

**ATELIER CITOYEN
DANS LE CADRE DU PLAN
D' ACTIONS REGIONAL SUR
L'EGALITE FEMMES-HOMMES**

AVIS CITOYEN SUR LA QUESTION :
« Quel plan d'actions la Région Rhône-Alpes doit-elle mettre en place afin de répondre aux engagements qu'elle a pris en signant la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ? »

Mai - Juillet 2011

LES PARTICIPANTS DE L'ATELIER CITOYEN

Abdallah ABDERRAHMANE

Fatiha AISSANI

Marie Louise ANCELLE

Christine BAN

Yvette BATIN

Jimmy BEAUPREAU

Jesira BEDREDDINE

Anne BONNEAU

Guillaume BOUCHER

Maria BRUYNSEELS

Claude CALZOLARI

Michel CARCEL

Joseph DEBARD

Abdel Afid DJEBOURI

Marlene FORTIN

Michel GAGNIERE

Hans GEISELMANN

Diane HALLOT

Rahib KEBBAB

Damien LAPIERRE

Christian LASCOMBE

Floriane MARCUCCINI

Jane MEYNIER

Jean PEREZ

Jean-Louis RABASTE

Mireille RANQUET

Béatrice ROEHRICH

Géraldine ROUX

Claude SCHMIT

Karine STINTZY

Yohann TABERKANNE

Antoine TALLON

Gertrude TCHOUA

Michèle THIMJO

Marie-Catherine TIME

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
NOS PREOCCUPATIONS	6
NOS PROPOSITIONS	7
LYCEES, APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	
<i>SENSIBILISATION ET PROJETS DANS LES LYCÉES</i>	7
LYCEES, APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	
<i>SENSIBILISER LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET LES ACTEURS DE L'ORIENTATION SCOLAIRE</i>	9
LYCEES, APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE – DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET EMPLOI	
<i>SALON DES MÉTIERS</i>	10
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET EMPLOI	
<i>INCITER LES ENTREPRISES A UNE ACTION VOLONTARISTE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES</i>	12
<i>DES SERVICES MULTIPLES POUR TOUS LES SALARIES</i>	14
<i>FAVORISER LA PRISE DE CONGE PARENTAL</i>	15
<i>LABEL ÉGALITÉ</i>	18
SANTE ET SOLIDARITE	
<i>DEVELOPPER L'EDUCATION A LA SEXUALITE</i>	20
SANTE ET SOLIDARITE	
<i>GÉNÉRALISER L'OFFRE DE SERVICES DOMESTIQUES</i>	22
<i>FAVORISER LA MIXITÉ SOCIALE ET AGIR EN PROXIMITÉ DANS LES QUARTIERS</i>	23
SPORT	
<i>DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ACCESSIBLES A TOUS</i>	24
AIDE INTERNATIONALE	
<i>LIER AIDE INTERNATIONALE ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</i>	25
INFORMATION ET COMMUNICATION	
<i>UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION POUR TOURNER EN DÉRISION LES STÉRÉOTYPES</i>	26
<i>CRÉER UNE STRUCTURE D'INFORMATION, DE CONSEIL ET DE VEILLE SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES</i>	27
LE CONSEIL REGIONAL EMPLOYEUR	
<i>UN CONSEIL REGIONAL EXEMPLAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR</i>	29
<i>AU REGARD DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES</i>	29
LE PLAN D' ACTIONS EGALITE FEMMES-HOMMES	
<i>UN COMITE DE PILOTAGE ASSOCIANT</i>	30
<i>LES PARTICIPANTS DE L'ATELIER CITOYEN</i>	30
AUTRES PROPOSITIONS	32
<i>- INCITER LE CESER A DEVENIR PARITAIRE</i>	
<i>- ENCOURAGER LA MISE EN PLACE D'UNE DECLARATION INDIVIDUELLE DE REVENU</i>	
<i>- SOUTENIR LA RECHERCHE POUR UNE SOLUTION CONTRACEPTIVE MASCULINE</i>	
<i>- ACCOMPAGNER LES JEUNES COUPLES A LA PARENTALITE</i>	
<i>- TRAVAILLER LA QUESTION DE L'INSECURITE DANS LES TRANSPORTS</i>	
<i>- METTRE EN ŒUVRE UN CONSEIL REGIONAL DES JEUNES</i>	
<i>- SOUTENIR LE BENEVOLAT VIA DES CHEQUES-TEMPS</i>	

PREAMBULE

En février 2008, la Région Rhône-Alpes adopte et signe la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Elle souhaite par-là générer un changement de culture, des mentalités et des comportements dans la région et en interne à l'institution. L'atelier citoyen sur l'égalité femmes-hommes qui s'est tenu sur trois week-ends entre mai et juillet 2011 a eu pour objectif d'engager un travail de réflexion et d'apporter les idées de citoyens de Rhône-Alpes pour l'élaboration d'un plan d'actions, afin de déployer la charte européenne et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes. La diversité des trente-cinq citoyens, en termes d'âges, de professions, de cultures, de préoccupations et de vécus a été pour le groupe une réelle richesse pour débattre et faire des propositions.

Nous, citoyens rhônalpins, proposons à la Région des actions réalistes et concrètes qui nous semblent pouvoir améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme la Région nous l'a demandé, nos propositions s'accordent avec les domaines de compétence du Conseil régional. Néanmoins, nous soulignons que le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse largement ces seules compétences.

Nous nous sommes questionnés sur le terme d'égalité. Vaut-il mieux parler d'équité, de parité, d'équilibre, de partage entre les hommes et les femmes ? Tous ces mots ont du sens, aucun n'est parfait. En tout cas pour nous, **effacer les inégalités ne signifie pas effacer les différences**. Ce que nous voulons, c'est une société de libre choix, dans laquelle le débat et les actions permettent une prise de conscience individuelle et collective sur ces enjeux. **Être égaux, c'est être égaux en droit, et non être identiques en tout.**

Nous affirmons que le travail en commun pour dépasser les représentations et les stéréotypes est important. Aujourd'hui, l'égalité n'est toujours pas une réalité dans notre société. Selon nous, ce n'est pas un combat réservé aux féministes, mais l'affaire de tous. **Les hommes sont pleinement concernés** par la question et sont des acteurs à part entière. Pour cela, le discours sur l'égalité femmes-hommes ne doit pas se concentrer sur la victimisation d'un côté et la culpabilisation de l'autre, mais aboutir à un partenariat fondé sur un respect mutuel.

Outre les inégalités femmes-hommes, nous soulignons qu'il existe beaucoup d'autres situations d'inégalités et d'injustices : liées au statut social, la situation économique, l'opinion politique, la provenance géographique, l'origine ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, le handicap... **Les différentes discriminations présentes dans notre société s'ajoutent les unes aux autres**. Pour nous, il n'est pas possible de se préoccuper des unes au détriment des autres. Au contraire il faut toutes les combattre en même temps.

Faire le constat des inégalités femmes-hommes ne suffit pas, il faut en rechercher les causes. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas simplement un travail sur les mentalités des individus, c'est aussi **une réflexion sur les conditions de vie dans notre société en général**. Nous avons travaillé le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, publique et professionnelle, et nous avons pu observer à quel point ces trois espaces sont interconnectés.¹

¹ La sphère privée recouvre ce qui se passe « à la maison » : éducation des enfants, répartition des tâches domestiques, sexualité, etc. La sphère publique concerne le temps et l'engagement consacré à des activités politiques, syndicales ou associatives. La sphère professionnelle recouvre ce qu'il se passe dans le cadre du travail.

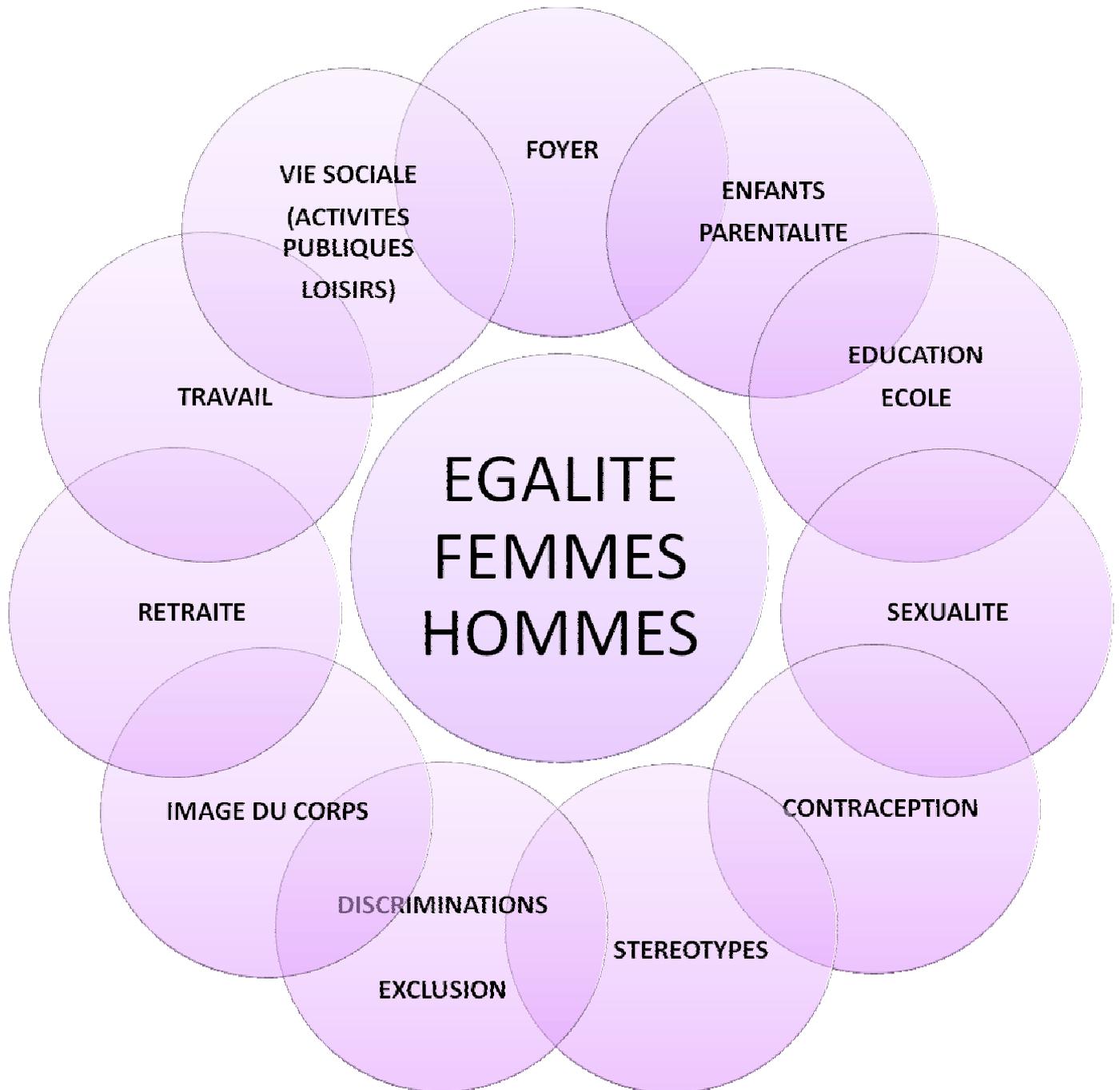
La question du temps est un élément récurrent dans toutes les sphères et un aspect primordial de ce sujet. En effet, tout fonctionne comme s'il fallait s'investir fortement en termes de temps et de présence dans les sphères publiques et professionnelles. Mais aujourd'hui, les femmes en font beaucoup plus que les hommes dans la sphère privée et cela constitue un obstacle supplémentaire à leur investissement dans le travail ou l'engagement public. Repenser le rapport au temps et au travail, reconsidérer la valeur du travail domestique sont des enjeux qui sont pour nous profondément liés à la problématique de l'égalité femmes-hommes. D'ailleurs, ne devrait-on pas limiter, ou au moins ajuster, l'investissement en temps dans le travail pour rééquilibrer les trois sphères ?

Changer les mentalités et les comportements est difficile. Nous en sommes conscients. Néanmoins, les individus (dans leur vie) et les institutions (dans les politiques publiques) ont une part de choix et de responsabilité pour y répondre.

La question des rapports entre les femmes et les hommes n'est pas qu'une revendication de confort ou la « cerise sur le gâteau ». Cette approche doit être au cœur des politiques publiques. Faire évoluer les mentalités se fait sur le **temps long** et interroge la capacité de **porter une action politique dans la durée**. Des actions répétées seront nécessaires, elles devront être suivies sur la durée selon des objectifs concrets, pour aider les acteurs à ne pas passer à autre chose et revenir toujours à la case départ. Nous resterons vigilants quant à la mise en œuvre de nos propositions.

NOS PREOCCUPATIONS

Ce schéma illustre les multiples lieux et sujets qui nous semblent touchés par la question de l'égalité femmes-hommes et qui sont apparus tout au long de nos échanges.



NOS PROPOSITIONS

Les propositions sont classées en fonction des principaux domaines d'actions qu'elles concernent ou qu'elles interpellent : compétences du Conseil Régional (Lycées, Développement économique...) ou plus largement champs d'intervention des politiques publiques régionales (Santé, Communication...)

Les passages surlignés en gras mettent l'accent sur des aspects importants d'une proposition.

Lycées, apprentissage et formation professionnelle

SENSIBILISATION ET PROJETS DANS LES LYCÉES

<p>POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encore trop de stéréotypes qui alimentent les inégalités entre hommes et femmes. • Méconnaissance de l'autre genre, des droits et des devoirs. • Pas assez de dialogue entre filles et garçons. • Nécessité de sensibiliser les jeunes au débat sur l'égalité femmes-hommes : la réponse actuelle de l'institution scolaire ou formative par la mixité et l'éducation à la sexualité n'est pas suffisante.
<p>OBJECTIF(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire prendre conscience aux lycéens qu'il faut lutter contre les inégalités en les impliquant dans des actions/projets. • Contribuer à l'éducation à l'égalité femmes-hommes en s'inscrivant dans leur expérience de vie lycéenne ou d'apprentis : vie quotidienne, représentations, sexualité, affectivité, orientation et projection dans un métier, vie civique.
<p>PUBLIC(S) VISE(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lycéens et apprentis, notamment via leurs représentants (Conseil de la Vie Lycéenne, Conseil d'administration des apprentis) et le personnel encadrant des structures concernées. • Parents d'élèves.
<p>MODALITES</p>	<p>1) Organiser des débats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profiter des cours d'éducation civique et de sciences économiques pour organiser des débats sur l'égalité femmes-hommes en faisant venir des intervenants : conseillers régionaux, élus, décideurs ; historiens, sociologues ; membres d'associations et d'organismes qui s'impliquent dans les relations hommes-femmes (planning familial, CIDFF...) ; personnels médicaux... • Mettre en place au préalable une enquête dans le lycée, un questionnaire, pour rendre compte des méconnaissances, optimiser l'intervention (choix, attentes des jeunes sur ce sujet). <p>2) Créer une bande-dessinée sur l'égalité femmes-hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Région peut faire une BD qui illustrerait la vie quotidienne, en mettant en avant les

stéréotypes et les inégalités hommes-femmes.

- Il faut qu'il y ait une notion de « feuilleton », plusieurs histoires qui se suivent.
- Présentée au CDI et déclinée en feuilleton sur Facebook, cette bande dessinée serait une première sensibilisation qui pourrait permettre de déclencher la motivation des jeunes à mettre en place des projets.

3) Favoriser la création de projets par les jeunes

- Le Conseil régional élabore et propose aux établissements une démarche autour des enjeux de l'égalité femmes-hommes et des modalités pratiques.
- A travers les représentants des élèves qui sont relais, les lycéens et apprentis sont invités à créer des projets interdisciplinaires sur les thèmes en lien avec les inégalités femmes-hommes. La Région finance : des intervenants encadrants ; des moyens pour mettre en œuvre des ateliers de création (BD, dessin, théâtre, film, photo, journal interne de l'établissement, etc.).
- L'ensemble des projets est présenté à des représentants des élèves réunis au Conseil régional en assemblée plénière pour validation. L'objectif n'est pas une sélection, mais une validation du maximum de dossiers. Par-là, c'est aussi un exercice d'éducation à la citoyenneté qui se met en place.
- L'ensemble des projets est diffusé et valorisé. La Région diffuse tous les projets aux établissements et met en place une « banque de données » par un site Internet permettant l'échange d'expériences.
- Un prix régional peut être créé pour les meilleurs projets réalisés (selon des critères d'efficacité, d'originalité du sujet, d'objectifs atteints, de finalité...). Un groupe/comité d'analyse des actions sélectionne et remet le prix aux meilleurs projets. Idée à nuancer, car elle peut entraîner des déceptions parmi les élèves.
- Cette action est reconduite chaque année.
- Afin de sensibiliser aussi les parents, les projets sont exposés, les pièces de théâtre, réalisations artistiques... sont présentées.
- Cet évènement pourrait par exemple avoir lieu à l'occasion de la journée de la femme, qui doit être une opportunité pour parler de l'égalité femmes-hommes dans les lycées (ex : forum sur internet, revue de presse, dissertations...).

ROLE DE LA REGION

- **Fournir une aide logistique** et de « réseau » pour avoir des intervenants. Avec le temps, élaboration d'un réseau d'experts autour du sujet égalité femmes-hommes.
- **Subventionner** les lycées pour financer les projets.
- Créer une petite cellule/comité de pilotage au Conseil régional autour d'élus et de fonctionnaires du secteur de l'éducation, ainsi que de quelques professionnels des établissements (CPE, infirmière...).
- Accueillir les représentants d'élèves pour la validation des projets.
- Créer un prix.
- Diffuser les projets.

POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS

- Être attentif au fait que les lycéens participent concrètement à ces projets, en

DE REUSSITE	<p>permettant à certains de se rendre au Conseil régional pour présenter leurs propositions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser vraiment les élèves afin qu'ils aient envie de participer et de mettre en place ces projets : passer par le ludique, le projet artistique, quelque chose qui sort de leur ordinaire scolaire. • Veiller à sensibiliser l'encadrement, les professionnels des établissements qui doivent être en position de soutien et de conseil. • Bien articuler la démarche portée par la Région avec l'Education nationale : pourquoi ne pas utiliser les cours prévus d'éducation à la sexualité qui sont aujourd'hui sous-exploités ? • Préparer avec beaucoup d'attention le message d'appel à projet : il doit être convaincant. • Anticiper la gestion du budget de l'action en gardant à l'esprit l'objectif de valider un maximum de projets. • Porter une attention particulière aux Centres de Formation d'Apprentis (CFA) qui sont minoritaires.
--------------------	--

Lycées, apprentissage et formation professionnelle

SENSIBILISER LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET LES ACTEURS DE L'ORIENTATION SCOLAIRE

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de formation et d'information de ces acteurs sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. • Manque de support pédagogique. • Manque de personnels qualifiés (psychologues, conseillers d'orientations...). • Filières scolaires et professionnelles très sexuées. • Perpétuation des stéréotypes par le personnel.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les élèves par les enseignants. • et les acteurs de l'orientation scolaire. • Lever les freins à l'orientation des élèves. • Faire prendre conscience de l'importance d'ouvrir certaines filières à tous les genres en donnant des outils aux acteurs scolaires.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none"> • Personnel encadrant : professeurs, conseillers d'orientation, psychologues...
MODALITES	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des formations tout au long de la carrière des enseignants, conseillers d'orientation... Elles leur permettent d'être plus vigilant sur le thème de l'égalité femmes-hommes et de faire prendre conscience aux élèves de l'importance de cet enjeu. Centrés sur l'orientation, ces formations pourront également aborder la sexualité, la place des femmes/filles dans la vie publique... • Inclure cette sensibilisation dans la formation initiale des conseillers d'orientation, et même dans leur concours. • Créer et distribuer aux acteurs des supports d'aide à l'orientation; faire venir des intervenants extérieurs pour « montrer l'exemple » : homme sage-femme, femme couvreur... • Connecter enseignement et entreprise : créer un partenariat entre l'Education nationale et les branches professionnelles, les associations. Si les personnels scolaires connaissent mieux l'entreprise ils orienteront mieux les élèves. • Promouvoir les métiers forts au cœur d'un bassin d'emploi. Utiliser les réseaux des partenaires (associations, entreprises...) de la Région.

<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer au montage de formations adéquates. • Créer et distribuer des supports d'aide à l'orientation, pour mettre en avant l'ouverture possible à tous les métiers. • Lier partenariat avec les entreprises et promotion d'un label « égalité femmes-hommes ». • Créer les équipements nécessaires à l'accueil des deux sexes dans toutes les sections des lycées professionnels, afin que la liberté d'orientation ne se heurte pas à une réalité non faite pour cela. • Egaliser les bourses d'aide à tous les types d'apprentissage.
<p>POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette proposition ne pourra être réalisée qu'avec un partenariat fort entre la Région et l'Education nationale. Un volontarisme de la part de l'Education nationale est donc nécessaire. • Réussir à convaincre les conseillers et les enseignants du bien fondé et de l'importance de la démarche ; ils devront être sensibilisés au préalable. • En effet, les enseignants sont déjà très sollicités, manquent de moyens et ont peu de temps à consacrer à de nouvelles démarches. Et les conseillers d'orientation ont un impact moindre, il faudrait d'abord revaloriser leur formation et leur activité. • Ne pas utiliser cette action comme une vitrine « creuse ». Mettre en place une évaluation : suivi des choix de filière ; comparaison entre les lycées ayant suivi et n'ayant pas suivi l'action de formation.

Lycées, apprentissage et formation professionnelle – Développement économique et emploi

SALON DES MÉTIERS

<p>POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La vision des métiers est très stéréotypée. • Les réalités de chaque profession sont méconnues.
<p>OBJECTIF(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvrir l'esprit des jeunes à <i>tous</i> les métiers. • Aider à dépasser l'image genrée des métiers. • Combiner développement économique et promotion de l'égalité femmes-hommes.
<p>PUBLIC(S) VISE(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les élèves cherchant un métier ou une filière professionnelle. • Les personnes en reconversion professionnelle. • Les entreprises, qui peuvent ainsi toucher un large public.
<p>MODALITES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un <i>grand</i> salon des métiers dans chaque chef lieu de département de la Région, au lieu des forums des métiers à petite échelle et peu attrayants pour les jeunes. • Les entreprises exposent concrètement leur métier : on ne se focalise pas uniquement sur la formation (comme c'est le cas aujourd'hui) mais on présente des métiers, très concrètement. • Inciter (même financièrement) à la présentation des métiers genrés par une personne du sexe minoritaire : le métier de conseiller conjugal et familial serait par exemple

	présenté par un homme.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition des locaux (parc d'exposition, palais des congrès, etc.) et des cars dans chaque département pour venir au forum. • Subventionner les intervenants qui envoient des représentants de sexe minoritaire dans la profession. • Financer la communication préalable à l'évènement, en mettant de nouveau en avant l'égalité femmes-hommes. • Négocier avec les établissements scolaires, notamment les lycées mais pas seulement, pour libérer une journée à cette occasion.
POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier que les entreprises jouent le jeu. • S'assurer de la gratuité du forum.

INCITER LES ENTREPRISES A UNE ACTION VOLONTARISTE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?

- La problématique de l'égalité femmes-hommes n'est pas une priorité dans les entreprises. Même si l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi, elle est loin d'être effective dans le monde professionnel.

Le bilan social ventilé par sexe par exemple n'est pas obligatoire et n'est pas réalisé dans toutes les entreprises.

- Plusieurs inégalités sont souvent constatées :
 - Inégalités salariales à compétences égales.
 - Faible présence des femmes aux postes à responsabilité.
 - Plan de carrière des femmes et des hommes pénalisé s'ils prennent un temps partiel ou un congé parental.
 - Horaires inadaptés, notamment pour les réunions.

OBJECTIF(S)

- Aider les entreprises à se poser des questions.
- Atteindre un équilibre femmes-hommes dans la vie professionnelle.

PUBLIC(S) VISE(S)

- Tout employeur, investisseur, créateur d'entreprise, « gérant » des pôles de compétence, d'activité...
- Toute entreprise répondant à des appels d'offre de la Région.
- Les salariés.

MODALITES

1) Conditionner les aides ou subventions aux entreprises

- Toutes aides ou subventions de la Région à la création, la reprise ou le regroupement d'entreprises sont conditionnées à la signature d'une convention entre le Conseil régional et l'entreprise.
- Un interlocuteur privilégié est désigné dans l'entreprise.
- Inciter toutes les entreprises de plus de 20 salariés à **faire un bilan social**.

Les points abordés par la convention :

- Respecter l'égalité salariale femmes-hommes à compétences égales.
- Respecter une parité femmes-hommes dans l'encadrement.

- Respecter la proportionnalité femmes-hommes dans toutes les instances représentatives (syndicat, comité d'entreprise, etc.).
- Pour les « pôles d'entreprises » : obligation de mutualiser un certain nombre de services (garde d'enfants, conciergerie, transport collectif, etc.) – **voir proposition n°5.**
- Favoriser l'emploi local (pour réduire le temps de transport, qui pénalise davantage les femmes que les hommes).
- Droit de regard du Conseil régional sur le bilan social de l'entreprise : la Région fixe avec l'entreprise un calendrier d'actions et contrôle la bonne application des engagements pris dans la convention.

2) Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les appels d'offre de la Région

Tout appel d'offre de la Région réclame des candidats une note en matière d'égalité femmes-hommes dans leur mémoire technique, afin d'inciter les structures candidates à **se poser des questions sur ce sujet**. Les points à étudier devront reprendre les éléments prévus dans la convention. Lors de l'examen des candidatures, la Région s'engage à prendre en compte pour partie dans son choix du mieux-disant, le critère de l'égalité femmes-hommes.

3) Travailler en partenariat

La Région travaille avec différents partenaires, notamment les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), pour les encourager à elles-mêmes inciter les entreprises. Elle communique et cherche à les convaincre.

ROLE DE LA REGION

- Conditionner ses aides.
- Inciter.
- Informer.
- Sensibiliser.
- Contrôler : la Région a un droit de regard sur le bilan social et les mesures prises par une entreprise qui a signé la Convention avec elle.

POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE

- Les éléments de la convention n'ont sans doute pas de sens pour les entreprises de moins de 20 salariés (ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas sensibiliser ces entreprises).
- L'égalité parfaite femmes-hommes n'est pas forcément à atteindre, mais au moins **un équilibre proportionnel** (par exemple, les instances représentatives des salariés d'une entreprise doivent représenter l'ensemble des salariés, y compris les femmes, proportionnellement).
- **Ne pas se limiter à une signature de convention, à une intention**, mais bien mettre en place une instance de contrôle, avec contrat d'objectifs et vérification.

Développement économique et emploi

DES SERVICES MULTIPLES POUR TOUS LES SALARIES

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none">• Manque de temps des personnes qui travaillent pour s'investir dans des activités autres que ménagères et familiales, particulièrement les femmes. <p>Celles-ci sont en effet majoritairement en charge des tâches domestiques et l'articulation du temps entre les sphères privée, publique et professionnelle est particulièrement difficile.</p> <ul style="list-style-type: none">• Manque de services à proximité des lieux de travail qui permettraient d'organiser plus sereinement son temps, d'être moins stressé et de s'investir mieux dans le travail.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none">• Dégager du temps.• Faciliter le partage des tâches.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none">• Tous les travailleurs, femmes et hommes (salariés, professions libérales, artisans...).
MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• Le Conseil régional, en partenariat avec les Chambres de Commerce et d'Industries, les responsables de pôles d'activités existants et futurs, etc. définit l'implantation de services multiples à destination des travailleurs de la zone concernée.• Au préalable, une étude des besoins de services est réalisée zone par zone (sondage auprès des salariés dans le cas de zones d'activités existantes).• La Région accompagne voire subventionne la création et l'installation de ces entreprises de services. Ces services peuvent être des critères d'attribution du label parité. – voir proposition n°7.

	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les services concernés ? - Crèches, garderies. - Pressing. - Bibliothèque / Médiathèque. - Entretien des véhicules. - Transports collectifs pour les salariés et leurs enfants. - Services à domicile. - Pharmacie. - Infrastructures sportives. - Sanitaires et douches. - Commerces d'alimentation.
<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etre « moteur » dans l'évaluation préalable des besoins et la mise en place de ces services. • Inciter systématiquement à la mise en place de ces services lors de la création de toute nouvelle zone d'activités ou zone industrielle.
<p>POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ces services concernent également les zones d'activités à l'emploi essentiellement masculin afin que les hommes aussi puissent prendre en charge certaines tâches ménagères. • Il est également important de s'assurer de la fiabilité et de la pérennité de ces services.

Développement économique et emploi

FAVORISER LA PRISE DE CONGE PARENTAL

<p>POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trop peu de mères et de pères peuvent se permettre de prendre un congé parental pour élever leurs enfants, or cela doit être possible pour chacune et chacun d'entre nous, quel que soit le niveau de revenu. Le congé parental ne doit pénaliser ni les salaires, ni les points retraite, ni le plan de carrière... • Aujourd'hui, le congé parental est majoritairement pris par des femmes, souvent parce qu'elles ont un salaire moins important, ce qui pénalise moins les revenus du foyer. • Par ailleurs, si les hommes prennent leurs 11 jours de congé paternité, ces jours ne sont pas suffisants pour s'impliquer dans la vie familiale et l'éducation des enfants. Nous constatons également des résistances au niveau des mentalités, à ce que l'homme puisse prendre un congé parental, tant chez le père que chez l'employeur.
<p>OBJECTIF(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la prise de congé parental, le valoriser, également pour les hommes. • Inciter à un changement des mentalités.

<p>PUBLIC(S) VISE(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tout parent, tout niveau de revenu confondu, en particulier les hommes, qui sont peu nombreux à prendre un congé parental. • Nous sommes conscients que cette proposition ne devrait pas concerner uniquement les personnes salariées, mais comment rendre possible le congé parental pour tous les autres cas de figure (professions libérales, artisans, etc.) ?
<p>MODALITES</p>	<p>1) <u>Maintien du revenu, pour pouvoir gérer au mieux sa vie familiale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • A travers un fond d'indemnisation financé conjointement par l'employeur (qui cotiserait), la Région et d'autres. Ce fond compléterait l'indemnisation versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) afin de ne pas pénaliser les revenus du foyer lors de la prise de congé parental. <p>2) <u>Formation, pour reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de formations ou d'un accompagnement par la Région pour permettre un maintien des compétences de la personne dans son métier tout au long du congé parental. L'idée est que la personne soit opérationnelle dans les meilleurs délais à son retour. • Si elle le souhaite, la personne peut retourner 2 ou 3 jours dans son entreprise de temps en temps, pour ne pas perdre le fil. L'entreprise peut également tenir au courant la personne en congé parental des évolutions de l'entreprise. <p>3) <u>Valorisation de cette période de congé dans la retraite</u></p> <p>Lors d'un congé parental, le père et la mère ne font pas « rien ». Le congé pourrait être considéré comme un système de garde d'enfant.</p> <p>4) <u>Soutien de l'entreprise pour faciliter le départ en congé parental :</u></p> <p>L'entreprise doit pouvoir trouver une contrepartie au congé parental et ne pas perdre de compétences. La Région peut accompagner l'entreprise dans le recrutement et la formation de la personne remplaçant celle partant en congé parental. Elle peut aider l'entreprise sur le plan financier et valoriser ses pratiques. Le salarié partant en congé parental peut également accepter d'être tuteur de son remplaçant.</p> <p>5) <u>Campagne de communication et de sensibilisation</u></p> <p>Auprès des entreprises et des foyers concernés pour promouvoir et valoriser la prise de congé parental par les pères.</p>
<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer au fonds d'indemnisation. • Sensibiliser les foyers. • Sensibiliser les entreprises et les accompagner lorsque des personnes prennent un congé parental.

- Initier une réflexion (au niveau national ?) sur la valorisation du congé parental, le partage du congé parental entre hommes et femmes (comme en Norvège ?) et la cotisation retraite.

**POINTS DE
VIGILANCE/CONDITIONS
DE REUSSITE**

- Tous les intéressés doivent y trouver leur compte : le demandeur bénéficiaire du congé parental, l'entreprise, la Région... **dans une logique partenariale et donnant-donnant.** Une personne peut bénéficier d'un congé parental, avec notamment un maintien de revenu ; l'entreprise doit pouvoir y trouver des contreparties.
- Le contact doit être maintenu entre les différents intéressés.

Développement économique et emploi

LABEL ÉGALITÉ

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none">• Les inégalités entre les hommes et les femmes sont très présentes en milieu professionnel (salaires, carrière), il est donc important de pouvoir sensibiliser et traiter le sujet au sein des entreprises.• La Région n'a pas de prise directe sur les entreprises. La création d'un label permettrait de les inciter à travailler sur le sujet de l'égalité femmes-hommes.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none">• Réduire les inégalités salariales.• Inciter à la mise en place de politiques en faveur de l'égalité dans l'entreprise.• Mettre en valeur les entreprises méritantes, les évolutions positives.• Promouvoir, faire de la publicité pour encourager les entreprises qui ne répondent pas aux conditions et créer le débat au sein de la population rhônalpine.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none">• Les entreprises.• Les consommateurs réceptifs au sujet.
MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• Créer le label, représenté et symbolisé par un logo.• S'appuyer sur un cahier des charges pour attribuer le label et des critères relatifs aux caractéristiques des entreprises, aux secteurs d'activités.<ul style="list-style-type: none">- Pour les entreprises, le label est une récompense, un petit coup de pub vis-à-vis de leur comportement modèle. Un panel d'entreprises exemplaires est ainsi mis sur le devant de la scène.- L'attribution du label pourra se faire par rapport à des critères factuels quantifiables et via des « audits » à destination des employés pour retranscrire le climat général au sein de l'entreprise.• La Région réattribue ou non le label à une certaine fréquence (annuelle par exemple) pour accueillir de nouvelles entreprises et écarter celles qui ne répondent plus aux conditions.• Afin de mettre en place rapidement et simplement ce label, la Région peut s'appuyer sur l'exemple du Label H+ qu'elle a déjà mis en place dans le cadre de son plan handicap.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none">• Créer le label et en assurer la promotion, sa mise en œuvre et son maintien (ce qui nous semble peu engageant financièrement).• La Région Rhône-Alpes peut fournir des outils d'accompagnement aux entreprises prêtes à jouer le jeu : ateliers de travail, formation, sensibilisation, plaquettes, débats, conférences.
POINTS DE	<ul style="list-style-type: none">• Ne pas créer un label factice qui ferait de la publicité gratuite pour les entreprises sans

DEVELOPPER L'EDUCATION A LA SEXUALITE

<p>POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les moyens de communication sont très souvent des moyens de désinformation et véhiculent une mauvaise image de la femme et de la sexualité. L'idée du rapport à la sexualité, entre hommes et femmes, entre hommes, entre femmes, est faussée, voire dévalorisée. D'où des stéréotypes qui ont la dent dure et des idées reçues qui persistent. De plus, dans le cercle familial, le sexe reste tabou. Cette carence d'information laisse l'enfant face à lui-même. • Par ailleurs, ces cours d'éducation à la sexualité, s'ils sont parfois dispensés en collège ou lycée, ne sont pas systématiques et sont en nombre d'heures insuffisants. • Nous sommes également préoccupés par le constat d'un manque de pédagogie sur la contraception qui fait qu'aujourd'hui, il y a une tendance à banaliser le recours à l'IVG (Interruption Volontaire de Grossesse).
<p>OBJECTIF(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre à l'enfant d'avoir dès le plus jeune âge une éducation à la sexualité la plus égalitaire entre l'homme et la femme. • Favoriser une connaissance de son corps et du corps de l'autre, un respect de soi et un respect mutuel.
<p>PUBLIC(S) VISE(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'enfant dès la maternelle. • Mais également les parents.
<p>MODALITES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'éducation à la sexualité intervient dès la maternelle, tout au long du primaire, au collège et au lycée. • La Région passe une convention avec les communes et avec les départements sur son territoire ; cette convention détermine un financement et le cadre de la mise en place de cette éducation à la sexualité. • Dans le cadre de l'école maternelle et primaire, les conseils d'école trimestriels sont le lieu où se définit l'intervention extérieure sur la sexualité. Il est important qu'un intervenant extérieur assure la formation car les enseignants doivent rester dans leur rôle et parce que les élèves pourront se confier plus facilement avec un intervenant extérieur qu'avec leur propre enseignant. • Les parents doivent être associés à cette démarche et devenir des partenaires privilégiés : en début d'année, ils reçoivent de l'information sur le sujet et la démarche. • Un numéro vert est à leur disposition pour parler de ce sujet et recevoir de l'information. • Un groupe de suivi est mis en place réunissant parents, enseignants et élus en charge des affaires scolaires, chaque début d'année, en partenariat avec la Région pour les associer et les toucher sur cette question et veiller à la cohérence de l'ensemble de la démarche tout au long de la scolarité des enfants. • Au collège, les cours d'éducation sexuelle prévoient d'aborder notamment la question de la contraception primant sur le recours à l'IVG, dans une logique de prévention et abordant également les situations à risque. • Au lycée, où le Conseil régional peut intervenir directement, les cours continuent.
<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jouer un rôle « moteur » pour la mise en place d'une éducation à la sexualité dès le plus jeune âge : partenariats avec les communes et les départements, participation financière, participation aux groupes de suivi. • Veiller à la qualité des prestations extérieures, notamment axées sur la prévention.
<p>POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La réussite de cette action dépend de l'implication des parents, partenaires privilégiés de la démarche.

GÉNÉRALISER L'OFFRE DE SERVICES DOMESTIQUES

<p>POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La répartition des tâches domestiques est un point important de l'égalité femmes-hommes. L'offre de services domestiques peut aider en ce sens à l'investissement professionnel ou public en soulageant l'investissement en temps dans la sphère domestique. Mais actuellement l'offre de services domestiques est floue, inégalement répartie sur le territoire et trop chère. Un certain nombre d'habitants n'y ont pas accès. • Par ailleurs, notre société doit tenir compte une population vieillissante, des retraites moins élevées, un nombre de familles monoparentales grandissant... Toutes ces tendances à l'œuvre sont importantes pour les décennies à venir et font émerger un plus grand besoin d'aides à domicile. Il est donc nécessaire que la Région s'en empare dès aujourd'hui.
<p>OBJECTIF(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un service aux habitants de la région Rhône-Alpes, quelles que soient leurs ressources et leurs localisations géographiques. • Dynamiser l'emploi, notamment en milieu rural avec des intervenants locaux. • Mieux informer localement sur les prestations.
<p>PUBLIC(S) VISE(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les habitants de la région, en priorité les personnes à faibles revenus, les personnes âgées et les personnes seules.
<p>MODALITES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer l'équivalent d'une carte M'RA, avec différents services : ménage, garde d'enfants, jardinage... • Mettre en œuvre une formation valorisée aux métiers d'aide à la personne, avec des spécialisations afin de mettre en valeur les compétences humaines et professionnelles.
<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centraliser et tarifier les prestations en fonction des revenus. Ainsi la tarification est uniforme au niveau de la région, aussi bien en milieu urbain que rural. • Pour ne pas faire doublon avec les compétences des Conseils généraux, le Conseil régional a d'abord un rôle de centralisation et de mise en cohérence de l'offre et de l'information.
<p>POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être vigilant sur le recrutement des personnels agréés, et sur l'état de nécessité des personnes demandeuses, en fonction du coefficient familial. • Le suivi de prestations est effectué par un responsable afin de vérifier la bonne qualité des services. • Être attentif à la qualité des conditions de travail du personnel. • Encourager la création d'associations qui organisent l'aide à la personne dans une optique plus sociale que lucrative.

FAVORISER LA MIXITÉ SOCIALE ET AGIR EN PROXIMITÉ DANS LES QUARTIERS

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none">• Les discriminations s'ajoutent les unes aux autres. Dans les quartiers défavorisés, la place des filles et les rapports entre jeunes garçons et jeunes filles sont des sujets particulièrement préoccupants.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none">• Contrer ces discriminations.• Sensibiliser les enfants et les adultes de toute classe sociale pour changer les mentalités.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none">• Les habitants.• Les associations.• Les bailleurs sociaux.
MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en place un partenariat avec les bailleurs sociaux (communes, communautés de communes, etc.) pour favoriser la mixité sociale, culturelle et ethnique. Lors de l'attribution des logements, une partie peut être réservée aux hommes et femmes seuls, une autre aux couples.• Des subventions sont nécessaires pour la réhabilitation de logements et la construction de nouveaux logements par ailleurs.• La Région encourage cette politique de mixité sociale sur tout le territoire rhônalpin.• Apporter un soutien financier à des associations de quartier qui luttent contre l'inégalité femmes-hommes : alphabétisation, insertion sociale, violence conjugale, planning familial, CIDFF, etc.• Contribuer à la création d'un espace de parole pour les femmes opprimées.• Créer des ateliers pour les jeunes, faire intervenir des citoyens Rhônalpins « atypiques » – des femmes exerçant des métiers dits masculins, des hommes exerçant des métiers dits féminins – dans les maisons de quartier, les MJC.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none">• Aider financièrement et au niveau juridique.• Animer l'action.
POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE	<ul style="list-style-type: none">• La Région doit vérifier que les subventions attribuées sont bien utilisées, en établissant des objectifs, en dressant des rapports d'activité.

DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS ACCESSIBLES A TOUS

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none">• Manque d'infrastructures sportives (piscines, absences de vestiaires pour les filles dans les stades...).• Méconnaissance des disciplines sportives.• Licences trop chères.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none">• Pratique et accessibilité égale de tous les sports par les deux sexes.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none">• Les jeunes.
MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• Faire passer l'information (tracts, affiches, informations dans les établissements scolaires).• Construire des équipements sportifs et des vestiaires adaptés aux deux sexes. Par exemple, privilégier les cabines de douches séparées pour les filles.• Les associations sportives favorisent la pratique des sports par les deux sexes, à travers les bénévoles, entraîneurs et moniteurs.• Inciter les parents à faire pratiquer tous les sports.• Faire pratiquer/tester des sports diversifiés pour les filles et les garçons au lycée. Des sports traditionnellement dévolus aux garçons pour les filles, et vice-versa.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none">• Prendre en charge les transports pour se rendre à l'activité sportive.• Participer financièrement aux licences sportives : poursuivre, voire accentuer, ce qui existe aujourd'hui avec la carte M'RA en insistant sur l'ensemble des sports.
POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE	<ul style="list-style-type: none">• Entretien des équipements sportifs.• Formation des encadrants.• Donner de la visibilité aux sports féminins, notamment dans les médias.

LIER AIDE INTERNATIONALE ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none">• Dans certains pays émergents, les femmes vivent encore des situations d'oppression.• Les entreprises rhônalpines installées à l'étranger n'ont sans doute pas assez la préoccupation de l'égalité femmes-hommes.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser l'égalité femmes-hommes dans les pays où la Région est présente et contribuer de ce fait au prestige de la Région Rhône-Alpes.• Favoriser l'émancipation féminine.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none">• Associations/ONG.• Entreprises rhônalpines et étrangères.• Responsables de projet femmes-hommes.
MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• La Région Rhône-Alpes s'engage à verser les aides aux entreprises ou associations de la Région qui travaillent dans ces pays si elles s'engagent à respecter une charte d'égalité femmes-hommes.• Répertoire les ONG et autres associations locales qui travaillent déjà sur ce secteur.• Attribuer des aides aux associations qui travaillent sur les projets de femmes (par exemple à travers le microcrédit) ou bien sur l'égalité femmes-hommes.• Déléguer du personnel de Rhône-Alpes pour la mise en place des projets égalité femmes-hommes.• Associer les lycées de l'Alliance Française : ce qu'il se passe dans les lycées de Rhône-Alpes (cf. propositions n°1 et 2) pourrait être reproduit dans les lycées de ces pays.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en place un référentiel, une charte, sur lequel il faudrait communiquer.• Contrôler le suivi de la charte, vérifier et contrôler l'utilisation des aides distribuées.
POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE	<ul style="list-style-type: none">• Vérifier que les projets soient bénéfiques aux femmes et participent au développement de leur autonomie, favoriser notamment la scolarisation des filles.• Être prudent : ne pas tomber dans l'ingérence ou dans une posture de donneurs de leçons, la situation étant loin d'être parfaite chez nous.

UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION POUR TOURNER EN DÉRISION LES STÉRÉOTYPES

<p>POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans notre environnement la communication est omniprésente et le discours qu'elle nous renvoie est systématiquement stéréotypé (publicités, catalogues de jouet par exemple). • Cette communication alimente un écart entre réalité et images projetées, et exerce une mauvaise influence sur les rapports humains.
<p>OBJECTIF(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ramener la communication à la réalité de la vie. • Apporter un message clair, net et précis pour créer un déclic amenant chacun à réfléchir sur sa position vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes.
<p>PUBLIC(S) VISE(S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le grand public.
<p>MODALITES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Conseil régional s'engage à promouvoir une image dans laquelle les Rhônalpins peuvent s'identifier. • Dans ses actions de communication, il s'engage à mettre en scène des gens qui sont représentatifs de notre société et non idéalisés. • Il s'engage à ne pas retoucher les photos, à présenter des situations simples. • Comment dénoncer les stéréotypes ? En jouant sur l'humour, sur le décalage, en les plagiant et en les ridiculisant. • Il peut aussi être intéressant de cibler particulièrement les hommes, pour rappeler que cet enjeu ne concerne pas uniquement les femmes. <p>Un exemple de support pour cette campagne : les TER.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le TER est un moyen de transport de masse (135 000 voyageurs au quotidien en région) qui est utilisé par toutes les catégories sociales. Utiliser les TER est un moyen efficace de diffuser des campagnes de communication sur l'égalité femmes-hommes. • Créer un TER Parité, avec un habillage extérieur. Diffuser des images/vidéos : ni son, ni texte, dans les TER et dans les gares sur le thème de l'égalité femmes-hommes, accessibles à toutes les catégories sociales. Des messages simples qui ne doivent pas dire ce qu'il faut faire, mais amener à une réflexion autour du sujet, une remise en question des mentalités.
<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des moyens matériels et humains nécessaires à la création et à la diffusion des messages. • Encadrer et superviser le projet ; la Région est garante des messages délivrés.
<p>POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La campagne de communication ne doit pas être éphémère, que le sujet ne serve pas uniquement à faire de l'affichage.

- Les messages doivent être variés et renouvelés régulièrement pour éviter la lassitude.
- Ne pas oublier les enfants, prioriser certains messages pour eux, qui sont les adultes de demain.

Information et Communication

CREER UNE STRUCTURE D'INFORMATION, DE CONSEIL ET DE VEILLE SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?

- De l'information existe et de nombreuses associations sont actives en matière d'égalité femmes-hommes. Cependant, **tout ceci nous semble insuffisant, dispersé, peu mis en synergie et en complémentarité et surtout, inconnu du grand public.** Par exemple, aucun d'entre nous ne connaissait l'existence du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) avant l'atelier.
- Par ailleurs, on peut ressentir une réelle solitude ou de l'isolement lorsque l'on se retrouve confronté à une situation d'inégalité et qu'on ne sait pas vers qui se tourner.
- Il y a également un manque d'actions criant de la part des politiques sur la question de l'égalité femmes-hommes.

OBJECTIF(S)

- Créer une structure qui centralise l'information, apporte du soutien et du conseil et remplisse une fonction d'observatoire/de veille/de vigilance/de prévention, voire de construction d'études et de statistiques, sur le sujet de l'égalité femmes-hommes.
- Cette structure doit permettre aux décideurs politiques de mettre en place des plans d'action éclairés.

PUBLIC(S) VISE(S)

- L'ensemble des habitants de la région.
- Les élus.

MODALITES

- **Créer des espaces dédiés à l'égalité femmes-hommes en différents points du territoire rhônalpin.**
Des locaux pourraient être mis à disposition par des communes (dans le cadre de partenariats communes ou communautés de communes/Région), avec une forte visibilité et de larges amplitudes horaires notamment avant/après les heures de travail. Pourquoi ne pas s'inspirer des Centres d'information et d'orientation des jeunes ?
- **Services fournis :**
 - **Centralisation de toute la documentation** permettant de connaître tous les organismes et associations et d'avoir de l'information sur l'égalité femmes-hommes, dans un maximum de champs : santé, travail, parentalité, etc.
 - **Ecoute et conseil :** des conseillers (recrutés à parité femmes-hommes) écoutent, informent et fournissent des conseils, notamment juridiques. Ils sont réactifs pour aider la personne à trouver rapidement des solutions, dans la mesure du possible.
 - Un **numéro vert** est mis à disposition du public, pour obtenir de l'information et/ou un rendez-vous avec un conseiller.
 - **Etude et agrégation de données statistiques :** recueil de données chiffrées sur les inégalités par type/nature, cartographie sur le territoire rhônalpin, comparaison avec des dispositifs issus d'autres territoires nationaux, internationaux.

	<ul style="list-style-type: none"> - Appui aux décideurs politiques pour la mise en place de plans d'actions. • Fonctionnement de la structure : Il doit être à l'image de son but : un conseil d'administration paritaire, regroupant des représentants de structures existantes dans les différents champs d'action concernés par l'égalité femmes-hommes comme les syndicats, le MEDEF, la médecine du travail, l'inspection du travail, les centres de planification, le CIDFF, les conseillers d'orientation, etc.
<p>ROLE DE LA REGION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subventionner le fonctionnement de cette structure. • Mettre en place des conventions avec des collectivités locales qui mettent à disposition des locaux. • Diffuser l'information.
<p>POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ces lieux doivent être des lieux qui génèrent de la confiance, où les gens osent aller et dans lesquels l'anonymat est respecté. • Les personnes bénéficient d'un réel accompagnement (on ne leur distribue pas seulement un dépliant mais ils bénéficient d'une écoute, d'une pédagogie, d'un suivi). • La concertation de tous les acteurs concernés, notamment au sein du conseil d'administration, est un élément clé pour fournir des réponses cohérentes aux problèmes d'inégalité femmes-hommes. • Enfin, il est fondamental de bien faire connaître une telle structure !

Le Conseil régional Employeur

UN CONSEIL REGIONAL EXEMPLAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR AU REGARD DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none">• Le Conseil régional ne peut pas mener des actions et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes s'il n'est pas cohérent avec lui-même sur ce sujet, d'autant plus qu'il représente la région et ses habitants.• Les constats énumérés dans les propositions 4 à 7 s'appliquent également au Conseil régional, lui aussi employeur : inégalité dans le déroulement des carrières entre hommes et femmes, déséquilibre dans l'occupation des postes à responsabilité, etc.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none">• Appliquer l'égalité femmes-hommes au fonctionnement du Conseil régional en tant qu'employeur.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none">• L'ensemble des employés du Conseil régional.
MODALITES	<ul style="list-style-type: none">• La démarche est portée en interne par les élus du Conseil régional qui défendent la notion d'égalité femmes-hommes et poussent les services et plus particulièrement le personnel d'encadrement et les responsables en Ressources Humaines, à mettre en place des actions. Les élus font un point périodique de suivi, dans une logique de démarche qualité, au sein d'une commission paritaire, en suivant des critères d'évaluation.• <u>Exemples d'actions :</u> En matière de recrutement et afin d'éviter toute discrimination de genre :<ul style="list-style-type: none">- Veiller à ce que les offres d'emploi soient bien asexuées.- Veiller à ce que les jurys de recrutement soient paritaires.- Adopter les CV anonymes ou du moins y réfléchir (en effet, au sein de notre groupe, nous ne sommes pas tous favorables au CV anonyme, certains considèrent que cela ne résout pas le problème dans les faits, au moment de l'entretien).• En matière de gestion de carrière :<ul style="list-style-type: none">- Sensibiliser et accompagner les femmes pour les inciter à candidater à des postes à responsabilité.- Proposer des formations continues pour permettre à tous et toutes d'évoluer.- Permettre la prise de congé parental par les pères comme par les mères - voir proposition n°6.• En matière de fonctionnement du Conseil régional :<ul style="list-style-type: none">- Revoir la gestion du temps et des horaires, notamment une souplesse dans l'emploi du temps et adapter les horaires de réunion (pour dégager du temps dans sa sphère privée et publique).- Développer des services multiples à destination des employés : garde d'enfants, crèche,

	<p>conciergerie, transport collectif (domicile - lieu de travail) – voir proposition n°5.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En matière de lutte contre les stéréotypes : <ul style="list-style-type: none"> - Etre vigilant sur la communication interne et externe.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none"> • S’engager dans une démarche interne exemplaire pour que l’égalité femmes-hommes soit effective. • Communiquer envers les salariés mais également le public et les autres collectivités pour créer de l’émulation et inspirer d’autres initiatives.
POINTS DE VIGILANCE/CONDITIONS DE REUSSITE	<ul style="list-style-type: none"> • Le bilan social doit être assorti d’indicateurs de suivi, pour contrôler les évolutions par rapport aux actions mises en œuvre.

Le plan d’actions égalité femmes-hommes

UN COMITE DE PILOTAGE ASSOCIANT LES PARTICIPANTS DE L’ATELIER CITOYEN

POURQUOI ? QUELS CONSTATS DE DEPART ?	<ul style="list-style-type: none"> • Au-delà de l’atelier citoyen, nous voulons être parties-prenantes sur l’ensemble du processus et continuer à nous investir dans la démarche.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none"> • Déclencher les moyens pour mettre en œuvre le plan d’actions pour aboutir à une égalité effective entre les femmes et les hommes. • Permettre un suivi et un retour sur les actions. • Associer l’atelier citoyen et lui permettre de donner son avis sur la priorisation des actions. • Nous restons vigilants quant au devenir de ces propositions et la pérennisation du plan d’actions.
PUBLIC(S) VISE(S)	<ul style="list-style-type: none"> • Nous, en tant que relais du plan d’actions à notre niveau. • Le grand public, vers qui il est indispensable de communiquer plus largement.
MODALITES	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d’un comité de pilotage du plan d’actions, auquel nous sommes associés. • Ce comité de pilotage définit : le constat de départ, les objectifs chiffrés, la priorisation des actions et la budgétisation des moyens alloués. • Le comité de pilotage doit demander des résultats réguliers sur l’avancement du plan d’actions. • Ce comité de pilotage doit rendre le plan d’actions et son suivi publics pour sensibiliser l’opinion.
ROLE DE LA REGION	<ul style="list-style-type: none"> • Monter le comité de pilotage et l’animer. • Faire en sorte que cette préoccupation soit au cœur des décisions prises par les élus du Conseil régional.

**POINTS DE
VIGILANCE/CONDITIONS
DE REUSSITE**

- Relayer le plan d'actions sur tous ses supports : journal, affichage...
- Le plan d'actions doit être médiatisé et actualisé au fur et à mesure des avancées constatées (nouvelles actions proposées).
- Il faut être vigilant quant à la pérennité du plan d'actions ; il ne doit pas être abandonné dès sa mise en place, les actions commencées doivent aboutir, de nouvelles actions doivent être proposées : pourquoi pas d'autres ateliers citoyens ?

AUTRES PROPOSITIONS

Parmi toutes les propositions formulées lors de l'atelier citoyen, certaines n'ont pas été développées par le groupe. Elles sont intégrées à l'atelier citoyen, en tant que produit des discussions collectives. Elles n'ont pas pu être approfondies faute de temps ou parce que le groupe a jugé que certaines se suffisaient à elles-mêmes sans avoir besoin d'être détaillées.

- INCITER LE CESER A DEVENIR PARITAIRE

Le Conseil régional est accompagné du CESER (Conseil Economique, Social et Environnemental Régional), qui, lui, n'est pas paritaire. Le Conseil régional peut suggérer à cette structure d'aide à la décision d'être plus à l'image de la société civile.

- ENCOURAGER LA MISE EN PLACE D'UNE DECLARATION INDIVIDUELLE DE REVENU

L'imposition conjointe équivaut trop souvent à considérer le salaire de la femme comme un revenu d'appoint. L'idée est de reconnaître pleinement l'autonomie du revenu de la femme.

- SOUTENIR LA RECHERCHE POUR UNE SOLUTION CONTRACEPTIVE MASCULINE

Aujourd'hui seules les femmes prennent un moyen de contraception. Développer la recherche pour un contraceptif masculin permettrait d'envisager que la prise d'un contraceptif soit un choix, discuté entre l'homme et la femme.

- ACCOMPAGNER LES JEUNES COUPLES A LA PARENTALITE

Trop de couples se retrouvent face à l'arrivée d'un premier enfant sans avoir réfléchi à leur projet de vie et se heurtent parfois à des difficultés. L'idée est de les accompagner dans ce moment charnière pour leur famille.

- TRAVAILLER LA QUESTION DE L'INSECURITE DANS LES TRANSPORTS

Les femmes peuvent être plus sujettes au sentiment d'insécurité qui prévaut dans certaines lignes de transport public. Ce frein à la mobilité des femmes est un facteur d'exclusion supplémentaire.

- METTRE EN ŒUVRE UN CONSEIL REGIONAL DES JEUNES

Initier à la citoyenneté dès le plus jeune âge, dans un cadre paritaire, pour encourager leur engagement futur et faire de l'égalité dans la sphère publique une donnée naturelle.

- SOUTENIR LE BENEVOLAT VIA DES CHEQUES-TEMPS

Soutenir l'engagement associatif en le valorisant, pour aider à rééquilibrer le temps consacré à la sphère publique par rapport au temps professionnel ou privé.

ANNEXE

Programmes des 3 sessions de l'atelier citoyen

SESSION 1

VENDREDI 20 MAI

APRES-MIDI

- Introduction et présentation de la démarche,
Vanessa Bertrand, responsable de la Mission démocratie participative, lutte contre les discriminations et égalité femmes-hommes, Conseil régional Rhône-Alpes

- Présentation du mandat de l'atelier citoyen
Cécile Cukierman, élue régionale, conseillère spéciale à l'égalité femmes-hommes

SAMEDI 21 MAI

MATIN

- Travail d'approfondissement du sujet : diagnostic par les participants de la situation actuelle.

APRES-MIDI

- Intervention de cadrage sur les grandes questions de l'égalité femmes-hommes aujourd'hui,
Mathilde Dubesset, maîtresse de conférences d'histoire contemporaine à l'Institut d'Etudes Politiques de Grenoble.

- Panorama des actions menées par la Région en matière d'égalité femmes-hommes,
Marianne Le Roux, chargée de mission égalité femmes-hommes, Conseil régional Rhône-Alpes

SESSION 2

VENDREDI 17 JUIN

APRES-MIDI

- Présentation de plans d'actions dans des collectivités,
Brigitte Périllié, Conseil général de l'Isère, vice-présidente chargée de l'égalité entre les hommes et les femmes

SAMEDI 18 JUIN

MATIN

- **L'égalité femmes-hommes dans la sphère privée**

Annick Le Marchand, conseillère conjugale et familiale au Planning Familial de Valence.
Florence Jacques, Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles, Drôme.

- **L'égalité femmes-hommes dans la sphère publique**

Yannick le Quentrec, sociologue, Université de Toulouse II

APRES-MIDI

- **L'égalité femmes-hommes dans la sphère professionnelle**

Anissa Chibane, secrétaire générale de l'union départementale CGT Drôme
Luc Thorat, délégué régional CFDT en charge de la lutte contre les discriminations
Christel Bonnet, directrice des ressources humaines, Conseil régional Rhône-Alpes

DIMANCHE 19 JUIN

MATIN

- Exercice de projection : « la semaine d'un homme ou d'une femme en 2040 en Rhône-Alpes.... »

SESSION 3

SAMEDI 2 JUILLET

MATIN

- Travail sur le préambule de l'avis citoyen
- Travail sur les propositions

APRES-MIDI

- Approfondissement des propositions

DIMANCHE 3 JUILLET

MATIN

- Relecture et finalisation des propositions
- Adoption de l'avis