes au recrutement sur nos postes est un facteur que nous subissons. Il est difficile, d'autant plus dans un contexte tendu de recrutement pour certains métiers, d'y remédier. La marche semble moins haute sur le plan de la mobilité interne, et c'est peut-être cet axe qui apporterait de meilleurs résultats (en tout cas pour les secteurs ne nécessitant pas de diplôme d'État).

La répartition par genre du recrutement d'apprentis/apprenties est globalement égale (54 % de femmes).

Chiffres en appui / références documentaires : rapport social unique + rapport annuel EFH

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DRH	<p>> Poursuivre la mise en place de l'écriture égalitaire en matière RH Poursuivre le déploiement de l'écriture égalitaire dans le cadre de la communication RH Poursuivre la féminisation des références aux métiers, à l'emploi et au poste de travail dans les courriers envoyés aux agents Poursuivre, lorsque les contraintes des logiciels le permettent, cette féminisation dans les outils RH</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025
DRH / Service recrutement DIT Dircom	<p>> Lutter contre le caractère genré des filières et métiers en matière de recrutements Si ces effets dépassent largement les capacités d'action de la collectivité et sont en premier lieu sociétal, la lutte contre les stéréotypes de genre développée sur le volet « politiques publiques » du plan d'actions constitue un travail de fond pouvant avoir un impact à long terme sur le caractère genré des métiers. Pour autant, la collectivité souhaite d'une part favoriser la mixité en matière de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de stagiaires et d'apprentis • en rendant plus systématique la sélection des candidatures du genre ultra-minoritaire d'une filière ou d'un métier, afin d'entendre la candidature en jury • en expérimentant des campagnes de recrutement ciblées sur les métiers très genrés <p>Par ailleurs, dans le cadre de l'action « marque employeur » du projet d'administration C22, la collectivité fera de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les filières ou métiers genrés un marqueur de notre collectivité : mise en avant dans notre communication externe et interne (parcours, campagnes de recrutement...), mentions dans les publications d'annonces et nos actions externes (salons...)</p> <p><i>Indicateur</i> : évolution des effectifs par métier et par filière par genre</p>	Durée du plan
Service PAAP	<p>> Faire de la mobilité interne un vecteur de mixité dans les filières et métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> • former les Conseillers/conseillères en évolution professionnelle à la lutte contre les stéréotypes de genre afin de mieux aborder cette question dans leurs accompagnements individuels, que ce soit pour la mobilité choisie ou subie • dans le cadre de la mise en place future des bilans de carrière par le service PAAP, montrer les opportunités pouvant exister dans les filières et métiers très genrés <p><i>Indicateurs</i> : évolution des effectifs par métier et par genre. Nombre de mobilités internes du genre minoritaire sur les métiers très genrés</p>	2025

Référence Charte européenne :

Article 11**Égalité des genres sur le lieu de travail** (cf. décrit en égalité pro – démarche réglementaire)**DIAGNOSTIC – LES CONSTATS**

La rémunération, d'apparence égalitaire à la fois sur le traitement indiciaire (les grilles nationales ont progressivement effacé une très grande majorité des disparités entre filières), et sur le régime indemnitaire (la réforme du RIFSEEP au CD22 a instauré des niveaux de régime indemnitaire par métier, et a eu pour objectif de rééquilibrer les régimes indemnitaires entre métiers de même niveau de responsabilité ou de technicité), peut parfois cacher des déséquilibres liés à d'autres facteurs.

Parmi ceux-ci, on peut noter par exemple le bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) versé à certains professionnels et professionnelles sociaux et médico-sociaux (*93 % des bénéficiaires sont des femmes*), ou l'accès aux heures supplémentaires indemnisées (*à près de 90 % versés aux hommes, ultra-majoritaires sur le secteur des routes, principal bénéficiaire de cette modalité de rémunération*).

Autre paramètre à prendre en compte, l'accès aux fonctions à responsabilités managériales, mieux rémunérées en termes de régime indemnitaire.

L'indicateur retenu permettant une comparaison simple est la rémunération brute horaire, qui permet de prendre en compte tous les éléments de rémunération et le temps de travail. De manière globale, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes dans la collectivité et l'évolution entre 2022 et 2023 est plus favorable aux femmes qu'aux hommes.

Toutefois, cet indicateur global cache des disparités liées aux filières ou aux catégories :

- la prédominance des femmes en catégorie A et B par rapport à leur moindre présence en catégorie C donne des indicateurs globaux plus favorables aux femmes,
- au sein de chaque filière, les plus représentées (*administrative, technique, et sociale*) montrent une rémunération horaire brute plus importante pour les hommes que pour les femmes. Elle est le reflet d'une représentation dans les fonctions de cadre ou d'encadrement plus importante pour les hommes par rapport aux effectifs globaux. Ainsi, les hommes représentent 16 % des agents de catégorie A mais 32 % des postes d'encadrement de catégorie A, 50 % des postes de direction et 20 % des postes de direction générale. En catégorie C et B, les postes d'encadrants, particulièrement présents dans la filière technique (*chef/cheffe d'antenne routière, chef/cheffe d'équipe de centre d'exploitation routière, chef/cheffe de cuisine*), sont majoritairement voire très majoritairement occupés par des hommes. Ceci a pour effet de pousser à la hausse leur rémunération brute horaire.

Chiffres en appui / références documentaires : État des lieux de l'égalité professionnelle 2024

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DRH / Service carrière	<p>> Poursuivre la lutte contre les plafonds de verre</p> <p>Bien que très volontariste en la matière, comme le montre la réforme du RIFSEEP en 2023 ou la nomination aux emplois de direction, la collectivité se heurte parfois, de manière ciblée, à des plafonds de verre. À ce titre, plusieurs actions peuvent être envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyser notre processus de promotion interne dans le détail afin de déterminer l'existence ou non d'effets plafonds de verre et les modalités d'action pouvant être déployées • encourager sans discrimination les vocations de prise de responsabilité dans le cadre des entretiens d'évaluation professionnelle annuelle (pour les encadrants) ou d'entretiens de bilan de carrière (pour les conseillers en évolution professionnelle) • examiner les possibilités de former les encadrants et encadrantes à la détection et au traitement des phénomènes individuels de « plafonds de verre » qu'ils peuvent être amenés à rencontrer dans leurs équipes <p><i>Indicateurs : analyses réalisées</i></p>	2026

Référence Charte européenne :

Articles 11 et 35Égalité des genres sur le lieu de travail
Flexibilité du lieu de travail

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Conciliation vie privé et vie professionnelle :

À l'exception des secteurs fonctionnant en horaires fixes ou annualisés, les agentes et agents de la collectivité disposent de formules très souples pour adapter leur temps de travail et le concilier avec leur vie personnelle :

- la quotité de temps de travail hebdomadaire peut être choisie entre 35, 37 ou 39h.
- le temps de travail hebdomadaire peut être modulé selon plusieurs modalités : 4,5j par semaine ; 9j sur 10 ; 9,5 j sur 10
- le temps de travail quotidien peut être modulé grâce aux plages variables (*entre 8h et 9h pour l'arrivée le matin et entre 16h30 et 18h30 pour le départ le soir*), grâce au débit/crédit
- par ailleurs, 1900 postes de la collectivité (*près des deux tiers des postes*) sont télétravaillables jusqu'à 2 jours par semaine (*jusqu'à 3 pour les agents bénéficiant d'une RQTH*), sous réserve des nécessités de service.

136 agents/agentes ont choisi de moduler leur cycle de travail hebdomadaire ; il faut préciser que ces modalités entraînent des obligations horaires quotidiennes plus importantes. Elles apparaissent peu utilisées en proportion, les agentes et agents semblant leur préférer une gestion du temps plus souple en débit/crédit avec possibilité de récupération du crédit jusqu'à 1 journée par mois.

Il est relevé également la part plus importante (*et plus traditionnelle*), des agentes exerçant leur activité à temps partiel (*17 % des femmes contre 4 % des hommes, chiffres plus importants qu'au niveau national : 12 % et 2 %*).

Les femmes ont également plus accès au télétravail compte tenu des fonctions exercées. Ainsi, 65 % des femmes sont en télétravail et 30 % des hommes.

Santé :

Les statistiques en matière d'arrêt de travail montrent plusieurs éléments que l'on retrouve au niveau national : les femmes connaissent proportionnellement plus de jours d'arrêt en maladie ordinaire, les accidents du travail touchent plus en proportion les hommes que les femmes, les femmes sont proportionnellement beaucoup plus touchées par des CLM/CLD que les hommes. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier de visites supplémentaires auprès de la médecine préventive que les hommes. Il en va de même pour le bénéfice du dispositif de temps partiel thérapeutique pour retour ou maintien dans l'emploi.

Un travail spécifique et plus approfondi sur la question de la santé, serait l'occasion de certainement mieux cibler l'action que peut réaliser le Département.

Chiffres en appui / références documentaires : Rapport social unique et état des lieux égalité professionnelle 2024

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DRH	<p>> Poursuivre l'objectif de meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle</p> <p>Afin de continuer à promouvoir cette meilleure conciliation, plusieurs actions seront menées pendant la durée du plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • proposer des adaptations du protocole temps de travail : questionner les plages fixes mises en place par la collectivité ; expérimentation de nouvelles possibilités d'adaptation de la « semaine » de travail • mettre en place la charte des temps de vie et des réunions prévue dans le projet d'administration C22 (proscription des réunions tardives, droit à la déconnexion...) <p><i>Indicateurs : évolution du nombre d'agentes et agents concernés par les dispositifs d'aménagement du temps de travail ; adoption de la charte des temps de vie et des réunions</i></p>	2025

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
<p align="center">QVT GCP</p>	<p>> Améliorer l'information sur les droits et l'accompagnement, notamment en matière de parentalité</p> <ul style="list-style-type: none"> • éditer un guide de la parentalité dans la collectivité permettant de recenser l'ensemble des droits, dispositifs et aides existants ou mis en place. Un focus particulier sera fait sur des dispositifs récents ou méconnus, comme les autorisations d'absence pour les conjointes et conjoints de femmes enceintes pour certaines échographies • une réflexion complémentaire sur la gestion de la carrière et des droits afférents notamment en matière de retraite, pour toutes les agentes et agents, sera conduite <p><i>Indicateur : guide de la parentalité édité.</i></p>	<p align="center">2025 et années suivantes (communication)</p>
<p align="center">PAAP GCP</p>	<p>> Garantir la non-discrimination liée à l'état de grossesse dans nos processus RH</p> <p>Il s'agit de vérifier, en regard du cadre réglementaire, l'absence de discrimination liée à l'état de grossesse dans différents processus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • recrutement, campagnes d'évaluation annuelle et d'avancement, gestion des contrats successifs. Une attention particulière sera portée à la situation de grossesse des agentes contractuelles sur postes non permanents afin de proscrire toute situation de fin de contrat qui ne serait pas lié à un retour de l'agent remplacé ou à la valeur professionnelle <p><i>Indicateurs : nombre et motifs des fins de contrats des agentes contractuelles sur postes permanents en situation de grossesse</i></p>	<p align="center">2025</p>
<p align="center">QVT</p>	<p>> Approfondir nos connaissances et notre analyse sur les caractéristiques genrées en matière de santé au travail, afin de mieux cibler les actions à mettre en œuvre</p> <p>Si l'état des lieux sur l'égalité professionnelle a permis de mettre en évidence des premiers constats sur les différences genrées en matière de santé au travail ou d'absentéisme, il est nécessaire d'approfondir notre connaissance sur le sujet afin d'adapter nos politiques de prévention, en lien notamment avec les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plans de prévention des risques psychosociaux • plans de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles • plan de lutte contre les addictions (prévu à l'agenda social de la collectivité en 2025-2026) • actions de prévention santé (relais de campagnes nationales, communication interne...) <p><i>Indicateurs : existence de mesures ciblées dans les différents plans et actions.</i></p>	<p align="center">Durée du plan</p>

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
QVT	<p>> Expérimenter les absences liées à la santé gynécologique</p> <p>Alors que des collectivités s'engagent dans la mise en place de dispositifs en faveur des femmes concernées par des règles douloureuses, par l'endométriose ou par des douleurs liées à la ménopause, le Département souhaite s'inscrire dans cette tendance en mettant en place un dispositif expérimental propre, dont les conditions d'instauration et de mise en œuvre seront à définir en lien avec les représentants et les représentantes du personnel</p> <p><i>Indicateur</i> : mise en place du dispositif</p>	2025
Service QVT DIRIMMO	<p>> Développer la mixité d'usage des bâtiments professionnels</p> <p>Afin de favoriser la mixité d'usage des lieux de travail, il est indispensable de placer la question de l'égalité professionnelle au cœur des critères d'aménagement des espaces, de conception ou d'adaptation des bâtiments, mais aussi de choix des outils de travail. Cette préoccupation est concomitante de la volonté de la collectivité d'œuvrer pour la mixité des genres dans les métiers et les filières. Elle peut permettre également d'améliorer la conciliation de la vie privée et professionnelle sous certains aspects</p> <p>Plusieurs actions sont envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • adapter et aménager les bâtiments du CD pour une mixité d'usage ; le Département expérimentera les toilettes mixtes dans les limites autorisées par le Code du travail ; la capacité à accueillir hommes ou femmes dans les secteurs d'activité nécessitant des vestiaires • mettre en place un dispositif dédié à l'allaitement au siège et dans les MdD (<i>projet identifié dans le projet d'administration C22</i>) <p><i>Indicateurs</i> : réalisations effectuées</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne :

Article 33**Violences contre les femmes élues et le personnel féminin**

1. Le Signataire reconnaît que les menaces et la violence en ligne et physique à l'encontre des femmes qui se présentent comme candidates, qui occupent des fonctions électives ou d'autres fonctions publiques, sont souvent liées au genre et peuvent entraver leur participation sociétale et politique, sapant ainsi le principe même de la démocratie.
2. Il reconnaît, en outre, la nécessité pour les femmes de disposer d'un lieu sûr pour faire de la politique. À cette fin, le Signataire s'engage, conformément à ses responsabilités, à mettre en place des processus et des structures de soutien pour orienter et aider les femmes et les employées élues à faire face aux discours de haine.
3. Le Signataire s'engage à prévenir, réduire et atténuer tout acte de violence et tout harcèlement de tiers dont ses représentant(e)s élu(e)s et ses employé(e)s peuvent être victimes dans l'exercice de leurs fonctions, et qui sur les femmes en particulier.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Lancement d'un plan de formation dédié et du dispositif Allo discrim' :

- Année 2022 : **149 agents formés** - 75 femmes - 74 hommes
- Année 2023 : **47 agents** - 40 femmes - 7 hommes
- Année 2024 : **12 agents** - 11 femmes - 1 homme

*Chiffres en appui / références documentaires :***ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services**

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service QVT	<p>> Consolider le dispositif de signalement mis en place par la collectivité</p> <p>Le dispositif de signalement Allo'discrim a été mis en place en 2021 et consiste en une cellule d'écoute et de recueil des actes de violence, discrimination, harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, chargée également d'orienter les personnes la saisissant</p> <p>Le conseil départemental envisage, avant l'issue du contrat passé avec le dispositif Allodiscrim', d'étudier la possibilité d'adhérer au dispositif proposé par le Centre de Gestion des Côtes d'Armor, interlocuteur mieux identifié des collectivités territoriales et de leurs agentes et agents</p> <p><i>Indicateur</i> : bilan 2026 et 2027 du dispositif de signalement</p>	Durée du plan
Service formation	<p>> Poursuivre les propositions de formations sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement</p> <p>Reconduire, d'ici 2027, une formation accessible à toutes et tous, intégrant notamment la procédure à suivre établie par la collectivité</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre d'agentes et agents formés à l'issue du plan</p>	D'ici 2027

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service communication interne	<p>> Communiquer autour des violences et du harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> • poursuivre les communications internes régulières faites aux agentes et agents • proposer une nouvelle campagne d’affichage sur les violences et le harcèlement, sur la base de la campagne déployée en 2018 • proposer des actions spécifiques en interne lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (cf. fiche référents EFH) <p><i>Indicateurs : actions réalisées</i></p>	Durée du plan
QVT	<p>> Sensibiliser aux violences intrafamiliales</p> <p>Il s’agira de proposer à tous les agents une sensibilisation à la question des violences intrafamiliales</p> <p><i>Indicateur : nombre d’agentes et d’agents sensibilisés</i></p>	2026

Référence Charte européenne :

Article 6 + tous les autres articles**Lutte contre les stéréotypes**

1. Le Signataire s'engage à lutter contre les préjugés, les pratiques et l'utilisation d'un langage et d'images fondés à ce que leurs affaires soient traitées de manière égale, sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre genre, ou sur des stéréotypes de genre et, dans la mesure du possible, à les empêcher.
2. À cette fin, le Signataire doit s'assurer que ses propres communications publiques et internes sont entièrement conformes à cet engagement et qu'elles promeuvent des images et des exemples de genre positifs.
3. Le Signataire engage également son personnel, par le biais de formations et d'autres moyens, à contribuer à l'identification et à l'élimination des préjugés inconscients, des attitudes et des comportements stéréotypés. Il réglementera, également les normes de comportement à cet égard.
4. Le Signataire mène des activités et des campagnes de sensibilisation à l'incidence négative que les normes et les stéréotypes liés au genre peuvent avoir sur la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS**Sensibilisation/ Communication :**

Les actions collectives de formation/sensibilisation semblent avoir porté leurs fruits même si l'idéal serait de pratiquer des piqûres de rappel à échéance régulière. Les actions ciblées sur les pratiques professionnelles et la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle au sein de celles-ci ont été moins développées et pourraient être encouragées à l'avenir. La prise en compte de l'EFH dans les pratiques managériales, peu développée concrètement, pourrait également être utilement étudiée. Enfin, les éléments de diagnostic montrent une connaissance parfois hétérogène de l'ensemble des dispositifs et des droits dont peuvent bénéficier les agents. Il conviendra de renforcer la communication dans ce domaine : besoin de poursuivre l'acculturation commune des agentes et agents de la collectivité et de poursuivre l'appropriation de l'écriture égalitaire et d'une communication sans stéréotype de sexe, une communication en proximité fragiles pour les agentes/agents non informatisés ou éloignés des outils.

Chiffres en appui / références documentaires : les vecteurs de communication interne

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Com interne (SH)	<p>> Intégrer l'EFH au plan de communication interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'EFH dans le plan de communication interne comme l'une des priorités de la collectivité • s'assurer de prendre en compte une communication sans stéréotype (orale, écrite, visuelle) dans tous les vecteurs de communication interne et participer à la sensibilisation et développement d'une action pédagogique en direction de tous les agents et toutes les agentes, des élues et élus <p><i>Indicateurs :</i> actions réalisées</p>	Durée du plan
Com interne	<p>> Communiquer en continu et développer l'accès à l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • communiquer en continu sur les différents rapports existants (rapport égalité, bilan social...) et développer des actualités qui attirent... • réfléchir à comment toucher les agentes et agents qui lisent peu ou pas le SPI, notamment les personnes travaillant en collèges, aux routes et les assistantes/assistants familiaux et mettre en place des temps de discussion dédiés avec ces profils métiers • suivre au semestre le nombre d'abonnement à la page EFH de l'intranet SPI et le développer <p><i>Indicateurs :</i> productions + nombre de personnes abonnées à la page EFH</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Com interne (SG)	<p>> Agir sur la journée d'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes et livret d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> intégrer dans la journée dédiée et dans le livret d'accueil une sensibilisation à l'EFH, à la connexion sur le SPI et l'abonnement aux pages dédiées <p><i>Indicateurs</i> : éléments intégrés</p>	Durée du plan
Com interne (SG)	<p>> Cibler des expositions et un accompagnement au service de la sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> le déploiement d'expositions dédiées autour de la situation des femmes et autour des violences faites au genre permet la sensibilisation nécessaire en continu assurer le déploiement de deux expositions à l'hôtel du Département chaque année et assurer leur déploiement en MdD selon le programme d'expositions des MdD créer les conditions d'expositions en proximité au plus près des métiers dits plus les plus éloignés et d'un accompagnement du thème choisi pour prendre en compte la parole (agentes/agents des routes, collègues, assistantes/assistants familiaux) <p><i>Indicateurs</i> : nombre et référence des expositions réalisées annuellement</p>	Durée du plan
Com interne	<p>> Solliciter des témoignages</p> <ul style="list-style-type: none"> solliciter et développer les témoignages dans les différents supports de communication <p><i>Indicateurs</i> : témoignages réalisés</p>	Durée du plan
Service formation	<p>> Réinscrire l'objectif d'égalité femmes-hommes dans le plan de formation 2025-2027 de la collectivité et renforcer sa déclinaison</p> <ul style="list-style-type: none"> développer une culture commune sur l'égalité EFH en proposant des actions de sensibilisation sous des formes diverses permettant l'ouverture d'espaces de paroles et de débats développer des actions plus ciblées en proximité, des équipes des routes, des collègues, des assistants et assistantes familiales sur l'égalité des droits, selon les temps institués de regroupement accompagner les directions métiers sur leurs projets de formation autour des pratiques professionnelles et de l'égalité FH, ou de l'égalité FH dans la mise en œuvre des politiques publiques intégrer les problématiques d'EFH dans les différents parcours formation mis en œuvre au sein de la collectivité, et notamment dans le cadre de l'action du projet d'administration C22 autour du cadre managérial sécurisant et épanouissant poursuivre de manière ciblée et en fonction des besoins des services les actions de formation sur la communication sans stéréotypes de genre et l'écriture égalitaire <p><i>Indicateurs</i> : actions mises en œuvre</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Communication interne et mission EFH	<p>> Améliorer la connaissance du plan EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre en œuvre un café de la mission EFH , ouvert aux agentes/ agents volontaires, pour présenter le plan EFH (contenu, enjeux, engagements de la collectivité en matière d'EFH) et sa mise en œuvre 1 fois/an • informer le CST une fois par an du bilan de la mise en œuvre du plan sur son volet interne <p><i>Indicateurs</i> : temps dédié, nombre de participantes/participants,</p>	Durée du plan
Mission EFH	<p>> Sensibiliser les élu·es et élus à l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer une sensibilisation reprenant notamment l'histoire des droits humains et des luttes féminines pour les 54 élu·es et élus de la collectivité <p><i>Indicateurs</i> : temps formalisé et nombre de participants femmes/hommes</p>	2025
Directions métiers	<p>> Prendre en compte l'EFH dans les pratiques professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer des actions ponctuelles et/ou de l'autoformation, autour de l'éducation non genrée (communication, sensibilisation...) pour les équipes des SEF, SASP, PMI, assistantes/assistants maternels, assistantes/assistants familiaux, référentes/référents éducatifs intervenants auprès des enfants • intégrer l'EFH dans les interventions et échanges auprès des écoles, lieu de formation des jeunes... <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Intérêt pour tous les articles**

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Le réseau de référentes et référents EFH a été constitué en septembre 2023

- 26 référentes et référents représentent l'ensemble des directions,
- 8 rencontres en 2024 en lien avec la nécessité de créer une culture commune et de participer à l'élaboration du plan EFH

Chiffres en appui / références documentaires : plan EFH 2021-2023 et rapports annuels EFH

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Groupe référent EFH	<p>> Deux temps forts annuels et des infos en continu</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'appuyer sur la journée internationale des droits des femmes le 8 mars et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre pour poursuivre la sensibilisation • planifier et organiser, avec le réseau, les actions d'informations auprès des agentes et agents <p><i>Indicateurs</i> : temps forts organisés, infos transmises en continu</p>	Durée du plan
DG	<p>> La représentation et mobilisation des directions - Rôle et missions des référentes/référents EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'assurer d'une représentation d'un ou d'une personne titulaire et d'une suppléante par direction • garantir a minima la participation aux réunions planifiées du réseau et à la mobilisation dans la construction et réalisation d'actions, en lien avec le domaine de compétence des référentes/référents • élaborer une lettre de mission pour les référentes et référents EFH, co-signée par les directeurs et directrices, intégrant la mission attendue, la représentation (unité, service, direction/ volet interne et/ou politiques publiques) voulue la direction, le temps dédié <p><i>Indicateurs</i> : lettre de mission réalisée pour chaque référente/référent, suivi du nombre total de référentes/référents</p>	2025
Groupe référent EFH	<p>> La prise de parole des femmes et des hommes en réunion</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prise de parole en réunion n'est pas toujours simple, notamment en cas de minorités de genre • s'assurer de l'intégration dans les documents d'usage de la collectivité de la vigilance à l'expression de toutes et tous en réunion <p><i>Indicateur</i> : références intégrées dans les documents réalisés</p>	2025
Groupe référent. EFH	<p>> Faire circuler et vivre l'EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> • créer un espace de dépôts des idées en matière d'EFH dans chaque direction au plus près des agentes et agents, avec organisation de la remontée des données dans le groupe de référentes et référents • discuter au sein du réseau les besoins identifiés et les mettre en relation avec les projets existants ou perspectives à envisager pour favoriser l'égalité <p><i>Indicateurs</i> : besoins repérés et réalisation</p>	Durée du plan

VOLET POLITIQUES PUBLIQUES ET TERRITORIALES

POLITIQUE ET PILOTAGE GÉNÉRAL

Volet politiques
publiques
et territoriales

ENGAGEMENT, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE

Référence Charte européenne :

Articles 1, 2 et 3

Engagement politique (1)

1. Le Signataire reconnaît que le droit à l'égalité est une condition préalable fondamentale de la démocratie, et qu'une société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes dans toute leur diversité. En conséquence, il doit assurer, sur la base de l'égalité, l'inclusion, la représentation et la participation des femmes venant d'horizons et appartenant à des groupes d'âge différents dans toutes les sphères de la prise de décision politique et publique.
2. Le Signataire, en tant qu'organe démocratiquement élu responsable de la promotion du bien-être de sa population et de son territoire s'engage, en conséquence, à promouvoir et à favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité (ce qui fait partie intégrante de son rôle de dirigeant démocratique de la communauté locale, de fournisseur et de prestataires de services, de planificateur et de régulateur, et d'employeur).

Représentation politique (2)

1. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à se présenter aux élections et à occuper des fonctions électives.
2. Le Signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, à occuper des fonctions publiques et à exercer toutes les fonctions publiques à tous les niveaux de gouvernement.
3. Le Signataire reconnaît le principe d'une représentation équilibrée dans tous les organes de décision élus et publics.
4. Le Signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour faire respecter les droits et les principes ci-dessus, notamment à :
 - encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, à exercer leur droit de vote individuel et à être candidates à des fonctions publiques ;
 - encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
 - à cette fin, à encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas, le cas échéant, pour augmenter le nombre de femmes sélectionnées comme candidates et donc éventuellement élues par la suite ;
 - à autoréguler ses propres procédures et normes de conduite afin de garantir que les candidat(e)s potentiel(le)s et les représentant(e)s élu(e)s ne soient pas découragées par des comportements et des propos indésirables, ou par le harcèlement ;
 - à adopter des mesures permettant aux représentant(e), élu(e)s de concilier leur vie privée, professionnelle et publique, notamment en veillant à ce que les horaires, les modes de travail et la disponibilité des soins aux personnes à charge permettent à tou(te)s les représentant(e)s élu(e)s de participer pleinement.
5. Le Signataire s'engage à promouvoir et à appliquer le principe de la représentation équilibrée au sein de ses propres organes décisionnels et consultatifs, ainsi que pour toute nomination à des organes externes.

Toutefois, en cherchant à obtenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes, le Signataire doit mettre en œuvre ce qui précède sur une base non moins favorable au genre minoritaire que l'équilibre existant des genres.
6. Il s'engage, en outre, à veiller à ce que tous les postes publics et politiques, qu'ils soient nommés ou dûment élus, ne soient en aucune façon (en principe ou en pratique) réservés à un seul sexe ou considérés comme tels en raison d'attitudes stéréotypées.

Participation à la vie politique et civique (3)

1. Le Signataire reconnaît que le droit des citoyens à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental, et que les femmes et les hommes ont le droit de participer de manière égale à la gouvernance et à la vie publique de leur région, municipalité et communauté locale.
2. Le Signataire s'engage à s'assurer que les différentes formes de participation publiques disponibles pour participer aux affaires communautaires, par exemple les comités consultatifs, les conseils de quartier, la participation en ligne ou les exercices de planification participative, permettent aux femmes et hommes de participer de manière égale dans la pratique.
Dans les cas où les moyens de participation existants ne permettent pas une telle égalité, il s'engage à mettre en place et à tester de nouvelles méthodes.
3. Le Signataire s'engage à promouvoir la participation active des femmes et des hommes de toutes les sections de la communauté, en particulier des groupes minoritaires qui pourraient autrement être exclus, dans sa vie politique et civique

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du mandat 2021-2027,
- en juillet 2023, les conseillères et conseillers départementaux ont voté à l'unanimité la charte européenne pour la vie locale,
- les élues et élus se sont formés à la communication sans stéréotype en janvier 2024.

Chiffres en appui / références documentaires : rapports assemblée départementale

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Mission EFH	<p>> Le partenariat avec l'Association des maires des Côtes d'Armor (AMF 22)</p> <p>Le partenariat avec l'Association des maires des Côtes d'Armor est essentiel en vue de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'importance de la place des femmes dans la gouvernance publique. Une rencontre annuelle traitant d'un thème en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est à poursuivre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer la formation des élues et élus départementaux et locaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment la communication sans stéréotype et l'écriture égalitaire, notamment en lien avec l'ARIC • organiser le temps fort annuel en co-construction avec l'AMF à l'attention des maires des communes et des équipes municipales, • participer au suivi de la situation des femmes en politique sur le territoire <p><i>Indicateurs : Nombre de rencontres annuelles avec l'AMF, Nombre de participantes et participants, taux de représentation des femmes à la gouvernance politique</i></p>	Durée du plan
Mission EFH	<p>> L'animation territoriale des collectivités avec la Préfecture</p> <p>Le territoire costarmoricain est riche d'un partenariat institutionnel et associatif en matière d'EFH. L'animation du réseau départemental réunissant la Préfecture, via la déléguée départementale aux droits des femmes, les représentantes et représentants des EPCI, a pour enjeu le partage et la construction de politiques publiques en faveur de l'égalité des droits pour les politiques publiques et de l'égalité professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • co-piloter et co-animer avec la Préfecture au moins deux rencontres annuelles • partager autour des actions partenariales et territoriales en continu <p><i>Indicateur : suivi des rencontres</i></p>	Annuel

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Mission EFH	<p>> Le réseau des femmes élues des Côtes d'Armor</p> <ul style="list-style-type: none"> • ce réseau permet la rencontre et le partage d'informations entre femmes élues en Côtes d'Armor • soutenir l'organisation de la journée annuelle par la mise à disposition d'une salle de rencontre du Département et d'un soutien agent pour la partie logistique <p><i>Indicateur</i> : date de la rencontre annuelle</p>	Annuel
Mission EFH et DIREU	<p>> L'observation des instances politiques et du rôle réel accordé aux femmes élues</p> <ul style="list-style-type: none"> • si la parité fait l'objet d'un cadre réglementaire, la mise en œuvre d'une parité réelle requiert d'être mesurée et observée. Par exemple, il est nécessaire de vérifier si les femmes et les hommes disposent d'un temps de parole équilibré au sein des instances politiques de la collectivité. La construction de cette observation est un axe important en vue d'objectiver l'effet de la parité et de la mixité • organiser les conditions de cette observation des temps de parole, • cibler trois instances qui feront l'objet d'un comptage à plusieurs, avec la DIREU et des membres du groupe de référentes/référents EFH <p><i>Indicateur</i> : résultat de l'observation</p>	2026
Mission EFH et DIREU	<p>> La parité dans les organismes satellites du CD</p> <ul style="list-style-type: none"> • la gouvernance politique au CD est paritaire depuis la loi consacrée. L'observation de la parité au sein des satellites du CD (SDIS, syndicats mixtes...) et dans nos désignations est à connaître • déterminer le ou les satellites concernés et initier un échange en lien avec la DIREU et la direction concernée • observer si nos propres désignations sont paritaires et l'impact pour le satellite <p><i>Indicateur</i> : rapport d'observation</p>	2026

Référence Charte européenne : **Article 6****Lutte contre les stéréotypes**

1. Le Signataire s'engage à lutter contre les préjugés, les pratiques et l'utilisation d'un langage et d'images fondés à ce que leurs affaires soient traitées de manière égale, sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre, impartiale, équitable et dans un délai raisonnable, y compris :
l'autre genre, ou sur des stéréotypes de genre et, dans la mesure du possible, à les empêcher.
2. À cette fin, le Signataire doit s'assurer que ses propres communications publiques et internes sont entièrement conformes à cet engagement et qu'elles promeuvent des images et des exemples de genre positifs.
3. Le Signataire engage également son personnel, par le biais de formations et d'autres moyens, à contribuer à l'identification et à l'élimination des préjugés inconscients, des attitudes et des comportements stéréotypés. Il réglementera, également les normes de comportement à cet égard.
4. Le Signataire mène des activités et des campagnes de sensibilisation à l'incidence négative que les normes et les stéréotypes liés au genre peuvent avoir sur la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Selon le rapport annuel 2024 du HCE sur l'état des lieux du sexisme en France « la progression des stéréotypes de genre se renforce ». Un chiffre : 92 % de la population française considère que les hommes et les femmes ne sont pas traités de la même manière. « *Quel que soit le genre concerné, les clichés de genre sont massivement diffusés dans la société et s'avèrent encore plus ancrés cette année. Là encore, les stéréotypes associés au féminin augmentent davantage auprès des femmes, ceux associés au masculin augmentent davantage auprès des hommes* ».

Le Conseil départemental s'est donc engagé pour une communication sans stéréotypes de genre ; les actrices et acteurs internes nécessitent d'être sensibilisés et formés à la communication sans stéréotypes et s'appuyer sur un référentiel interne d'écriture égalitaire à enrichir au fil du temps.

Chiffres en appui / références documentaires : Site HCE – Stéréotypes et rôles sociaux et le rapport sur le sexisme en France

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DIRCOM	<p>> S'engager à une communication sans stéréotype sur l'ensemble du rédactionnel et sur l'évènementiel et les campagnes de promotion</p> <p>Une prise en compte et promotion de l'égalité</p> <ul style="list-style-type: none"> • vers une égalité des représentations des hommes et des femmes dans le choix des sujets • vers une meilleure représentation visuelle des femmes (photos, illustrations) • vers une écriture plus égalitaire, notamment pour le site internet au fil des mises à jour <p><i>Indicateurs</i> : comptage ponctuel et ciblé des photos, textes, interviews, reportage, réseaux sociaux, communiqués de presse</p>	Durée du plan
	> Les rencontres de l'égalité voir en politique éducative (collèges)	Durée du plan
	> Le Mag' , l'info des années collège en Côtes-d'Armor voir en politique éducative (collèges)	Durée du plan
Mission EFH/ Dircom	<p>> Journée internationale des droits des femmes le 8 mars et Journée internationale de la violence faite aux femmes le 25 novembre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création et/ou accompagnement d'évènements internes et départementaux <p><i>Indicateur</i> : évènementiel prévu</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne :

Tous les articles + 9 et 39

Évaluations sensibles au genre (9)

1. Le Signataire s'engage, pour chacun de ses domaines de compétence, à entreprendre des évaluations sensibles au genre, comme indiqué dans le présent article.
2. À cette fin, le Signataire s'engage à établir, conformément à ses propres priorités, ressources et calendriers, un programme pour la mise en œuvre de ses évaluations sensibles au genre, qui doit être inclus ou pris en compte dans son Plan d'action pour l'égalité.
3. Les évaluations sensibles au genre comprennent, le cas échéant, les étapes suivantes :
 - l'examen des politiques, procédures, pratiques, modèles et volumes d'utilisation existants, afin d'évaluer s'ils révèlent une quelconque discrimination ou injustice, s'ils sont fondés sur des stéréotypes de genre et s'ils prennent en compte de manière adéquate les besoins spécifiques des femmes et des hommes dans toute leur diversité ;
 - la révision de l'allocation des ressources, financières et autres, aux fins susmentionnées ;
 - l'identification des priorités et, le cas échéant, des objectifs, afin de s'attaquer aux problèmes pertinents mis en évidence par ces examens et d'apporter des améliorations perceptibles dans la prestation de services ;
 - la mise en place d'une évaluation précoce de toutes les propositions importantes de politiques, de procédures et de changements dans l'allocation des ressources, récents ou modifiés, afin d'évaluer leur impact potentiel sur les femmes et les hommes, toute décision finale étant prise à la lumière de cette évaluation ;
 - la prise en compte des besoins et des intérêts de ceux/celles qui subissent des formes multiples et croisées de discriminations ou de désavantage.

Gestion des crises et préparation de la société civile (39)

1. Le Signataire reconnaît que les crises et leurs causes sont multiples et interconnectées et affectent souvent différemment les femmes et les hommes.
2. Il reconnaît le rôle clé que les collectivités locales et régionales peuvent jouer en temps de crise en identifiant les préférences de la communauté et les besoins des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans toute leur diversité.
3. Le Signataire comprend la nécessité d'assurer une représentation et une action adéquates des femmes dans la prise de décision en temps de crise et dans la planification de la préparation de la société civile ex ante, en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des actions et des stratégies de rétablissement sensibles au genre, tout en renforçant simultanément la résilience aux crises et aux chocs futurs.
4. Le Signataire s'engage, tant dans la planification de la préparation que dans la gestion des crises, à :
 - renforcer la participation des femmes à la politique, aux institutions publiques et aux postes de direction, afin d'assurer une préparation aux situations d'urgence et une gestion des crises qui tiennent compte du genre ;
 - soutenir la société civile communautaire, qui joue un rôle clé en soulignant les dimensions de genre des crises et en surveillant et soutenant la fourniture de la protection et des services sociaux ;

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

> non réalisé à ce jour

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DG et DIT	<p>> Le projet d'administration C22</p> <p><i>« Un projet d'administration c'est avant tout l'idée de se fixer un cap, des objectifs partagés, de mettre en commun nos énergies pour construire une collectivité à notre image, porteuse de valeurs et de sens, au service d'un projet porté par nos élus pour le territoire »</i> comme le rappelle son préambule.</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'assurer de facto de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des 22 actions du projet d'administration • agir sur la ligne managériale pour diffuser et intégrer une culture commune de l'égalité notamment par le biais des comités de direction et des temps animés par et pour l'encadrement <p><i>Indicateurs</i> : actions C22, nombre de réunions de l'encadrement dédiées ou incluant un volet EFH</p>	Durée du plan
DIT/MdD	<p>> Les contrats de territoire 2022-2027</p> <p>Dans le cadre de la politique de soutien aux territoires, le Département signe un contrat avec les communes pour le versement de subventions d'investissement. Depuis 2022, pour les Communes dont la population est supérieure à 2 000 habitants (DGF 2021), le projet présenté au CD doit s'inscrire dans au moins 2 des 5 enjeux définis par le CD dont l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • faire l'état des lieux par MdD des communes ayant intégré l'enjeu et des projets concernés • préparer l'intégration de la thématique égalité femmes-hommes pour la prochaine génération de contrats et intégrer l'EFH au rendez-vous de territoire selon le besoin défini par la Maison du Département <p><i>Indicateurs</i> : état des lieux réalisé et suivi</p>	Durée du plan
DIT/Mission EFH	<p>> La mesure des inégalités</p> <ul style="list-style-type: none"> • la production et la diffusion de données sont essentielles pour affiner la connaissance, comprendre la situation différenciée des femmes et des hommes et mesurer l'action publique • clarifier qui collecte et construit le suivi en interne de données, en lien avec la mission EFH • soutenir la transmission des données auprès de spécialistes du territoire, comme l'INSEE Bretagne, dans le respect de la RGPD, en vue de favoriser l'observation du territoire <p><i>Indicateur</i> : recueil de données genrées</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DIT et Mission EFH	<p>> L'évaluation sensible au genre</p> <p>D'après l'ONU-Femmes, « <i>l'évaluation sensible au genre est susceptible d'orienter et d'influencer considérablement les politiques, les programmes et les investissements et d'avoir une plus grande incidence sur le quotidien des femmes et des filles. Elle contribue à la réalisation de progrès équitables, inclusifs, durables et suffisamment profonds pour corriger les inégalités structurelles qui favorisent les inégalités de genre et les autres inégalités</i> ». La compréhension du concept et des méthodologies requises est une démarche innovante pour la collectivité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • initier la réflexion en interne par le biais d'un temps de travail dédié ouvert à l'interne et aux partenaires • échanger avec les partenaires locaux et régionaux sur la pratique du territoire à cet effet <p><i>Indicateurs</i> : sensibilisation réalisée et compte-rendu de l'échange partenarial</p>	2026
DIT	<p>> Le plan de continuité d'activités (PCA)</p> <p>Depuis la période Covid, la collectivité a élaboré un plan de continuité d'activités, qui permet de déterminer l'action prioritaire maintenue en cas de graves crises.</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre en compte le PCA réalisé et refaire une lecture globale pour s'assurer que la question du genre soit identifiée et mise en œuvre <p><i>Indicateur</i> : PCA revisité</p>	2026

Référence Charte européenne : **Articles 7, 12 et 29****Bonne administration et consultation**

1. Le Signataire reconnaît le droit des femmes et des hommes à ce que leurs affaires soient traitées de manière égale, impartiale, équitable et dans un délai raisonnable, y compris :
 - le droit d'être entendu(e) avant que toute décision individuelle qui pourrait les affecter négativement soit prise ;
 - le devoir de l'autorité de motiver ses décisions ;
 - le droit d'obtenir des informations pertinentes sur les questions qui les concernent.
2. Le Signataire reconnaît que, dans l'exercice de l'ensemble de ses compétences, la qualité de ses politiques et de ses décisions est susceptible d'être améliorée si toutes les personnes susceptibles d'être affectées ont l'occasion, à un stade formatif, d'être consultées, et qu'il est essentiel que les femmes et les hommes bénéficient d'un accès égal, dans la pratique aux informations pertinentes ainsi que d'opportunités égales d'y réagir.
3. Le Signataire s'engage donc à prendre les mesures suivantes, le cas échéant :
 - s'assurer que tout système visant à fournir des informations prend en compte les besoins des différents groupes de femmes et d'hommes, y compris tout degré différent d'accès aux technologies de l'information et de la communication ;
 - veiller à ce que, en cas de consultation, les personnes dont la voix aurait autrement le moins de chance d'être entendue puissent participer de manière égale au processus de consultation, y compris en prenant des mesures positives légales à cette fin ;
 - mener le cas échéant, des activités de consultation distinctes pour les femmes.

Marchés publics et contrats

1. Le Signataire reconnaît que, dans l'accomplissement de ses tâches et obligations impliquant des marchés publics, y compris des contrats pour la fourniture de produits, la prestation de services ou l'exécution de travaux, il a la responsabilité de promouvoir stratégiquement l'égalité des femmes et des hommes.
2. Le Signataire reconnaît que cette responsabilité revêt(e) une importance particulière dans les cas où la fourniture d'un service essentiel au public, dont le Signataire reste légalement responsable, est sous-traitée à une autre entité juridique. Dans de tels cas, il doit s'assurer que ladite entité juridique à qui le contrat a été attribué (*indépendamment du type de propriété*) accepte la même responsabilité pour assurer ou promouvoir l'égalité des genres que si le Signataire fournissait le service directement.
3. Le Signataire s'engage, en outre, à mettre en œuvre, chaque fois qu'il le jugera approprié, les étapes suivantes :
 - a) avant de conclure tout contrat significatif, considérer les implications pertinentes en matière de genre, ainsi que les opportunités potentielles de promouvoir l'égalité de manière légale ;
 - b) s'assurer que les objectifs en matière d'égalité des genres du contrat envisagés sont pris en compte dans les spécifications contractuelles ;
 - c) s'assurer que les conditions générales du contrat envisagé prennent également en compte et reflètent ces objectifs ;
 - d) utiliser le pouvoir conféré par la législation de l'Union européenne sur les marchés publics pour fixer les conditions d'exécution en ce qui concerne les considérations sociales ;
 - e) veiller à ce que le personnel ou les conseillers/conseillères chargé(e)s des tâches liées aux marchés publics et de la passation des marchés reçoivent toutes les informations pertinentes, y compris par le biais de formations, sur les marchés publics sensibles au genre et sur la dimension de l'égalité des genres dans leur travail ;
 - f) s'assurer que les conditions générales du contrat principal incluent l'exigence selon laquelle tous les sous-traitants doivent également se conformer à toutes les obligations applicables pour promouvoir l'égalité des genres.

Gouvernement local en tant que régulateur

1. Le Signataire, dans l'exécution de ses tâches et fonctions en tant que régulateur des activités pertinentes relevant de ses compétences, reconnaît le rôle important qu'une réglementation efficace et la protection des consommateurs jouent pour assurer la sécurité et le bien-être de sa population locale. Il convient également que les femmes et les hommes peuvent être affectés de manière différente par les différentes activités réglementées.
2. Le Signataire s'engage, dans l'exercice de ses tâches réglementaires, à prendre en compte les besoins, intérêts et circonstances spécifiques des femmes et des hommes dans toute leur diversité.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- Élaboration du SPASER

Chiffres en appui / références documentaires : rapports

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
<p>Direction Finances et Juridique Service commande publique</p>	<p>> Mettre en œuvre les dispositions du SPASER relatives à la lutte contre les discriminations et en faveur de la promotion de l'Égalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'un des objectifs du Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER) du Département des Côtes d'Armor est d'utiliser la commande publique comme un levier de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'Égalité • à travers les objectifs repris dans la fiche 2 « <i>Lutter contre les discriminations et promouvoir l'Égalité</i> », il s'agit notamment de permettre à un public plus varié d'accéder à l'emploi en élargissant les postes de travail ouverts à la démarche d'insertion afin de diversifier les profils des bénéficiaires (<i>personnel féminin et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans</i>) et de développer les considérations liées à la mixité, l'Égalité entre les femmes et les hommes en mettant en exergue, dans les documents de la consultation, les interdictions de soumissionner liées aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité, et exiger une déclaration sur l'honneur attestant de la non-condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; en introduisant des spécifications dans les cahiers des charges liées à des prestations non genrées dès que cela a du sens (<i>cour d'école, jouets...</i>); en développant un dispositif d'évaluation lié à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment dans les marchés dont la durée est supérieure à 3 ans en proposant un questionnaire aux soumissionnaires ; en utilisant dans les marchés des questionnaires et des plans de progrès pour faire prendre conscience aux fournisseurs de l'importance de cette thématique pour le Département et participer à l'évolution de leurs pratiques, en utilisant la clause d'insertion pour encourager le recours à des femmes sur des postes où elles sont sous-représentées <p><i>Indicateurs</i> : nombre de considérations sociales liées à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes intégrées aux consultations lancées dans l'année / nombre de questionnaires envoyés liés à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes / nombre de plans de progrès demandés liés à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes.</p>	<p>2023-2028</p>

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction Finances et Juridique Tous les services.	<p>> Initier des réflexions au sein de la Direction Juridique et Finances sur le thème de l'Égalité femmes-hommes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • au sein de la Direction Juridique et finances il s'agit d'initier des réflexions sur le thème de l'Égalité femmes-hommes à travers des échanges entre le directeur, les cheffes et chefs de services et les agentes et agents pour agir et participer à lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles • afin de faciliter ces réflexions, une 2^e personne pourrait devenir référente Égalité femmes-hommes en complément du directeur et ainsi participer au groupe de réflexion interne <p><i>Indicateurs</i> : nombre de réunions sur la thématique de l'Égalité femmes-hommes, nombre de réunions du groupe Égalité femmes-hommes en présence du ou des référents DFJ</p>	2025
Direction Finances et Juridique Service Juridique et Documentation	<p>> Suivre les demandes des agentes et agents au titre de la protection fonctionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'autorité territoriale doit protéger l'agent qui, à raison de ses fonctions : <ul style="list-style-type: none"> - est victime d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée - est poursuivi par un tiers pour faute de service ou fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions <p>Il s'agit de suivre les demandes de protection fonctionnelle accordées aux agentes et aux agents afin de savoir si certaines d'entre elles relèvent de la discrimination en raison du sexe</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'agentes et d'agents ayant bénéficié de la protection fonctionnelle chaque année et suivre l'évolution, identifier quelle est la proportion des protections fonctionnelles accordées relevant de discrimination, notamment de celles faites aux femmes</p>	2025
Direction Finances et Juridique Service Juridique et Documentation	<p>> Favoriser la visibilité de la thématique Égalité femmes-hommes à travers des actions de l'unité Documentation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • il s'agit de suivre de sensibiliser les agentes et agents de la collectivité sur la thématique et l'ensemble des sujets connexes à travers la mise à disposition d'ouvrages et d'en faire la promotion • l'organisation d'événements pourrait également être envisagée avec l'appui des partenaires extérieurs et des services départementaux <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'ouvrages mis à disposition sur la thématique de l'Égalité femmes-hommes, nombre d'évènements organisés sur le thème de l'Égalité femmes-hommes.</p>	2025

Référence Charte européenne : **Article 36****Numérisation et inclusion numérique**

1. Le Signataire reconnaît que les nouveaux outils de communication numérique ont changé la façon dont les citoyen(ne)s, les autorités, les entreprises privées, la société civile et d'autres organisations communiquent, diffusent et recueillent des informations. La technologie numérique offre de grandes possibilités pour développer et améliorer les services des collectivités locales régionales.
2. Le Signataire reconnaît le rôle clé que les solutions d'apprentissage numérique peuvent jouer pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation, en particulier pour atteindre les garçons et les hommes accusant un retard scolaire. Il reconnaît également que les femmes peuvent être affectées par le fossé numérique existant entre les genres en ce qui concerne l'accès et l'utilisation de la technologie en ligne et numérique, ainsi que son développement technologique et sa gouvernance. Il s'engage donc à favoriser l'accès des femmes et des filles aux solutions d'apprentissage numérique, en promouvant un enseignement et un apprentissage numériques tenant compte de la dimension de genre et en soutenant l'enseignement des STIM et le développement des compétences numériques pour les filles et les femmes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- le soutien auprès des collégiennes de l'initiation aux métiers du numérique
 - promotion des métiers du numérique dans les collèges (intervention de collègues femmes)
- Chiffres en appui / références documentaires : 23 collégiennes ont été initiées en 2023 (cf. bilan)*

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DSN (ST)	> Initier les filles aux métiers du numérique (Girl's Coding) (voir en politique éducative)	Annuel
DSN (CD)	> Le jeu Armor Quest Le Temps et le développement de l'égalité Femmes-hommes <ul style="list-style-type: none"> • créé en 2024, il permet de sensibiliser à l'égalité et découvrir les femmes qui ont contribué aux nouvelles technologies en vue de favoriser la recherche d'une plus grande mixité et orientation des femmes vers les métiers techniques • intégrer le jeu dans le parcours cyber de l'agent : Catalogue sensibilisation CYBER • mettre en œuvre la parité dans le cadre de l'organisation des conférences ou workshop (AI par exemple) <i>Indicateurs : sensibilisations réalisées</i>	Durée du plan
DSN (ROH)	> Recensement des applications métiers permettant la mesure du genre La mesure des inégalités est particulièrement complexe à mettre en œuvre et la connaissance des outils disponibles au sein de la collectivité permettant la mesure du genre est une étape indispensable. <ul style="list-style-type: none"> • faire le recensement des logiciels permettant de genrer ou non les données pour permettre d'agir sur l'observation, le suivi et l'analyse des différentes politiques publiques • faire lien avec les directions métiers sur la pertinence de saisir la donnée genrée et les objectifs poursuivis en la matière <i>Indicateur : état des lieux des logiciels genrés</i>	2025

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DPD (CD)	<p>> Les interventions auprès du Délégué à la protection des données du Conseil départemental La mesure du genre des sollicitations réalisées par les usagères et usagers sur la protection des données doit permettre d'évaluer si ce sujet est à intégrer au titre des charges mentales reposant notamment sur les femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • recenser les demandes et les réclamations • observer si le résultat a un impact sur le genre (lien avec accès aux droits et lutte contre les discriminations) <p><i>Indicateur : résultat du recensement</i></p>	2025
DSN (ROH)	<p>> La culture du genre La culture du genre n'est pas automatique dans nos pratiques et la communication sans stéréotypes au sein des applications métiers peut y contribuer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffuser la culture du genre • définir un catalogue de normes pour avoir des libellés de champ non genré qui s'appliquera aux futurs développements internes d'applications et outils métiers qui le permettent <p><i>Indicateur : catalogue de normes réalisé</i></p>	2026
DSN – (CD ou ROH)	<p>> Les stéréotypes de la cybersécurité Les orientations métiers vers les domaines techniques sont particulièrement genrées et notre collectivité s'est engagée à lutter contre les stéréotypes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à déconstruire les stéréotypes de la cybersécurité en lien avec l'action du groupe cybersécurité en faveur de l'attractivité pour les femmes (cf. atelier Région EFH à Brest décembre 2023) <p><i>Indicateurs : actions réalisées</i></p>	Durée du plan

VOLET POLITIQUES PUBLIQUES ET TERRITORIALES

CITOYENNETÉ ET JEUNESSE

Volet politiques
publiques
et territoriales

PILOTAGE, ANIMATION ET GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ F/H

Référence Charte européenne :

Articles 4, 5 et 8

Engagement public en faveur de l'égalité

1. Le Signataire, en tant que responsable démocratique et représentant de sa collectivité et de son territoire, prendra un engagement public formel en faveur du principe d'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, incluant notamment :
 - une annonce de la signature de la présente Charte une plus grande égalité entre les femmes et les hommes par le Signataire, après un débat et l'adoption du texte par sa plus haute instance représentative ;
 - une promesse de respecter ses engagements au titre de la présente Charte et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés dans la mise en œuvre de son Plan d'action pour l'égalité en utilisant, le cas échéant, la boîte à outils d'indicateurs de la Charte élaborée à cette fin ;
 - un engagement du Signataire et de ses membres élu(e)s à adhérer et à respecter les normes de comportement appropriées en matière d'égalité des genres.
2. Le Signataire utilisera son mandat démocratique pour encourager les autres institutions politiques et publiques, ainsi que les organismes privés et les organisations de la société civile à adopter des lignes d'action qui garantissent, dans la pratique, le droit à l'égalité des femmes et des hommes.

Collaboration avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

1. Le signataire s'engage à coopérer avec tous ses partenaires (des secteurs public et privé, en particulier ses partenaires sociaux, ainsi que les organisations de la société civile, y compris les organisations de femmes et les autres niveaux de gouvernement) pour promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie.
2. Le Signataire, lors de l'élaboration et de la révision de ses Plans d'action pour l'égalité ou d'autres questions majeures relatives à l'égalité., consultera ses organes et organisations partenaires, y compris ses partenaires sociaux.

Engagement général

1. Le Signataire, dans l'exercice de toutes ses compétences, reconnaît, respecte et promeut les droits et principes pertinents de l'égalité des femmes et des hommes dans toute leur diversité, ainsi que la lutte contre les désavantages et les discriminations liés au genre.
2. Les engagements énoncés dans la présente Charte ne s'appliquent à un Signataire que dans la mesure où ils (ou leurs aspects pertinents) relèvent de ses compétences légales.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

> Voir référence première partie

Chiffres en appui / références documentaires : rapports annuels et plans d'actions depuis 2008

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Mission EFH	<p>> Le pilotage EFH : animation plan d’actions et rapport annuel L’EFH est une exigence politique, juridique, de cohésion sociale qui requiert un pilotage.</p> <ul style="list-style-type: none"> participer et suivre le renforcement de la politique EFH au sein des différentes politiques publiques de la collectivité, via les directions pilotes et les Dgas organiser collecte des données en vue d’élaborer le rapport annuel, le suivi de l’évolution et animer les deux comités de pilotage annuels EFH en pilotage avec le DRH <p><i>Indicateur</i> : rapport annuel présenté lors du débat d’orientation budgétaire</p>	Durée du plan
Mission EFH	<p>> Le partenariat avec les Conseils départementaux bretons et la Région Bretagne</p> <ul style="list-style-type: none"> le travail en réseau est essentiel. La mise en lien pour des échanges sur l’EFH dans les politiques publiques est source d’évolution positive de l’action, notamment à travers l’expérience partagée par la mission Égalité de la Région Bretagne <p><i>Indicateur</i> : 1 échange par an minimum avec les CD et la mission égalité de la Région,</p>	2026
Mission EFH	<p>> Le Conseil pour l’égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG)</p> <ul style="list-style-type: none"> le CD 22 assure une participation politique et technique à l’instance régionale réunissant deux fois par an l’ensemble des institutions publiques et associatives agissant en faveur de l’EFH poursuivre la participation active et faire circuler l’information auprès des directions <p><i>Indicateur</i> : comptes rendus de l’instance</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Article 13****Éducation et apprentissage tout au long de la vie**

1. Le Signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tou(te)s et le droit pour tous d'avoir accès à la formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît également le rôle vital de l'éducation formelle et non formelle à toutes les étapes de la vie pour assurer une véritable égalité des chances, fournir des compétences essentielles pour la vie et l'emploi, et offrir de nouvelles possibilités de développement professionnel.
2. Le Signataire s'engage, dans le cadre de ses compétences, à assurer ou à promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes de tous les âges et dans toute leur diversité.
3. Le Signataire reconnaît la nécessité d'éliminer les stéréotypes de genre concernant les rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il s'engage à mettre en œuvre ou à promouvoir, selon le cas, et dans le cadre de ses compétences et responsabilités, les mesures suivantes :
 - la révision de supports éducatifs, des programmes scolaires et autres programmes éducatifs et des méthodes d'enseignement, afin de s'assurer qu'ils dénoncent les attitudes et pratiques stéréotypées ;
 - la réalisation d'actions spécifiques pour encourager le choix de carrière non traditionnel,
 - l'inclusion spécifique d'éléments qui soulignent l'importance de la participation égale des femmes et des hommes aux processus démocratiques dans les cours d'éducation civique et de citoyenneté.
4. Le Signataire reconnaît que les figures d'autorité des écoles et autres établissements d'enseignement représentent des modèles précoces influents pour les enfants et les jeunes. Il s'engage donc à promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la gestion et de la gouvernance des écoles.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS**Pour les collèges – compétence obligatoire**

Le Département a la charge des collèges. Il en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement. Le Département assure également « l'acquisition et la maintenance des infrastructures et des équipements, dont les matériels informatiques ». La collectivité assure aussi « l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique des collèges » en y affectant d'importants moyens humains, répartis dans les 47 collèges publics

La collectivité accompagne également les 32 collèges privés sous contrat d'association, en leur allouant des moyens de fonctionnement équivalents à ceux des collèges publics, à travers les forfaits d'externat, part matériel et part personnel.

Au-delà des dispositions réglementaires, les politiques volontaristes du Département visent à apporter un soutien aux projets éducatifs initiés par les équipes éducation des collèges afin de permettre aux 30 000 collégiens costarmoricains de s'ouvrir aux autres et à d'autres cultures, de découvrir leur environnement ou encore de devenir des citoyens pleinement responsables.

Le Département adhère aux fondements d'une école juste et exigeante posés par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013, qui doit permettre de créer les conditions de l'élévation du niveau de tous les élèves et de la réduction des inégalités. À ce titre, il met en place une contractualisation tripartite pluriannuelle de l'action éducative avec chacun des 78 collèges costarmoricains.

Le Département est partenaire de la convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne 2021-2024 signée début 2022. 18 689 collégiennes et collégiens dans les collèges publics et 9 824 dans les collèges privés à la rentrée 2023.

Chiffres en appui / références documentaires : rapport BP 2024 n°4.3 du 25 et 26 mars 2024 / Chiffres clefs de l'égalité femmes-hommes en Bretagne en 2020

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Priorité Mandat	Renforcer l'engagement citoyen des jeunes collégiennes et collégiens pour favoriser leur émancipation, les sensibiliser aux enjeux d'égalité Femmes-Hommes	
Pilotes	Objectifs pour les collèges publics et privés	Calendrier
Mission EFH	<p>> La convention académique 2019 - 2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et les comités de pilotage afférents</p> <p>Le CD22 a contractualisé avec ses partenaires en faveur de l'EFH dans le système éducatif pour y contribuer activement dans la limite de ses compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> participer au comité de pilotage régional et départemental et aux développements d'actions <p><i>Indicateur</i> : nombre annuel de réunion</p>	Annuel
Mission EFH	<p>> Labellisation EFH des collèges publics et privés</p> <ul style="list-style-type: none"> soutenir la labellisation EFH des collèges publics et privés du Département en contribuant à la mise en œuvre des actions EFH ci-dessous au sein des collèges en vue d'une plus grande prise en compte au plus près des collégiennes et collégiens <p><i>Indicateur</i> : suivi des collèges labellisés niveau 1, niveau 2 et niveau 3 dans le département</p>	Annuel
Mission EFH/ Service éducation MdD	<p>> Journée de sensibilisation avec les collégiennes et collégiens autour du 8 mars</p> <ul style="list-style-type: none"> mettre en place une journée de sensibilisation autour du 8 mars « journée internationale des droits des femmes » à destination de 50 collégiennes et collégiens (5 publics /3 privés) au sein de l'hôtel du Département à Saint-Brieuc, axée sur la mixité des métiers et l'égalité, en rappelant aussi qu'il peut y avoir mixité mais sans égalité initier des actions sur l'orientation des garçons vers les métiers du Care et sur l'orientation des filles vers des métiers techniques en lien avec la cité des métiers <p><i>Indicateurs</i> : nombre de collégiennes et collégiens / questionnaire de satisfaction</p>	Durée du plan
DIRCOM/Service éducation MdD	<p>> Les Rencontres de l'égalité (voir aussi en politique communication publique)</p> <ul style="list-style-type: none"> au sein des collèges, les élèves abordent le thème de l'égalité filles-garçons avec un duo mixte costarmoricain de personnalités au parcours singulier qui contribuent à déconstruire les clichés liés au genre poursuivre la mise en œuvre et le déploiement au sein des collèges <p><i>Indicateur</i> : bilan réalisé</p>	Durée du plan
DIRCOM	<p>> Le Mag' , l'info des années collège en Côtes-d'Armor (bi-annuel)</p> <ul style="list-style-type: none"> magazine semestriel (octobre/avril) offert par le Conseil départemental en direction des collégiennes et collégiens et élaboré avec un groupe mixte relayer dans chaque numéro, sous des formats journalistiques variés, la question des l'EFH (dossier, interview, reportage) <p><i>Indicateur</i> : (voir politique communication publique)</p>	Semestriel

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs pour les collèges publics et privés	Calendrier
Mission EFH	<p>> Lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles</p> <ul style="list-style-type: none"> • lancer annuellement et jusque 2028 un appel à manifestation d'intérêt (AMI) auprès des collèges publics et privés afin d'apporter une subvention de 1000 € par établissement pour contribuer au lancement du projet au sein de chaque collège • assurer la mise à jour réglementaire du livret « Si on parlait des règles » et la diffusion numérique et papier à la rentrée scolaire au sein des collèges pour les 6^{es} filles et garçons en lien avec la DIRCOM • articuler avec la PMI la lisibilité des interventions en collège (<i>Charte EVRAS ci-dessous</i>) <p><i>Indicateurs</i> : nombre de collèges ayant répondu à l'AMI / nombre de livret distribué</p>	Durée du plan
DEF - PMI	<p>> Charte des interventions Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle (EVARS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • déploiement de la charte des interventions Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle co-signée avec l'ARS, l'Éducation nationale et les associations intervenantes (Planning familial et Liberté couleurs) – priorité élèves de 4^e et 3^e (voir politique enfance famille) 	Durée du plan
DIRIMMO	<p>> Mixité d'usage des espaces de vie au sein des collèges</p> <ul style="list-style-type: none"> • poursuivre la démarche de réflexion et d'actions sur l'aménagement en collèges pour une mixité d'usage (<i>cours de récréation, sanitaires, espaces communs</i>) <p><i>Indicateurs</i> : voir politique publique aménagement des bâtiments</p>	2025
DSN (ST)	<p>> Initier les filles aux métiers du numérique (Girl's Coding)</p> <ul style="list-style-type: none"> • journées organisées par l'association ADN Ouest pour un groupe de filles d'un collège pour découvrir la diversité des métiers et les opportunités de la filière numérique à travers des initiations pratiques, des ateliers ludiques et des rencontres avec des professionnelles du secteur <p><i>Indicateurs</i> : nombre de filles/stage, questionnaire de satisfaction, coût</p>	Annuel
Mission EFH	<p>> Le Conseil départemental des collégiennes et collégiens</p> <ul style="list-style-type: none"> • mis en œuvre par le Département sous forme d'appel à projet annuel, le CDCC consacre la nécessaire représentation paritaire fille-garçon au sein de son assemblée en représentation des collèges et sensibilise sur la question de la parité lors des visites au CD <p><i>Indicateurs</i> : nombre de filles et garçons représentants par an / verbatim des jeunes sur la parité</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Article 13****Éducation et apprentissage tout au long de la vie**

1. Le Signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tou(te)s et le droit pour tous d'avoir accès à la formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît également le rôle vital de l'éducation formelle et non formelle à toutes les étapes de la vie pour assurer une véritable égalité des chances, fournir des compétences essentielles pour la vie et l'emploi, et offrir de nouvelles possibilités de développement professionnel.
2. Le Signataire s'engage, dans le cadre de ses compétences, à assurer ou à promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes de tous les âges et dans toute leur diversité.
3. Le Signataire reconnaît la nécessité d'éliminer les stéréotypes de genre concernant les rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il s'engage à mettre en œuvre ou à promouvoir, selon le cas, et dans le cadre de ses compétences et responsabilités, les mesures suivantes :
 - la révision de supports éducatifs, des programmes scolaires et autres programmes éducatifs et des méthodes d'enseignement, afin de s'assurer qu'ils dénoncent les attitudes et pratiques stéréotypées ;
 - la réalisation d'actions spécifiques pour encourager le choix de carrière non traditionnel,
 - l'inclusion spécifique d'éléments qui soulignent l'importance de la participation égale des femmes et des hommes aux processus démocratiques dans les cours d'éducation civique et de citoyenneté. (...)

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Depuis de nombreuses années, le Département des Cotes d'Armor poursuit sa politique volontariste et s'engage en faveur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin de soutenir le dynamisme, l'attractivité et répondre aux besoins de son territoire et de sa population. Le Département des Cotes d'Armor comptabilise près de 11 000 étudiantes et étudiants à la rentrée 2023/2024, repartis dans plus de 300 formations post-bac proposées dans les 70 établissements d'Enseignement Supérieur du territoire : 4474 étudiantes et 4877 étudiants.

Chiffres en appui / références documentaires : Insee Bretagne / Rectorat, région / Suivi statistique de la mission Enseignement Supérieur et Recherche

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
ESR/DB	<p>> Action pour l'orientation des jeunes dans l'enseignement supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • portail de l'ESR avoir une communication sans stéréotype et une écriture égalitaire • assurer une campagne de communication : sensibilisation, briser les stéréotypes, les perceptions des formations dites genrées <p><i>Indicateur : comptage ponctuel</i></p>	Dès 2025
ESR/CD	<p>> Organisation des assises de la recherche et de l'innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> • porter une attention à l'équilibre entre hommes et femmes dans le choix des intervenantes et intervenants et sur l'équilibre des prises de parole <p><i>Indicateur : nombre de femmes et hommes</i></p>	Tous les ans

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
ESR/DC	<p>> En lien avec Lancement de l'observatoire</p> <ul style="list-style-type: none"> • créer et suivre les données genrées, puis à terme (<i>délai non connu</i>), aller vers une analyse des cohortes, dans un premier temps passage du lycée vers l'enseignement supérieur • sur les 300 formations post-bacs, recenser les formations dites genrées et celles mixtes • engager une réflexion avec les partenaires pour favoriser l'équilibre F/H dans l'ensemble des formations : soutien des actions de sensibilisation menées dans les établissements <p><i>Indicateurs</i> : actions de sensibilisation soutenues</p>	Année de lancement de l'observatoire
Mission EFH/DEF	<p>> Lutter contre les violences liées aux situations précaires des étudiantes et étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> • en lien avec le rapport annuel de l'amicale du Nid, participer à la sensibilisation et au danger de la prostitution autour des campus pour les étudiantes et étudiants en situation de précarité <p><i>Indicateur</i> : à mettre à l'ordre du jour des instances universitaires</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Article 30****Égalité des genres dans la coopération décentralisée**

1. Le Signataire reconnaît la valeur de la coopération municipale, des jumelages et de la coopération décentralisée, tels qu'ils sont mis en œuvre par les collectivités locales et régionales européennes et internationales œuvrant en faveur du développement durable, pour rapprocher les citoyen(ne)s et promouvoir l'apprentissage et la compréhension mutuels par-delà les frontières nationales ;
2. Le Signataire s'engage, dans ses activités dans les domaines du jumelage et de la coopération décentralisée à :
 - faire participer des femmes et des hommes, d'origines diverses, à ces activités sur une base égale ;
 - utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expériences et d'apprentissage mutuel sur des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - intégrer une dimension d'égalité des genres dans ses actions de coopération décentralisée.

+ Art 20 - Culture, sport et loisirs (dans le cadre des projets franco-polonais soutenus par le programme Erasmus +)
/ Art 18 Inclusion sociale / Art 19 Logement / Art 26 Mobilité et transport

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Le cadre européen encourage l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Union européenne est fondée sur un ensemble de valeurs, dont l'égalité, et promeut par conséquent l'égalité entre les hommes et les femmes (article 2 et article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne). Ces objectifs sont aussi consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. De plus, l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne assigne à l'Union la mission d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités.

Dans l'Union européenne, les femmes représentent 52 % de la population. Pourtant, et malgré de nombreuses initiatives visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, ces dernières restent globalement encore dans des situations plus précaires et plus défavorables que les hommes, que ce soit dans la sphère privée ou professionnelle.

Chiffres en appui / références documentaires : données Union européenne

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service Europe	<p>> Relayer les appels à projet FSE+ contribuant et favorisant l'égalité femmes-hommes, notamment en matière d'accès au travail, d'égalité salariale et de promotion sociale</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre d'appel à projet FSE+ réalisé contribuant à l'EFH</p>	Annuel
Service Europe	<p>> Mise en œuvre d'un temps annuel (conférence, temps d'information...) sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe, en lien avec la mission EFH</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre femmes et hommes participants à la conférence / niveau de satisfaction des participantes et participants</p>	2025 puis tous les deux
Service Europe	<p>> Actions de sensibilisation sur les discriminations et violences sexistes et sexuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • inclure un article dans la lettre d'information Europe Direct <p><i>Indicateur</i> : article réalisé</p>	Annuel

Référence Charte européenne : **Article 20****Culture Sport et Loisirs**

1. Le Signataire reconnaît le droit de chacun de prendre part à la vie culturelle et de jouir des arts.
2. Le Signataire reconnaît également le rôle que joue le sport en contribuant à la vie de la communauté et en concrétisant les droits à la santé, comme indiqué à l'article 14. Il reconnaît, en outre que, les différents groupes de femmes et d'hommes ont le droit d'accéder, sur un pied d'égalité, aux activités et installations culturelles, récréatives et sportives.
3. Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes et d'actions fondés sur le genre, et s'engage donc à mettre en œuvre ou à promouvoir des contre-mesures, si approprié et notamment à :
 - veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles;
 - encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer de manière égale à tous les types d'activités sportives et culturelles, y compris celles qui sont traditionnellement considérées comme essentiellement « réservés aux femmes » ou « réservés aux hommes »;
 - encourager les artistes et les associations culturelles et sportives à promouvoir des activités culturelles et sportives qui remettent en cause les stéréotypes de genre des femmes et des hommes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS**Jeunesse :**

D'après l'étude SPALIAN 2020 (*ayant servi à l'élaboration de la feuille de route jeunesse actuelle*), on peut retenir que :

- malgré une hausse démographique des populations de jeunes de 15 à 17 ans ces dernières années, on constate une baisse des 18/24 ans vivant sur le territoire
- les Côtes d'Armor restent le département breton accueillant la plus faible part (13,9 %) de jeunes âgés de 15 à 29 ans

Sports :

- la réalisation d'un diagnostic des pratiques sportives des Costarmoricaines en 2012-2013 a permis d'éclairer la situation
- la loi pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le sport impose « depuis 2014 des règles pour la composition des comités directeurs; les élections de 2016 qui ont suivi ont mis en évidence une augmentation des proportions de femmes dans ces instances de gouvernance à l'échelle nationale (*de 25 à plus de 36 % en moyenne*)

Chiffres en appui / références documentaires : INSEE

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Sport – Favoriser l'émancipation de toutes et tous, grâce au sport	Calendrier
Service Sport Jeunesse Vie asso	> Aide aux projets Jeunesse • reconduction des critères d'appréciations incluant l'EFH <i>Indicateur</i> : à créer l'indicateur de suivi au cours du plan	Durée du plan
	> Subventions aux événements Sports • équité de traitement dans les dotations lors des rencontres sportives entre les femmes et les hommes <i>Indicateur</i> : à créer l'indicateur de suivi au cours du plan	2026

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service Sport Jeunesse Vie asso	<p>> Le Pass'Engagement – 200 pass' maxi (JEUNESSE)</p> <ul style="list-style-type: none"> constater le nombre de filles et garçons demandant le Pass'Engagement et faisant l'objet d'une attribution ou d'un refus analyser en cas d'écart pourquoi et réfléchir si des mesures permettraient un ré-équilibre <p><i>Indicateurs</i> : nombre de jeunes femmes et hommes en demande/ accord / refus</p>	2025
Service Sport Jeunesse Vie asso	<p>> 1 toit 2 générations - Côtes d'Armor – 25/30 jeunes maximum (JEUNESSE)</p> <ul style="list-style-type: none"> le CD participe au financement du dispositif coordonné par l'ADIJ 22 qui met en relation un ou une jeune de 16 à 30 ans en recherche d'hébergement avec un hébergeur ou une hébergeuse de 60 ans et plus disposant d'une chambre de libre dans son logement compter les femmes et hommes hébergés et réfléchir en cas d'écart aux explications et potentiel écart lié à la question d'inégalité F/H <p><i>Indicateurs</i> : nombre de jeunes femmes et hommes en demande/ accord / refus</p>	2025
Service Sport Jeunesse Vie asso	<p>> Soutien au sport fédéral et sport scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> poursuivre le comptage genré des licenciées/licenciés dans les clubs sportifs et dans les associations sportives scolaires des collèges privés et publics pour comprendre si des écarts existent au plan départemental <p><i>Indicateurs</i> : nombre de licences filles et garçons dans les associations sportives scolaires des collèges publics et privés / nombre de licenciés femmes et hommes, filles et garçons par disciplines sportives</p>	2026
Mission EFH/ Service Sport Jeunesse Vie asso	<p>> Diagnostic réalisé en 2012-2013 sur la pratique sportive féminine</p> <ul style="list-style-type: none"> reprendre l'étude de 2012 et l'actualiser aujourd'hui pour vérifier l'évolution sur plus de dix ans en relançant la consultation initiée en 2012 <p><i>Indicateur</i> : réalisation d'un bilan de l'évolution à plus de 10 ans</p>	2026
Service Sport Jeunesse Vie asso	<p>> Actions de sensibilisation EFH et lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles Jeunesse et Sport</p> <ul style="list-style-type: none"> comment agir sur le sujet pendant la durée du plan ? Déterminer si le Conseil départemental a un rôle en la matière d'information, de sensibilisation, vers qui (quelle serait la cible la plus pertinente) et avec quelles finalités et comment ? le Département accompagne des partenaires mais ne met pas en œuvre directement d'actions. À travers les instances du territoire, le Département pourrait solliciter d'intégrer la prise en compte de l'EFH dans les actions soutenues <p><i>Indicateurs</i> : déterminer la ou les instances en référence et l'action souhaitée / nombre de réunions consacrées à cette réflexion par an</p>	2025

Référence Charte européenne : **Article 20****Culture Sport et Loisirs**

1. Le Signataire reconnaît le droit de chacun de prendre part à la vie culturelle et de jouir des arts.
2. Le Signataire reconnaît également le rôle que joue le sport en contribuant à la vie de la communauté et en concrétisant les droits à la santé, comme indiqué à l'article 14. Il reconnaît, en outre que, les différents groupes de femmes et d'hommes ont le droit d'accéder, sur un pied d'égalité, aux activités et installations culturelles, récréatives et sportives.
3. Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes et d'actions fondés sur le genre, et s'engage donc à mettre en œuvre ou à promouvoir des contre-mesures, si approprié et notamment à :
 - veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles;
 - encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer de manière égale à tous les types d'activités sportives et culturelles, y compris celles qui sont traditionnellement considérées comme essentiellement « réservés aux femmes » ou « réservés aux hommes »;
 - encourager les artistes et les associations culturelles et sportives à promouvoir des activités culturelles et sportives qui remettent en cause les stéréotypes de genre des femmes et des hommes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

La collectivité départementale, à travers sa politique culturelle, intervient dans de nombreuses disciplines et pratiques artistiques et culturelles, dans le champ du patrimoine matériel et immatériel, ainsi que dans celui de la lecture publique ou de la collecte et de la conservation des archives.

Ces interventions sont réalisées auprès de multiples acteurs, en assurant aussi un rôle d'animateur et de facilitateur. La collectivité départementale affirme sa volonté de mettre la Culture au cœur des territoires et d'en faire un levier à part entière de développement local et d'émancipation. La collectivité s'appuie en matière d'égalité sur les travaux réalisés par l'association H/F + Bretagne.

Chiffres en appui / références documentaires : Diagnostic HF+Bretagne édition 2023, Feuille de route culturelle du Département, Pactes culturels avec les EPCI

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service culture et Mission EFH	<p>> HF+Bretagne</p> <ul style="list-style-type: none"> • association qui agit pour l'égalité FH dans les arts et la culture en Bretagne : repérage des inégalités, veilles statistiques, diffusion de données chiffrées • agir en partenariat et soutenir l'action (versement subvention, travail sur critérisation EFH) <p><i>Indicateur</i> : subvention allouée, résultat des travaux</p>	Annuel
Mission EFH BCA Mission Matrimoine et Patrimoine	<p>> L'exposition l'île aux femmes de HF + Bretagne</p> <ul style="list-style-type: none"> • reproduction de l'exposition en 2022 pour les journées européennes pour en avoir une en Côtes d'Armor et restitution à l'association HF + Bretagne en mars 2024 • organiser une exposition, au moins une par an, au sein du Conseil départemental <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'expositions réalisées dans l'année par HF + Bretagne sur le territoire costarmoricain</p> <ul style="list-style-type: none"> • acquérir l'exposition (<i>Bibliothèque des Côtes d'Armor</i>) et la faire circuler dans les médiathèques du réseau, en proposant une formation aux professionnels ou bénévoles chargés de la médiation <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'expositions réalisées dans l'année par HF + Bretagne sur le territoire</p>	Annuel

■ Action poursuivie ■ Nouvelle action

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service culture	<p>> Critères EFH dans la politique culturelle et les pactes culturels de territoire</p> <ul style="list-style-type: none"> • élaborer des critères EFH pour favoriser la prise en compte des transitions dans les actions menées par les acteurs culturels. • mettre en place un questionnaire simple adressé aux porteurs de projets culturels intégré aux dossiers de subvention > appréhender leur degré d'appropriation de la démarche et les actions engagées (en cours avec Collectif des Festivals / H/F + et Supermab), • mettre en place une formation s'adressant aux acteurs culturels, de façon à les sensibiliser et les outiller • mettre en place un groupe de suivi de la démarche avec le Collectif des Festivals / H/F + et Supermab. <p><i>Indicateurs</i> : éléments remontés dans le cadre des dossiers de subvention / nombre d'acteurs formés / évolution du pourcentage de femmes dans les actions menées</p>	
Mission matrimoine, patrimoine et langues de Bretagne	<p>> La promotion du Matrimoine et du Patrimoine</p> <ul style="list-style-type: none"> • contrairement aux idées reçues, le terme de matrimoine n'est pas un néologisme. C'est un terme qui remonte au Moyen-Âge et qui a été peu à peu effacé de nos dictionnaires, avant d'être redécouvert dans le cadre de luttes sociales et féministes au XX^e siècle. Promouvoir aujourd'hui une logique de Matrimoine et de Patrimoine, c'est à travers ce terme inciter les acteurs de la culture et du patrimoine, à se questionner sur la place des hommes, mais aussi celle des femmes, dans leurs propositions en direction du public • organiser de la journée annuelle du Matrimoine et du Patrimoine (JMP) • organiser une réflexion partenariale sur la question EFH avec les structures de valorisation du matrimoine et du patrimoine • identifier les figures du matrimoine costarmoricain à intégrer dans le suivi HF+ Bretagne <p><i>Indicateurs</i> : comptage du nombre de femmes et d'hommes mis en valeur lors des JMP, prise en compte du Matrimoine et Patrimoine dans les activités soutenues</p>	Durée du plan
Service culture	<p>> Les Avants-Scènes des Côtes d'Armor</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer la thématique de l'EFH chaque année et prévoir systématiquement dans le programme une intervention et un atelier de l'association HF + Bretagne dédié à l'EFH • assurer une représentation égalitaire dans les intervenantes et intervenants <p><i>Indicateurs</i> : sujets traités et nombre de femmes et hommes intervenants</p>	Annuel
Service culture	<p>> Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la culture (VSS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer comme ressource dans le dossier de subvention les liens vers la cellule d'accueil et d'écoute par Audiens (<i>ministère de la culture</i>) et vers le guide sur les VSS en milieu festif et en secteur culturel • intégrer les actions de lutte contre les VSS dans les critères d'évaluation des acteurs culturels <p><i>Indicateurs</i> : intégration de ces éléments dans les dossiers de subvention / prise en compte par les organisateurs des préconisations dans les manifestations organisées</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Article 20****Culture Sport et Loisirs**

1. Le Signataire reconnaît le droit de chacun de prendre part à la vie culturelle et de jouir des arts.
2. Le Signataire reconnaît également le rôle que joue le sport en contribuant à la vie de la communauté et en concrétisant les droits à la santé, comme indiqué à l'article 14. Il reconnaît, en outre que, les différents groupes de femmes et d'hommes ont le droit d'accéder, sur un pied d'égalité, aux activités et installations culturelles, récréatives et sportives.
3. Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes et d'actions fondés sur le genre, et s'engage donc à mettre en œuvre ou à promouvoir des contre-mesures, si approprié et notamment à :
 - veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles;
 - encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer de manière égale à tous les types d'activités sportives et culturelles, y compris celles qui sont traditionnellement considérées comme essentiellement « réservés aux femmes » ou « réservés aux hommes »;
 - encourager les artistes et les associations culturelles et sportives à promouvoir des activités culturelles et sportives qui remettent en cause les stéréotypes de genre des femmes et des hommes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Une attention à l'égalité FH depuis plusieurs années, notamment dans la programmation expositions et spectacles. Une équipe mixte, rôles assez genrés (+ d'hommes dans l'équipe parc, + de femmes en médiation culturelle) mais qui tend à s'équilibrer.

Chiffres en appui / références documentaires : Comptage réalisé en interne, basé sur la méthode du collectif HF Bretagne pour le spectacle vivant

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction La Roche-Jagu	<p>> Reconduction d'une programmation paritaire en spectacle vivant</p> <ul style="list-style-type: none"> • une veille à l'équilibre global des intervenants et intervenantes sur la saison, ce l'utilisation de l'écriture égalitaire pour les documents externes, de l'attention donnée aux candidatures qui permettent d'équilibrer l'équipe (à compétences égales) <p><i>Indicateurs</i> : nombre de projets artistiques portés par une ou plusieurs femmes, par un ou plusieurs hommes, par des équipes mixtes, Nombre d'hommes et de femmes dans l'équipe</p>	Durée du plan
	<p>> Réaliser un diagnostic du fond boutique (livres, objets), voir s'il y a un équilibre des auteurs et autrices proposées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à faire des achats moins stéréotypés (<i>princesses roses, licornes, carnets roses pour les filles, bleus pour les garçons, etc.</i>) • créer un fond valorisant les figures féminines de l'Histoire (<i>adulte et jeunesse</i>) <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction La Roche-Jagu	<p>> Proposer des conférences grand public valorisant les figures féminines de l'Histoire, sur la place des femmes au Moyen-Âge, sur l'histoire de la virilité, des représentations HF, etc.</p> <p><i>Indicateur</i> : nombre d'hommes et de femmes invitées pour donner des conférences, des animations nature, pour participer au comité scientifique des expositions.</p>	Durée du plan
	<p>> Établir un partenariat avec le collectif HF Bretagne et accueillir des réunions ou actions/animations du collectif</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
	<p>> Sensibiliser les collègues en interne à la question de l'égalité et des discriminations via des documents laissés à disposition, envoi de vidéos, déjeuners de l'égalité, etc.</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
	<p>> Avoir une plus grande attention à cette question sur les accueils de groupes (scolaires ou non), dans les animations, les visites guidées.</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
	<p>> Développer l'affichage communication sur le fait que La Roche-Jagu soit un endroit sûr (exemple slogan : nous acceptons, nous respectons)</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
	<p>> Partager auprès des collègues qui n'ont pas suivi la formation sur l'écriture égalitaire les grands principes et comment l'appliquer au quotidien</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
Service formation DRH	<p>> Participer à une formation sur la prévention des VSS (violences sexistes et sexuelles) pour mieux accueillir les publics</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'agentes et d'agents formés à la Roche Jagu</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Article 20.3****Culture Sport et Loisirs**

1. Le Signataire reconnaît le droit de chacun de prendre part à la vie culturelle et de jouir des arts.
2. Le Signataire reconnaît également le rôle que joue le sport en contribuant à la vie de la communauté et en concrétisant les droits à la santé, comme indiqué à l'article 14. Il reconnaît, en outre que, les différents groupes de femmes et d'hommes ont le droit d'accéder, sur un pied d'égalité, aux activités et installations culturelles, récréatives et sportives.
3. Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes et d'actions fondés sur le genre, et s'engage donc à mettre en œuvre ou à promouvoir des contre-mesures, si approprié et notamment à :
 - veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles;
 - encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer de manière égale à tous les types d'activités sportives et culturelles, y compris celles qui sont traditionnellement considérées comme essentiellement « réservés aux femmes » ou « réservés aux hommes »;
 - encourager les artistes et les associations culturelles et sportives à promouvoir des activités culturelles et sportives qui remettent en cause les stéréotypes de genre des femmes et des hommes;
 - encourager les services de bibliothèques publiques à combattre les stéréotypes de genre dans leurs sélections de livres, leur catalogue et autres documents, ainsi que dans leurs activités promotionnelles.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

La loi relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique du 21 décembre 2021 énonce que « les bibliothèques des collectivités territoriales ou de leurs groupements ont pour missions de garantir l'égal accès de tous à la culture, à l'information, à l'éducation, à la recherche, aux savoirs et aux loisirs ainsi que de favoriser le développement de la lecture. À ce titre, elles [...] garantissent la participation et la diversification des publics et l'exercice de leurs droits culturels [...] ».

Chiffres en appui / références documentaires : Loi n°2021 du 21 décembre 2021 relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
BCA (LP)	<p>> Dans le cadre de l'axe stratégique 2 du schéma départemental de développement de la lecture publique 2022 – 2027 et de sa politique documentaire, la BCA portera une attention spécifique à l'intégration de la thématique au sein des collections et constituera des fonds dédiés</p> <p><i>Indicateur :</i> nombre de fonds dédiés à la thématique</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
BCA (ET)	<p>> Dans le cadre de l'axe 4 du schéma départemental de développement de la lecture publique 2022 – 2027 et de sa politique d'action culturelle en matière de lecture publique, la BCA propose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'intégrer la valorisation d'outils d'animation, d'expositions et de dispositifs d'action culturelle dédiés à la thématique de l'égalité hommes-femmes • de mettre à disposition au sein de son catalogue annuel de formation, aux équipes des bibliothèques des sessions de formation spécifique dédiées à la thématique de l'égalité hommes-femmes • de piloter l'aide départementale aux manifestations littéraires adressée aux associations, collectivités territoriales et établissements publics organisant des événements consacrés au livre et à la lecture. L'instruction des dossiers de demande d'aide aux manifestations littéraires intégrera l'évaluation de la prise en compte des enjeux d'égalité hommes-femmes par les porteurs de projets <p><i>Indicateurs</i> : nombre de fonds dédiés, nombre d'outils d'animation dédiés, nombre d'actions culturelles en bibliothèque accompagnées en lien avec la thématique, nombre de formations dédiées, nombre de manifestations littéraires soutenues intégrant l'enjeu de l'évaluation hommes-femmes</p>	Durée du plan
BCA Cheffe service	<p>> Bibliothèque Maison des femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • initier la mise en lien et une collaboration ponctuelle entre BCA et bibliothèque ressource de la Maison des femmes, appuyée par la Délégation départementale aux droits des femmes <p><i>Indicateur</i> : réunion réalisée et actions ponctuelles réalisées</p>	2025

Référence Charte européenne : **Article 20****Culture Sport et Loisirs**

1. Le Signataire reconnaît le droit de chacun de prendre part à la vie culturelle et de jouir des arts.
2. Le Signataire reconnaît également le rôle que joue le sport en contribuant à la vie de la communauté et en concrétisant les droits à la santé, comme indiqué à l'article 14. Il reconnaît, en outre que, les différents groupes de femmes et d'hommes ont le droit d'accéder, sur un pied d'égalité, aux activités et installations culturelles, récréatives et sportives.
3. Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes et d'actions fondés sur le genre, et s'engage donc à mettre en œuvre ou à promouvoir des contre-mesures, si approprié et notamment à :
 - veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles;
 - encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer de manière égale à tous les types d'activités sportives et culturelles, y compris celles qui sont traditionnellement considérées comme essentiellement « réservés aux femmes » ou « réservés aux hommes »;
 - encourager les artistes et les associations culturelles et sportives à promouvoir des activités culturelles et sportives qui remettent en cause les stéréotypes de genre des femmes et des hommes;
 - encourager les services de bibliothèques publiques à combattre les stéréotypes de genre dans leurs sélections de livres, leur catalogue et autres documents, ainsi que dans leurs activités promotionnelles.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

30 personnes travaillent aux AD avec une répartition non paritaire, fréquemment constatée dans le milieu des archives : 7 hommes ; 23 femmes.

Chiffres en appui / références documentaires : Projet d'établissement des Archives départementales

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Favoriser la préservation, la connaissance et la transmission du matrimoine et du patrimoine matériel et immatériel costarmoricain <i>Stratégie : Intégration de l'égalité femmes/hommes dans le Projet scientifique, culturel et éducatif des Archives départementales</i>	Calendrier
Service formation DRH	> Écriture égalitaire • continuer la formation du personnel sur l'écriture égalitaire <i>Indicateur : former au moins 10 personnes</i>	2024-2025
Archives départementales	> 60 ans du Planning familial 22 • co-organiser une journée d'études pour à l'occasion des 60 ans et du don des archives de l'association <i>Indicateur : organisation de la journée</i>	décembre 2024
Archives départementales	> Communication • revoir nos écrits externes (site internet, règlement intérieur, plaquette de communication etc.) et internes (fiche de poste, procédure, mode opératoire etc.) afin qu'ils soient écrits de manière égalitaire <i>Indicateur : nombre de supports réécrits</i>	Dès 2024
Archives départementales	> Programmation culturelle • équilibre de programmation hommes/femmes dans les acteurs sollicités pour les projets d'éducation artistique et culturelle et pour les conférences <i>Indicateur : nombre d'hommes et de femmes intervenant à la demande des Archives</i>	Dès 2024

■ Action poursuivie ■ Nouvelle action

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Archives départementales	<p>> Fil rouge histoire des femmes (ou matrimoine) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer la visibilité des archives relatives aux femmes dans la production d'instruments de recherche en indexant les documents relatifs aux femmes dès que c'est possible d'aller au-delà du neutre (ex : parler des dossiers d'instituteurs et d'institutrices) <p><i>Indicateur :</i> nombre d'instruments de recherche dans lesquels le féminin a été utilisé ou des femmes signalées</p>	2024-2028
Archives départementales	<p>> Collecter les archives privées et publiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • celles relatives à l'histoire des femmes, l'évolution de leurs droits mais également leurs actions, leur place dans la société <p><i>Indicateur :</i> nombre d'entrées et volume d'archives sur cette thématique</p>	2025-2028
Archives départementales	<p>> Collecter des archives produites par des femmes</p> <p><i>Indicateurs :</i> établir le nombre de fonds d'archives émanant de femmes puis compter tous les ans pour faire des comparatifs, indiquer le métrage linéaire concerné.</p>	2024-2026
Archives départementales	<p>> Critère de la représentativité</p> <ul style="list-style-type: none"> • avoir le critère de la représentativité des femmes dans toute collecte (ex : archives de l'agriculture) <p><i>Indicateur :</i> nombre de collectes en ayant tenu compte chaque année</p>	2024-2025
Archives départementales	<p>> L'histoire du genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • encourager la recherche en histoire du genre <p><i>Indicateur :</i> nombre de sollicitations ou de lecteurs sur des sujets de ce type</p>	2024-2028
Archives départementales	<p>> HF+Bretagne</p> <ul style="list-style-type: none"> • établir un partenariat avec le collectif HF Bretagne et accueillir des réunions ou actions/animations du collectif • compléter chaque année la liste des femmes produite et mise en ligne par L'Île aux femmes. Chroniques du matrimoine breton <p><i>Indicateurs :</i> accueils/animations réalisés, femmes nouvelles mentionnées, ...</p>	2025-2028

VOLET POLITIQUES PUBLIQUES ET TERRITORIALES

SOLIDARITÉS HUMAINES

Volet politiques
publiques
et territoriales

ENFANCE, FAMILLE ET PROMOTION DE LA SANTÉ DES MINEURES/MINEURS

Référence Charte européenne :

Articles 16 et 37

Modes de gardes (16)

1. Le Signataire reconnaît le rôle essentiel que des services de garde d'enfants accessibles, de haute qualité et abordables, disponibles pour tout(e)s les parents et les personnes en charge, quelle que soit leur situation financière, jouent dans la promotion d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes, et dans la possibilité de concilier leur travail et leur vie publique et privée. Le Signataire apprécie également à sa juste valeur la contribution de ces services de garde d'enfants à la vie et au tissu économique et social de la communauté locale et de la société dans son ensemble.
2. Le Signataire s'engage à faire de la prestation et de la promotion de ces services de garde d'enfants, directement ou par l'intermédiaire d'autres prestataires, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la prestation de ces services de garde d'enfants par d'autres prestataires, y compris l'offre ou le soutien de services de garde d'enfants par les employeurs locaux.
3. Le Signataire reconnaît, en outre, que l'éducation des enfants exige un partage des responsabilités entre les hommes et les femmes et la société dans son ensemble, et s'engage à lutter contre les stéréotypes de genre selon lesquels la garde des enfants est considérée comme étant principalement la tâche ou la charge des femmes.

Droits en matière de santé sexuelle et reproductive (37)

1. Les collectivités locales et régionales jouent un rôle crucial dans la promotion et la garantie de la santé sexuelle et reproductive de leurs citoyens. À cet égard, le Signataire s'engage à mettre en œuvre ou à promouvoir, selon le cas et dans le cadre de ses compétences et responsabilités, les mesures suivantes :
 - a) promouvoir et encourager les programmes destinés aux garçons, aux filles, aux hommes et aux femmes dans toute leur diversité qui offrent une éducation sexuelle complète, abordant des sujets tels que les normes sociales et la stigmatisation et la discrimination entourant la menstruation, afin de nourrir une meilleure compréhension ainsi qu'une protection et un plaidoyer accrus en faveur de la dignité des filles et des femmes ;
 - b) prendre en compte les besoins des femmes et des filles appartenant à des groupes vulnérables et veiller à ce qu'elles aient un accès égal aux soins de santé, qui font partie intégrante de leurs droits en matière de santé sexuelle et reproductive.
2. Le Signataire reconnaît que l'équité en matière de santé inclut le droit à la santé sexuelle et reproductive, et reconnaît également les causes et les conséquences de sa violation.
3. Il reconnaît le droit des femmes à contrôler et à décider librement des questions liées à leur sexualité, y compris la planification familiale, la contraception, les services d'avortement sûrs et légaux et les services de soins prénataux et maternels...

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

La politique enfance famille intègre la question de l'égalité femmes-hommes. Deux référentes EFH ont été nommées au sein de la direction.

Chiffres en appui / références documentaires : cadre de référence des solidarités - observation départementale de la protection de l'enfance - schéma départemental des solidarités humaines – volet enfance famille

■ Action poursuivie ■ Nouvelle action

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Agir en faveur de la prévention et la promotion de la santé sexuelle à destination de tous les Costarmoricains et Costarmoricaines	Calendrier
DEF-PMI	<p>> Soutenir les centres de santé sexuelle (CSS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • financement, suivi et accompagnement des 7 centres de santé sexuelle du département qui promeuvent les actions de prévention en matière de santé sexuelle, l'égalité femmes-hommes, les actions en faveur de l'éducation affective et sexuelle par le biais de convention de partenariat triennale 2025-2027 • accueil inconditionnel, écoute, information des usagères et usagers des CSS, entretiens et consultations médicales, entretien de conseil conjugal et familial, actions collectives de prévention vers les populations les plus vulnérables, maintien du niveau d'accès à l'IVG <p><i>Indicateur : bilan d'activités</i></p>	Durée du plan
DEF-PMI	<p>> Favoriser les actions de prévention à destination des jeunes, en particulier des collégiennes et collégiens</p> <ul style="list-style-type: none"> • déploiement de la charte des interventions Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle co-signée avec l'ARS, l'Éducation nationale et les associations intervenantes (Planning familial et Liberté couleurs) auprès des des niveaux de 4^e et 3^e, identifiés comme les classes d'âge où les besoins sont les plus importants à horizon 2027 • mise en place d'interventions spécifiques auprès des mineurs non accompagnés par les CSS • ces actions permettent d'aborder les questions du consentement, du respect de soi et du corps de l'autre dans un premier temps avant d'aborder dans un second temps les différentes dimensions de la sexualité <p><i>Indicateurs : actions de communication réalisée et de suivi de la charte, couverture totale des classes d'âges des niveaux de 4^e et 3^e à horizon 2027, actions réalisées auprès des mineurs non accompagnés</i></p>	Durée du plan
DEF-PMI	<p>> Lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles</p> <ul style="list-style-type: none"> • distribution du livret « Si on parlait des règles » auprès des centres de santé sexuelle ou lors des interventions d'éducation à la sexualité dans les établissements • information du livret et son contenu auprès des établissements de protection de l'enfance accueillant des mineures et mineurs protégés <p><i>Indicateur : nombre d'interventions des CSS sur le sujet</i></p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Soutenir le développement des modes d'accueil permettant de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle pour les parents	Calendrier
DEF-PMI	<p>> Lutter contre les stéréotypes de genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à destination des assistantes et assistants maternels • accompagner et former les gestionnaires d'établissement et les assistantes/assistants maternels pour favoriser la prévention des stéréotypes de genres entre les filles et les garçons en lien avec les communes / CAF et Relais Petite Enfance <p><i>Indicateur</i> : nombre et types d'actions de sensibilisation/formations mises en place à destination des assistantes et assistants maternels</p>	Durée du plan
DEF-PMI	<p>> La mixité des métiers des modes d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> • promouvoir le métier des modes d'accueil pour tous, y compris, les hommes • mesurer dans le bilan d'activité l'agrément et le recrutement des hommes • accompagner la thématique auprès de la CAF pour un portage par la CAF pour les actions en faveur des assistantes et assistants maternels <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
CDEF	<p>> Le centre parental</p> <ul style="list-style-type: none"> • évolution du projet de service du centre maternel vers le centre parental au sein du CDEF (Centre départemental Enfance Famille) • réflexion sur l'offre globale en centre parental <p><i>Indicateur</i> : nombre d'accompagnements de parents ou de pères isolés</p>	Durée du plan
Prévention et protection à l'aide sociale à l'enfance : contribuer à la prévention et la promotion des égalités entre les filles et les garçons		
DEF	<p>> La participation des filles dans l'espace public</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nouveau cadrage départemental en faveur de la prévention spécialisée (2024) inclus des actions en faveur de la participation des jeunes filles dans l'espace public • intérêt de prévenir l'exclusion et la marginalisation des jeunes Costarmoricaines et Costarmoricains en particulier dans les quartiers politique de la Ville <p><i>Indicateur</i> : bilan des acteurs et actrices de la prévention spécialisée</p>	Durée du plan
DEF	<p>> Les accompagnements au titre de l'aide sociale à l'enfance</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer la connaissance et le suivi des données mettant en évidence l'accompagnement des jeunes filles et jeunes hommes / garçons accompagnés au titre de l'ASE • mesurer le nombre de filles et le nombre de garçons faisant l'objet d'une information préoccupante par rapport aux groupes d'âges, • mesurer le nombre de filles et le nombre de garçons placés pour intégrer une réflexion sur le genre en lien avec les pratiques professionnelles (CD et partenaires) • discuter des modalités d'intégration des données genrées dans les suivis établissements et comité de gouvernance (conseil de surveillance CDEF, conseil de vie sociale) <p><i>Indicateur</i> : nombre d'IP filles/garçons, le nombre et le type de mesures filles/garçons</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Lutte contre les violences faites aux filles et aux garçons Protéger les enfants en danger ou en risque de danger	Calendrier
DEF-PMI	> La sensibilisation/formation des assistantes et assistants familiaux • (voir politique Lutte contre les violences faites au genre)	Durée du plan
DEF	> Le repérage des situations de danger et de risque de danger des enfants (CRIP) • (voir politique Lutte contre les violences faites au genre)	Durée du plan
DEF-PMI	> La prévention et la lutte contre la prostitution • (voir politique Lutte contre les violences faites au genre)	Durée du plan
DEF-PMI	> La lutte contre les violences intrafamiliales • (voir politique Lutte contre les violences faites au genre)	Durée du plan

Référence Charte européenne :

Articles**Formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage**

1. Le Signataire reconnaît que toute discrimination fondée sur des motifs tels que le genre, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions religieuses, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, est interdite.
2. Le Signataire reconnaît, en outre, que malgré cette interdiction, de nombreuses femmes et de nombreux hommes sont victimes de formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage, y compris des désavantages socio-économiques, qui ont une incidence directe sur leur capacité à exercer les autres droits énoncés et mentionnés dans la présente Charte.
3. Le Signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, dans l'exercice de toutes ses compétences, pour combattre les effets des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage, à savoir :
 - s'assurer que les questions découlant des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage sont traitées dans son Plan d'action pour l'égalité et ses évaluations sensibles au genre;
 - veiller à ce que les questions découlant des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage soient prises en compte lorsque des actions ou des mesures sont entreprises en rapport avec les autres articles de la présente Charte;
 - mener des campagnes d'information publique pour combattre les stéréotypes et promouvoir l'égalité de traitement des femmes et des hommes qui peuvent être soumis à des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage;
 - adopter des mesures spécifiques pour répondre aux besoins particuliers des femmes et des hommes migrants.

Intersectionnalité et diversité

1. Le Signataire reconnaît que les identités et les expériences vécues des personnes ne sont pas simplement multiples, mais aussi croisées et complexes.
2. Il reconnaît, en outre, la nécessité d'inclure les opinions et les expériences des filles et des femmes vulnérables aux formes multiples et croisées de discrimination dans le développement, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des programmes qui les concernent. À cette fin, le Signataire peut prendre des mesures pour :
 - prendre en compte les besoins spécifiques des filles et des femmes protégées par le droit européen et promouvoir leur intégration et leur inclusion en prenant toutes les mesures qu'il juge raisonnables, y compris des actions positives, dans le cadre de ses compétences juridiques;
 - encourager la remise en cause des stéréotypes de genre dans les activités éducatives et promouvoir un large éventail de modèles issus de milieux divers, y compris dans les catalogues de livres et autres matériels des bibliothèques publiques, ainsi que dans leurs activités promotionnelles.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Non réalisé jusqu'alors

Chiffres en appui / références documentaires :

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Groupe EFH	<p>> Intersectionnalité et diversité</p> <ul style="list-style-type: none"> • créer les conditions d'une formation et d'une réflexion sur le concept d'intersectionnalité et de prise en compte dans la mise en œuvre des politiques publiques départementales, prioritairement pour les solidarités humaines • organiser des témoignages d'usagères et usagers du Conseil départemental et observer les besoins <p><i>Indicateurs : actions réalisées</i></p>	2026
DMNAFE	<p>> Accueil des mineures et mineurs non accompagnés (MNA) et des familles étrangères</p> <ul style="list-style-type: none"> • suivre le nombre d'accueils filles-garçons réalisés et le nombre de femmes et hommes avec enfants de moins de 3 ans • observer et discuter autour des difficultés rencontrées, notamment pour les victimes du sexisme et de discrimination de genre <p><i>Indicateurs : actions réalisées</i></p>	2026
DMNAFE	<p>> La prise en compte de l'accueil/hébergement mixte des filles et garçons</p> <ul style="list-style-type: none"> • observer la question de l'accueil mixte en établissement et prendre en compte résistances et freins • réfléchir collégalement à la question de la mise en œuvre <p><i>Indicateurs : actions réalisées</i></p>	Durée du plan
DMNAFE	<p>> L'observation genrée des actions mises en œuvre auprès des familles étrangères</p> <ul style="list-style-type: none"> • intérêt d'introduire la question de genre sur les actions réalisées pour favoriser l'observation, comme par exemple sur le comptage des aides financières pour les femmes seules ou en couple avec enfants <p><i>Indicateur : état des lieux de la réflexion</i></p>	2026
DMNAFE unité santé + chargée de mission	<p>> Centre de santé sexuelle (voir politique enfance famille)</p> <ul style="list-style-type: none"> • un partenariat avec centre hospitalier de Saint-Brieuc est en cours concernant la prévention par le centre de santé sexuelle. Une formation pour les professionnelles/professionnels est réalisée pour conduire des ateliers auprès des jeunes • poursuivre la mise en place d'ateliers auprès des MNA <p><i>Indicateur : nombre d'ateliers et nombre de jeunes concernés</i></p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **Articles 14, 15, 10 et 34**

Santé

1. Le Signataire reconnaît le droit de toute personne de jouir d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès à des soins de santé, des traitements médicaux et des soins de santé préventifs de bonne qualité pour les femmes et les hommes dans toute leur diversité est essentiel pour la réalisation de ce droit.
2. Le Signataire reconnaît qu'en cherchant à assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes de jouir d'un niveau de santé élevé, les services médicaux et de santé ne doivent pas négliger leurs besoins distincts. Il reconnaît, en outre, que ces besoins distincts ne découlent pas seulement de différences biologiques, mais aussi de disparités dans les conditions de vie et de travail, ainsi que de stéréotypes et de préjugés basés sur le genre.
3. Le Signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, dans les limites de ses compétences et de ses responsabilités, pour promouvoir et garantir les niveaux les plus élevés de bonne santé pour tou(te)s ses citoyen(ne)s. À cette fin, le Signataire s'engage à mettre en œuvre ou à promouvoir, selon le cas, les mesures suivantes :
 - l'incorporation d'une approche sensible au genre dans la planification, les ressources et la prestation des services de santé et médicaux;
 - la garantie que les activités de promotion de la santé, notamment celles qui prônent une alimentation saine et l'importance de l'exercice physique, tiennent compte du fait que les besoins et les attitudes des femmes et des hommes peuvent différer;
 - la garantie que les membres du personnel de santé, y compris ceux/celles qui participent à la promotion de la santé, reconnaissent que le genre peut avoir une incidence sur les soins médicaux et de santé, et qu'ils/elles se rendent compte que les femmes et les hommes peuvent vivre ces soins différemment;
 - la garantie que les femmes et les hommes aient accès à des informations sanitaires scientifiques et fondées sur des données probantes.

Soins et services sociaux

1. Le Signataire reconnaît que toute personne a le droit de bénéficier de services sociaux essentiels et d'avoir recours à l'assistance sociale, le cas échéant.
2. Il reconnaît également que les femmes et les hommes peuvent avoir des besoins distincts qui peuvent découler de différences dans leurs conditions sociales et économiques (entre autres facteurs), ainsi que d'expériences impliquant des formes croisées de discrimination et d'inégalité. Par conséquent, afin de garantir que les femmes et les hommes ont un accès égal aux soins et aux services sociaux, le Signataire prendra toutes les mesures raisonnables pour :
 - incorporer une approche fondée sur le genre et intersectionnelle dans la planification (y compris la collecte de données), l'attribution de ressources et la fourniture de soins et de services sociaux;
 - s'assurer que les personnes impliquées dans la prestation de services et de soins sociaux reconnaissent et comprennent les façons dont le genre peut avoir une incidence sur ces services, en tenant compte des différentes façons dont les femmes et les hommes peuvent vivre ces soins.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Besoin de favoriser l'égalité Femmes-Hommes, de faire avancer les droits des femmes, de lutter contre toute forme de violences à leur encontre, de sécuriser leurs parcours, de soutenir leur choix et leur parentalité, de favoriser leur développement personnel et professionnel, de lutter contre l'exclusion et la précarité en particulier pour les familles monoparentales bénéficiaires de minimas sociaux.

Les Côtes d'Armor sont un territoire rural : l'accessibilité au service public est un enjeu, les femmes étant bien souvent en première ligne. « Outre les charges domestiques, la relation avec les services publics est également toujours majoritairement assumée par les femmes. En milieu rural, cette réalité a tendance à aggraver sérieusement les inégalités de genre » (cf. note réalisée par *Émilie Agnoux*, cofondatrice du think tank « *Le sens du service public* », et *Émilie Nicot*, attachée principale).

Chiffres en appui / références documentaires : cadre de référence du pôle des solidarités et schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
MdD	<p>> Accès aux droits via les permanences sociales et médico-sociales les équipes sociales en Maison du Département réalisent l'accueil, l'accompagnement et/ou l'orientation de tout public en territoire</p> <ul style="list-style-type: none"> • poursuivre les interventions au plus près des personnes et interroger les professionnelles/professionnels sur la situation des personnes accueillies, notamment des femmes et familles monoparentales • faciliter l'accès aux droits <p><i>Indicateur</i> : témoignages des professionnelles/professionnels et d'usagères/ usagers</p>	Annuel
DDS (SPAAS)	<p>> Le tissu associatif costarmoricain œuvrant dans le domaine de l'accès aux droits</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliter l'accès aux droits par le soutien aux associations et l'accueil/accompagnement réalisés en lien avec les Maisons du Département • poursuivre le soutien par le biais de subventions (<i>voir lien avec violences faites au genre</i>) <p><i>Indicateur</i> : nombre de structures œuvrant sur ce champ soutenues financièrement par le CD</p>	Annuel
Mission EFH	<p>> Maison des femmes des Côtes d'Armor est une association et un collectif d'associations et de syndicats qui a pour vocation, sur tout le département des Côtes d'Armor, de défendre et développer la mise en œuvre des droits des femmes et une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, de rendre lisible et accessible pour tout public, les lieux de service, d'accès aux droits, d'échanges, de culture, de pratiques exemplaires et d'initiatives, dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes, et enfin, de promouvoir l'égalité des sexes en organisant des actions permettant de faire avancer les droits des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des violences faites aux femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer les relations et la prise en compte de l'expertise du collectif d'associations <p><i>Indicateurs</i> : nombre et contenu des rencontres réalisées</p>	Durée du plan
DDS (SPAAS)	<p>> Les Mesures d'Accompagnement Social Personnalisé (MASP) est un dispositif d'accompagnement de femmes et d'hommes dans le cadre des mesures administratives de protection des majeures/ majeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compter le nombre de MASP attribuées à des femmes et à des hommes et faire le point sur la situation <p><i>Indicateur</i> : nombre de MASP femmes, hommes</p>	Annuel
DDS (SPAAS)	<p>> L'aide financière extralégale sous forme de chèques d'accompagnement personnalisé (CAP) le versement de l'aide sous la forme de CAP est possible si la situation du bénéficiaire revêt un caractère d'urgence pour subvenir à des besoins urgents de première nécessité</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer et observer la question du genre dans la demande des CAP en MdD <p><i>Indicateur</i> : nombre de CAP nominatifs et non nominatifs femmes, hommes</p>	Annuel

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Mdd Dinan/ Mission EFH	<p>> L'action des Maisons France Services (MFS), en lien avec les MdD les MFS sont des lieux d'accueil et d'orientation des personnes dans le cadre de l'accès aux droits. Le CD est partenaire de la Préfecture pour le déploiement des MFS sur le territoire</p> <ul style="list-style-type: none"> interroger si le suivi du nombre de personnes accueillies est généré et comment sont prises en compte les formes multiples de désavantages et l'intersectionnalité <p><i>Indicateur : rencontre avec la Préfecture</i></p>	Durée du plan
SPAAS	<p>> Point conseil budget déploiement de lieux d'accueil tout public qui ont besoin d'une éducation budgétaire ou un dossier surendettement porté par l'Union Départementale des Associations Familiales et Familles rurales (<i>lien plan pauvreté 2018 et pacte des solidarités 2024</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> 65 % des personnes accompagnées sont des femmes selon le rapport d'activité 2022, 62 % en 2023 intégrer la prise en compte des données du rapport d'activité pour poursuivre la réflexion sur la situation des femmes, les besoins et l'accessibilité des services <p><i>Indicateur : bilan d'activités réalisé</i></p>	Annuel
SPAAS (Mission santé)	<p>> Santé des majeures/majeurs les infirmiers de territoire en MdD prennent en compte l'accompagnement vers le soin des plus de 18 ans allocataires du RSA et du public adulte en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> suivre et observer le nombre d'accueils Femmes et Hommes <p><i>Indicateur : bilan activités MdD infirmiers</i></p>	Annuel

Référence Charte européenne : **Articles 18 et 27**

Inclusion sociale

1. Le signataire reconnaît que tout personne a le droit d'être protégée contre la pauvreté et l'exclusion sociale et, en outre que les femmes sont généralement plus susceptibles d'être victimes d'exclusion sociale que les hommes, en raison de leur accès inégal aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités.
2. Le signataire s'engage donc à prendre toutes les mesures, dans le cadre d'une approche globale et coordonnée abordant toute la gamme de ses services et activités, et en collaboration avec les partenaires sociaux, pour :
 - promouvoir l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture et aux technologies de l'information et des communications (TIC), à l'aide sociale et médicale pour tous ceux/toutes celles qui vivent ou risquent de vivre dans une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, tant dans les zones rurales qu'urbaines,
 - reconnaître les besoins et la situation particuliers des femmes en situation d'exclusion sociale, en accordant une attention particulière à toute caractéristique croisée,
 - promouvoir l'intégration des femmes et des hommes migrants, en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Développement économique

1. Le Signataire reconnaît que la réalisation d'un développement économique équilibré et durable constitue une composante essentielle de la réussite d'une municipalité ou d'une région et que ses activités et services dans le domaine peuvent contribuer de manière significative à l'avancement de l'égalité des genres.
2. Le Signataire reconnaît la nécessité d'augmenter le taux et la qualité de l'emploi des femmes et convient également que le risque de pauvreté résultant du chômage de longue durée ou du travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes.
3. Le Signataire s'engage, dans le cadre de ses compétences, activités et services dans le domaine du développement économique, à prendre pleinement en compte les besoins et les intérêts des différents groupes de femmes et d'hommes, et à examiner les possibilités de faire progresser l'égalité entre les genres, en prenant les mesures appropriées à cette fin. Celles-ci peuvent inclure :
 - fournir une aide aux entrepreneuses;
 - veiller à ce que les aides financières et autres fournies aux entreprises favorisent l'égalité des genres;
 - encourager les femmes en formation à acquérir des compétences et des qualifications pour des emplois traditionnellement considérés comme « réservés aux hommes » et vice versa;
 - encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties et stagiaires, en allant au-delà des stéréotypes de genre lorsqu'ils évaluent les compétences, les qualifications, les postes traditionnellement considérés comme « réservés aux hommes » et vice versa.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

L'insertion professionnelle des femmes allocataires du Revenu de Solidarité Active peut être particulièrement difficile en raison de multiples facteurs tels que le manque de qualification professionnelle, les responsabilités familiales, les difficultés de gardes d'enfants...- Taux de familles monoparentales Allocataires du rSa : 30 % - dont + de 80 % parentalité femme.

Le Défenseur des droits rappelle en septembre 2023 dans sa contribution au comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes qu'en matière salariales et de discriminations fondées sur le sexe « le taux de non-recours au droit pour les femmes est élevé : 51 % pour les femmes contre 33 % pour les hommes ».

Chiffres en appui / références documentaires : programme départemental d'insertion (PDI), cadre de référence du pôle des solidarités humaines

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
MDDS	<p>> Revenu de Solidarité active – actions collectives</p> <ul style="list-style-type: none"> actions en direction des ArSa familles monoparentales – : parents solos, crèches éphémères... <p><i>Indicateurs</i> : nombre de femmes touchées par l'action + nombre de femmes entrées en emploi ou formation à l'issue de cette action</p>	2025
SIESS	<p>> Les actions de remobilisation en direction des bénéficiaires du RSa</p> <ul style="list-style-type: none"> elles mobilisent en majorité les femmes (60 à 65 % du public) donc ce sont des actions qui constituent une réponse adaptée aux besoins de ces femmes dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle <p><i>Indicateurs</i> : nombre de femmes concernées par l'action + nombre de femmes entrées en emploi ou formation à l'issue de cette action</p>	2025
SIESS	<p>> Les ateliers et chantiers d'insertion</p> <ul style="list-style-type: none"> renforcement du taux de féminisation des Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion par l'octroi d'une subvention « bonus » <p><i>Indicateur</i> : taux de féminisation à N+1</p>	2025
SIESS	<p>> Conventions partenariales</p> <ul style="list-style-type: none"> insertion de clauses dans les conventions avec les partenaires pour l'accompagnement des ArSa et leur insertion professionnelle, dans l'objectif d'apporter une attention particulière pour l'accompagnement du public féminin et d'améliorer leur représentation dans les dispositifs d'accompagnement <p><i>Indicateur</i> : insertion de la clause dans les conventions</p>	2025
SIESS	<p>> Emplois Travailleuses et travailleurs indépendants</p> <ul style="list-style-type: none"> en projet réflexion sur l'accompagnement des ETI femmes par une structure dédiée pour prendre en compte les particularités liées à ce public <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025

Référence Charte européenne : **Article 19****Logement**

1. Le Signataire reconnaît le droit au logement et affirme que l'accès à un logement de bonne qualité représente l'un des besoins humains les plus essentiels, vital pour la santé et le bien-être de l'individu(e) et de sa famille.
2. Le Signataire reconnaît, en outre, que les femmes et les hommes ont souvent des besoins spécifiques et distincts en matière de logement qui doivent être pleinement pris en compte, notamment le fait que :
 - a) en moyenne, les femmes éprouvent plus de difficultés à obtenir des revenus et des ressources ; elles ont donc besoin d'un logement davantage conforme à leurs moyens ;
 - b) les chefs de famille dans la plupart des familles monoparentales sont des femmes, ce qui fait qu'elles ont davantage besoin d'accéder à un logement social ou de bénéficier d'une aide au logement ;
 - c) les hommes vulnérables sont souvent représentés de manière disproportionnée parmi les sans-abri.
3. Le Signataire s'engage donc, si approprié, à :
 - a) fournir ou à promouvoir l'accès à un logement de qualité, de taille et de normes adéquates (y compris en matière d'efficacité énergétique) pour tou(te)s, dans un cadre de vie approprié où des services essentiels sont disponibles ;
 - b) prendre des mesures pour prévenir le sans-abrisme, et en particulier à fournir une assistance aux sans-abri selon des critères de besoin, de vulnérabilité et le principe de non-discrimination ;
 - c) aider, dans la mesure de ses compétences, à rendre le prix du logement accessible à ceux/celles qui ne disposent pas de ressources suffisantes.
4. Le signataire s'engage à assurer ou à promouvoir le droit égal des femmes et des hommes d'être locataire, propriétaire ou autre forme de détenteur / détentrice de leur logement et, à cette fin, à user de ses pouvoirs ou de son influence pour veiller également à ce que les femmes aient un accès égal aux hypothèques et autres formes d'aide financière et de crédit pour obtenir un logement.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

La difficulté d'accès à un logement est majeure dans les Côtes d'Armor, le marché locatif social étant totalement embolisé. Ce phénomène est accentué par la nucléarisation des structures familiales (situation de monoparentalité) et les difficultés financières rencontrées par les plus fragiles, au premier rang desquelles les femmes en situation de monoparentalité.

Chiffres en appui / références documentaires : état des lieux du logement – ADAC 2022

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Accès aux logements sociaux	Calendrier
DDS (SHL)	<p>> Mise en œuvre du droit de réservation de logements sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • par le CD dans le cadre du dispositif des garanties d'emprunts des bailleurs sociaux <p>Indicateur : nombre de logements octroyés aux femmes seules, enceintes et/ou avec enfants de - 3 ans</p>	Durée du plan
DDS (SHL)	<p>> Aide à la sous-location et aide à la gestion locative immobilière sociale</p> <p>Indicateur : nombre de femmes accompagnées</p>	Durée du plan
DDS (SHL)	<p>> Mise en œuvre des mesures d'accompagnement social lié au logement (ASLL)</p> <p>Indicateurs : proportion de mesures attribuées à des femmes seules</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
DDS	<p>> Expulsions locatives</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre en discussion avec les partenaires l'intérêt d'une analyse genrée des données pour mieux observer la situation des femmes et des familles monoparentales notamment <p><i>Indicateur : démarche engagée</i></p>	2025
DDS	<p>> Dispositif d'hébergement des femmes seules enceintes ou avec enfants < 3 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> • constitution d'un parc de logements sur le département pour l'hébergement temporaire de ces personnes <p><i>Indicateur : nombre de femmes hébergées</i></p>	2025

Référence Charte européenne : **Article 17****Prise en charge d'autres personnes à charge**

1. Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des responsabilités pour s'occuper de personnes à charge autres que les enfants et que ces obligations peuvent avoir une incidence sur leur capacité à jouer un rôle complet dans la vie économique et sociale.
2. Le Signataire reconnaît également que ces responsabilités incombent de manière disproportionnée aux femmes et qu'elles constituent donc un obstacle à l'égalité des genres.
3. Le Signataire s'engage à lutter contre cette inégalité en prenant les mesures suivantes, le cas échéant :
 - faire de la fourniture et de la promotion de soins accessibles, de haute qualité et abordables pour les personnes à charge, directement ou par le biais d'autres prestataires, l'une de ses priorités;
 - fournir un soutien et offrir des opportunités aux personnes souffrant d'isolement social en raison de leurs responsabilités familiales;
 - mener des campagnes de sensibilisation pour combattre le stéréotype selon lequel la responsabilité des personnes à charge incombe principalement aux femmes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- > âge des femmes et hommes (INSEE Bretagne) : prédominance des femmes chez les personnes âgées
- > les femmes sont plus fréquemment aidantes, - moins d'hommes que de femmes souhaitent entrer en établissement.
- > personnels dans les structures/services d'accompagnement très majoritairement féminin, - plus de personnes hommes en situation de handicap que de femmes.

Chiffres en appui / références documentaires : *Schéma des solidarités***ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services**

Pilotes	Objectifs	Calendrier
APA / aide sociale / QAMS	<p>> Observation de la donnée genrée</p> <ul style="list-style-type: none"> • recenser les données disponibles en fonction du genre selon les différents dispositifs gérés par la Direction, et identifier les manques éventuels. Les compiler et effectuer un premier travail d'analyse. La mission pourrait être l'objet d'un stage dédié <p><i>Indicateur : bilan d'activité de la direction sur les Allocations Individuelles de Solidarités (AIS)</i></p>	2025
QAMS	<p>> Participer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • le Département traite les signalements concernant l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap à domicile ou dans les Établissements Sociaux et Médico-sociaux de sa compétence • une convention de coopération prévoit des modalités d'échange avec le Parquet • il subventionne également l'association ALMA 22 dont c'est la principale mission <p><i>Indicateur : bilan d'activité du service QAMS</i></p>	2025 - 2028
PTES + QAMS	<p>> Contribuer à la sensibilisation des acteurs et des actrices</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans le cadre des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), inspections contrôles et évaluations externes, s'assurer du respect des dispositions des articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique et du décret n°2020-258 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (plan pluriannuel + référent égalité) <p><i>Indicateurs : info lors de la réunion ESMS, nombre d'insertions et CPOM de l'année pour en déduire le respect de la norme</i></p>	2025 - 2028

■ Action poursuivie ■ Nouvelle action

Référence Charte européenne : **Articles 21, 22, 23, 32****Sécurité et Sûreté (21)**

1. Le Signataire reconnaît le droit de chaque femme et de chaque homme à la sécurité de sa personne et à la liberté de circulation, et est conscient que ces droits ne peuvent être exercés librement ou de manière égale si les femmes ou les hommes se sentent (ou se perçoivent comme étant) en danger ou en insécurité, que ce soit dans la sphère privée ou publique.
2. Le Signataire reconnaît, en outre, que les femmes et les hommes, en raison notamment d'obligations ou de modes de vie différents, sont souvent confrontés à des problèmes de sûreté et de sécurité distincts qui doivent être traités.
3. Le Signataire s'engage donc à :
 - a) tenir compte de la perspective du genre lors de l'analyse des statistiques sur le volume et les caractéristiques des incidents (y compris les délits graves contre les personnes) qui ont une incidence sur la sécurité ou la sûreté des femmes et des hommes, et à mesurer le niveau et la nature de la peur face aux délits ou d'autres sources d'insécurité;
 - b) élaborer et mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des actions qui améliorent la sécurité et la sûreté pratiques des femmes et des hommes, telles que l'amélioration de l'état ou de la conception de l'environnement local (par exemple, les moyens de transport, les emplacements de parking, l'éclairage public), ou l'ajustement des services de police et des services connexes, cherchant ainsi à améliorer les perceptions différentes mais partagées, du manque de sécurité et de sûreté.

Violences basées sur le genre (22)

1. Le signataire reconnaît que la violence basée sur le genre affecte les femmes et les filles de manière disproportionnée, qu'elle constitue une violation des droits fondamentaux de la personne et qu'elle porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et émotionnelle des droits humains.
2. Le Signataire reconnaît que la violence basée sur le genre constitue une manifestation de l'idée, de la part de l'agresseur, de la supériorité d'un genre sur l'autre dans un contexte de relations de pouvoir asymétriques enracinées dans des structures sociales de longue date.
3. Le signataire s'engage donc à mettre en place et à renforcer des politiques et des actions condamnant la violence basée sur le genre, dans le cadre et selon les compétences qui lui incombent, notamment en :
 - fournissant ou en aidant des structures de soutien spécifique aux victimes,
 - proposant des informations publiques accessibles, dans chacune des langues locales les plus couramment utilisées, sur l'assistance disponible dans la région;
 - veillant à ce que le personnel reçoive la formation adéquate pour identifier et soutenir les victimes;
 - veillant à ce qu'une coordination efficace existe entre les services concernés, tels que la police, les services de santé et les services du logement;
 - faisant la promotion des campagnes de sensibilisation et des programmes éducatifs destinées aux victimes et/ou aux auteurs potentiels et réels.

Traite des êtres humains (23)

1. Le Signataire reconnaît que le crime de traite des êtres humains, qui affecte de manière disproportionnée les filles et les femmes, constitue une violation des droits humains fondamentaux et une atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et émotionnelle des êtres humains.
2. Le Signataire s'engage à établir et à renforcer les politiques et les actions visant à prévenir la traite des êtres humains, y compris, le cas échéant :
 - des campagnes d'information et de sensibilisation;
 - des programmes de formation pour le personnel chargé d'identifier et de soutenir les victimes;
 - des mesures visant à décourager la demande;
 - des mesures appropriées pour aider les victimes, notamment en leur offrant un accès à un traitement médical, un logement adéquat et sûr et une assistance linguistique.

Cyberviolence (32)

1. Le Signataire reconnaît que la violence basée sur le genre inclut la cyberviolence sous toutes ses formes. Les actes de cyberviolence peuvent consister en différents types de harcèlement, de menaces, de violation de la vie privée, d'abus sexuels et d'exploitation sexuelle, ainsi qu'en des infractions liées à des préjugés ou des délits de haine contre des groupes sociaux, ou des communautés ou des personnes en particulier. Le Signataire reconnaît que de tels actes affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles.
2. Pour lutter contre ces actes de violence, le Signataire s'engage, conformément à ses responsabilités, à :
 - mettre en œuvre, en tant qu'employeur, des mesures visant à interdire l'abus, le harcèlement et la violence sous toutes ses formes sur le lieu de travail, y compris la violence émanant de tiers et la cyberviolence;
 - être vigilant pour prévenir et faire cesser tout type de harcèlement et de violence apparaissant au sein de leurs établissements, notamment dans les écoles;
 - éduquer les enfants et les jeunes, et conseiller leurs parents, sur la cyberviolence et ses aspects sexistes et sur la manière de la prévenir et de la faire cesser;
 - engager les garçons et les hommes en tant qu'agents de changement et bénéficiaires d'une plus grande égalité des genres et prévenir la radicalisation dans les communautés en ligne qui encouragent la haine à l'encontre des femmes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

Besoin de favoriser l'égalité Femmes/Hommes, de faire avancer les droits des femmes et de lutter contre toutes les formes de violences (physiques, psychiques, verbales, économiques, sexistes..), notamment envers les femmes majoritairement discriminées.

Chiffres en appui / références documentaires : Plan départemental de prévention de la délinquance

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DDS (SPAAS)	<p>> Accès aux droits et lutte contre les violences faites aux femmes, en lien avec le déploiement des ISCG sur tout le territoire Costarmoricain</p> <ul style="list-style-type: none"> • soucieux de poursuivre son investissement aux côtés des services de l'État dans les stratégies nationales de la prévention de la délinquance et de la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales, le département soutient et promeut le dispositif d'intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie (ISCG) sur son territoire • statistique des ISCG : 1944 situations en 2022 contre 1896 en 2023 <p><i>Indicateur</i> : nombre de femmes et nombre d'hommes en file active par ISCG par MdD</p>	Durée du plan
DDS (SPAAS)	<p>> Soutenir le tissu associatif costarmoricain œuvrant dans le domaine par le biais de subventions</p> <ul style="list-style-type: none"> • ADALEA <ul style="list-style-type: none"> - lutter contre toutes les formes d'exclusion et de violences notamment celles faites aux femmes - Accueil Écoutes Femmes : 400 à 500 entretiens/an, individuels ou collectifs (groupes de paroles) • CIDFF 22 <ul style="list-style-type: none"> - Femmes en réseau - Femmes en situation de monoparentalité, allocataires des minima sociaux : articulation « Parentalité et vie professionnelle », - Actions collectives et individuelles : 43 femmes en 2023 	Annuel

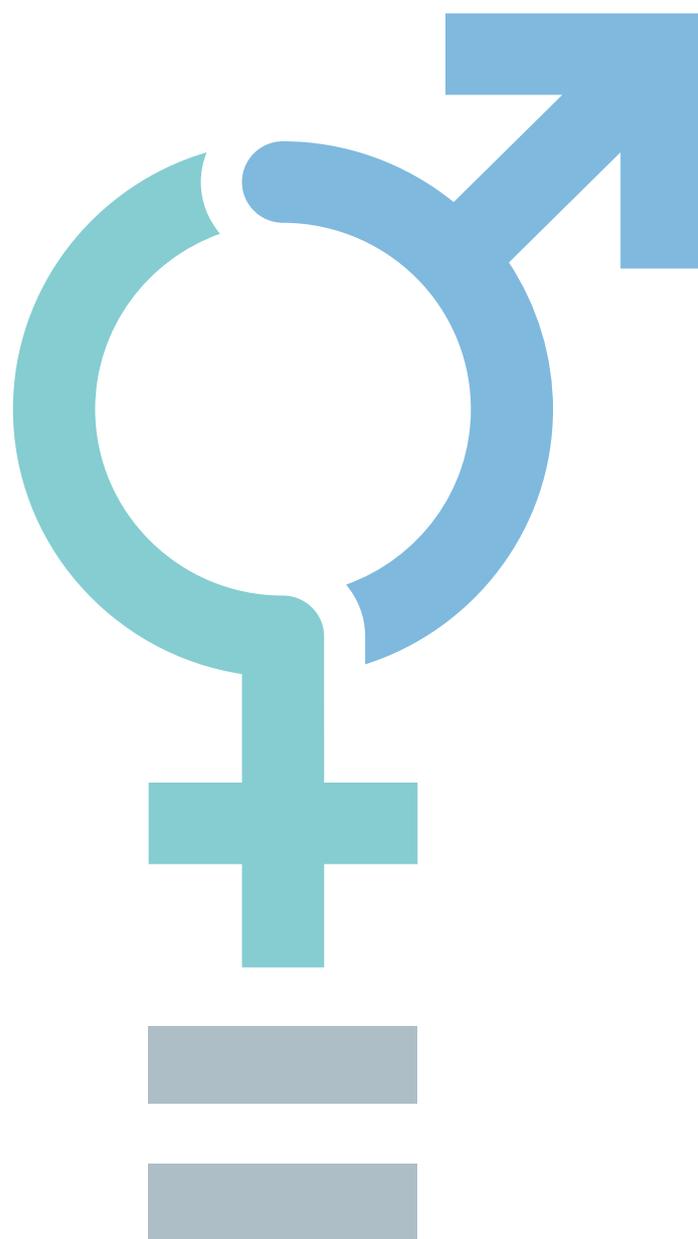
ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DDS (SPAAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Maison de l'Argoat <ul style="list-style-type: none"> - le service Avec Elles est un lieu d'accueil de proximité qui vise l'écoute, l'information, l'accompagnement, l'orientation et la mise en sécurité des femmes et de leurs enfants. Son but est dès lors d'améliorer les réponses apportées aux femmes victimes de violences et à leurs enfants par la mise en réseau des partenaires sur le territoire concerné et ainsi de développer des réponses nouvelles en fonction des besoins repérés. Avec Elles mène un accompagnement global des personnes tout en garantissant leur sécurité et leur anonymat. • STEREDENN <ul style="list-style-type: none"> - Espace Femmes œuvre pour l'accompagnement des victimes de violences conjugales, intrafamiliales ou sexuelles ainsi que pour des actions de prévention et de sensibilisation sur ces sujets, mais également pour l'accompagnement des professionnels et des bénévoles dans l'accueil de victimes, de témoins ou de proches • AMISEP : <ul style="list-style-type: none"> - le PAS, espace d'écoute et de paroles aux victimes mais aussi aux témoins et à toute personne craignant l'émergence de violence - permanences, jusqu'à 4 demi-journées par semaine : à Lannion au sein d'un espace dédié aujourd'hui bien repéré proche de toutes commodités et, depuis 2022, à Tréguier au sein de la MSAP. Des liens forts avec les différents partenaires ont été instaurés et permettent de fluidifier et sécuriser le parcours de la personne face à une situation de violences conjugales ou intrafamiliales <p><i>Indicateurs</i> : évolution du nombre de bénéficiaires Femmes/hommes sur les 5 dispositifs ayant perçu une subvention CD22 et suivi des subventions allouées</p>	Annuel
DDS (SPAAS)	<p>> Information et sensibilisation des professionnels de la collectivité, partenaires et prestataires,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copilotage avec la Préfecture de la mise en œuvre d'actions dédiées en novembre, en lien avec la journée internationale des violences faites aux femmes le 25 novembre Orange-Day, • Impression et diffusion d'outils (Flyers, les violentomètres), recensement des actions menées sur le territoire par la Préfecture, veille sociale <p><i>Indicateurs</i> : nombre de diffusion, actions mises en œuvre</p>	Annuel
DDS (SPAAS)	<p>> Les commissions départementales et infraterritoriales liées aux violences</p> <ul style="list-style-type: none"> • en copilotage avec la Préfecture, le Conseil départemental poursuit sa participation active via le SPAAS aux commissions départementales de prévention de la délinquance • les ISCG participent aux commissions infraterritoriales, que sont les CISP. La remontée des informations sur le dispositif est nécessaire au suivi du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes <p><i>Indicateurs</i> : comptes rendus des réunions</p>	Annuel

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
MDD Dinan	<p>> Le Dispositif Protège Toit</p> <ul style="list-style-type: none"> dispositif expérimental mis en œuvre sur le territoire de Dinan agglomération pour l'hébergement de femmes victimes de violences (voir fiche MDD Dinan) suivre l'activité du dispositif <p><i>Indicateur</i> : nombre d'accueils réalisés</p>	Durée du plan
DEF-PMI	<p>> La lutte contre les violences intrafamiliales</p> <ul style="list-style-type: none"> le renforcement du dépistage et de la prise en charge des victimes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles) est nécessaire le Dispositif Sanitaire d'Accompagnement des Victimes de Violence est mis en place depuis octobre 2022 sur le territoire du GHT Saint-Brieuc, Lannion, Guingamp. Sa mission est de former les professionnelles et professionnels internes et externes au GHT dans les écrits /accompagnements des équipes à la prise en charge des victimes de violence (aide à la rédaction des écrits, aide à l'écoute et à la rencontre des victimes, aide à l'orientation) 3 sessions de formation intra CD 22 ont été organisées par le DiSAVV fin 2022, intégrant un focus sur la compréhension des violences dont les violences sexistes et sexuelles nécessité de réitérer ces formations en continu <p><i>Indicateur</i> : nombre de formations dispensées au CD 22</p>	Durée du plan
DEF-PMI	<p>> La sensibilisation/formation des assistantes et assistants familiaux</p> <ul style="list-style-type: none"> la promotion des CSS et de leurs actions auprès des assistantes et assistants familiaux (AF) est importante afin de renforcer la prévention en santé sexuelle et les orientations vers les CSS des jeunes confiés à l'aide sociale à l'enfance. Il s'agit également de déconstruire les tabous en santé sexuelle et d'agir sur la prévention des stéréotypes de genre entre les filles et les garçons <p><i>Indicateurs</i> : nombre de formations réalisées auprès des assistantes/ assistants familiaux / pourcentage d'AF formés par an</p>	Durée du plan
DEF	<p>> Le repérage des situations de danger et de risque de danger des enfants (CRIP)</p> <ul style="list-style-type: none"> l'actualisation du protocole partenarial relatif au cadre et aux procédures de traitement des informations préoccupantes et des signalements est à réaliser le suivi des indicateurs d'activité avec approche genrée pour identifier les situations concernant les garçons et les filles est à développer <p><i>Indicateur</i> : nombre d'IP filles et garçons par an</p>	Durée du plan
DEF-PMI (Marie B.)	<p>> La prévention et la lutte contre la prostitution</p> <ul style="list-style-type: none"> la participation à la prévention et à la lutte contre la prostitution est nécessaire sur le territoire costarmoricain et auprès des filles et garçons accompagnés par l'aide sociale à l'enfance, auprès des mineures/mineurs non accompagnés et auprès des jeunes adultes le soutien et le lien partenarial avec l'amicale du Nid via le collectif départemental Vie Relationnelle Affective et Sexuelle est essentiel. La sensibilisation des collégiennes et collégiens sur les dangers est à réfléchir la DEF représente le CD à la commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle <p><i>Indicateur</i> : bilan d'activités de l'amicale du Nid en 22</p>	Durée du plan

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
DDS (SPAAS)	<p>> Outils de sensibilisation aux violences faites au genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • différents outils, notamment produits par les partenaires comme la mission EFH Région, sont accessibles mais sont différemment connus et utilisés. Un travail partenarial sur le contenu, la pertinence de les utiliser et diffuser est nécessaire • mettre en œuvre les conditions d’une réflexion locale et partenariale et d’une mise à disposition des outils • le michetomètre, le violentomètre sont des exemples <p><i>Indicateurs</i> : outils diffusés et mis à disposition</p>	2025
DDS (SPAAS) et référent EFH DSN	<p>> La cyberviolence et le cybersexisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • en septembre 2023, le Défenseur des droits rappelle que les jeunes filles sont particulièrement exposées au cybersexisme (p3 de la contribution au comité pour l’élimination de la discrimination à l’égard des femmes). Il recommande notamment de mieux sensibiliser les enfants et leurs parents • en lien avec la Préfecture et les partenaires concernés, ouvrir une réflexion sur les actions partenariales de sensibilisation à mettre en œuvre sur le territoire et participer à créer les conditions d’une sensibilisation ponctuelle, voire pérenne <p><i>Indicateurs</i> : actions mises en œuvre</p>	Durée du plan



VOLET POLITIQUES PUBLIQUES ET TERRITORIALES

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Volet politiques
publiques
et territoriales

ENVIRONNEMENT ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE POUR UN AVENIR DURABLE

Référence Charte européenne :

Articles 24, 28, 31 et 38

Développement durable (24)

1. Le Signataire reconnaît que la planification et l'élaboration de stratégies concernant l'avenir de son territoire doivent respecter pleinement les principes du développement durable, à savoir l'intégration équilibrée des dimensions économique, sociale, environnementale et culturelle et, en particulier, la nécessité de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.
2. Le Signataire s'engage donc à prendre en compte le principe de l'égalité des femmes et des hommes comme une dimension fondamentale dans toutes ses activités de planification et d'élaboration de stratégies pour le développement durable de son territoire..

Environnement (28)

1. Le Signataire reconnaît qu'il lui incombe d'œuvrer à la réalisation d'un niveau élevé de protection et à l'amélioration de la qualité de l'environnement de son territoire, notamment par le biais des politiques concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et les effets du changement climatique. Il reconnaît, en outre, le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement.
2. Le Signataire reconnaît que les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent dans de nombreux endroits, et que leur utilisation des services locaux et des espaces publics ou ouverts peut être différente, ce qui les confronte à des problèmes environnementaux différents.
3. Le Signataire s'engage donc, dans l'élaboration de ses politiques et services environnementaux, à prendre pleinement et équitablement en compte les besoins et modes de vie spécifiques des femmes et des hommes, ainsi que le principe de solidarité entre les générations.

Développement durable pour un avenir durable (31)

1. Le Signataire reconnaît que l'égalité entre les femmes et les hommes est au centre du développement durable et de toutes ses dimensions interdépendantes, de l'élimination de la pauvreté et de la faim et de la promotion de la prospérité et de la croissance inclusive à la construction de sociétés pacifiques, justes et inclusives et à la garantie de la protection de la planète et de ses ressources
2. Il reconnaît, en outre, que les ambitions du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et du programme de durabilité pour l'après-2030 sont d'envergure mondiale, alors que leur mise en œuvre est locale. Les 17 objectifs de développement durable comprennent tous des cibles qui sont directement liées aux responsabilités des collectivités locales et régionales, et l'égalité des genres représente un fil conducteur transversal, qui sous-tend la réussite de leur réalisation. En particulier, le Signataire apprécie que les engagements de la Charte soient conformes à l'ODD 5.

Changement climatique et droit à un environnement sain (38))

1. Le réchauffement de la planète, la perte de biodiversité et la pollution représentent tous un risque sérieux pour la réalisation des droits humains fondamentaux, y compris le droit à la vie, à la santé et à la famille. Le Signataire reconnaît le droit à un environnement sain comme un droit humain fondamental qui doit prendre en compte les besoins des femmes et des filles.
1. Le Signataire reconnaît le rôle critique des collectivités locales et régionales dans la réponse aux défis posés par l'environnement et le changement climatique, en particulier dans les zones urbaines, conformément aux principes des droits de l'homme et aux politiques sensibles au genre.
Le Signataire s'engage donc à :
 - améliorer la sensibilisation à la nécessité d'intégrer les mesures de lutte contre le changement climatique dans leurs politiques locales et d'adopter des modèles de développement durable qui prennent en compte les solutions sensibles au genre ;
 - inclure les perspectives et les expériences des femmes lors de la conception et de la mise en œuvre des politiques et des plans environnementaux, dans le but ultime d'atteindre une participation équilibrée entre les femmes et les hommes dans toutes les phases et tous les processus d'élaboration des politiques.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- > mise en œuvre de la politique de développement durable au Conseil départemental incluant des actions regroupées autour des 5 finalités assignées aux objectifs de développement durable et inscrites dans la loi Grenelle 2 : - Lutter contre le changement climatique et protéger l'atmosphère, - Préserver la biodiversité et protéger les milieux et les ressources, - Assurer la cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations, - Permettre l'épanouissement de tous les êtres humains, - Fonder des dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.
- > l'égalité entre les femmes et les hommes est incluse dans les objectifs du Développement Durable et dans la finalité : permettre l'épanouissement de tous les êtres humains
- > rapport annuel présenté lors du débat d'orientation budgétaire.

Chiffres en appui / références documentaires : apport annuel du développement durable

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Directrice déléguée transition écologie	<p>> La politique de développement durable (DD)</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre en compte le plan EFH et les actions réalisées dans le cadre du rapport annuel du DD <p><i>Indicateur : apport annuel du DD</i></p>	Annuel
DE	<p>> Initier la réflexion EFH</p> <p>Au sein de la direction de l'environnement afin de clarifier le thème et les éventuels besoins afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre à plat les sujets qui en relèvent • étudier si des mesures incitatives (ou contreparties) en matière d'égalité seraient à insérer, dans le cadre de leur mise en œuvre, dans les cahiers des charges des différents contrats, subventions, appels à projets et appels à manifestation d'intérêt liés à ces politiques publiques • réfléchir aux actions requises pour agir et participer à lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans les différents domaines <p><i>Indicateurs : nombre de réunions et comptes rendus associés,</i></p>	2025

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DE	<p>> Les panneaux d'information des sites naturels départementaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'assurer que l'ensemble des informations et communications réalisées luttent contre les stéréotypes de genre et intègrent l'écriture égalitaire au fur et à mesure des remplacements <p><i>Indicateurs</i> : panneaux réalisés</p>	Annuel
	<p>> Enquête Reflets</p> <ul style="list-style-type: none"> • enquête régionale réalisée tous les 5 ans, le CD et Côtes d'Armor Destination (expliquer pour quoi faire) sont co-financeurs en lien avec le Conseil régional de Bretagne. Elle permet d'affiner la connaissance de l'usage des espaces naturels et des chemins de randonnée • agir pour l'intégration d'un indicateur de genre dans l'enquête <p><i>Indicateurs</i> : comptage quantitatif et approche qualitative genres à réaliser</p>	2025
	<p>> Tourisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nouveau schéma départemental du tourisme en cours d'élaboration s'attache à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre devra respecter la lutte contre les stéréotypes et la prise en compte de l'égalité <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
	<p>> Les randonnées et les ballades</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'amélioration de la qualité des itinéraires existants afin de les rendre davantage accessible par toutes et tous est recherchée • favoriser la mise en réseau des acteurs de la randonnée et intégrer la question de l'observation de l'usage par les femmes et les hommes • améliorer la sécurité des itinéraires départementaux et s'interroger sur la problématique des violences sexistes et sexuelles (VSS) • intégrer dans le travail de publication numérique des informations sur les VSS pour les grands itinéraires de randonnées, à commencer pour la Vélodyssée et la Vélomaritime via les comités itinéraires <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	Durée du plan
	<p>> Pour les agriculteurs et agricultrices</p> <ul style="list-style-type: none"> • connaître la situation sur le territoire et mettre en place un suivi généré • intégrer dans la convention avec la chambre de l'agriculture le critère de genre dans le suivi des données : nombre femmes-hommes, nombre femmes-hommes dans les exploitations en difficulté, suivre le nombre d'agriculteurs et agricultrices suivies par le Département <p><i>Indicateurs</i> : suivi des données dans le service, nouvelle convention 2026</p>	2025

Référence Charte européenne : **Article 26****Mobilité et transport**

1. Le Signataire reconnaît que la mobilité, l'accès à celle-ci et la sécurité et la sûreté des transports publics font partie des conditions préalables fondamentales permettant aux femmes et aux hommes d'exercer nombre de leurs droits, tâches et activités, y compris l'accès au travail, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que la durabilité et le succès d'une municipalité ou d'une région dépendent, dans une large mesure, du développement d'une infrastructure de transport et d'un service de transport public efficaces, durables et de qualité.
2. Le Signataire reconnaît, en outre, que les femmes et les hommes ont souvent des besoins et des modes d'utilisation différents en termes de mobilité et de transport, en raison de différents facteurs tels que les revenus, les responsabilités familiales ou les heures de travail, et que, par conséquent, ce sont les femmes qui effectuent fréquemment des déplacements de tout type et à destinations multiples et qui constituent donc la majorité des usagers des transports publics.
3. Le Signataire s'engage donc à :
 - a) prendre en compte les besoins de mobilité pertinents et les modes d'utilisation des transports des femmes et des hommes dans toute leur diversité, y compris ceux des communautés urbaines et rurales;
 - b) veiller à ce que les services de transport public mis à la disposition des citoyen(ne)s contribuent à répondre aux besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes et jouent un rôle dans la réalisation d'une véritable égalité des genres dans la vie locale.
4. Le Signataire s'engage, en outre, à soutenir l'amélioration progressive des services de transport public de son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de répondre aux besoins spécifiques et partagés des femmes et des hommes en matière de transports publics fiables, abordables, sûrs et accessibles, tout en contribuant au développement durable de la région.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

La réflexion sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas encore été amorcée dans le cadre de la politique publique mobilités et transport de la collectivité. Le Conseil départemental est compétent uniquement en matière de transport adapté, les transports étant de la compétence de la Région et des EPCI.

Chiffres en appui / références documentaires :

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction DIMM	<p>> Initier la réflexion EFH au sein de la direction des infrastructures de la mobilité et de la mer afin de clarifier le thème et les éventuels besoins afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre à plat les sujets qui en relèvent • étudier si des mesures incitatives (ou contreparties) en matière d'égalité seraient à insérer, dans le cadre de leur mise en œuvre, dans les cahiers des charges des différents contrats, subventions, appels à projets et appels à manifestation d'intérêt liés à ces politiques publiques • réfléchir aux actions requises pour agir et participer à lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans les différents domaines <p><i>Indicateurs : nombre de réunions et comptes rendus associés</i></p>	2025
Direction DIMM	<p>> Partager avec les partenaires clefs du domaine (EPCI et Région) sur les actions conduites en la matière sur le territoire dans le domaine des mobilités et transports, notamment pour le transport d'élèves en situation de handicap</p> <p><i>Indicateur : sujet à mettre à l'ordre du jour d'une rencontre annuelle</i></p>	2027

Référence Charte européenne : **Article 25****Planification urbaine et locale**

1. Le Signataire reconnaît l'importance de ses politiques et plans en matière d'aménagement du territoire, de transport, de développement économique et d'utilisation des sols pour établir les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale peut être plus pleinement réalisé.
2. Le Signataire s'engage à s'assurer que, lors de la conception, de l'adoption et de la mise en œuvre de ces politiques et plans, les éléments suivants soient pris en compte :
 - la nécessité de promouvoir une égalité effective dans tous les aspects de la vie locale ;
 - les besoins spécifiques des femmes et des hommes dans toute leur diversité (déterminés selon des données locales pertinentes et récentes, y compris les propres évaluations du Signataire sensibles au genre), notamment en matière d'emploi, d'accès aux services et à la vie culturelle, d'éducation et de responsabilités familiales ;
 - l'adoption de solutions de conception de haute qualité qui tiennent compte des besoins spécifiques des différents groupes de femmes et d'hommes.

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

> En charge de la construction, l'entretien et l'équipement des collèges publics, le Département a un rôle primordial à jouer en bâtissant des lieux confortables et adaptés pour apprendre et s'épanouir dans les meilleures conditions à travers son Plan prévisionnel d'investissement dans les collèges. - prise de conscience des enjeux et besoins pour des espaces publics plus égalitaires et de la nécessité d'un travail partenarial dédié,

> Organisation d'une conférence le 30 juin 2023 « qu'est-ce que le genre fait à l'urbanisme »,

Chiffres en appui / références documentaires :

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
DE et DIRIMMO	<p>> Mixité d'usage des cours et des sanitaires au sein des collèges</p> <ul style="list-style-type: none"> • la cour de récréation est un lieu de socialisation très important dans la vie d'un collège. Espace de détente et de liberté, la recherche d'une plus grande mixité dans l'usage est essentielle. Suite aux réflexions accompagnées et à la réalisation de l'atelier dédié en avril 2024 et en lien avec le plan pluriannuel d'investissement dans les collèges (PPIC), engager le projet relatif à l'aménagement des cours de collèges : mixité filles/garçons, végétalisation et santé • définir les principes d'aménagement, les expérimenter et arrêter un plan d'actions • suivre l'expérimentation des sanitaires mixtes 6^e-5^e et 4^e-3^e au sein du collège Jacques Prévert à Guingamp et développer un cahier des charges types <p><i>Indicateur : rapport de la direction</i></p>	2025
Mission EFH	<p>> Féminisation des noms de lieu public (bâtiments, salles...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • les noms propres des lieux portent majoritairement le nom d'un homme. La féminisation des noms de bâtiments, salles, rues est à poursuivre en lien avec le service patrimoine immobilier • participer en interne à la féminisation des noms des espaces nouvellement créés et prendre appui sur la base de données des 500 noms de femmes, produite et suivie par la Maison des femmes <p><i>Indicateur : taux de féminisation des bâtiments, salles en intra</i></p>	2026



Les 5 Maisons du Département



MAISONS DU DÉPARTEMENT

Volet interne

MAISON DU DÉPARTEMENT DE SAINT-BRIEUC

Référence Charte européenne : **non spécifique**

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- > Effectifs au 31/08/2024 issus du portrait RH Digidash - Femmes : 364 - Hommes : 122
- > La MdD intervient sur un territoire composé de deux intercommunalités : Saint-Brieuc Armor agglomération et Lamballe Terre & Mer, regroupant à elles deux 70 communes pour une population de 224 500 habitantes et habitants. La MdDSBL met en œuvre la politique départementale sur son territoire et est la porte d'entrée des usagères et usagers au Département.

Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digidash / contrats de territoire

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction + CdS	> Veiller à l'égalité femme-homme lors des recrutements, dans la sélection des candidates et candidats	2024-2028
Direction et comité expos	> Expositions • veiller à la mixité des œuvres, des artistes... Indicateur : nombre d'artistes F/H	2025/2028
Direction	> Encourager l'encadrement et les agentes/agents à s'inscrire à la formation/sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'évolution des droits organisée au sein de la MdD	2024
Direction + DRH	> Organiser chaque année un atelier de sensibilisation sur l'Égalité femmes/hommes à l'échelle MDD Indicateurs : nombre d'ateliers, nombre de participantes/participants	2025-2028
CDS éducation	> Diffuser la plaquette « Si on parlait des règles » au sein des collègues mais également au sein de la MDD, créée pour contribuer à lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles Indicateurs : date de diffusion, cible	2025-2028
Direction DRH Dircom	> Produire des statistiques annuelles sur l'EFH et les intégrer au bilan d'activité, dans une démarche d'harmonisation sur toutes les MdD Indicateur : réalisation O/N	2025-2028

■ Action poursuivie ■ Nouvelle action

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service pôle social	<p>> Prendre en compte la dimension EFH dans le cahier des charges des appels à projets Développement Social Local (DSL)</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre de projets, impact sur le nombre de personnes concernées (F/H)</p>	2025/2028
Mission développement territorial	<p>> Pass'Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> prendre en compte l'EFH pour tendre à la parité dans le choix des candidates et candidats retenus, assurer une communication en ce sens <p><i>Indicateur</i> : nombre de jeunes F/H</p>	2025/2028
CDS Éducation	<p>> Poursuivre l'organisation de temps de rencontres sur l'égalité</p> <ul style="list-style-type: none"> entre les élèves au sein des collèges contribuer à la journée Égalité Filles/Garçons <p><i>Indicateurs</i> : interventions réalisées</p>	2025/2028
CDS Éducation	<p>> Participer à la journée annuelle égalité Filles/Garçons</p> <ul style="list-style-type: none"> autour du 8 mars à destination des collègues <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025/2028
Encadrants pôle social + professionnels	<p>> Participer aux journées internationales des droits des femmes ou de prévention des violences faites aux femmes,</p> <ul style="list-style-type: none"> organisées chaque année au mois de mars, à destination du grand public et des partenaires (jeu, loto des droits, plaidoyer pour les femmes...) <p>> Participer à la journée annuelle du droit des hommes</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025/2028

Référence Charte européenne : **non spécifique**

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- > Effectifs au 31/07/2024 issus du portrait RH Digdash :
 - 231 agents dont - Femmes : 157 (68%) - Hommes : 74 (32%)
- > La MdD intervient sur un territoire composé d'une intercommunalité : Dinan Agglomération, regroupant 65 communes pour une population de 102 027 habitants en 2019.
- > La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire (67 communes) et est la porte d'entrée des usagères et usagers au Conseil départemental.

Chiffres en appui / références documentaires :

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service Ressources + DRH	<p>> Former à une communication publique sans stéréotype de sexe (dont l'écriture égalitaire)</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ensemble des encadrantes et encadrants • inciter les agentes/agents à en bénéficier • veiller au respect des règles dans les documents produits à la MDD (communication non genrée) : affiches et affichage vidéo INNES dans l'espace d'accueil, plaquettes, courriers,... <p><i>Indicateur</i> : nombre de personnes formées</p>	2025/2027
Service Ressources + DRH	<p>> Organiser chaque année un atelier de sensibilisation sur l'Égalité femmes/hommes à l'échelle de la MDD</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'ateliers, nombre de participantes/participants</p>	2025/2027
Référents EFH + Direction	<p>> Organiser des temps d'information EFH au sein de chaque équipe, en s'appuyant sur la référente et le référent EFH de la MDD</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour sensibiliser sur l'EFH • recenser les actions à mettre en œuvre et les besoins en formation sur l'EFH, dans une démarche d'amélioration continue <p><i>Indicateurs</i> : nombre d'interventions, nombre de participantes/participants</p>	2025/2027
Direction Service Éducation	<p>> Diffuser la plaquette « Si on parlait des règles »</p> <ul style="list-style-type: none"> • au sein des collègues mais également au sein de la MDD, créée pour contribuer à lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles <p><i>Indicateurs</i> : date de diffusion, cible</p>	2025
Service Ressources + DRH	<p>> Conduire des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les violences</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre de sessions, nombre de participantes/participants</p>	2025
Service Ressources	<p>> Mettre en œuvre un espace pour l'allaitement au sein de la MDD, en associant les agentes et agents</p> <p><i>Indicateurs</i> : réalisation O/N, niveau de satisfaction</p>	2024/2025

Référence Charte européenne :		non spécifique
ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Direction et comité expos	> Expositions <ul style="list-style-type: none"> • veiller à la mixité des œuvres, des artistes... <i>Indicateur</i> : nombre d'artistes F/H	2025/2027
DRH	> Intégrer la communication sur l'EFH <ul style="list-style-type: none"> • lors des séances d'information auprès des nouveaux arrivantes et arrivants au sein de la MDD <i>Indicateurs</i> : nombre de sessions, nombre de participantes/participants	2025/2027
Direction DRH Dircom	> Produire des statistiques annuelles sur l'EFH <ul style="list-style-type: none"> • les intégrer au bilan d'activité, dans une démarche d'harmonisation sur les 5 MDD <i>Indicateur</i> : réalisation O/N	2025/2027
Direction Référents EFH	> Initier un partenariat avec Dinan Agglomération sur l'EFH <ul style="list-style-type: none"> • <i>Indicateurs</i> : date et contenu de la rencontre	2025

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Chargée de coordination et Direction	<p>> Soutenir le Dispositif Protège-Toit</p> <ul style="list-style-type: none"> pour la mise à l'abri et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et de leurs enfants <p><i>Indicateur</i> : bilan d'activités</p>	2025/2027
Encadrants pôle social + professionnels	<p>> Participer aux journées internationales des droits des femmes ou de prévention des violences faites aux femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> organisées chaque année au mois de mars, à destination du grand public et des partenaires (<i>jeu, loto des droits, plaidoyer pour les femmes...</i>) <p>> Participer à la journée annuelle du droit des hommes</p> <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025/2027
Professionnels du pôle social	<p>> Poursuivre l'action collective BIBO</p> <ul style="list-style-type: none"> dans les écoles <p><i>Indicateur</i> : nombre d'interventions en école sur le territoire</p>	2025/2027
Encadrants pôle social + PMI	<p>> Contribuer à promouvoir l'EFH dans les pratiques professionnelles à l'endroit des usagères et usagers</p> <ul style="list-style-type: none"> notamment sur les nouveaux ateliers des Lieux d'Accueil Enfants Parents (LAEP) <p><i>Indicateurs</i> : échanges réalisés</p>	2025/2027
Encadrants pôle social + professionnels	<p>> Participer aux journées de sensibilisation et de prévention des VIF</p> <ul style="list-style-type: none"> organisées par le CLSPD et le réseau VIF <p><i>Indicateurs</i> : nombre de participantes et participants / an</p>	2025/2027
Service Ressources	<p>> Prendre en compte la dimension EFH dans le cahier des charges des appels à projets DSL</p> <p><i>Indicateurs</i> : nombre de projets, impact sur le nombre de personnes concernées (F/H)</p>	2025/2027
Service Ressources	<p>> Pass'engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> prendre en compte l'EFH pour tendre à la parité dans le choix des candidates et candidats retenus, assurer une communication en ce sens <p><i>Indicateurs</i> : nombre de jeunes F/H</p>	2025/2027
CDS Éducation	<p>> Poursuivre l'organisation de temps de rencontres sur l'égalité</p> <ul style="list-style-type: none"> entre les élèves au sein des collèges contribution à la journée Égalité Filles/Garçons <p><i>Indicateurs</i> : interventions réalisées</p>	2025/2027

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
CDS Éducation	<p>> Participer à la journée annuelle égalité Filles/Garçons</p> <ul style="list-style-type: none"> à destination des collègues <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025/2027
Direction et CDS - Professionnelles/ professionnels	<p>> Poursuivre l'implication de la MDD dans les actions du réseau Violences Intra-Familiales</p> <ul style="list-style-type: none"> avec l'ensemble des partenaires <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025/2027
Professionnelles/ professionnels	<p>> Intégrer les préoccupations liées à l'EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> dans les travaux du comité d'usagères et d'usagers à la MDD Dinan <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025/2026
Professionnelles/ professionnels	<p>> Concrétiser le projet de création d'une action collective sur le thème de l'hypersexualisation sociale et la prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> à destination des adolescents et des parents <p><i>Indicateurs</i> : actions réalisées</p>	2025

Référence Charte européenne : **non spécifique**

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- > Effectifs au 31/05/2024 - Femmes : 221 - Hommes : 133
- > La MdD intervient sur un territoire composé de 3 intercommunalités (Guingamp Paimpol Agglomération, Leff Armor Communauté, Communauté de Communes du Kreiz Breizh), de Bréhat et de 4 communes de Poher communauté. Le territoire se compose de 112 communes pour une population de 130 007 habitants en 2024.
- > La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire. La MdD a réalisé des actions de sensibilisation en interne et auprès du public accueilli. Elle est la porte d'entrée des usagers et usagers du Conseil départemental.

Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digidash

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service ressources	<p>> Action ponctuelle de sensibilisation à l'EFH sur l'évolution des droits</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1/2 journée d'intervention en MdD avec le jeu Chrono des dates - intervention Ligue de l'enseignement et mission EFH <p><i>Indicateur</i> : nombre de participantes et participants</p>	Fin 2024
Service ressources	<p>> Sensibilisation des agentes et des agents à l'égalité entre les femmes et les hommes autour de la journée internationale du 8 mars</p> <ul style="list-style-type: none"> • action de sensibilisation une fois par an <p><i>Indicateurs</i> : type et contenu actions conduites</p>	Durée du plan
Référent EFH MdD	<p>> Sensibilisation des agentes et des agents aux violences faites aux femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • action de sensibilisation mise en œuvre, notamment autour du moins de novembre <p><i>Indicateurs</i> : type et contenu actions conduites</p>	Durée du plan
Service ressources	<p>> Un espace allaitement en MdD</p> <ul style="list-style-type: none"> • création d'un espace d'allaitement à l'occasion des travaux prévus à l'accueil pour les agents <p><i>Indicateur</i> : création de la salle</p>	2025
Direction	<p>> Écriture égalitaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer l'usage de l'écriture égalitaire après avoir formé les agentes et agents en MdD <p><i>Indicateur</i> : nombre de personnes formées femmes et hommes,</p>	Durée du plan
Service ressources	<p>> Formations à identifier</p> <ul style="list-style-type: none"> • réaliser un recueil des besoins des formations à réaliser en matière d'égalité femmes-hommes <p><i>Indicateur</i> : synthèse des besoins</p>	2025

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service ressources	<p>> Communication publique et sensibilisation EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à la parité parmi les critères de sélection lors de la programmation des expositions d'artistes locaux à la MdD (quantitatif : nombre) • diffusion d'expositions autour de l'égalité F/H au sein des locaux <p><i>Indicateurs</i> : nombre et type d'exposition</p>	Durée du plan
PMI	<p>> Rôle des pères dans le suivi de l'état de santé des enfants</p> <ul style="list-style-type: none"> • réalisation par la PMI d'un travail en direction des pères • sur la santé des filles et des femmes, actions de la PMI <p><i>Indicateurs</i> : actions à élaborer</p>	Durée du plan
Service Enfance	<p>> Groupe de parole familles</p> <ul style="list-style-type: none"> • continuité de l'action qui vise à restaurer le lien entre parents/ enfants la communication. <p><i>Indicateur</i> : nombre de groupes de parole dans l'année</p>	2025
Mission développement territorial	<p>> Le Pass'Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre en compte l'EFH pour tendre à la parité dans le choix des candidates et candidats retenus • Assurer une communication en ce sens <p><i>Indicateur</i> : nombre de jeunes F/H</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **non spécifique**

DIAGNOSTIC – LES CONSTATS

- > Effectifs au 31/05/2024 issus du portrait RH Digdash - Femmes : 145 - Hommes : 70
 - > La MdD intervient sur un territoire composé d'une intercommunalité : Lannion Trégor Communauté, regroupant 57 communes pour une population de 118 000 habitants.
 - > La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire. La MdD a réalisé des actions de sensibilisation en interne et auprès du public accueilli.
- Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digdash / contrats de territoire*

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service MDTs	<p>> Actions de sensibilisation à l'EFH en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Lannion</p> <ul style="list-style-type: none"> • référente EFH identifiée et une deuxième personne est envisagée • semaine de l'égalité autour du 8 mars • idée d'action : jeu chrono des dates (<i>cf. jeu de la ligue de l'enseignement à dupliquer et/ou à adapter en fonction de nos besoins</i>) <p><i>Indicateurs : nombre de référente/référent EFH / réalisation des actions (quantitatifs : nombre d'actions réalisées, le nombre de collègues présents; qualitatifs : réactions, commentaires du public ciblé)</i></p>	Durée du plan
Tous les services de la MdD	<p>> Communication sans stéréotype et écriture égalitaire en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Lannion</p> <ul style="list-style-type: none"> • communication interne et externe inclusive/bienveillante à l'orale et à l'écrit (dont l'écriture égalitaire en fait partie, besoin en formation de type ludique) • sensibiliser à la question EFH dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels • proposer la thématique EFH dans le projet de direction <p><i>Indicateurs : mise à jour du livret d'accueil et du projet de direction</i></p>	Durée du plan
Service Ressources	<p>> Recrutement et ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • maintenir une mixité de l'équipe accueil (<i>quantitatif : nombre</i>) • favoriser la mixité des métiers dans les pôles routiers et médico-sociaux <p><i>Indicateurs : nombre de femmes et d'hommes à l'accueil MdD, point sur les effectifs une fois dans l'année par service</i></p>	2024-2025-2026-
Service Ressources	<p>> Aménagement de l'espace d'accueil public</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à la mixité et le non genré dans les lieux d'accueil, salles d'attente à destination des publics enfants/jeunes <p><i>Indicateur : diagnostic à réaliser</i></p>	2025
Service MDTs	<p>> Lutte contre les discriminations et les violences en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Lannion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibilisation des agentes et des agents aux violences faites aux femmes en novembre autour de la journée internationale des violences faites aux femmes par la diffusion de vidéos/podcast <p><i>Indicateurs : actions réalisées</i></p>	2024-2025-2026-

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service MDTs	<p>> Communication publique et sensibilisation EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à la parité parmi les critères de sélection lors de la programmation de nos expositions à la MdD • diffusion d'expositions autour de l'égalité F/H au sein des locaux autour du 8 mars <p><i>Indicateurs</i> : nombre et type d'exposition</p>	2024-2025-2026-
Service MDTs	<p>> Sensibilisation à la Lutte contre les discriminations et les violences</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibilisation de nos publics accueillis via INESS qui est une application nous permettant de diffuser des contenus audio/visuel en salle d'attente du public au sein de la MdD • sensibilisation sur les VIF auprès des enfants via des supports visuels (vidéos, expo,...) <p><i>Indicateurs</i> : supports diffusés et le nombre</p>	2024-2025-2026-
Le pôle social (SASP, SAF, PMI, MDTS)	<p>> Développement social et actions collectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions collectives à destination des filles et des femmes sur la santé au sens large : <ul style="list-style-type: none"> - no(s) limites est une action à destination des filles et jeunes femmes âgées de 13 à 25 ans. Ce projet favorise la rencontre et les échanges sur des thèmes comme l'intimité, la pudeur, le genre, les réseaux, le consentement, les relations.. (4 jeunes filles à ce jour) - rentre Dedans à destination d'un groupe fermé de 5/6 personnes exclusivement féminin ayant été victimes de violences. Ce projet a pour objectif de permettre à ce groupe de femmes d'échanger, de travailler sur leur estime de soi, de favoriser l'insertion sociale et/ou professionnelle. Elles se retrouvent une fois par mois et sont actrices dans cette démarche. (3 femmes à ce jour) • Lutte contre les discriminations et violence : <ul style="list-style-type: none"> - projet financé dans le cadre de l'AAP développement social local « Actions de prévention sur les violences envers les femmes et les jeunes filles » - partenariat : Comité Violences Intra Familiales (VIF) au sein du CISPD depuis 2020 sur le territoire de LTC, où quatre assistantes sociales du SASP y sont présentes <p><i>Indicateurs</i> : bilan annuel des actions collectives et des actions partenariales</p>	2023-2024-.....

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
Service MDTs	<p>> Pass'Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à la parité dans l'octroi des Pass'Engagement qui est déjà un des critères retenus par le comité technique localement • sensibilisation sur la thématique EFH lors de la mini-formation des jeunes en Pass'Engagement <p><i>Indicateurs</i> : nombre de Pass' F et H, contenu apporté et date mini-formation</p>	Durée du plan
Les services concernés du pôle social	<p>> Pratiques sociales et médico-sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> • enrichir les pratiques d'accompagnement des publics en travail social et médico-social sur le volet EFH (garantir des espaces de réflexion et d'échanges sur les ressources et expériences) <p><i>Indicateurs</i> : nombre de réunions dédiées à cela - espaces de réflexion et d'échanges sur des ressources</p>	Durée du plan
Service MDTs	<p>> Lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffuser le « livret Si on parlait des règles » au sein de la MdD notamment auprès des assistantes familiales et aussi dans le réseau local de partenaires (ex MECS) <p><i>Indicateur</i> : nombre de diffusions dans l'année / numérique / papier</p>	Durée du plan

Référence Charte européenne : **non spécifique****DIAGNOSTIC – LES CONSTATS**

- > Effectifs au 31/07/2024 issus du portrait RH Digdash - Femmes : 98 - Hommes : 54 soit 64,47 % de femmes et 35,53 % d'hommes
 - > La MdD intervient sur un territoire composé d'une intercommunalité : Loudéac communauté, regroupant 42 communes pour une population de 51 582 habitants.
 - > La Maison du Département met en œuvre la politique départementale sur son territoire. La MdD a réalisé des actions de sensibilisation en interne et auprès du public accueilli.
- Chiffres en appui / références documentaires : portrait RH Digdash*

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services

Pilotes	Objectifs	Calendrier
CDT MdD SASP Direction	<p>> Actions de sensibilisation à l'EFH en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Loudéac</p> <ul style="list-style-type: none"> • actions de sensibilisation semaine de l'égalité autour du 8 mars <ul style="list-style-type: none"> - envoi de vidéos sur la thématique EFH chaque matin par mail à l'ensemble des agents de la MdD (<i>routes et agents des collègues compris</i>) - affiches dates/chiffres clés sur la thématique égalité EFH au niveau de la pointeuse chaque matin - proposition achat groupé de culottes menstruelles entre collègues <p><i>Indicateurs : réalisation des actions (quantitatifs : nombre d'actions réalisées, le nombre de collègues présents; qualitatifs : réactions)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 fois par an : proposition d'un temps de travail ouvert à tous les agents de la MdD pour définir et mettre en œuvre un plan d'actions interne à la Direction sur la thématique 	Annuel
Service Éducation Ressources	<p>> Recrutement et ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser à la question EFH dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels 	Continu
Référente RH MdD	<p>> Sensibilisation à la thématique via la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • promouvoir les formations sur la thématique auprès des agents et de l'encadrement <p><i>Indicateur : nombre d'agents participants à chaque formation</i></p>	Annuel
Tous les services de la MdD	<p>> Communication sans stéréotype et écriture égalitaire en direction de l'ensemble des agents et agentes rattachées à la MdD de Loudéac.</p> <ul style="list-style-type: none"> • communication interne et externe inclusive/bienveillante à l'orale et à l'écrit (<i>dont l'écriture égalitaire en fait partie, besoin en formation de type ludique</i>) • proposer la thématique EFH dans le projet de direction <p><i>Indicateur : mise à jour du livret d'accueil et du projet de direction.</i></p>	Durée du plan
Référente RH	<p>> Aménagement de l'espace d'accueil public</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à la mixité et le non genré dans les lieux d'accueil, salles d'attente à destination des publics enfants/jeunes <p><i>Indicateur : diagnostic à réaliser</i></p>	Continu
Direction	<p>> Salle d'allaitement future MdD</p> <ul style="list-style-type: none"> • création d'une salle d'allaitement à l'occasion de la construction de la future MdD <p><i>Indicateur : nombre d'utilisations de la salle</i></p>	2024-27

■ Action poursuivie
 ■ Nouvelle action

Référence Charte européenne : **non spécifique**

ENGAGEMENTS – déclinaison des actions prises en compte par les services		
Pilotes	Objectifs	Calendrier
CDT MdD	<p>> Ateliers papotes</p> <ul style="list-style-type: none"> actions de sensibilisations mises en œuvre sur le territoire en direction des filles et des garçons <p><i>Indicateurs</i> : intitulé thématique choisie chaque année en partenariat avec les jeunes, nom de l'intervenant, nombre de jeunes participants et notamment nombre de F et G, retour « bilan » des jeunes sur les ateliers et bilan de l'intervenant</p>	Annuel
CDT MdD	<p>> Pass'Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> veiller à un maximum de parité dans l'octroi des Pass'Engagement sensibilisation sur la thématique EFH lors de la mini-formation des jeunes en Pass'Engagement <p><i>Indicateurs</i> : nombre de Pass' F et H, contenu apporté et date mini-formation</p>	Annuel
CDT MdD	<p>> Communication publique et sensibilisation EFH</p> <ul style="list-style-type: none"> diffusion d'expositions autour de l'égalité F/H au sein des locaux sur l'année <p><i>Indicateurs</i> : nombre et type d'exposition</p>	Annuel
	<p>> Développement social et actions collectives</p> <ul style="list-style-type: none"> partenariat de la MdD sur la mise en œuvre de l'action Toutesport ! Toutesportives ! (portée par l'UFOLEP et le CIDFF) sur le territoire de Loudéac. La MdD apporte un soutien financier, ainsi qu'en terme de moyens humains (co-animation des séances, aide à la réalisation des projets du groupe, promotion de l'action, participation aux journées départementales et régionales) actions collectives vie affective et sexuelle : action menée par le Sasp et la Pmi pour sensibiliser les adolescents et jeunes adultes <p><i>Indicateurs</i> : nombre de participants pour chaque action, retour sur l'action une fois déployée (bilan)</p>	Annuel Déploiement prévu début 2025
Direction	<p>> Sensibilisation à la Lutte contre les discriminations et les violences</p> <ul style="list-style-type: none"> intervention et information sur les violences intrafamiliales lors de la semaine dédiée à cette thématique. Action menée dans le cadre du CLSPD en partenariat avec la commune de Loudéac, LCBC, la gendarmerie et de l'ensemble des services du pôle social <p><i>Indicateurs</i> : nombre de participants pour chaque action, retour sur l'action une fois déployée (bilan)</p>	Annuel

DES MOMENTS DE L'HISTOIRE EN MÉMOIRE

À partir de l'obligation confirmée par la loi d'un enseignement primaire pour les filles obligatoire comme pour les garçons en 1881... quelques dates clefs en lien avec notre action publique qui sera enrichie de données locales tout au long de ces quatre prochaines années.

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'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
1920	Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari
1938	Autorisation pour les femmes de s'inscrire à l'université, sans autorisation de leur mari, grâce à la loi du 18 février 1938 portant modification des textes du Code civil relatifs à la capacité de la femme mariée
1944	21 avril 1944 : les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité. Elles voteront pour la première fois le 29 avril 1945.
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 ouvrir un compte bancaire et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari
1967	La loi dite Loi Neuwirth autorise la contraception
1970	Instauration de l'autorité parentale conjointe dans le Code civil (4 juin 1970)
1972	La loi instaure le principe d'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à niveau de travail égal
1974	Le gouvernement se dote d'un Secrétariat d'État à la condition féminine, rattaché au Premier ministre. Françoise Giroud est nommée à sa tête (23/07/74)
1975	La loi instaure le divorce par consentement mutuel. / obligation de la mixité scolaire La 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)
1979	Élection du Parlement européen au suffrage universel direct - 60 % de Participation – Simon Veil est portée à la tête de l'assemblée du Parlement européen
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
1986	Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres vient entériner le travail de la commission de terminologie afférente, créée par la Ministre Yvette ROUDY et présidée par la journaliste Benoite GROULT

1990	Le viol entre époux est reconnu par la Cour de Cassation (5 septembre 1990)
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
1998	Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre
1999	Au niveau européen, le Traité d'Amsterdam introduit la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes
2000	La loi étend l'obligation d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives
2001	Création du congé paternité (10 août 2001) Initialement de 11 jours calendaires, il s'allonge en 2021 pour durer 25 jours calendaires.
2006	La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23/03/06 renforce la loi Roudy de 1983
2009	Constitution du critère de la non-discrimination et de l'Égalité pour l'admission à la candidature de l'UE Création en 2009 de la Maison Départementale des Femmes 22, fédération d'une quinzaine d'associations costarmoricaïnes et des actions autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes
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 agentes contractuelles dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations
2015	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. Octobre 2017 : libération de la parole des femmes via les hastags Mee Too et BalanceTonPorc
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 La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, a permis de nombreuses avancées dans le monde travail, en particulier sur la question de l'égalité femmes-hommes. Pour mettre un terme aux inégalités salariales, cette loi a créé un instrument de mesure commun : l'index de l'égalité femmes-hommes.
2020	Le décret étend la gratuité de la contraception aux filles de moins de 15 ans
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
2024	L'IVG est intégrée à la Constitution
	...

GLOSSAIRE

Discrimination	Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).
Disparité	Écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération
Éga-conditionnalité	Conditionner le versement de subventions à des actions pour atteindre l'égalité fh.
Égalité	Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales. Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle
Équité	Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...).
Féminisme :	Courant de pensée et mouvement politique, social et culturel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il existe différents courants de pensée.
Gender mainstreaming	Ou approche intégrée de la dimension de genre - est une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.
Intérêt général	Conception de ce qui est bénéfique à l'ensemble des membres d'une communauté. Il est du ressort de l'état et des collectivités territoriales notamment de poursuivre des fins d'intérêt général – c'est-à-dire d'entreprendre des actions qui présentent une valeur ou une utilité pour tous ceux sur lesquels s'exerce son autorité – et de les faire prévaloir sur certains intérêts particuliers
Intersectionnalité	Prise en compte du cumul de plusieurs facteurs d'inégalité ou de discrimination, généralement l'assignation à une origine raciale ou ethnique supposée, l'identité sexuelle et le milieu social.
Matriarcat	Régime d'organisation sociale dans lequel la femme joue un rôle politique prépondérant
Mixité	Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.
Mur de verre	Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.
Orange DAY	Le 25 novembre – journée internationale de l'élimination de la violence à l'encontre des femmes – et couleur orange, couleur officiel, pour symboliser un avenir meilleur et un monde plus juste, sans violence à l'encontre des femmes et des filles.
Parité	Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. Représente une forme de discrimination positive.
Patriarcat	Forme d'organisation sociale dans laquelle l'homme exerce le pouvoir dans le domaine politique, économique, religieux, ou détient le rôle dominant au sein de la famille, par rapport à la femme.
Plafond de verre	Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.
Sororité	Désigne la solidarité entre femmes.
Stéréotypes	Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) Réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

ACRONYMES

APA	Service Allocation personnalisée d'autonomie
Cab	Cabinet du Président
CD	Conseil départemental
CDEF	Centre départemental de l'enfance et de la famille
CDS	Cheffes/chefs de service
CRIP	Cellule de recueil des informations préoccupantes
DCPC	Direction de la culture et du patrimoine culturel
DDS	Direction développement social
DE	Direction de l'environnement
DEF	Direction enfance famille
DEJES	Direction éducation, jeunesse, Europe et sport
DFJ	Direction finances et juridique
DG	Direction générale
DIMM	Direction des infrastructures, de la mobilité et de la mer
DIRCOM	Direction de la communication
DIREU	Direction relation élus et usagers
Dirimmo	Direction de l'immobilier
DIT	Direction de l'innovation et des territoires
DMAFE	Direction mineures et mineurs non accompagnés et familles étrangères
DPAPH	Direction personnes âgées et personnes handicapées
DRH	Direction des ressources humaines
DSN	Direction des services numériques
EFH	Egalité entre les femmes et les hommes
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale

EVRAS	Charte Éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle
HCE	Haut Conseil à l'Égalité
MdD	Maison du Département
ONU	Organisation des Nations Unies
PMI	Protection maternelle et infantile
PTEs	Service de planification et tarification des établissements et services PA PH
QAMS	Service Qualité de l'accompagnement médico-social
RQTH	Reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés
SDIS	Service départemental d'incendie et de secours
SHL	Service habitat logement
SIEES	Service de l'insertion et économie sociale et solidaire
SPAAS	Service du pilotage et accompagnement de l'action sociale

GOVERNANCE DE LA DÉMARCHE

L'action du Conseil départemental est pilotée et structurée sur le plan politique et de l'administration. Elle s'inscrit dans une action pluri-professionnelle et partenariale, reposant parfois sur une contractualisation.

La gouvernance politique du projet : un comité de pilotage EFH présidée par la Vice-Présidente en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Vice-Président en charge du personnel. Il se réunit 2 fois par an et se compose des deux VP, de deux élu/e de la minorité, de la Directrice générale adjointe Citoyenneté/jeunesse, des directeurs des Ressources humaines et de la Communication et de la Chargée de mission égalité Femmes-hommes dédiée.

Pour l'intégration EFH au sein des différentes politiques publiques, les vices-présidentes et vices-présidents concernés sont en responsabilité des orientations définies.

La gouvernance technique du projet : le pilotage technique repose sur un fonctionnement bicéphale. Depuis 2021, sous la responsabilité de la Directrice générale adjointe Citoyenneté Jeunesse, un ou une chargée de mission EFH intervient à hauteur de 50 % de son temps de travail sur cette mission et 50 % sur la mission Vie démocratique. La Chargée de mission EFH élabore et contribue à la mise en œuvre des politiques publiques du Département dans le domaine de l'égalité en faveur des femmes et des hommes. Le pilotage de chacune relève de la responsabilité du directeur ou de la directrice concernées.

Le volet interne relatif à l'égalité professionnelle est directement piloté par le Directeur des ressources humaines sous la responsabilité de la DGA Ressources, la Direction générale étant en responsabilité de la cohérence d'ensemble.

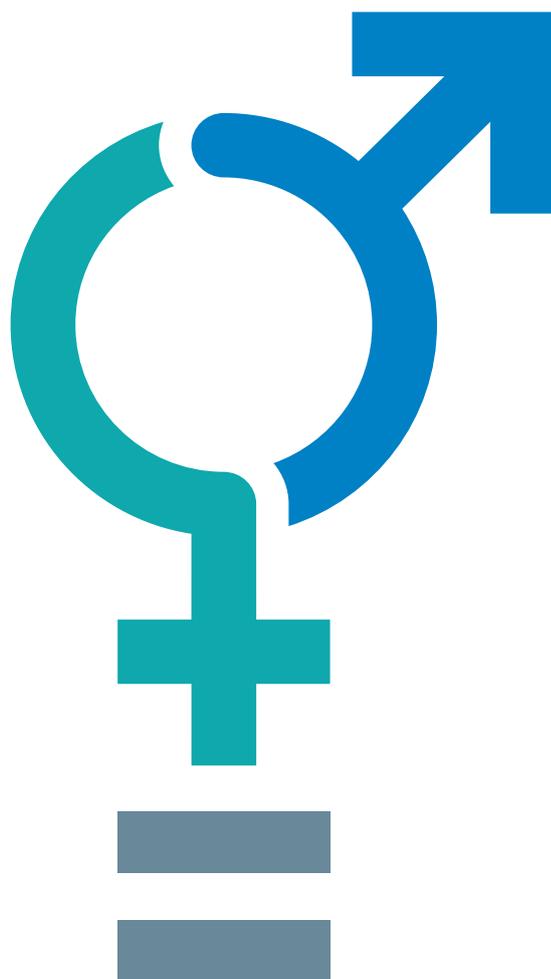
RAPPEL DES VALEURS ET PRINCIPES DE SERVICE PUBLIC EN RÉFÉRENCE

Des valeurs et principes de l'action publique sont à la source de l'engagement de chacune et de chacun dans l'intérêt avant tout d'une plus grande égalité entre femmes et hommes (cf. les référentes, référents EFH en appui) :

Respect de l'État de droit et de la loi	Intérêt général
Engagement	Respect des droits et obligations du fonctionnaire
Justice sociale	Respect et intégrité
Continuité du service public	Proximité Aller au-devant des agentes/agents et du public
Exemplarité	Tolérance

** rappel des référentes et référents EFH au CD*

Ces principes s'accompagnent toutefois de limites connues de l'action pour une véritable égalité, comme celles de la continuité de service sans capacité de remplacement et celle de l'accès au même niveau d'information de toutes et tous sans proximité.



Département des Côtes d'Armor

Pôle citoyenneté et territoires

Mission vie démocratique et égalité femmes-hommes

9 place du Général de Gaulle

CS 42371

22023 Saint-Brieuc CEDEX 1

