



**DELIBERATION N° 21/021 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE  
ADOPTANT LES PLANS D'ACTION EGALITE FEMMES-HOMMES 2021-2023  
DE LA COLLECTIVITE DE CORSE  
(GENDER EQUALITY ACTION PLANS OF THE CORSICAN COMMUNITY)**

**CHÌ APPROVA I PIANI D'AZZIONE PÈ A PARITÀ DONNE È OMI 2021-2023  
DI A CULLETTIVITÀ DI CORSICA  
(GENDER EQUALITY ACTION PLANS OF THE CORSICAN COMMUNITY)**

**SEANCE DU 25 FÉVRIER 2021**

L'an deux mille vingt et un, le vingt cinq février, l'Assemblée de Corse, convoquée le 10 février 2021, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de M. Jean-Guy TALAMONI, Président de l'Assemblée de Corse.

**ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.**

Danielle ANTONINI, Guy ARMANET, Véronique ARRIGHI, François BENEDETTI, François BERNARDI, Valérie BOZZI, Pascal CARLOTTI, Jean-François CASALTA, Mattea CASALTA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, François-Xavier CECCOLI, Marcel CESARI, Catherine COGNETTI-TURCHINI, Romain COLONNA, Christelle COMBETTE, Frédérique DENSARI, Muriel FAGNI, Isabelle FELICIAGGI, Laura FURIOLI, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Michel GIRASCHI, Francis GIUDICI, Stéphanie GRIMALDI, Julie GUISEPPI, Xavier LACOMBE, Paul LEONETTI, Jean-Jacques LUCCHINI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Paul MINICONI, Jean-Martin MONDOLONI, Paola MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, François ORLANDI, Jean-Charles ORSUCCI, Julien PAOLINI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Pierre POLI, Juliette PONZEVERA, Louis POZZO DI BORGO, Rosa PROSPERI, Joseph PUCCI, Catherine RIERA, Anne-Laure SANTUCCI, Marie SIMEONI, Pascale SIMONI, Jeanne STROMBONI, Julia TIBERI, Anne TOMASI, Petr'Antone TOMASI, Hyacinthe VANNI

**ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :**

Mme Vannina ANGELINI-BURESI à Mme Rosa PROSPERI  
M. Jean-Louis DELPOUX à Mme Chantal PEDINIELLI  
Mme Santa DUVAL à Mme Marie-Anne PIERI  
M. Pierre-José FILIPPETTI à Mme Rosa PROSPERI  
Mme Fabienne GIOVANNINI à Mme Nadine NIVAGGIONI  
M. Pierre-Jean LUCIANI à Mme Valérie BOZZI  
Mme Marie-Hélène PADOVANI à M. François ORLANDI  
M. Antoine POLI à M. Jean-Charles ORSUCCI  
Mme Laura Maria POLI-ANDREANI à Mme Pascale SIMONI

M. Camille de ROCCA SERRA à M. Jean-Martin MONDOLONI

### L'ASSEMBLEE DE CORSE

- VU** le Code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IV<sup>ème</sup> partie, et notamment ses articles L. 4421-1 à L. 4426-1 et R. 4425-1 à D. 4425-53,
- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique, Titre V, et notamment l'article 80,
- VU** la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,
- VU** la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire,
- VU** l'ordonnance n° 2020-391 du 1<sup>er</sup> avril 2020 visant à assurer la continuité de fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19,
- VU** le décret n° 2020-528 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,
- VU** le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire,
- VU** le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et notamment son article 28,
- VU** la délibération n° 18/171 AC de l'Assemblée de Corse du 31 mai 2018 habilitant le Président de l'Assemblée de Corse et le Président du Conseil exécutif de Corse à cosigner la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale,
- VU** la délibération n° 20/096 AC de l'Assemblée de Corse du 30 juillet 2020 portant prorogation du cadre général d'organisation et de déroulement des séances publiques de l'Assemblée de Corse prévu par la délibération n° 20/065 AC du 24 avril 2020,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse, amendé,

**VU** l'avis n° 2021-07 du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de Corse, en date du 23 février 2021,

**SUR** rapport de la Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale et de la Santé,

**APRES EN AVOIR DELIBERE**

À l'unanimité,

**Ont voté POUR (63) : Mmes et MM.**

Vannina ANGELINI-BURESI, Danielle ANTONINI, Guy ARMANET, Véronique ARRIGHI, François BENEDETTI, François BERNARDI, Valérie BOZZI, Pascal CARLOTTI, Jean-François CASALTA, Mattea CASALTA, Marie-Hélène CASANOVA SERVAS, François-Xavier CECCOLI, Marcel CESARI, Catherine COGNETTI TURCHINI, Romain COLONNA, Christelle COMBETTE, Jean-Louis DELPOUX, Frédérique DENSARI, Santa DUVAL, Muriel FAGNI, Isabelle FELICIAGGI, Pierre-José FILIPPETTI, Laura FURIOLI, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Fabienne GIOVANNINI, Michel GIRASCHI, Francis GIUDICI, Stéphanie GRIMALDI, Julie GUISEPPI, Xavier LACOMBE, Paul LEONETTI, Jean-Jacques LUCCHINI, Pierre-Jean LUCIANI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Paul MINICONI, Jean-Martin, MONDOLONI, Paola MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, François ORLANDI, Jean-Charles ORSUCCI, Marie-Hélène PADOVANI, Julien PAOLINI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Antoine POLI, Laura Maria POLI-ANDREANI, Pierre POLI, Juliette PONZEVERA, Louis POZZO DI BORGIO, Rosa PROSPERI, Joseph PUCCI, Catherine RIERA, Camille de ROCCA SERRA, Anne-Laure SANTUCCI, Marie SIMEONI, Pascale SIMONI, Jeanne STROMBONI, Jean-Guy TALAMONI, Julia TIBERI, Anne TOMASI, Petr'Antone TOMASI, Hyacinthe VANNI

**ARTICLE PREMIER :**

**APPROUVE** le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le plan d'action égalité femmes-hommes dans les politiques publiques pour la période 2021-2023 de la Collectivité de Corse, tels que présentés en annexe.

**ARTICLE 2 :**

**SOUHAITE** qu'un travail commun soit mené, dans toutes les disciplines, avec les ligues et/ou comités pour encourager et soutenir la pratique sportive féminine de haut niveau.

**ARTICLE 3 :**

**MANDATE** le Président du Conseil exécutif de Corse pour engager et exécuter toutes démarches visant à la mise en œuvre des actions des deux plans d'action.

**ARTICLE 4 :**

La présente délibération fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la Collectivité de Corse.

Aiacciu, le 25 février 2021

Le Président de l'Assemblée de Corse,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail stroke, positioned above the name of the signatory.

Jean-Guy TALAMONI

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 25 ET 26 FÉVRIER 2021

**RAPPORT DE MONSIEUR**  
**LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**PIANI D'AZZIONE PÈ A PARITÀ DONNE È OMI 2021-2023**  
**DI A CULLETTIVITÀ DI CORSICA**  
**(GENDER EQUALITY ACTION PLANS OF THE CORSICAN**  
**COMMUNITY)**

**PLANS D'ACTION EGALITE FEMMES-HOMMES 2021-2023**  
**DE LA COLLECTIVITE DE CORSE**  
**(GENDER EQUALITY ACTION PLANS OF THE CORSICAN**  
**COMMUNITY)**

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

### **La démarche**

En conformité avec la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, signée le 8 mars 2019, et en application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019, la Collectivité de Corse, avec l'appui du cabinet Perfegal, a élaboré ses deux premiers plans d'action relatifs à l'égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023, traitant respectivement de l'égalité professionnelle en interne, et de l'intégration de la thématique au sein des politiques publiques.

Pour définir cette politique inédite et innovante, trois instances de pilotage ont été instaurées pour suivre les travaux durant toute la phase d'élaboration des deux plans :

- Un Comité de pilotage (COPIL) composé d'élu(e)s et représentant(e)s et du Conseil exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESEC et de l'Assemblea di a Ghjuventù.
- Deux Comités techniques (COTECH) réunissant les directions et services concernés.

Les différentes directions membres des COTECH ont été associées, par le biais de plusieurs entretiens et réunions de groupes de travail, dès la phase de diagnostic jusqu'à la définition des actions.

Cette démarche a permis, d'une part, de fédérer et sensibiliser toutes les parties prenantes autour de la problématique et, d'autre part, de garantir la faisabilité des actions qui seront intégrées aux Plans.

### **Présentation des plans d'actions égalité femmes-hommes**

Deux diagnostics, à la fois quantitatifs et qualitatifs, ont été réalisés préalablement à l'élaboration des deux Plans d'action, sur le volet interne relatif à la politique des ressources humaines, et sur le volet des politiques publiques avec trois axes prioritaires identifiés : la jeunesse, le sport et la vie associative.

D'autres champs d'intervention ont été étudiés, comme l'appui à l'entrepreneuriat des femmes et la culture.

Le plan d'action égalité professionnelle s'articule autour de trois grands domaines, comportant 55 actions sur 3 ans qui répondent aux obligations légales, tout en allant plus loin que ce qui est attendu avec de nombreuses actions prévues dans le cadre de la formation, du recrutement, ou encore de la mixité, ainsi que tout un volet communication afin de véritablement favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité

en interne.

Les trois domaines sont les suivants :

- La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance,
- La diffusion d'une culture égalité en interne,
- Les mesures pour une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.

Ce plan d'action fixe des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour progresser dans chaque domaine, décline de façon concrète les actions correctives à mettre en œuvre, identifie des indicateurs de suivi ainsi qu'un échéancier de réalisation sur les trois années à venir.

Sur le champ des politiques publiques, le plan s'articule autour de 3 axes, comportant 27 actions sur 3 ans, qui visent à développer et promouvoir une véritable culture de l'égalité femmes-hommes dans les politiques, initiatives et dispositifs de la Collectivité de Corse, notamment dans le champ de la jeunesse, du sport, de la vie associative, de l'entrepreneuriat et de la culture.

Ces axes sont les suivants :

- Collecter et analyser des données sur les bénéficiaires finaux des politiques de la Collectivité de Corse,
- Consulter la population et les acteurs associatifs et institutionnels sur les enjeux, leurs attentes et co-élaborer les projets en matière d'égalité femmes-hommes,
- Agir et soutenir des actions spécifiques en direction des femmes et des actions intégrées de promotion de l'égalité.

La crise sanitaire n'a pas permis de consulter de manière large les partenaires de la Collectivité pour bâtir le plan d'action. C'est pourquoi le second axe du plan prévoit l'organisation d'enquêtes et de rencontres en direction notamment des jeunes, des structures jeunesse et de la communauté éducative ainsi que des acteurs et actrices du monde du sport.

Toutes les démarches de coordination vont être conduites pour consolider l'approche intégrée et la montée en compétence des services et des élu(e)s dans ce domaine via la mise en place de formations, l'animation d'un réseau de référents égalité ou encore le développement de partenariats.

### **Pilotage, suivi et évaluation des plans d'actions**

Le pilotage stratégique de la mise en œuvre des deux plans d'action sera assuré par la Direction de la stratégie et de l'innovation (DSInnov) de la DGA Stratégie, Innovation et Transformation, en charge de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de sa feuille de route.

Dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle, le déploiement et le suivi opérationnel sera assuré conjointement par le pôle RH de la DGA Systèmes d'Information, Communication Interne et Ressources Humaines et la DSInnov, afin

de faciliter la mise en œuvre du plan tout en y associant l'ensemble des services RH concernés.

Le suivi et l'évaluation des plans d'action seront opérés à la fois par un comité de suivi exécutif (CSE) composé d'élu(e)s des diverses instances (Conseil exécutif, Assemblée de Corse, CESEC, Assemblea di a Ghjuventù) et des directions générales adjointes concernées, et, parallèlement, par un comité de suivi technique (CST) associant les référents égalité et les services.

Ces instances seront appelées à se réunir à minima 2 et 3 fois dans l'année.

Ainsi, les plans d'action pourront s'enrichir et évoluer au regard des évolutions du contexte et des nouvelles questions ou des partenariats qui pourraient émerger.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



*Plans d'action en  
faveur de l'égalité  
femmes-hommes  
de la Collectivité  
de Corse*

**Document-  
cadre**



**Lauda GUIDICELLI,  
Consigliera esecutiva in  
carica di a Ghjuventù, di u  
Sport, di l'Ugualità trà  
l'Omi è e Donne**

## CAP'ARTICULU

Sò trè anni ad avà chì a Cullettività di Corsica s'impegna sempre di più pè una vera parità trà donne è omi.

Ùn era una semplice dichjarazione d'intenzione a signatura di a Cartula europea pè a parità trà donne è omi in a vita lucale, firmata l'8 di marzu di u 2019.

Incù sti dui primi piani d'azzione ch'e m'unureghju di presentà, prima di tuttu u mo scopu era di sveglia e cuscenze per ciò chì tocca à una quistione troppu lacata à u secondu pianu. Sò dinù a traduzione concreta di a vulintà di u Cunsigliu esecutivu di prumove a parità trà donne è omi, sciogliendu un modu trasversale in tuttu, ch'ella sia in u quattru di a nostra pulitica interna chì tocca à e risorse umane, per andà à via di un'amministrazione esemplare, o in u quattru di e nostre pulitiche pubbliche, mettendu in ballu azzione chì si cunfacenu à e nostre particolarità è à u sviluppu di u nostru territoriu.

Moltu più chì e sparità strutturale digià presente nanzu à a pandemia chè no cunniscimu sò crisciute per via di issa crisa. E cunsiguenze pè e donne è e femine parenu più pisive, da u solu fattu di u so generu. Ci sò dunque necessarie più chè mai pulitiche di parità chì possinu mette in quistione i rapporti trà e donne è l'omi in a sucetà nostra. Dendu primura à a trasversalità di a nostra azzione puderemu costruì insemi pulitiche più adatte, più inclusive è soprattutto in gradu di fà fronte à e sfide di l'avvene.

Un altru scopu oramai hè di travaglià à uttimizà sempre di più issa pulitica pubblica inedita è innuvativa, assucenduci cù e rete è i partinari isulani o ancu internaziunali, da ch'ella ùn si fermi sta pulitica in u quattru di a sola Cullettività ma ch'ella si sparghjì in a Corsica sana.

In fine, vogliu ringrazià tutte e forze vive di a nostra stituzione, chì anu datu una manu per appruntà sti dui documenti. Custruimu issa pulitica insemi per fà chì a sucetà nostra possi avanzà in u versu di a mudernità !



**Lauda GUIDICELLI,  
Conseillère exécutive en  
charge de la Jeunesse,  
du Sport, de l'Égalité  
femmes-hommes**

## EDITO

Depuis maintenant trois ans, la Collectivité de Corse poursuit son engagement en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 mars 2019 n'était pas qu'une simple déclaration d'intention.

A travers ces deux premiers plans d'action, que j'ai l'honneur de présenter, mon objectif était avant tout d'éveiller les consciences sur une thématique encore trop souvent reléguée au second plan. Ils concrétisent également le souhait du Conseil exécutif de Corse de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de manière très transversale, à la fois en interne dans notre politique de ressources humaines pour tendre vers une administration exemplaire, et au sein de nos politiques publiques, avec une déclinaison d'actions adaptées aux spécificités et en faveur du développement de notre territoire.

De plus, la période de pandémie que nous traversons accentue les inégalités structurelles qui préexistaient à la crise. Les impacts sont estimés encore plus graves sur les femmes et les filles du seul fait de leur genre. Nous avons donc besoin, plus que jamais, de politiques d'égalité qui nous permettent d'interroger les rapports entre les femmes et les hommes dans notre société. En favorisant la transversalité de notre action, nous pourrions construire ensemble des politiques plus adaptées, plus inclusives et surtout plus résilientes pour l'avenir.

Mon nouvel objectif, désormais, est de travailler à l'amélioration continue de cette politique publique inédite et innovante, en y associant les réseaux et partenaires insulaires voire internationaux, afin qu'elle ne se cantonne plus uniquement à la Collectivité, mais qu'elle puisse s'essaimer dans toute la Corse.

Enfin, je souhaite remercier toutes les forces vives, au sein de notre institution, qui ont participé à l'élaboration de ces deux documents. Construisons cette politique ensemble pour que notre société puisse évoluer dans le sens de la modernité !

## La démarche

L'égalité femmes-hommes fait l'objet d'une démarche volontariste de la part de la Collectivité de Corse, avec la désignation d'une Conseillère exécutive en charge de cette délégation et la signature le 8 mars 2019 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, élaborée et promue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe et signée par plus de 1500 collectivités territoriales européennes. Par cet acte, la Collectivité de Corse s'était engagée à élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes, conformément aux mesures mentionnées dans la Charte.

En application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, la Collectivité était également tenue d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne, comportant « au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux cadres d'emploi de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »

Dans ce cadre, au terme de 9 mois de travail avec l'appui du cabinet Perfegal, la Collectivité a élaboré deux plans d'action, pour la période 2021-2023.

Ceux-ci réunis constituent le document opérationnel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la Collectivité, sur deux volets distincts, à savoir un volet interne relatif à l'égalité professionnelle, et un volet sur l'intégration de la thématique au sein des politiques publiques, dont celles qui avaient été prioritairement identifiées : la jeunesse, le sport et la vie associative. D'autres champs de compétences ont été instigués comme l'appui à l'entrepreneuriat des femmes et la culture. Ces plans d'action s'appuient sur un diagnostic préalable en matière d'égalité professionnelle en interne et en matière de politiques publiques.

## Les instances de pilotage

Trois instances de pilotage ont été instaurées afin d'assurer le suivi des travaux jusqu'à leur finalisation. D'une part, un Comité de Pilotage (COFIL) composé de représentants du Conseil exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESEC, et de l'Assemblea di a Ghjuventù, et, d'autre part, deux Comités Techniques (COTECH) associant les différentes directions et/ou services concernés.

Ce travail de concertation a permis d'impulser une démarche en transversalité et des collaborations fructueuses entre les services, au bénéfice d'une politique efficace, adaptée et lisible.

## Les principaux enseignements des diagnostics

### Le volet RH

Le diagnostic sur le volet RH a été réalisé à partir de l'analyse des données RH sexuées extraites du rapport de situation comparée (RSC) **sur la base des effectifs 2019**, et sur des entretiens réalisés avec les différentes directions de la DGA en charge des Systèmes d'Information, de la Communication interne et des Ressources Humaines, afin de recueillir leur vision de l'égalité femmes-hommes au sein de la Collectivité et d'identifier ainsi les pistes d'amélioration en la matière.

Il est constaté une féminisation des effectifs plus faible qu'au niveau national. Sur 4401 agents au 31 décembre 2019, 47,4% des agents de la Collectivité sont des femmes. Le taux de féminisation observé dans la catégorie A (75%) est important et s'explique en partie par le fait que les femmes sont fortement représentées dans la filière médico-sociale, avec la fusion des 2 départements. Il est cependant à noter que ce taux n'était que de 37% en A+.

Dans le même temps, une quasi parité est observée en catégorie B avec 51 % de femmes et 49 % d'hommes. On observe en revanche, une surreprésentation des hommes en catégorie C avec 61% d'hommes pour 39% de femmes. Ceci s'explique par une forte proportion de métiers techniques (routes, forêts,...).

Dans les **fonctions de direction et management**, les femmes représentent 53% de l'ensemble des encadrants, ce qui est satisfaisant en comparaison du taux de féminisation dans les emplois de direction dans les grandes collectivités locales, mais à noter toutefois leur sous-représentation dans les postes de direction adjointe et dans les emplois fonctionnels.

Des **écarts en termes de statut** sont également à noter. Les femmes sont proportionnellement plus non titulaires en catégorie A : 57,25% des femmes contre 34,07% des hommes. Inversement en catégorie C, la part des hommes non titulaires est plus importante (50,55 % des hommes pour 31,88% des femmes).

On observe également une **non-mixité des filières** :

- 77% des femmes en filière administrative, 96% en médico-sociale, 80% en animation,
- 80,52% des hommes en filière technique,
- Seule la filière culturelle est mixte (51 % de femmes).

En matière de **recrutement**, la part des femmes recrutées tous statuts confondus est de 51,93%, soit légèrement supérieure à leur part dans l'effectif (47,4%).

## Les principaux enseignements des diagnostics

### Le volet RH (suite)

En ce qui concerne la **promotion**, on constate une situation plutôt favorable pour les hommes, en particulier dans la catégorie C. La catégorie C concentre 67,61% des avancements de grade ou promotion interne (27% pour les femmes et 73% pour les hommes).

Dans le cadre de l'**accès à la formation**, les femmes vont plus en formation et sont surreprésentées par rapport à leur part dans l'effectif : 68% des agents formés sont des femmes. Il faut cependant relever la forte proportion d'hommes de catégorie C à accéder à la formation de préparation aux concours : pour l'expliquer, on peut supposer que plus de concours et donc de progression sont possibles dans la filière technique.

Enfin, le RSC met en évidence des écarts de **rémunération** au détriment des femmes dans toutes les catégories, tous statuts confondus:

- A+ : -6,74%
- A : -19,07%
- B : -9,88%
- C : -5,36%

Ces écarts devraient se réduire sur les données 2020, suite à l'harmonisation du régime indemnitaire.

Par ailleurs, les entretiens avec les directions RH ont permis d'identifier certains axes à travailler.

Sur le champ de la formation, les demandes seront à faire émerger à l'occasion des entretiens professionnels qui restent à programmer. Pour l'heure, après un congé maternité/un congé parental, un dispositif pour faciliter la reprise est à formaliser. Par ailleurs, des formations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ou sur la lutte contre les discriminations vont être proposées.

Sur le champ du recrutement, il n'y a pas actuellement d'analyse sexuée des CV des candidats vus en entretien, ni d'attention particulière pour la mixité des jurys de recrutement. Toutefois, ces deux mesures seront mises en œuvre dès 2022. Également, les agents du service recrutement vont bénéficier d'une formation sur l'égalité femmes-hommes et sur la non-discrimination en général.

Dans le domaine des promotions, on ne dispose pas actuellement d'une analyse fine de l'avancement avec une comparaison femmes-hommes et il n'y a pas de vigilance particulière sur les nominations équilibrées dans les emplois de gouvernance et de direction. Néanmoins, dès 2021, il est prévu d'étudier les critères permettant d'être promouvables par cadre d'emploi pour s'assurer que la photographie des promus soit le reflet de celle des promouvables. Par ailleurs, pour favoriser la mixité, un marrainage/parrainage sera notamment formalisé à tous les niveaux hiérarchiques.

## Les principaux enseignements des diagnostics

### Le volet politiques publiques

Le diagnostic sur le champ des politiques publiques a permis de faire un état des lieux qualitatif, à la fois sur les actions spécifiques développées sur l'égalité femmes-hommes, ainsi que sur l'analyse du niveau d'intégration de la problématique dans les différents dispositifs et politiques publiques de la Collectivité. Quand cela a été possible, les données sexuées disponibles ont été analysées sur les subventions versées ou les bénéficiaires directs.

Ainsi, il est apparu qu'en ce qui concerne les trois champs prioritaires identifiés pour élaborer le plan d'action, la question de l'égalité femmes-hommes était plutôt impensée jusqu'à présent, notamment parce que le sujet émerge peu dans les concertations. Quelques actions spécifiques sont conduites mais elles sont peu renouvelées.

Au niveau de la **jeunesse**, si la parité dans les instances et de la mixité dans les choix d'orientation sont pris en compte, les données sur les dispositifs en direction de la jeunesse ne sont pas tous sexués.

Un diagnostic sur la jeunesse Corse dans le cadre du Pattu pè a Ghjuventù, adopté récemment par l'Assemblée de Corse, a été réalisé courant 2018 et 2019.

A ce titre, les jeunes, comme les partenaires de la Collectivité, n'ont pas fait remonter, à ce jour, de besoins ou d'attentes particulières sur l'égalité femmes-hommes, excepté sur la question des violences sexistes et sexuelles. Une enquête réalisée en 2018 auprès des jeunes montre néanmoins un vécu dans certains domaines assez différencié entre les filles et les garçons, bien que cela ne soit pas forcément propre à la Corse. Ainsi, les jeunes femmes ont moins le sentiment d'être soutenues par leurs proches que les garçons, rencontrent plus de difficultés familiales et financières et sont plus concernées par le cumul des difficultés. Enfin, une seule action spécifique sur l'égalité femmes-hommes en direction des jeunes est déployée, l'opération « Les filles, osez les sciences », portée par le service de la diffusion de la culture scientifique.

Dans le champ du **sport**, la comparaison des données collectées pour la Corse et au niveau national montre que les femmes représenteraient sur le territoire 32,72% des licenciés pour 37,5% au niveau national, soit 5 points de moins. Par ailleurs, on constate une plus forte ségrégation dans la pratique sportive. Ainsi les pratiques que sont l'équitation, la gymnastique et le sport pour tous sont encore plus féminisées en Corse qu'au niveau national. Les femmes sont aussi notamment moins présentes dans les sports collectifs dits mixtes comme le Volley Ball, Basket Ball et Hand Ball.

## Les principaux enseignements des diagnostics

### Le volet politiques publiques (suite)

Une enquête auprès des 56 clubs fait apparaître que 70,6% réalisent des actions sur l'égalité femmes-hommes (tournois mixtes, mise en place de formation...). Les clubs qui ont répondu semblent assez volontaires pour réfléchir sur leur pratique et innover. En ce qui concerne la politique de la Collectivité, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les actions et missions dans le champ du sport se limitait, jusqu'à présent, à la nomination paritaire des *Imbasciadrice è imbasciadori spurtivi di Corsica*. Néanmoins, les données sexuées collectées ont permis d'analyser les subventions allouées par le prisme du genre.

On observe ainsi que tous dispositifs de subvention confondus, les sports à dominante féminine perçoivent peu de subventions au regard des moyens perçus par les sports collectifs à dominante masculine. Ainsi, si on compare les subventions perçues en proportion par les femmes et les hommes, on note que si les femmes représentent 33,5% des licenciés, elles ne perçoivent que 23% des fonds versés dont 18% des fonds versés aux clubs et 45% aux ligues. Cette situation s'observe aussi dans d'autres collectivités.

Sur le plan de la **vie associative**, si chaque direction sectorielle dispose de son règlement des aides adapté, un dispositif d'aides "entrée commune" a été instauré par le règlement général.

Pour l'instant, les associations n'ont pas de données sexuées à transmettre, que ce soit sur la gouvernance, les adhérents ou les bénéficiaires. Par ailleurs, l'égalité femmes-hommes n'est pas pour l'heure une condition d'octroi de subvention ou de bonus.

La Direction adjointe vie locale et services aux territoires gère en direct les aides au mouvement associatif qui œuvre en faveur du développement territorial (Crèches, Centres sociaux, CLSH, club du 3ème âge, associations environnementales...). Quelques données ont pu être analysées. Ainsi, au niveau de la gouvernance de ces associations, on constate que la répartition femmes-hommes au niveau des présidents est assez conforme aux rôles sociaux attendus selon le genre, excepté pour les centres sociaux. Les données montrent aussi que les associations percevant en moyenne plus de subventions sont plus nombreuses à être dirigées par un homme à l'exception des crèches.



## Les principaux enseignements des diagnostics

### Le volet politiques publiques (suite)

Les échanges avec les différentes directions ont donc permis d'identifier les points d'amélioration et susciter l'intérêt d'agir pour mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques. Ainsi, l'ensemble des directions rencontrées a proposé des pistes de travail.

Il est apparu nécessaire, en premier lieu, de mobiliser les outils méthodologiques pour mettre en place une approche intégrée et notamment :

- Produire, collecter des données sexuées permettant de compléter le diagnostic avec les partenaires concernés,
- Définir des objectifs de progrès par compétence dont des indicateurs dans chaque plan, chaque stratégie...
- Définir des actions à conduire : appels à projets, expérimentation sur des territoires, consultation des partenaires, de la population, formation des services et des partenaires...
- Définir les modes de travail entre la direction de la stratégie et de l'innovation et les autres directions concernées par le plan d'action.

Des leviers ont aussi été identifiés tels que :

- L'expérimentation avec des territoires notamment ruraux et des associations ou organismes volontaires,
- La découverte et la capitalisation à partir d'actions ou dispositifs mis en œuvre dans d'autres collectivités locales,
- Le lancement d'appels à projets sur l'égalité femmes-hommes,
- La valorisation de l'égalité femmes-hommes dans les manifestations organisées ou soutenues par la Collectivité de Corse,
- La mise en place d'un réseau de référents égalité femmes-hommes au sein de la CdC.

## Pilotage des plans d'action

Le pilotage stratégique de la mise en œuvre des deux plans d'action sera assuré par la Direction de la stratégie et de l'innovation (DSInnov) de la DGA Stratégie, Innovation et Transformation, en charge de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de sa feuille de route.

Dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle, le déploiement et le suivi opérationnel sera assuré conjointement par le pôle RH de la DGA Systèmes d'Information, Communication Interne et Ressources Humaines et la DSInnov, afin de faciliter la mise en œuvre du plan tout en y associant l'ensemble des services RH concernés.

## Structuration des plans d'action

### Le plan d'action égalité professionnelle

Il se concrétise pour l'égalité professionnelle sur 3 grands domaines, comportant de nombreuses actions qui répondent à l'obligation légale sur les quatre axes susmentionnés en page 3, tout en allant plus loin que ce qui est attendu avec des actions prévues dans le cadre de la formation, du recrutement, ou encore de la mixité, ainsi que tout un volet communication afin de véritablement favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité en interne.

Les 3 domaines :

- La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance,
- La diffusion d'une culture égalité en interne,
- Les mesures pour une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.

Chaque axe est décliné en politique (recrutement, gestion des carrières, rémunération, formation, mixité, etc...).

Ainsi, il est prévu 55 actions sur 3 ans, en traitant en priorité au regard de la législation en vigueur :

- La rémunération pour réduire certains écarts observés,
- Le déroulement de carrière pour garantir un égal accès à la promotion,
- La mise en place d'un dispositif pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- La mise en place de mesures pour mieux articuler les temps de vie.

Ce plan d'action fixe des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour progresser dans chaque domaine, décline de façon concrète les actions correctives à mettre en œuvre, identifie des indicateurs de suivi ainsi qu'un échéancier de réalisation sur les 3 années à venir.

## Structuration des plans d'action

### Le plan d'action égalité femmes-hommes au sein des politiques publiques

Sur le champ des politiques publiques, il s'articule autour de 3 axes qui visent à développer et promouvoir une véritable culture de l'égalité femmes-hommes dans les politiques, initiatives et dispositifs de la Collectivité de Corse, notamment dans le champ de la jeunesse, du sport, de la vie associative, de l'entrepreneuriat et de la culture. Ces axes sont :

- Collecter et analyser des données sur les bénéficiaires finaux des politiques de la Collectivité de Corse ;
- Consulter la population et les acteurs et actrices associatifs et institutionnels sur les enjeux, leurs attentes et co-élaborer les projets en matière d'égalité femmes-hommes ;
- Agir et soutenir des actions spécifiques en direction des filles et des femmes et des actions intégrées de promotion de l'égalité.

Le plan d'action sur 3 ans (voir programme d'action ci-après) comporte 27 actions déclinées en fiches action (voir en annexe).

En ce qui concerne la collecte des données sexuées, elle sera mise en œuvre pour des dispositifs jeunesse, sur l'entrepreneuriat ou encore la culture, et poursuivie pour le sport. Parallèlement, un travail de préfiguration de la collecte et de l'analyse des données informatisées dans le cadre du portail des aides sera conduit et animé par la direction des solidarités territoriales. Pour faciliter l'analyse des données collectées, la direction de la stratégie et de l'innovation est chargée de la mise en place de la formation des services dans ce domaine.

La crise sanitaire n'a pas permis de consulter de manière large les partenaires de la Collectivité pour bâtir le plan d'action. C'est pourquoi le second axe du plan prévoit l'organisation d'enquêtes et de rencontres en direction notamment des jeunes, des structures jeunesse et de la communauté éducative ainsi que des acteurs et actrices du monde du sport.

## Structuration des plans d'action

### Le plan d'action égalité femmes-hommes au sein des politiques publiques

Enfin le diagnostic a permis de faire émerger plusieurs actions ou démarches afin de répondre, de manière spécifique, à des besoins ou inciter les partenaires de la Collectivité à agir.

Ainsi, on relève la mise en œuvre de plusieurs actions en direction des femmes ou des filles sur le plan éducatif avec « les filles, osez les sciences », sur le plan sanitaire et social avec une action de lutte contre la précarité menstruelle et le déploiement de temps d'éducation à la vie affective et sexuelle.

Plusieurs actions vont être développées dans le champ sportif avec la mise en place d'une bonification des subventions pour le développement de la pratique sportive des femmes, la construction d'une stratégie de valorisation de la pratique sportive des femmes ou un dispositif de formation à l'entraînement sportif en langue corse à l'attention des jeunes filles.

En matière d'entrepreneuriat des femmes, un groupe de travail territorialisé va être mis en place pour sensibiliser et capitaliser avec les partenaires sur le sujet.

Par ailleurs, un effort conséquent sera également fait pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques de la Collectivité de manière systématique. C'est ce qui est notamment prévu au sein du premier Tiers lieu géré par la Collectivité, ou à travers l'appel à projets « E so vite facenu a nostra storia - leurs vies font notre histoire », ou encore avec la réflexion sur l'éga-conditionnalité dans la commande publique. Toutes les démarches de coordination vont aussi être conduites pour consolider l'approche intégrée et la montée en compétence des services et des élus dans ce domaine via la mise en place de formations, l'animation d'un réseau de référents et référentes égalité ou encore le développement de partenariats.

## Moyens alloués, et procédure de suivi et d'évaluation

La plupart des actions seront réalisées à moyens constants. Elles s'intègrent dans des dispositifs déjà budgétés et n'appellent pas une contribution financière supplémentaire pour leur mise en œuvre.

Le montant global prévisionnel de ces budgets, auxquels elles émergeront, peut être évalué à hauteur de 200 000€.

Par ailleurs, pour l'exercice 2021, un budget sensibilisation, formation et communication est prévu à hauteur de 20 000€.

En termes de moyens humains, une mobilisation d'au minima 0,10 ETP au sein de chaque direction concernée est nécessaire pour mettre en œuvre les actions, au travers notamment du réseau de référents et référentes égalité femmes-hommes.

Le suivi et l'évaluation des plans d'action seront opérés à la fois par un comité de suivi exécutif (CSE) composé d'élus des diverses instances (Conseil exécutif, Assemblée de Corse, CESEC, Assemblea di a Ghjuventù) et des directions générales adjointes concernées, et, parallèlement, par un comité de suivi technique (CST) associant les référents égalité et les services. Ces instances seront appelées à se réunir à minima 2 et 3 fois dans l'année. Ainsi, les plans d'action pourront s'enrichir et évoluer au regard des évolutions du contexte et des nouvelles questions ou des partenariats qui pourraient émerger.

**Collectivité de Corse - PLAN D'ACTION triennal 2021 - 2023**  
**« EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »**

| <b>Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance</b>                                    |  |   |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|---|--|
| <b>Objectifs</b>   | <b>Situation actuelle</b>  | <b>Pilote</b>   | <b>Actions à mettre en œuvre</b>  | <b>Décal de réalisation</b>   | <b>Indicateurs</b>  | <b>Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs)</b> |
| <p>Renforcer le processus de recrutement afin d'éviter tout biais de genre</p> <p>Briser les stéréotypes genrés liés à l'emploi dans certains métiers.</p> | <p>Une forte féminisation des effectifs dans la filière administrative et médico-sociale et une forte masculinisation des effectifs dans la filière technique surtout dans certains métiers (forestiers sapeurs)</p> <p>Pas d'analyse sexuée des CV, des candidats vus en entretien</p> <p>Pas de féminisation des noms de métiers dans le Répertoire métiers, uniquement le (F/H)</p> <p>Pas d'attention particulière pour la mixité des jurys de recrutement</p> | <p align="center"><b>Secrétariat général de la DGA</b></p> <p align="center"><b>En coordination avec la DPP</b></p> | <p>Former les agents chargés de recrutement à l'égalité FH tout particulièrement sur « comment recruter sans discriminer et comment lutter contre les stéréotypes »</p> <p>Sensibiliser et/ou former les managers, chefs d'équipe à « recruter sans discriminer et à lutter contre les stéréotypes » y compris dans les lycées et collèges</p> <p>Etablir un guide des bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés.</p>   | <p>2<sup>nd</sup> semestre 2021 pour les agents de recrutement</p> <p>Dans un second temps, sensibilisation des managers, 2022 et 2023</p> <p>Fin 2021 ou début 2022</p>  | <p>Nombre de formations réalisées</p> <p>Pourcentage d'agents formés par genre</p> <p>Nombre d'actions de sensibilisation et nombre de managers formés par genre</p> <p>Existence de ce guide de bonnes pratiques</p>   |  |
|  |  |   | <p>Analyse des CV, des candidatures retenues, des candidats reçus, en entretiens et des candidats embauchés afin d'avoir le taux de déperdition par sexe à chaque étape du recrutement, et par motif si possible</p> <p>Paramétrer les données de candidature pour mettre en place cette analyse genrée</p> <p>Communiquer ces données aux managers recruteurs</p> <p>Féminiser les intitulés de postes dans les annonces</p> <p>Définir une politique éditoriale sans stéréotype de genre pour l'ensemble des documents, guides, communication de la direction type Intranet, répertoire des métiers...</p> <p>Analyser nos pratiques sur les jurys de recrutement</p> <p>Veiller à mettre en place une composition équilibrée des commissions de recrutement dans des secteurs définis prioritaires suite à l'analyse</p> | <p>2<sup>nd</sup> semestre 2022</p> <p>2<sup>nd</sup> semestre 2022</p> <p>2023</p> <p>Dès 2021</p> <p>Mise à jour intégrale des documents en 2022 sauf répertoire des métiers (2023)</p> <p>Dès 2021</p> <p>2022</p> | <p>Existence de l'analyse genrée du recrutement</p> <p>Mise en œuvre du paramétrage</p> <p>Existence de cette communication pour suivi de l'évolution voir fixation d'objectifs</p> <p>Formalisation des règles de rédaction des annonces</p> <p>Nombre d'outils modifiés</p> <p>Existence de cette analyse</p> <p>Evolution du nombre de jurys mixtes dans les secteurs prioritaires</p> |  |

## Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| Objectifs  | Situation actuelle  | Pilote   | Actions à mettre en œuvre  | Délai de réalisation  | Indicateurs  | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs) |
|--|---|--|--|---|--|---|
| <p>Mener une politique visant à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes</p> | <p>Des écarts significatifs de rémunération en défaveur des femmes entre les filières et dans toutes les catégories liés en grande partie à la non mixité des filières, à l'attribution de primes essentiellement dans la filière technique (filières et fonctions où les hommes sont sur représentés)</p> <p>Les écarts s'accroissent quand on compare par catégorie et par filière :</p> <p>Dans la filière administrative, en catégorie A+ et A, les écarts sont en défaveur des femmes : - 18,2 % en A+ et - 4,5% en A.</p> <p>Dans la filière technique, les écarts en défaveur des femmes se situent aussi en cat A+ et A (-4,7% et -4,9%) mais c'est surtout en cat C qu'ils sont le plus significatifs : -14,2 %</p> <p>Dans la filière sociale, les écarts sont significatifs dans les catégories A et B, la cat C étant exclusivement féminine (A - 8,9 %, B -13,1 %)</p> <p>Les écarts moyens au niveau des primes sont en défaveur des femmes dans toutes les catégories chez les fonctionnaires et en cat A+, A et B chez les contractuels</p> <p>Une harmonisation des RI des 3 collectivités a été réalisée et il a été mis en place à poste identique des critères équitables et objectifs liés au grade et au poste occupé. Celle-ci devrait contribuer à la réduction des écarts de rémunération FH en 2021</p> | <p>Direction GS (pour ce qui relève des équilibres et des contraintes réglementaires en collaboration avec DPP pour imaginer et promouvoir l'accès des femmes à certaines fonctions)</p> | <p>Comprendre les variables explicatives des écarts de rémunération (filière, métiers, ancienneté, tranche d'âge...)</p> <p>Identifier les variables explicatives des écarts et mettre en place des actions correctives si nécessaire</p> <p>Étudier la répartition des heures supplémentaires payées ou récupérées.</p> <p>Harmoniser les règles d'attribution des heures supplémentaires</p> | <p>Fin 2021</p> <p>2022</p> <p>Dès 2021</p> <p>2022</p> <p>2021 / 2023</p> <p>2021</p> <p>Première mise en œuvre sur certaines filières en 2021</p> <p>2022</p> <p>2022</p> | <p>Existence de l'analyse</p> <p>Nombre d'actions correctives mises en place.</p> <p>Réalisation de cette étude</p> <p>Nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires d'heures supplémentaires</p> <p>Montant annuel des heures supplémentaires versées par sexe, par filière et par catégorie</p> <p>Existence de l'analyse</p> <p>Communication effective</p> <p>Diminution des écarts de rémunération par genre, par filière et par catégorie</p> <p>Système d'alerte en place</p> <p>Nombre d'alertes déclenchées</p> <p>Réduction de l'écart de rémunération par genre et par catégorie des nouvelles recrues</p> |   |

### Politique Rémunération

## Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| Objectifs   | Situation actuelle   | Pilote  | Actions à mettre en œuvre   | Délai de réalisation  | Indicateurs   | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs)   |  |
|---|--|---|---|---|---|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Politique Gestion des carrières</b></p> <p>Favoriser un égal accès à la promotion et aux avancements de grade.</p> <p>Encourager la mobilité fonctionnelle, facteur déterminant dans le déroulement de carrière</p> | <p>Les femmes représentent 40 % des avancements de grade et promotion interne, ce qui est légèrement inférieur à leur part dans l'effectif (47,4 %).</p> <p>Si on regarde par filière, les avancements de grade et promotions internes concernent essentiellement la filière technique :</p> <p>Si on regarde par catégorie, la catégorie C concentre 67,61 % des avancements de grade ou promotion interne (27 % pour les femmes et 73 % pour les hommes)</p> <p>En termes d'informations, une publication des ratios de promotion est faite</p> <p>Pour favoriser la mobilité interne, une cellule d'orientation est mise en place avec présence d'une psychologue</p> <p>Pour la population ATTEE, pas de suivi genré de l'avancement et de la promotion.</p> | <p><b>GS</b></p> <p><b>en coordination avec DPP</b></p> | <p>Etudier les critères permettant d'être promouvables par cadre d'emploi. Les faire évoluer si cela est possible et en fonction des évolutions législatives, et s'assurer que la photographie des promus soit le reflet de celle des promouvables</p> <p>Transmission des listes promouvables/promu(e)s par sexe, par filière et catégorie</p> <p>Clarifier les critères de proposition et d'avancement et les faire connaître</p> <p>Renforcer la sensibilisation des managers sur les règles de l'entretien professionnel afin de prévenir les impacts des absences liées à la parentalité, du temps partiel</p> <p>Prévenir les impacts des temps partiels, des absences liées à la parentalité sur l'avancement</p> <p>Diffuser plus largement et plus régulièrement les procédures d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle</p> <p>Accompagner les mobilités et les reconversions professionnelles.</p> <p>Mettre en avant les exemples positifs de mixité pour inciter les agents à candidater sur des postes perçus comme masculins ou féminins</p> | <p>Dès 2021</p> <p>2022</p> <p>2022</p> <p>2021</p> <p>2022</p> <p>2022</p> <p>2022</p>   | <p>Réalisation de l'étude,</p> <p>Révision des critères, si nécessaire</p> <p>Suivi annuel des indicateurs promus et promouvables</p> <p>Communication des critères</p> <p>Nombre d'ateliers managériaux sur l'entretien professionnel</p> <p>Nombre de managers sensibilisés par genre</p> <p>Nombre d'agents à temps partiel et/ou ayant bénéficié d'un congé familial qui ont bénéficié d'un avancement</p> <p>Communication effective, nombre de diffusions</p> <p>Nombre d'agents accompagnés par genre et par catégorie tout particulièrement dans les métiers et fonctions non mixtes</p> <p>Augmentation de la mixité sur ces métiers</p> |   |  |
|   |  |   | <p><b>ATTEE</b></p> <p><b>Formation/ ATTEE</b></p>  | <p>Analyse par genre des avancements et des promotions de la population ATTEE</p> <p>En cas d'écart, mise en place d'actions préventives : sensibilisation aux métiers dits à spécialité nécessitant une habilitation ou un diplôme (électricité, plomberie...) par le biais des formations qualifiantes, de concours ou VAE.</p> | <p>Dès 2021</p> <p>2<sup>nd</sup> semestre 2021</p>   | <p>Existence de cette analyse</p> <p>Nombre de femmes et d'hommes promus</p> <p>Nombre de temps de sensibilisation et de formation proposés</p> <p>Nombre de participants par sexe avec répartition selon le type de formation suivie</p> |  |

## Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| Objectifs  | Situation actuelle   | Pilote   | Actions à mettre en œuvre   | Délai de réalisation  | Indicateurs  | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs) |
|--|--|--|---|---|--|---|
| <p>Politique Mixité</p> <p>Rééquilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers et les fonctions peu mixtes</p> | <p>Une mixité des métiers et des filières déséquilibrée : Hommes surreprésentés dans la filière technique<br/>Des femmes sur représentées dans la filière médico-sociale et administrative. Seule la filière culturelle est mixte.</p> <p>Peu de proactivité sur la mixité dans les métiers</p> <p>Des rôles et des conditions de travail genrés</p> | <p><b>DPP</b> (cellule pilotage métiers)</p> <p><b>QVT</b></p> <p><b>DMG</b></p> <p><b>DPP/QVT</b></p> | <p>Connaitre le taux de sortie des écoles par sexe dans les métiers recherchés et se fixer des objectifs quantitatifs de progression de mixité par filière, par métiers et par catégorie</p> <p>Veiller à la présence de vestiaires séparés sur tous les lieux de travail qui le requièrent, et l'intégrer dans les nouvelles constructions ou acquisitions de bâtiments (hors EPLE)</p> <p>Rechercher des tenues de travail adaptées aux différentes morphologies (chaussures sécurité petites pointures, pantalons, vestes...)</p> <p>Définition de la pénibilité à affiner pour une meilleure prise en compte dans tous les métiers en particulier dans les autres filières que la filière technique</p> | <p>2022</p> <p>Dès 2021</p> <p>Dès 2021</p> <p>Dès 2021</p> | <p>Taux de progression de mixité annuel et triennal fixé par filière métiers et catégorie</p> <p>Evolution du taux de mixité dans les métiers non mixtes</p> <p>Nombre de sites avec vestiaires séparés par rapport au nombre total de sites</p> <p>Demande effective aux fournisseurs de vêtements adaptés à la morphologie féminine et existence de ces tenues de travail</p> <p>Définition de la pénibilité revue</p> |   |
|  | <p><b>Dans les collèges/lycées</b></p> <p>Surreprésentation des femmes dans les agents d'entretien et des hommes à la maintenance.</p> <p>Plus de mixité dans la restauration</p>  | <p><b>ATTEE</b></p>  | <p>Suivi du taux de responsables d'équipe femmes dans certains métiers (par exemple restauration scolaire et du nettoyage) et mettre en place un rééquilibrage si nécessaire</p> <p>Travailler sur l'ergonomie des postes de travail dans la filière technique tout particulièrement au niveau des agents ATTE &gt; Lister les différents investissements récents en équipements (chariots de nettoyage, équipement de cuisine ...) pour diminuer le port de charges lourdes</p>  | <p>2021</p> <p>Voir avec direction de l'éducation</p>       | <p>Evolution de la part des femmes sur des métiers de chefs d'équipe</p> <p>Existence de cette démarche</p> <p>Liste des investissements et coût moyen</p>   |   |
|  | <p>Peu de candidatures de femmes sur les métiers techniques</p> <p>Pas de politique pro-active de promotion de la mixité</p>   | <p><b>DPP</b></p>  | <p>Mettre en avant les exemples positifs de mixité pour inciter les agents à candidater sur des postes perçus comme masculins ou féminins (Réalisation de reportages sur des réintégrations réussies &gt; hommes dans la filière administrative ou sociale et femmes dans la filière technique de terrain)</p> <p>Augmenter la présence sur les salons/forums avec témoignages d'agents</p> <p>Avoir une démarche proactive auprès des CFA et organismes de formation, acteurs de l'emploi en général</p>   | <p>2022</p> <p>Fin 2021</p> <p>Fin 2021</p>                 | <p>Nombre de supports créés</p> <p>Nombre de salons réalisés avec témoignages</p> <p>Partenariat effectif avec les CFA et Organismes de formations, acteurs de l'emploi dans les métiers ciblés</p>  |   |
|  |  | <p><b>DPP</b></p>  |   |   |  |   |



|   |  |   |  |   |   |  |
|---|--|---|--|---|---|--|
|   | <p>Pas de connaissance de la répartition des apprentis par filière et par type de diplôme préparé (23 femmes dont 30% en GEA, 14 hommes en 2019)</p> | <p><b>DPP</b></p> <p><b>DPP/ATTEE</b></p> <p><b>DPP/DIRCOM</b><br/>interne et externe</p> <p><b>DPP et Formation</b></p> <p><b>DPP</b></p> <p><b>DGA SIT/DES</b></p> <p><b>DGA SIT/DES</b></p> <p><b>SG/Mission</b><br/>observatoire social</p> | <p>S'appuyer sur le développement de la politique apprentissage :<br/>Pour la filière technique, réserver des places d'apprentissage pour les femmes dans les métiers techniques (y compris les catégories C) et pour les hommes dans les métiers du social</p> <p>Pour les collèges et lycées, réserver des places en maintenance et en cuisine essentiellement, en vue d'un recrutement à l'issue de leur formation</p> <p>Réaliser des supports de communication non stéréotypés promouvant la mixité des métiers</p> <p>Créer une possibilité de stage d'immersion pour découvrir un autre métier dans la collectivité style « vis ma vie » ou « je teste un métier » pour un passage sur un métier ou une fonction non mixte</p> <p>Dans la politique d'accueil de stagiaires : avoir une démarche volontariste pour plus de femmes dans les métiers techniques</p> <p>Etudier et communiquer sur la place des femmes dans l'encadrement supérieur au sein de la CdC</p> <p>Organisation de conférences, temps forts, ateliers pratiques pour les encadrants et encadrantes (ex : université des cadres...)</p> <p>Suivi du taux de féminisation des emplois d'encadrement et faire un focus sur les instances décisionnelles</p> | <p>2022</p> <p>2022</p> <p>2021</p> <p>2022</p> <p>2021</p> <p>2021</p> <p>2021</p> <p>Fin 2021</p> <p>2021</p> | <p>Taux de progression du nombre d'apprentis F / H dans les métiers peu mixtes</p> <p>Nombre d'apprentis F/H par métier dans les collèges et lycées</p> <p>Nombre de supports réalisés</p> <p>Evolution de la part d'hommes candidats sur des métiers dits féminins et part de femmes candidates sur des métiers dits masculins</p> <p>Nombre d'agents ayant réalisé un stage d'immersion par genre et par type de métier</p> <p>Nombre de jours par stage d'immersion</p> <p>Répartition des stagiaires accueillis par sexe et par filière</p> <p>Existence de cette étude et communication effective</p> <p>Nombre d'actions de sensibilisation</p> <p>Nombre de participants et participantes par action F/H et par catégorie</p> <p>Evolution de la part des femmes encadrantes au regard des encadrants et de la population des femmes en dissociant 1<sup>er</sup> et 2ème niveau</p> |  |
| <p>Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement</p> <p>Assurer une représentativité mixte dans l'encadrement supérieur</p> |  |   |  |   |   |  |

## Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| Objectifs  | Situation actuelle   | Pilote   | Actions à mettre en œuvre   | Délai de réalisation  | Indicateurs   | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs) |
|--|--|--|---|---|---|---|
| <p>Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes, à tous les moments de la carrière</p> <p>Favoriser les parcours de formation car plus de difficultés pour les femmes pour se positionner tout particulièrement celles en situation de monoparentalité</p> | <p>Un accès plus important pour les femmes à la formation mais les données sont globales et pas croisées par filière. La durée de formation moyenne n'est pas connue.</p> <p>Des données qui peuvent encore être exploitées de façon plus fine concernant le type de formation suivie et regardées sur 3 ans pour avoir une tendance</p> <p>Pas assez de communication au plus près des agents en termes de formation.</p> <p>Pas d'aides pour gardés d'enfants en cas de suivi d'une formation entraînant une absence en dehors des heures habituelles de travail</p> | <p>Direction de la formation</p> <p>En partenariat avec la DPP</p> | <p>Analyse des demandes de formation suite à l'entretien annuel, Visualiser toutes les demandes de formation et analyser les motifs de refus de formation par genre (suppose de prévoir la procédure avec les encadrants)</p> <p>Veiller à un égal accès à la formation des agents en développant les statistiques générées à partir du logiciel de formation (type de formation suivie en dissociant la formation d'intégration)</p> <p>Communiquer au plus près des agents sur les différentes possibilités de formation (intégrer la caravane RH avec la direction de la QVT, communication interne, flyers)</p> | <p>2022</p> <p>2<sup>nd</sup> semestre 2021</p> <p>2021</p> | <p>Existence de l'analyse (subordonnée au logiciel)</p> <p>Mise en place des indicateurs de suivi F/H et par catégorie</p> <p>Existence des statistiques générées type de communication auprès des agents</p> |   |
| <p>Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe stratégique du plan de formation</p>   |  |  | <p>Définir des conditions de formation (horaires, durée, distance) compatibles avec les obligations familiales ou personnelles.</p>   | <p>En cours</p>   | <p>Nombre de formations compatibles</p>   |   |
|  |  |  | <p>Renforcer les formations en e-learning pour favoriser la conciliation vie privée / vie professionnelle</p>   | <p>En cours</p>   | <p>Augmentation du nombre de formations en e-learning et participants par genre</p>   |   |
|  |  |  | <p>Développer des formations spécifiques permettant à des femmes d'occuper des métiers techniques en particulier au niveau des agents des routes (conduite d'engins, travaux forestiers et mécanique auto) et des métiers de la maintenance dans les collèges/lycées</p>  | <p>2022</p>   | <p>Nombre de formations proposées</p> <p>Nombre de participantes aux formations</p>   |   |
|  |  |  | <p>Mettre en place une formation en intra à l'égalité FH pour l'ensemble des services pour agir sur les mentalités et faire en sorte que cette culture de l'égalité FH soit partagée par toutes et tous.</p>  | <p>A partir de 2022</p>                                     | <p>Nombre de formations et d'agents formés par catégorie et filière</p>   |   |
|  |  |  | <p>Réfléchir à la mise en place d'un dispositif de formation après un congé maternité et/ou parental, voir « un système d'alerte au retour du congé maternité »</p> <p>Et proposer un panel de formations suite à un congé longue durée lié à la parentalité afin d'accompagner et de faciliter la reprise de l'activité (subordonné au logiciel)</p>   | <p>2022</p> <p>2022</p>                                     | <p>Existence du dispositif et du système d'alerte</p> <p>Nombre de demandes H/F de formation liées à un retour de congé longue durée lié à la parentalité</p>   |   |
|  |  |  | <p>Intégrer l'égalité professionnelle FH dans le parcours de formation des encadrants</p>   | <p>2022</p>   | <p>Existence de cette thématique dans la formation management</p> <p>Nombre d'agents et agentes formés par catégorie</p>  |   |

Politique formation

## Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

| Objectifs   | Situation actuelle   | Pilote  | Actions à mettre en œuvre  | Délai de réalisation  | Indicateurs   | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs) |
|---|--|---|--|---|---|---|
| <b>Politique communication/sensibilisation</b><br><br>Sensibiliser l'ensemble des agents<br>Rendre visible la démarche égalité<br>Favoriser la diffusion de l'information et l'actualité sur la thématique de l'égalité | Pas de réelle diffusion de cette culture égalité en interne<br><br>Pas de temps de sensibilisation sur l'égalité FH<br><br>Organisation annuelle d'un temps fort lors du 8 mars, par la DGA SIT, qui pourrait porter sur l'égalité professionnelle<br><br>Pas de posture claire adoptée sur l'écriture à retenir : inclusive ou féminisation des mots, des noms de métiers | DGA RH/Comm interne/DSinnov<br><br>DGA RH/Comm interne/DSinnov<br><br>DGA RH/Comm interne/DSinnov<br><br>DGA SIT/DGA RH<br><br>DGA SIT/DSinnov/Comm interne<br><br>DGA SIT/DGA RH | Revisiter les différents supports de communication (chartes, règlements, plaquettes, livret d'accueil, visuels, photos, vidéos) et adopter la féminisation des noms de métiers, titres et fonctions<br><br>Mettre en place un plan de communication annuel relatif à l'égalité professionnelle F/H<br><br>Rédiger une synthèse de présentation de la démarche égalité ou d'un ou des articles sur le sujet<br><br>Présentation de la démarche et du plan d'action / temps de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité, les engagements de la collectivité, leur pouvoir d'action au comité de direction générale<br><br>Mise en place d'un espace ressources interne « égalité » avec une veille et un suivi de l'actualité sur le sujet<br><br>Nomination de référents égalité (modalités à étudier)<br><br>Constitution d'un réseau de référents (animation à étudier)<br><br>Mise en place d'une formation égalité pour ce réseau de référents | Dès 2021<br><br>Dès 2021<br><br>Dès 2021<br><br>Dès 2021<br><br>En cours (en ligne sur l'intranet)<br><br>Début 2021<br>Fin 2021<br>Fin 2021 - Début 2022 | Nombre de supports revisités<br><br>Existence du plan de communication<br><br>Synthèse existante<br>Nombre d'articles sur l'égalité<br><br>Présentation effective de la démarche<br><br>Existence de cet espace ressources<br><br>Nombre de référents égalité par genre, catégorie et filière<br><br>Existence de ce réseau<br><br>Nombre de référents formés |   |

## Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

| Objectifs  | Situation actuelle  | Pilote                        | Actions à mettre en œuvre   | Délai de réalisation  | Indicateurs  | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs) |
|--|---|-------------------------------|---|---|--|---|
| Lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes                                 | Dispositif spécifique de signalement sur les violences sexistes en place mais pas encore de communication réalisée          | QVT                           | <p>Information auprès des agents et agentes de l'existence de ce dispositif de signalement sur les violences sexistes et sexuelles</p> <p>Mise en place de temps de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles : (Conférence en présentiel, format mini conférence filmée diffusable sur l'intranet, module e-learning, café égalité avec intervention d'expert du sujet...)</p> <p>Incitation des encadrants et encadrantes à aborder ces questions au sein de leur équipe</p> <p>Formation des référents sur la lutte contre les VSS à mettre en place</p> | <p>Dès 2021</p> <p>Dès 2021</p> <p>Dès 2021</p> <p>Dès 2021</p>                                 | <p>Communication effective</p> <p>Bilan de l'utilisation du dispositif (nombre de saisines)</p> <p>Nombre et type de sensibilisations mises en place</p> <p>Nombre de personnes par genre, par catégorie et par filière sensibilisées</p> <p>Nombre de référents formés et durée moyenne de la formation</p> |   |
| Se former à l'égalité F/H pour mieux comprendre comment agir et pour lutter contre les stéréotypes | Pas de formation mises en place sur l'égalité professionnelle FH ni sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles | Direction formation/ ATTEE    | <p>Mettre en place une formation à l'égalité FH pour l'ensemble des services pour agir sur les mentalités et faire en sorte que cette culture de l'égalité FH soit partagée par toutes et tous.</p> <p>Mise en place de formation égalité FH auprès des ATTEE avec un axe important sur la lutte contre les stéréotypes, les propos et les agissements sexistes</p>   | <p>Dès 2021 et à étaler sur la durée du plan compte tenu du nombre d'agents</p> <p>Dès 2021</p> | <p>Nombre d'agents formés par genre, catégorie et filière</p> <p>Nombre d'encadrants et encadrantes formés par filière</p> <p>Nombre de formations et nombre d'agents ATTEE formés</p>   |   |
| Développer le dialogue social sur l'égalité  | Peu ou pas de dialogue social sur l'égalité professionnelle FH  | DGA RH/SG/Direction formation | <p>Mise en place de formations à l'égalité professionnelle FH à destination des partenaires sociaux</p>   | Dès 2021  | <p>Nombre de formations mises en place et nombre de partenaires sociaux formés</p>   |   |

### Domaine 3 : Favoriser l'articulation vie privée/vie professionnelle

#### Politique amélioration articulation des temps

| Objectifs   | Situation actuelle  | Pilote                                    | Actions à mettre en œuvre   | Délai de réalisation | Indicateurs  | Suivi : en cours / réalisé / reporté (motifs) |
|---|---|---|---|----------------------|--|---|
| Permettre à chaque agente de mieux articuler sa vie privée et sa vie professionnelle, en particulier quand il est parent. | Un taux d'utilisation du congé paternité qui n'est pas pris dans sa totalité.<br><br>Une politique d'organisation du temps de travail qui favorise l'articulation vie privée/vie professionnelle avec le choix pour les agents entre plusieurs formules de temps de travail | Direction gestion statutaire              | Systematiser un entretien encadrant / agent au retour de congés familiaux en s'appuyant sur un outil type grille d'entretien pour balayer l'ensemble des points à aborder | Dès 2021             | Formalisation des entretiens avec grille type<br><br>Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un entretien de retour / type de congé |   |
|   |   | Direction gestion statutaire/Comm interne | Informar les agentes et les agents en matière de parentalité, y compris sur les effets des congés familiaux et du temps partiel sur la retraite                           | Dès 2021             | Edition et diffusion du guide de la parentalité  |   |
|   |   | Direction gestion statutaire              | Renforcer la présence des hommes au sein du foyer après une naissance : atteindre 100% d'utilisation des congés paternité   | Dès 2021             | Taux d'utilisation à 100 %   |   |
|   |   | DPP/Direction gestion statutaire/QVT      | Analyser les données générées du télétravail  | Dès 2021             | Nombre de télétravailleurs femmes / hommes par catégorie et par filière  |   |
|   |   | DPP/Direction gestion statutaire/QVT/DES  | Développer et adapter le télétravail à la situation de la CdC   | Dès 2021             | Nombre d'agents télétravailleurs / nombre total d'agents   |   |
|   |   | DGA RH/DGA SIT                            | Mettre en place une charte de la déconnexion  | Dès 2021             | Réalisation et diffusion de la charte  |   |
|   |   | DGA RH/SG/Direction gestion statutaire    | Mettre en place une charte des temps, avec notamment un cadrage des horaires de réunions  | Dès 2021             | Réalisation et diffusion de la charte  |   |
|   |   | QVT                                       | Mise à l'étude de modes de garde permettant de couvrir des besoins de garde d'enfants, de services de conciergerie  | Dès 2021             | Etude de faisabilité   |   |

| Axes                        | Compétences /Direction                              | 2021   | 2022   | 2023   |
|-----------------------------|---|--|--|--|
| <b>COLLECTER / ANALYSER</b> | <i>Politique jeunesse</i>                           | Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions (bourses,...)   | Reconduction<br>Alimentation des consultations   | Reconduction   |
|                             | <i>Politique sportive</i>                           | Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions   | Reconduction<br>Alimentation des consultations   | Reconduction   |
|                             |   | Approfondissement de l'analyse par le prisme du genre du budget dédié au sport   | Suivi si nécessaire  | Suivi si nécessaire  |
|                             | <i>Vie associative et développement territorial</i> | Préparation de l'informatisation de la collecte et l'analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions (bourses,...) dans le cadre du portail des aides         | Informatisation de la collecte des données via le portail des aides                                    | Informatisation de la collecte des données via le portail des aides  |
|                             |   | Collecte et analyse des données sur les bénéficiaires finaux des subventions dans le champ de l'entrepreneuriat via « <i>Corsica Statistica</i> » l'observatoire statistique de l'ADEC | Reconduction<br>Alimentation des consultations   | Reconduction   |
|                             |   | Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions (bourses, aides à la création)  | Reconduction<br>Alimentation des consultations   | Reconduction   |
|                             | <i>Coordination du plan d'action EFH</i>            | Coordination et appui à l'analyse des données collectées   | Appui à l'analyse<br>Elaboration du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes | Extension à d'autres directions /<br>politiques<br>Elaboration du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes |

| Axes                                   | Compétences /Direction           | 2021  | 2022  | 2023   |
|--|----------------------------------|---|---|--|
| <b>CONSULTER / CO-ELABORER</b>         | <i>Politique jeunesse</i>        | Organisation d'ateliers avec les jeunes dans le cadre des assises de la jeunesse                      | Ateliers de consultations des jeunes<br>Consultation des acteurs de la jeunesse | Elaboration de nouvelles politiques ou dispositifs prenant en compte l'égalité |
|  |                                  | Engager la réflexion avec les partenaires de l'éducation nationale pour les actions éducatives        | Mise en œuvre d'actions   | Mise en œuvre d'action   |
|  | <i>Politique sportive</i>        | Enquête auprès des filles et des femmes sur leurs attentes et besoins en matière de pratique sportive | Rencontres des acteurs et actrices du monde sportif                             | Elaboration de nouvelles politiques ou dispositifs prenant en compte l'égalité |
|  | <i>Culture – Patrimoine</i>      | Travail sur l'intégration de l'égalité FH dans la charte de l'éducation artistique                    | Travail sur l'intégration de l'égalité FH dans la charte des festivals          | Concrétisation - Identification d'actions                                      |
| <i>Coordination du plan égalité FH</i> | Suivi et appui des consultations | Suivi et appui des consultations  | Enrichissement du plan d'action et préparation plan d'action 2023/2026          |  |

| Axes                    | Compétences /Direction   | 2021   | 2022   | 2023  |
|-------------------------|--|--|--|---|
| <b>AGIR ET SOUTENIR</b> | <i>Politique jeunesse</i>  | Déploiement de l'action « les filles, osez les sciences ! »  | Reconduction /amélioration   | Reconduction /amélioration  |
|                         |  | Développement de l'éducation à la vie affective et sexuelle  | Reconduction /amélioration   | Reconduction /amélioration  |
|                         |  | Action sur la lutte contre la précarité menstruelle  |  |   |
|                         | <i>Politique sportive</i>  | Bonification des subventions au regard de la prise en compte de l'égalité FH   | Faire un suivi du taux de recours  | Amélioration/ approfondissement du dispositif de bonification                         |
|                         |  | Dispositif de formation à l'entraînement sportif en langue Corse à l'attention des jeunes filles   |  |   |
|                         |  | Elaboration d'une stratégie de valorisation de la pratique sportive féminine   | Déploiement de la stratégie de valorisation de la pratique sportive féminine           | Déploiement et bilan de la stratégie de valorisation de la pratique sportive féminine |
|                         | <i>Vie associative et développement territorial</i>              | Expérimentation de la mise en place de l'approche intégrée de l'égalité FH dans le cadre des activités du Tiers lieu de Sainte Lucie de Tallano  | Suivi de la mise en œuvre de la feuille de route                                       | Suivi de la mise en œuvre de la feuille de route                                      |
|                         |  | Mise en place d'un groupe de travail sur le développement territorialisé de l'entrepreneuriat féminin  | Développement de partenariats autour de l'entrepreneuriat féminin                      | Mise en place d'un dispositif de soutien à l'entrepreneuriat des femmes               |
|                         | <i>Culture - Patrimoine</i>                                      | Groupe de travail entre les services Patrimoine et action éducative pour améliorer la parité dans l'appel à projet AAP : « E so vite facenu a nostra storia – leurs vies font notre histoire » | Mise en place d'actions avec les festivals, les théâtres, les établissements publics ? |   |
|                         |  | Mise en place du réseau des référents égalité FH au sein de la collectivité  | Animation du réseau de référents   | Animation du réseau de référents  |
|                         | <i>Coordination du plan d'action EFH</i>                         | Suivi des actions et développement des partenariats sur l'égalité FH   | Suivi des actions et développement des partenariats                                    | Suivi des actions et développement des partenariats                                   |
|                         |  | Ega-conditionnalité et Commande publique   |  |   |
|                         | Impulsion et coordination de la formation et de la communication | Impulsion et coordination de la formation et de la communication   | Impulsion et coordination de la formation et de la communication                       |   |



# Plan d'action égalité femme-homme dans les politiques publiques 2021-2023 de la Collectivité de Corse

---

## Fiches action

### Axe 1. Collecter / Analyser

**NOM DE L'ACTION : Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions (bourses,...) dans le champ de la jeunesse**

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| Eléments repérés dans le diagnostic            | Pas ou peu de données sexuées sur les dispositifs de la collectivité en direction de la jeunesse ou sur les activités des acteurs jeunesse   |  | Axe du plan d'action<br><input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input type="checkbox"/> Agir et soutenir |  |
|  | <b>Recueillir des données sexuées pour évaluer la participation des jeunes filles et jeunes hommes bénéficiaires des dispositifs de la DA jeunesse</b>   |  | <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle<br><input type="checkbox"/> Action en cours   |  |
| Objectif(s) de l'action                        | <b>Action</b>  |  |   |  |
| Contenu / déroulement proposé                  | Informatisation de la collecte des données en 2022 (à partir du dossier unique de demande de subvention du service associations 2021 et des comptes rendu d'actions)<br><br>Collecte et analyse des données sur certains dispositifs en 2022 à partir des comptes rendus d'actions (préciser lesquels notamment : Ghjovani in mossa, Demu una manu, CEL) |  | Pilotage : service jeunesse<br><br>Partenaires : Réseau acteurs jeunesse, porteurs de projets<br><br>Budget : sans incidence financière   |  |
|  | Collecte et analyse des données sur Prima strada en 2021   |  | Dernier trimestre<br>2021/ 2022   |  |
| résultats quantitatifs et qualitatifs attendus | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assurer un traitement équitable dans l'obtention des subventions pour les garçons et les filles</li> </ul>  |  |   |  |
| Indicateurs de suivi                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de garçons et de filles bénéficiaires des actions subventionnées</li> <li>▪ Nombre de garçons et de filles bénéficiaires des bourses Ghjovani in mossa</li> <li>▪ Nombre de garçons et de filles bénéficiaires des aides au permis Prima strada</li> </ul>   |  |   |  |

**NOM DE L'ACTION : Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions dans le champ du sport**

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Des données sexuées ont pu être collectées via les ligues et comités en 2020. Idem pour les données sur les bourses.</p>  | <p><b>Axe du plan d'action</b><br/> <input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br/> <input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br/> <input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |   |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p><b>Collecter et analyser les données par sexe sur les adhérents et les licenciés des clubs de sport financés par la collectivité</b></p>  |   |   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demander un retour des données par sexe aux ligues et aux comités pour l'année 2020</li> <li>- La collecte de données se fera via un questionnaire type à envoyer à l'ensemble des ligues et comités régionaux, si cela s'avère insuffisant en termes de retour, une personne ira à la rencontre des acteurs</li> <li>- Mise en place d'une base de données intégrant le genre dans le tableau synthétique annuel des subventions</li> </ul> | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction adjointe des sports<br/> Partenaires : ligues régionales<br/> Budget : sans incidence financière</p>   | <p><b>Calendrier</b></p> <p>A compter du début d'année 2021</p> |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assurer une vigilance dans le traitement égalitaire des aides</li> <li>▪ Disposer de données chiffrées annualisées liées au genre sur la pratique sportive</li> <li>▪ Analyser ces données afin de réajuster les politiques publiques si besoin</li> </ul>  |   |   |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux de réponse et de collecte 90%</li> </ul>   |   |   |

**NOM DE L'ACTION : Approfondissement de l'analyse par le prisme du genre du budget dédié au sport (dépenses et investissement)**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p><b>Eléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Disposant d'information sur les bourses versées aux sportives de haut niveau et sur les subventions perçues par les clubs, les ligues et la répartition sexuée des licenciés, il a été possible dans le cadre du diagnostic d'analyser ces données. On observe que <b>les sports à dominante féminine perçoivent moins de subventions</b> au regard des moyens perçus par les sports à dominante masculine. Il est donc pertinent d'aller plus avant dans l'analyse des causes de ces écarts qui peuvent être en partie justifiés par les conditions de la pratique, les équipements et déplacements nécessaires, ... Elle doit être affinée par dispositif de subvention et aussi appliqué aux investissements.</p> <p>Cette analyse s'inscrit dans la logique de la <b>budgetisation sensible au genre que l'exécutif souhaite développer et permet aussi de répondre aux obligations des collectivités telles que définies dans la loi du 4 août 2014.</b></p> |  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Affiner l'analyse des subventions sportives au prisme du genre</li> <li>- Identifier d'éventuels axes d'amélioration pour favoriser une répartition équitable des subventions</li> </ul>  | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |  |  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de l'analyse financière par dispositif de subvention (croisement montant subvention / nombre par sexe de licenciés par sport) et contextuelle (conditions de la pratique, équipements et déplacements nécessaires, ...) permettant d'identifier d'éventuels écarts de traitement et suggestion d'amélioration.</li> <li>- Cette démarche sera aussi à appliquer aux investissements.</li> </ul> <p>Pour que la direction puisse en interne conduire cette démarche, un ou des chargés de mission devront être formés à la BSG (Voir programme de formation). L'équipe disposera aussi de l'appui de la chargée de mission égalité.</p>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction adjointe au sport</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>septembre 2021 sur les subventions 2020 / 2021 et annuellement</p> |  |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La collectivité dispose d'une information consolidée et argumentée sur la répartition des subventions</li> <li>■ La collectivité ajuste si nécessaire certains dispositifs ou subventions pour garantir l'égalité femmes hommes</li> </ul>  |  |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de chargés de mission formés à la BSG à la direction des sports : au moins 1</li> <li>■ Part des dispositifs de subvention analysés : objectif 90 %</li> </ul>   |  |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Préparation de l'informatisation de la collecte et l'analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions (bourses,...) dans le cadre du portail des aides**

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <b>Eléments repérés dans le diagnostic</b>            | Le diagnostic a montré que peu de directions collectaient des données sexuées sur les bénéficiaires des actions. Quand les données existent, elles sont peu analysées. Un portail des aides doit être mis en place et sera piloté par la direction des solidarités territoriales et le service « relation avec les associations » qui est responsable du dispositif d'aides « entrée commune ».  |   | Axe du plan d'action<br><input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input type="checkbox"/> Agir et soutenir |
| <b>Objectif(s) de l'action</b>                        | <b>Organiser la collecte et l'analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions de la collectivité</b>  |   | <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle<br><input type="checkbox"/> Action en cours   |
| <b>Contenu / déroulement proposé</b>                  | <p align="center"><b>Action</b></p> <p><u>2021 : janvier/mars:</u><br/>         Identification des données / Détermination de l'intégration des données à récolter dans les process et de leur analyse / Contact avec DSIT pour intégration au cahier des charges du portail des aides / Prospection auprès d'associations pour construire un petit groupe test<br/> <u>2021 : avril :</u><br/>         Echanges avec les associations du groupe test sur la mise en place de ce recueil de données / Formalisation définitive des éléments à intégrer au cahier des charges du portail des aides DSIT / Construction des supports d'information nécessaires aux associations pour collecter les données / Construction d'une formation d'accompagnement pour les associations afin de réaliser leur récolte de données : formation aux outils<br/> <u>2021 : mai/juin :</u><br/>         - Mise en test des supports d'information, de récolte de données avec les associations du groupe test /<br/>         - Analyse et adaptations des supports, outils,...<br/> <u>2021 : à partir de juillet :</u><br/>         Information généralisée et générale sur la démarche auprès des associations<br/> <u>2021 : à partir de septembre :</u><br/>         Information et formation des associations : mode d'emploi, webinaires<br/>         2022 : démarrage récolte données (gouvernance de l'association, les adhérents, ...)<br/>         2023 : extension de la récolte à la répartition des activités</p> | <b>Moyens</b><br><br>Pilotage : Direction des Solidarités Territoriales<br>Partenaires : un groupe test d'associations, DSIT, DGA Innovation, Perfégal<br>Budget : 0,25 ETP / pas de coût direct au moins dans l'immédiat | <b>Calendrier</b><br><br>Dès début 2021   |
| <b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Automatisation de la production de données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions versées par la collectivité</li> <li>▪ Adhésion des associations à la démarche</li> <li>▪ Production d'une analyse partagée des données sexuées</li> </ul>  |   |   |
| <b>Indicateurs de suivi</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place de réunions de travail sur le sujet (au moins 4 en 2021)</li> <li>▪ Niveau d'élaboration des supports et outils de la collecte</li> <li>▪ Part des associations formées (à définir)</li> </ul>  |   |   |

## NOM DE L'ACTION : Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions et autres aides dans le champ de l'entrepreneuriat

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Eléments repérés dans le diagnostic</b>            | Absence de données chiffrées par genre sur les bénéficiaires des subventions et aides publiques sur l'entrepreneuriat.  | Axe du plan d'action<br><input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input type="checkbox"/> Agir et soutenir  |
| <b>Objectif(s) de l'action</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesurer, évaluer, comparer au regard du nombre de bénéficiaires de subventions, l'entrepreneuriat par genre en Corse et sur les territoires, par type d'activité.</li> <li>- L'action dans le temps mesurera à la fois l'évolution de l'entrepreneuriat et la captation des aides par genre.</li> </ul>  | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Action nouvelle</b><br><input type="checkbox"/> <b>Action en cours</b>  |
| <b>Contenu / déroulement proposé</b>                  | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Note de sensibilisation et activités de sensibilisation à destination des parties prenantes</li> <li>2. Préfiguration d'un fichier de reporting qui permettra notamment de bénéficier des éléments suivants :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genre du bénéficiaire</li> <li>▪ Age</li> <li>▪ Niveau de diplôme</li> <li>▪ Date de création de l'entreprise</li> <li>▪ Type d'entreprise aidée (micro-entreprise, SARL, ...)</li> <li>▪ Montant du capital</li> <li>▪ Domaine d'activité</li> <li>▪ Lieu où s'exerce l'activité</li> <li>▪ Taille de l'entreprise</li> <li>▪ Types de subventions/ aides perçues</li> <li>▪ Montant</li> </ul> </li> <li>3. Communication des données trimestriellement à Corsica Statistica</li> <li>4. Note biannuelle détaillée à partir des indicateurs de suivi à usage interne + infographie pour diffusion grand public</li> </ol> | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : ADEC – Corsica statistica<br/>         Partenaires : CdC, agences et offices, DIRECCTE, OF, BPI...<br/>         Budget : 9 jours par an pour 1 ETP de Corsica Statistica / pas d'autre incidence budgétaire</p> <p style="text-align: center;"><b>Calendrier</b></p> <p>Reporting dès 2<sup>nd</sup> semestre de 2021</p> |
| <b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meilleure appréciation de l'accessibilité aux aides selon le genre</li> <li>▪ Données qualifiées et à jour sur les aides perçues par genre</li> </ul>  |  |
| <b>Indicateurs de suivi</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de reporting et de publications : objectif de 3 reporting et 2 publications par an</li> <li>▪ Part des entreprises portées par les femmes parmi les entreprises soutenues (objectif qui sera défini après l'année 1 de reporting)</li> <li>▪ Part des entreprises créées par des femmes aidées (objectif qui sera défini après l'année 1 de reporting)</li> </ul>   |  |

**NOM DE L'ACTION : Collecte et analyse des données sexuées sur les bénéficiaires finaux des subventions (bourses, aides à la création) dans le champ de la culture**

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Absence de données concernant l'accès aux subventions Culture en fonction du sexe</li> <li>▪ Extraction simple à partir du logiciel e-subvention du nombre de bourses attribuées en fonction du sexe : bourses d'enseignement artistique, bourses d'écriture (livre, cinéma), bourses de création plastique</li> <li>▪ Nombre limité de compagnies de spectacle : comptage relativement simple des dossiers et des montants attribués en fonction du sexe du porteur de projet</li> </ul>  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser</li> <li><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</li> <li><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</li> </ul> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p><b>Repérer d'éventuelles disparités liées au sexe dans la répartition des aides culture</b></p>  |  |   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construction de tableaux répertoriant à partir de 2018 le nombre et le montant des bourses attribuées en fonction du sexe</li> <li>▪ Adaptation des tableaux arbitrage répertoriant le nombre et le montant des aides au projet de création de spectacle et au fonctionnement des compagnies attribuées en fonction du sexe à partir de 2021</li> </ul>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction de la culture</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p><b>Fin 2021</b></p>   |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégrer dans e-subvention des éléments d'information concernant l'égalité femme-homme (sexe F/M des instances dirigeantes et des équipes, intégration d'un volet égalité F/H dans le projet etc...)</li> <li>▪ Adaptation éventuelle des dispositifs d'aide concernés en y intégrant l'objectif égalité femme-homme</li> <li>▪ Création de bonus le cas échéant ou de critères propres à l'égalité femme-homme</li> <li>▪ Production de statistiques propres à nourrir les débats avec les acteurs et actrices culturels</li> </ul> |  |   |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % des bourses attribuées à des femmes</li> <li>▪ % des subventions accordées à des compagnies ayant une directrice artistique</li> </ul>   |  |   |

**NOM DE L'ACTION : Coordination et appui à l'analyse des données collectées**

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Dans le cadre du diagnostic réalisé, il apparaît que la question de l'égalité femmes-hommes est plutôt impensée jusqu'à présent dans les actions ou politiques publiques conduites par la Collectivité de Corse. Aussi il apparaît nécessaire, en premier lieu, de mobiliser les outils méthodologiques pour mettre en place une approche intégrée, notamment en ce qui concerne la production, la collecte et l'analyse de données sexuées permettant de compléter le diagnostic avec les partenaires concernés.</p> <p>La collecte et l'analyse de ces données permettront d'enrichir et compléter non seulement le Plan d'action, mais également le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (art. 61 de la loi du 4 août 2014).</p> |  |   | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Conforter, améliorer ou corriger les actions mises en œuvre</b></li> <li>▪ <b>Systematiser l'approche intégrée du genre en interne et auprès des partenaires, dès la phase d'élaboration d'un projet d'action</b></li> </ul>   |  |   | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Financement de temps de formation à la collecte et à l'analyse des données à destination des directions/services concerné(s) par la mise en œuvre du Plan.</li> <li>▪ Intégrer les données collectées dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, qui présente notamment le bilan des actions conduites en la matière et les orientations de nature à améliorer cette situation. Ce rapport doit être présenté devant l'Assemblée de Corse, préalablement aux débats sur le projet de budget, conformément à l'article 61 de la loi du 4 août 2014.</li> </ul>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction de la stratégie et de l'innovation / Direction adjointe service aux citoyens</p> <p>Budget : inclus dans le budget de la fiche « Impulsion et coordination de la formation et de la communication »</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>Fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021</p> |  |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Augmentation de la prise en compte de l'approche intégrée du genre par les directions et services concernés</li> <li>▪ Sensibilisation à une plus grande échelle et diffusion d'une culture de l'égalité au sein de la Collectivité et auprès des partenaires</li> </ul>  |  |   |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de temps de formation organisés : au moins 1 en 2021</li> <li>▪ Part des directions concernées ayant participées</li> <li>▪ Taux de participation par sexe</li> </ul>  |  |   |  |



# Plan d'action égalité femme-homme dans les politiques publiques 2021-2023 de la Collectivité de Corse

---

## Fiches action

Axe 2. Consulter/Co-élaborer

**NOM DE L'ACTION : Organisation de rencontres et de consultation des jeunes sur l'égalité femme-homme**

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Pour l'heure la question de l'égalité femmes hommes n'a pas donné lieu à consultation auprès des jeunes et des acteurs jeunesse. Il nous a été signalé que ce thème n'a pas été « naturellement » posé par les jeunes dont les jeunes femmes et que le cabinet qui accompagne la démarche n'a pas eu de consigne en ce sens non plus. Pourtant, les données statistiques collectées et l'enquête pointent des disparités dans le vécu des jeunes femmes et hommes qu'il serait pertinent de prendre en compte.</p>   |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consulter les jeunes femmes et les jeunes hommes sur leur perception, vécu et attentes en matière d'égalité femmes hommes</li> <li>▪ Identifier des actions et initiatives à développer.</li> </ul>  |  | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le service information jeunesse lancera, dès le premier trimestre 2021, une enquête égalité F/H auprès des jeunes (enquête prévue initialement en fin d'année 2020). Dans ce cadre, un benchmark sur ce sujet a déjà été réalisé par la statisticienne à partir des enquêtes réalisées par d'autres collectivités.</li> <li>▪ Les résultats de cette enquête permettront d'organiser et d'alimenter l'organisation d'ateliers avec les jeunes dans le cadre des assises de la jeunesse sur le thème de l'égalité femmes hommes.</li> <li>▪ L'enquête et les échanges pourraient permettre d'identifier de nouveaux dispositifs à mettre en place</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction adjointe à la jeunesse</p> <p>Partenaires : acteurs jeunesse associatifs et institutionnels/jeunes de l'Assemblea di a ghjuventù et Parolla di a ghjuventù + direction adjointe service aux citoyens</p> <p>Budget : Marché de prestation de service 90 000€/an</p> | <p style="text-align: center;"><b>Calendrier</b></p> <p>Annuel car s'inscrit dans le processus du dialogue structuré</p>   |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Production de connaissance sur la perception et le vécu des jeunes femmes et hommes sur l'égalité FH</li> <li>▪ Organisation d'échanges entre les jeunes sur l'égalité femmes hommes à partir de l'enquête et la collecte de données sur la Corse</li> <li>▪ Sensibilisation à l'égalité femmes hommes des jeunes participant.es</li> <li>▪ Emergence de projet ou d'initiatives portés par les jeunes ou/et la collectivité</li> </ul>  |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation et analyse d'une enquête en direction des jeunes femmes et hommes</li> <li>▪ Nombre de réunions de préparation pour préparer la consultation des jeunes sur l'égalité femmes hommes : au moins 3 en 2021</li> <li>▪ Part des garçons chez les jeunes participants aux échanges : objectif au moins 40%</li> </ul>  |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Engagement d'une réflexion avec la communauté éducative sur la promotion de l'égalité entre filles et garçons (femmes et hommes) auprès des jeunes**

|   |   |  |  |   |
|---|---|--|--|---|
| <b>Éléments repérés dans le diagnostic</b>            | <p>Le service des actions éducatives au sein de la Direction adjointe accompagnement éducatif et vie étudiante est un nouveau service créé post fusion des trois collectivités. Il a pour mission de proposer et de développer une véritable offre de services éducatifs, en partenariat avec l'ensemble des opérateurs territoriaux, en faveur des élèves inscrits dans les établissements d'enseignement insulaires, depuis l'École primaire jusqu'à l'Université. Dans un souci notamment de lutte contre les inégalités sociales et territoriales, l'objectif de cette offre sera de contribuer d'une part à la construction de leur citoyenneté, à la consolidation d'un parcours scolaire et d'étude, au renforcement de leur formation, mais également de leur permettre d'acquérir plus d'atouts pour leur future insertion professionnelle. La réussite scolaire et professionnelle pour tous implique que des valeurs humanistes d'égalité et de respect entre les filles et les garçons (les femmes et les hommes) puissent être transmises et comprises dès le plus jeune âge. Les établissements scolaires et d'enseignements supérieurs constituent des lieux privilégiés pour promouvoir ces valeurs citoyennes.</p> |  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <input type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input type="checkbox"/> Agir et soutenir |
| <b>Objectif(s) de l'action</b>                        | <p>Réfléchir avec l'ensemble la communauté éducative insulaire sur la mise en place ou le développement d'actions éducatives permettant d'aborder les questions de l'égalités entre les filles et les garçons (les femmes et les hommes) auprès des jeunes.</p>   | <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle<br><input type="checkbox"/> Action en cours  |  |   |
| <b>Contenu / déroulement proposé</b>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre contact avec les parties prenantes pour répertorier les éventuelles actions éducatives mises en place sur cette thématique. Ce diagnostic servira de base au développement des actions entreprises ou à la co-construction d'opérations nouvelles en faveur des jeunes durant le temps scolaire ou hors temps scolaire.</li> <li>- Dans un second temps, Accompagner et soutenir les porteurs de projets.</li> </ul>  | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction de l'éducation, de l'enseignement et de la recherche – Direction adjointe accompagnement éducatif et vie étudiante – Service des actions éducatives</p> <p>Partenaires : Education nationale, Canope, Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF Ajaccio), associations...</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>Disposer d'un répertoire des actions en cours sur l'égalité FH en 2022</p> |   |
| <b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification de référents égalité et de personnes ressources sur l'égalité FH</li> <li>- Elaboration d'un répertoire des actions déjà réalisés</li> <li>- Emergence de nouvelles actions</li> </ul>  |  |  |   |
| <b>Indicateurs de suivi</b>                           | <p>Nombre de personnes référentes et ressources sur l'égalité FH identifiées et rencontrées / au moins 3 personnes en 2021</p>  |  |  |   |

**NOM DE L'ACTION : Organisation d'une enquête sur les besoins et les attentes des femmes et des filles dans le cadre de la pratique du sport**

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>Eléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>La comparaison des données collectées pour la Corse et au niveau national montre que <b>les femmes représenteraient en Corse 32.72% des licenciées pour 37,5% au niveau national, soit 5 points de moins.</b> On constate aussi en Corse <b>une plus forte ségrégation dans la pratique sportive.</b> Ainsi les pratiques que sont <b>l'équitation, la gymnastique et le sport pour tous</b> sont encore plus féminisées en Corse qu'au niveau national.</p>   |   | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les aspirations et les attentes des filles et des femmes quant à la pratique sportive</li> <li>- Identifier les freins à la pratique sportive féminine et leur participation à la vie sportive locale</li> <li>- Identifier les leviers</li> <li>- Mobiliser le monde du sport en Corse sur cette question</li> <li>- Alimenter les politiques sportives de la collectivité de Corse</li> </ul>  |   | <p><input type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recherche documentaire</li> <li>▪ Conception du cadre méthodologique et technique de l'enquête : hypothèses, questionnement, échantillon, support de traitement, mode de diffusion, ...</li> <li>▪ Elaboration de l'enquête</li> <li>▪ Diffusion de l'enquête</li> <li>▪ Traitement et analyse / Diffusion de l'enquête lors des rencontres organisées sur l'égalité FH dans le sport</li> <li>▪ Diffusion auprès de l'ensemble des acteurs et actrices du monde du sport en Corse</li> </ul> | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction adjointe aux Sports et des politiques sportives</p> <p>Coordination : Mission du développement de la pratique sportive</p> <p>Budget : A réaliser en interne</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>4ème trimestre 2021/ 3ème trimestre 2022</p>   |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identification des attentes et des freins à la pratique sportive des femmes et des filles en Corse</li> <li>▪ Publication des résultats de l'étude et diffusion auprès des responsables, des professionnels, des bénévoles du monde du sport</li> </ul>  |   |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cadrage scientifique de l'enquête (voir avec la statisticienne de la direction Jeunesse)</li> <li>▪ Nombre de femmes et de filles interrogées (à définir pour un échantillon représentatif)</li> </ul>   |   |  |

**NOM DE L'ACTION : Organisation de rencontres avec les acteurs et actrices du sport sur l'égalité femme-homme**

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>En 2019, la collectivité a organisé des rencontres avec les acteurs sportifs « Scontru di u Sport » à Bastia, Ajaccio, Corte et Porto Vecchio. Ces premiers travaux n'ont pas fait remonter la question de l'égalité FH dans le sport comme une préoccupation des acteurs. Par ailleurs, le diagnostic réalisé entre juin et septembre 2020 dans le contexte de la crise sanitaire n'a pas permis d'associer pleinement les acteurs et actrices du monde du sport.</p>   |  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partager les résultats de l'enquête réalisée sur les besoins des femmes et des filles dans le cadre de la pratique sportive et du diagnostic en interne</li> <li>- Partager, échanger et enrichir sur le plan d'action de la collectivité de Corse dont affiner les besoins en formation des professionnels et bénévoles et les modalités de soutien financier pour le développement de l'égalité et la mixité dans le sport et ses instances.</li> </ul>  |  |  | <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Action nouvelle</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Action en cours</b></p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <p>1) Organisation de 2 rencontres sur l'égalité femmes hommes dans le sport</p> <p>Déroulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Plénière</li> <li>- Présentation des données clés sexuées sur l'égalité FH dans le sport en Corse</li> <li>- Présentation de l'enquête sur les besoins des femmes et des hommes</li> <li>- Présentation des données sur la budgétisation sensible au genre</li> <li>◆ Ateliers : travaux sur l'identification des besoins des clubs et des ligues et identification de pistes d'action dans le champ de la formation des acteurs et des modalités de soutien sur : le développement de la pratique sportive féminine, la mixité dans la gouvernance, le sport féminin de haut niveau, ...</li> <li>◆ Restitution</li> </ul> <p>2) Appel à projet dédié dans les 3 mois suivant les rencontres suivant les attentes des participants</p> | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction adjointe aux Sports et des politiques sportives</p> <p>Coordination : service développement de la pratique sportive</p> <p>Partenaires : ligues, CISC, CROS, ...</p> <p>Budget : 10 000 €</p> | <p style="text-align: center;"><b>Calendrier</b></p> <p>4<sup>ème</sup> trimestre 2022</p> |  |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mobilisation de clubs et de ligues sur le sujet de l'égalité FH (nombre de participant.es et nombre de disciplines représentées)</li> <li>■ Sensibilisation des dirigeants sportifs et des élus sur les freins et les leviers au développement de la pratique sportive par les filles et les femmes</li> <li>■ Emergence de projets sur l'égalité femmes hommes dans le sport</li> </ul>   |  |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Au moins 50% de participation masculine</li> <li>■ Au moins 60% des disciplines sportives représentées</li> </ul>  |  |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Travail sur l'intégration de l'égalité femme-homme dans la charte de l'éducation artistique**

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>L'égalité femme-homme et la lutte contre les stéréotypes ne sont pas cités dans le projet d'établissement du Conservatoire ni dans la charte des pôles territoriaux de la formation initiale à la pratique artistique.</p>   |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Action nouvelle</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Action en cours</b></p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>Inclure à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des équipes artistiques et pédagogiques ;</p> <p>Lutter contre les stéréotypes de genre dans l'enseignement artistique en privilégiant la mixité des publics ;</p> <p>Inclure à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes des structures culturelles</p>   |  | <p><b>Calendrier</b></p>  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <p>Organisation d'un cycle de réunions auprès des pôles territoriaux de formation initiale à la pratique artistique et du Conservatoire de musique et de danse de Corse pour quantifier le nombre de femmes au sein des équipes pédagogiques et évoquer également les stéréotypes de genre dans le choix des disciplines artistiques (ex : danse / fille ; batterie / garçon).</p> <p>Le cas échéant, proposer de modifier la charte des pôles ainsi que le projet d'établissement du Conservatoire et d'y inclure un objectif concernant l'égalité femme-homme et la lutte contre les stéréotypes de genre.</p> | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction de la culture</p> <p>Partenaires : associations signataires des chartes concernées, compagnies de théâtre + Conservatoire</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Année 2021</b></p>  |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obtenir un consensus autour de l'intégration de l'égalité homme-femme dans la charte des pôles territoriaux de formation initiale à la pratique artistique</li> <li>▪ Inclure au renouvellement des instances dirigeantes des structures culturelles</li> <li>▪ Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des équipes pédagogiques, notamment pour ce qui concerne les postes à responsabilités</li> <li>▪ Lutter contre les stéréotypes de genre dans l'enseignement artistique en privilégiant la mixité des publics</li> </ul>   |  |   |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Part des structures validant le principe de modification de la charte : objectif = 75%</li> <li>▪ Nombre de structures culturelles ayant engagé un travail sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes</li> <li>▪ Nombre de structures culturelles ayant engagé un travail sur la représentation des femmes et des hommes au sein des équipes pédagogiques, notamment pour ce qui concerne les postes à responsabilités</li> <li>▪ Développement de la Mixité de genre dans les disciplines artistiques</li> </ul>                              |  |   |

**NOM DE L'ACTION : Travail sur l'intégration de l'égalité femme-homme dans la charte des festivals**

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>L'égalité femme-homme n'est pas citée comme objectif dans les chartes régionales régissant la coordination des festivals de l'île pour un développement culturel harmonieux de l'île.</p>  |   |   | <p>Axe du plan d'action<br/> <input type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br/> <input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire<br/> <input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>Inclure à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des équipes artistiques et techniques et au sein des instances dirigeantes des structures culturelles, notamment pour ce qui concerne les festivals de musique ;<br/>         Prévenir les violences sexistes auprès des spectateurs de festivals de musique actuelle.</p>   |   |   | <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Action nouvelle</b><br/> <input type="checkbox"/> <b>Action en cours</b></p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <p>Organisation d'un cycle de réunions avec les signataires de la charte des festivals en vue de proposer aux signataires de modifier les objectifs de la charte en y incluant l'égalité femmes-hommes et d'ajouter dans les moyens dévolus à cette action.</p> <p>Il conviendrait d'opérer en amont un rapide diagnostic sur la représentation des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes et au sein des programmations.</p> <p>Il conviendra également d'évoquer la question au sein des équipes techniques.</p> <p>Demander en amont à Pôle-Emploi Corse la part de femmes au sein des intermittents de spectacle de Corse et la nature des métiers culturels dans lesquels les femmes sont surreprésentées.</p> <p>Enfin, la question des violences sexistes auprès des spectateurs de festivals de musique actuelle pourrait être soulevée. In fine, la charte pourrait être modifiée en Assemblée de Corse.</p>  | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage :<br/>         Direction de la culture</p> <p>Partenaires :<br/>         Pôle emploi + associations signataires de la charte des festivals</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p><b>2022</b></p> |  |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lancement d'une campagne prévention sur les violences sexistes dans au moins un festival « pilote » de musiques actuelles</li> <li>▪ Obtenir un consensus autour de l'intégration de l'égalité homme-femme dans la charte des festivals</li> <li>▪ Inclure au renouvellement des instances dirigeantes des festivals</li> <li>▪ Augmenter le nombre de femmes intermittentes du spectacle en Corse (artistes et techniciennes)</li> <li>▪ Impact médiatique de la campagne de prévention sur les violences sexistes dans les festivals de musiques actuelles</li> <li>▪ Part des structures validant le principe de modification de la charte : objectif 75%</li> <li>▪ Nombre de structures culturelles s'engageant dans un travail sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les d'instances dirigeantes</li> <li>▪ Augmentation du nombre de femmes au sein des intermittentes du spectacle, notamment dans les emplois du type « cadre »</li> </ul> |   |   |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Augmentation du nombre de femmes au sein des intermittentes du spectacle, notamment dans les emplois du type « cadre »</li> </ul>  |   |   |  |

**NOM DE L'ACTION : Suivi et appui des consultations**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p><b>Eléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>La CdC s'est engagée à développer la participation citoyenne dans le cadre de la construction de ses politiques publiques, notamment en ce qui concerne la politique jeunesse et la politique sportive. La mise en œuvre opérationnelle de ces politiques publiques continue de s'inscrire dans cette démarche, en concertation avec les acteurs.</p> <p>La mise en œuvre du Plan d'action égalité femme-homme, en tant que document opérationnel ayant vocation à développer la politique d'égalité de la Collectivité, doit favoriser et poursuivre cette méthode participative, afin de consolider l'existant et innover par de nouvelles actions.</p> |  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>- <b>Associer les citoyens et/ou les partenaires au processus de décision</b></p> <p>- <b>Sensibiliser le plus grand nombre aux actions en cours de déploiement ou mises en œuvre en matière d'égalité femme-homme au sein de la Collectivité</b></p>   |  |  |  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <p>Opérer un suivi à la fois sur la mise en œuvre effective des consultations prévues dans le cadre du Plan d'action, et sur la prise en compte des résultats qui en découlent pour élaborer de nouvelles politiques ou dispositifs intégrant l'égalité femme-homme.</p> <p>Appui méthodologique et de conseils à la mise en œuvre des consultations que les directions métiers se sont engagées à organiser dans le cadre du Plan d'action, ainsi qu'à la réflexion de nouvelles consultations à mener intégrant la thématique de l'égalité femme-homme.</p>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>pilottage : Direction de la stratégie et de l'innovation / Direction adjointe service aux citoyens</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>Dès le lancement des consultations prévues en 2021</p> |  |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <p>▪ Participation active des partenaires et/ou des citoyens à l'élaboration d'actions spécifiques ou intégrant l'égalité femme-homme</p>  |  |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <p>▪ Suivi effectif des consultations</p> <p>▪ Collaboration effective de la DA CIT aux projets de consultations / Objectif : toutes les consultations inscrites dans le Plan</p>  |  |  |  |



# Plan d'action égalité femme-homme dans les politiques publiques 2021-2023 de la Collectivité de Corse

---

## Fiches action

Axe 3. Agir et Soutenir

**NOM DE L'ACTION : Déploiement de l'action « les filles, osez les sciences ! »**

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p><b>Le service de la diffusion de la culture scientifique</b> développe des actions notamment liées à une convention cadre avec l'Etat et l'Académie sur la diffusion de la culture scientifique en direction de tout public dont auprès des élèves de primaire, de collège, de lycée, auprès de la population, en milieu rural... Dans ce cadre, une action en direction des jeunes filles « <b>les filles, osez les sciences !</b> » était envisagée avant le confinement. Elle va être conduite sur l'année scolaire 2020/2021.</p>  |   |   | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>- <b>Déconstruire les idées reçues sur le genre des métiers, les compétences en fonction des sexes et améliorer la dissémination de la culture scientifique sur les territoires</b></p>  |   |   |  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <p>La mise en œuvre de l'action est confiée à l'association A RINA SCITA qui est l'opérateur sur la diffusion scientifique. Les actions prévues sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de portraits de femmes scientifiques (vidéos et kakemonos)</li> <li>- Création d'une boîte à outils</li> <li>- Formation enseignante inscrite au PAF (en visioconférence)</li> <li>- Journée grand public le 11 février à l'occasion de la journée internationale des femmes et des filles en sciences</li> <li>- Journée grand public à l'occasion du 8 mars</li> <li>- Interventions en milieu scolaire</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : service de la diffusion de la culture scientifique</p> <p>Partenaires : Association A Rinascita</p> <p>Budget : émerge au titre d'une convention pluriannuelle de 3 ans qui porte sur la mise en réseau des acteurs de la culture scientifique</p> | <p style="text-align: center;"><b>Calendrier</b></p> <p>2020/2021</p> |  |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Information sensibilisation des jeunes femmes et de leur famille sur les possibilités de s'orienter vers les carrières scientifiques</li> <li>■ Valorisation et visibilité de femmes scientifiques</li> <li>■ Mise en place d'action par les enseignants sur le sujet</li> </ul>   |   |   |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Part des collèges et des lycées touchés par l'action : 50 % de collèges et 50 % de lycées avant décembre 2021</li> </ul>   |   |   |  |

**NOM DE L'ACTION : Education à la vie affective et sexuelle**

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <b>Éléments repérés dans le diagnostic</b>            | Circulaire n°2018-111 du 12 septembre 2018 (Education Nationale) venant préciser l'article L 312-16 du code de l'Education<br>Missions des Centres de Planification et d'Education Familiale (CPEF)<br>On observe que les jeunes hommes sont notamment très peu représentés dans les CPEF.  |  | Axe du plan d'action<br><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir |
| <b>Objectif(s) de l'action</b>                        | - <b>Sensibiliser les jeunes femmes et les jeunes hommes à la contraception, au consentement et au respect de son corps et du corps de l'autre</b>  |  |   |
| <b>Contenu / déroulement proposé</b>                  | <p><b>Action</b></p> <p>Dans le cadre des CPEF :</p> <p>1) Mise en œuvre déjà effective de temps de sensibilisation et d'échanges avec les classes de 4<sup>ème</sup> et 2<sup>nde</sup> et organisation d'un colloque annuel sur une question d'actualité concernant la jeunesse et la sexualité.</p> <p>2) A la suite de la signature de la convention, mise en place de permanences au sein de l'Université de Corse dès le retour sur site des étudiants (normalement prévu en février 2021, selon l'évolution de la crise sanitaire). Plus précisément, la convention prévoit la mise à disposition d'une sage-femme pour des consultations gynécologiques à raison d'une demi-journée par semaine et acte la participation active des équipes des centres de planification et d'éducation familiale à la réalisation d'actions de prévention relatives à la santé sexuelle.</p> <p>3) Possibilité, à moyen-long terme, d'étendre les actions de sensibilisation sur la thématique à destination d'un plus jeune public depuis la maternelle (en fonction des moyens humains alloués) conformément à la circulaire n° 2018-111 précitée.</p> | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction de la promotion de la santé et de la prévention sanitaire / Service CPEF/CeGIDD</p> <p>Partenaires : Direction adjointe en charge de la jeunesse / Service information jeunesse + Rectorat de Corse</p> <p>Budget : sans incidence financière / 0,10 ETP dans le cadre de l'action à l'Université</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>Action reconduite en 2021</p>   |
| <b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Augmentation des temps de sensibilisation à la problématique, depuis le plus jeune âge (maternelle) jusqu'au lycée (mise en œuvre conditionnée aux moyens humains, insuffisants à ce jour)</li> <li>▪ Implication plus large des jeunes hommes à la question de la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse</li> </ul>  |  |   |
| <b>Indicateurs de suivi</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de temps de sensibilisation réalisés sur 1 année à destination des classes de 4<sup>ème</sup> et 2<sup>nde</sup> (un objectif sera défini en février suite au rapport d'activité)</li> <li>▪ Taux de fréquentation par sexe des permanences au sein de l'Université de Corse</li> </ul>   |  |   |

**NOM DE L'ACTION : Lutte contre la précarité menstruelle**

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <b>Éléments repérés dans le diagnostic</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Précarité de la population corse et des jeunes (suite crise Covid)</li> <li>- Lutte contre la précarité menstruelle encore trop confidentielle et non développée en Corse (sauf projet en cours à l'Université)</li> </ul>   | <b>Axe du plan d'action</b><br><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir |  |
| <b>Objectif(s) de l'action</b>                        | <b>Proposer des dispositifs permettant la mise à disposition et la gratuité des protections hygiéniques en Corse.</b>   |  |  |
| <b>Contenu / déroulement proposé</b>                  | <p align="center"><b>Action</b></p> <p>L'objectif est d'identifier ce qui est envisageable de faire conjointement entre le social et la jeunesse. Plusieurs options sont envisageables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans les collèges et lycées : rajouter au marché passé par la direction du social des protections hygiéniques (en plus des tests de grossesses et des préservatifs) ou passer un marché à part (besoin d'évaluer les coûts et affecter un budget) ; proposer la mise en place de distributeurs (dans les lycées en priorité), peut être sur des sites pilotes pour commencer (voir budget jeunesse).</li> <li>- Pour les associations caritatives : vérifier si le rajout d'un paragraphe sur la précarité menstruelle n'est pas envisageable dans le futur règlement d'aide aux associations caritatives pour leur permettre d'acheter des protections et de les distribuer (si elles ne le font pas déjà et que le besoin est identifié)</li> <li>- Engager une campagne de communication massive à l'attention des femmes de Corse conjointe entre la CDC/l'Université/les associations caritatives/CPEF pour informer de l'ensemble des dispositifs en place sur le territoire qui mis bout à bout permettront d'atteindre une quasi-gratuité des protections menstruelles sur tout le territoire.</li> </ul> <p>Proposer une action dans le cadre des actions jeunesse : appel à projet ; financement d'un projet innovant (type distribution de paniers de première nécessité ou implantation de distributeurs dans les lycées). A réaliser en complément du reste.</p> | <b>Moyens</b><br><br>Pilotage : CDC<br><br>Partenaires : Etat (pour partie Collèges et Lycées)<br><br>Budget : à évaluer en fonction de l'option retenue (et du nombre de lieux retenus)   | <b>Calendrier</b><br><br>Démarrage en 2021-poursuite sur le long terme |
| <b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposer une offre de distributions de protections hygiéniques aux jeunes filles et jeunes femmes en situation de précarité</li> <li>▪ Rendre ce sujet moins tabou qu'à l'heure actuelle</li> </ul>  |  |  |
| <b>Indicateurs de suivi</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place d'un groupe de travail interservices pour valider les options techniques</li> <li>▪ Nombre de lieux proposant de la distribution de protections périodiques</li> </ul>   |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Bonification des subventions dans le sport**

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p><b>Eléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Le nouveau règlement des aides sport intègre l'ensemble des propositions retenues lors des différentes rencontres et concertations et entend constituer une base pérenne de l'action publique en matière de sport menée par la Collectivité de Corse, aux côtés des autres moyens dont elle dispose : moyens d'animation directe, mise à disposition de matériel, aide à l'ingénierie, conseil et expertise.</p> <p>Il valorise notamment les actions venant développer certains des axes forts de la politique sportive de la Collectivité, identifiés en concertation avec les acteurs, dont celles visant à <b>favoriser l'accès des jeunes filles et des femmes à la pratique sportive,</b></p> |   |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p><b>Apporter une bonification financière aux actions relevant de la pratique sportive des femmes et des jeunes filles.</b></p>   |   |  |  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La bonification est la suivante : le taux d'intervention est porté de 60% à 80% du budget prévisionnel de l'action plafonné à 20 000 € (en fonction des dispositifs)</li> <li>- A compter du vote du nouveau RDA, diffusion de celui-ci à l'ensemble du mouvement sportif via mailing, réseaux sociaux, site internet</li> <li>- Rencontre des présidents de ligues pour présentation du nouveau RDA</li> <li>- Ebauche d'une réflexion à envisager pour un appel à projet dédié sur la thématique de l'égalité F/H</li> </ul>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : direction adjointe aux sports</p> <p>Partenaires : ligues, clubs</p> <p>Budget : à définir</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>A compter de janvier 2021 et l'adoption du nouveau RDA</p> |  |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Augmentation du nombre de projets portant sur la valorisation de la pratique féminine sportive</li> <li>▪ Amélioration de l'offre de pratiques féminines</li> <li>▪ Augmentation de la pratique sportive féminine</li> </ul>  |   |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de projets portant sur la valorisation de la pratique féminine et financés par la Collectivité (les objectifs seront fixés à partir de l'année n+1)</li> <li>▪ Nombre de licenciées</li> </ul>   |   |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Dispositif de formation à l'entraînement sportif en langue corse à l'attention des jeunes filles**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Éléments repérés dans le diagnostic</p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de pratique de la langue corse dans des activités extra scolaires</li> <li>- Pratique féminine de la langue corse ayant besoin d'être encouragée</li> </ul>   | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p>Objectif(s) de l'action</p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser la pratique sociale de la langue corse par les jeunes filles en milieu sportif</li> </ul>  | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p>Contenu / déroulement proposé</p>                  | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <p>Proposer une formation en langue corse aux coaches sportives pour qu'elles puissent donner des instructions en langue corse aux jeunes femmes des équipes féminines de foot. L'idée étant de propager l'utilisation de la langue corse dans des activités populaires et de loisir comme le foot.</p> <p>Il s'agirait que la CDC soit partie prenante, sur une première année d'expérimentation en finançant une partie de la formation des coaches (lorsque les conditions sanitaires permettront la reprise des entraînements).</p> <p>Ce projet transversal répond donc à plusieurs objectifs politiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser la pratique immersive de la langue corse ;</li> <li>- Valoriser la pratique sociale de la langue chez les jeunes et les jeunes femmes/filles plus particulièrement</li> <li>- Valoriser la pratique sociale de la langue corse chez les jeunes pour les intégrer à un projet linguistique collectif</li> <li>- Encourager la formation des coaches sportives ;</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : CDC</p> <p>Coordination : CDC</p> <p>Partenaires : VITO/CLUB de foot</p> <p>Budget : 2 000 euros</p>                                    |
| <p>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4 coaches sportives formées avec un total de 10h de formation</li> <li>■ 2 sections féminines concernées : 13/16 ans et 17/36 ans</li> <li>■ Obtention du vocabulaire et éléments de spécialisation nécessaire à la tenue d'entraînement en langue corse</li> </ul>  |  |
| <p>Indicateurs de suivi</p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de coaches sportives formées / Objectif : 4</li> <li>■ Nombre de sections féminines concernées / Objectif : 2</li> <li>■ Usage de la langue durant les entraînements / objectif : constat effectif de l'usage</li> </ul>  |  |
|   | <b>Moyens</b>   | <b>Calendrier</b>  |
|   |   | <p>2021</p> <p>Dès reprise des activités sportives</p>   |

**NOM DE L'ACTION : Valorisation de la pratique sportive des femmes**

|                                     |   |  |  |   |  |  |
|-------------------------------------|---|--|--|---|--|--|
| Eléments repérés dans le diagnostic | Suite au vote du nouveau RDA, et suite au constat de la non-mixité de la pratique sportive en Corse encore plus forte que sur le reste du territoire, il est nécessaire de développer la valorisation de la pratique sportive des femmes  |  |  | Axe du plan d'action<br><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter / co construire<br><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir |  |  |
|                                     | Objectif(s) de l'action   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place en place une stratégie d'égalité valorisation de la pratique sportive des femmes</li> <li>- Diffuser la culture de l'égalité sur le territoire</li> </ul> |  |   |  |  |
| Contenu / déroulement proposé       | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans le cadre de la communication de la Direction adjointe sur ses propres réseaux sociaux, communiquer de manière équilibrée en faveur des pratiques sportives féminines et masculines et mixtes dans les publications de la Direction.</li> <li>- Par ailleurs, lors des manifestations ou actions organisées ou financées avec l'appui de la Collectivité, la promotion par rapport à l'égalité F/H devra être respectée (supports de communication, slogans, ...) – Le principe du respect de l'égalité F/H est indiqué dans le nouveau Règlement des Aides et dans les dossiers de demandes de subvention pour les dispositifs concernés</li> <li>- Mise en lumière les événements ou actions à pratique mixte</li> <li>- Focus sur les actrices du sport ou les actions en lien avec le RDA valorisant la pratique mixte ou féminine</li> </ul> |  | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction du Sport<br/>Budget : sans incidence financière</p> |   | <p style="text-align: center;"><b>Calendrier</b></p> <p>Action démarrée début 2021</p> |  |
|                                     | Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Au moins 50% de publications illustrant la parité</li> <li>▪ Augmentation du nombre d'actions et/ou manifestations mettant en valeur l'égalité F/H</li> </ul>             |  |   |  |  |
| Indicateurs de suivi                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Part de publications portant ou prenant en compte la pratique sportive féminine : objectif au moins 30% (à mettre en relation avec la réalité de la pratique sur le territoire)</li> <li>▪ Part de projets valorisant l'égalité F/H : l'objectif sera fixé après la première année de mise en œuvre du RDA</li> </ul>  |  |  |   |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Expérimentation de la mise en place de l'approche intégrée de l'égalité femme-homme dans le cadre des activités du tiers lieu de Sainte Lucie de Tallano**

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>Eléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>La direction des solidarités travaille avec la direction de la stratégie et de l'innovation sur la création de Tiers Lieux. Un projet intitulé « Casa di i Tarritorii di l'Alta Rocca » est en cours à Sainte-Lucie-de-Tallano dans le cadre de l'AMI Fabrique des Territoires de l'ANCT (ex CGET). Ce Tiers lieu devrait ouvrir au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021.</p>  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>- <b>Intégrer l'égalité FH dans le projet de structure dès l'ouverture du lieu</b></p> <p>- <b>Promouvoir le développement d'initiatives ou de projet portés par des femmes et/ou sur l'égalité FH en milieu rural</b></p>  |  | <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>Action nouvelle</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Action en cours</b></p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p align="center"><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulation des objectifs en matière d'intégration de l'égalité dans les activités du tiers lieu</li> <li>- Identification des modalités et des règles ou réflexes retenus pour intégrer l'égalité :             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Formation de l'équipe de permanent sur l'égalité FH et les enjeux dans leur mission</li> <li>o Programmation des activités (nature, horaires, ...) pour faciliter l'égal accès des femmes et des hommes au Tiers lieux</li> <li>o Parité dans les instances de travail et de consultation</li> <li>o Promotion de l'égalité dans les actions, la communication, ...</li> </ul> </li> <li>- Mise en place d'action spécifiques sur l'égalité FH (emploi ou entrepreneuriat des femmes, journée du 8 mars, du 25 nov, ...)</li> </ul> | <p align="center"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction des Solidarités territoriales</p> <p>Partenaires : Ensemble des Directions sectorielles de la CdC, Offices et agences, Communes et EPCI, Canopé, Université, Associations, acteurs du territoire</p> <p>Budget : 0,50 ETP sur l'ensemble des permanents et élargement pour des actions spécifiques EFH au budget « actions » de 50.000€.</p> | <p align="center"><b>Calendrier</b></p> <p>Démarrage fonctionnement de la structure 1<sup>er</sup> semestre 2021</p>   |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conservation des compétences et initiatives des femmes et des hommes au sein des territoires</li> <li>■ Facilitation de la montée en compétences des femmes et des hommes porteurs de projets sur les territoires</li> <li>■ Amélioration de la diffusion de l'information et la mise en place de services, d'activités et d'actions</li> </ul>   |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Part des femmes chez les personnes renseignées par typologie des publics concernés par catégories d'âge et CSP</li> <li>■ Part des femmes chez les porteurs de projets (langue corse, formation, culture scientifique, autres émergents contribuant à la création d'emplois, d'entreprises directement ou indirectement (via la participation à des formations, les dispositifs d'accompagnement...))</li> <li>■ Indicateurs de satisfaction par typologie des publics concernés par catégories d'âge, d'âge, sexe et CSP</li> <li>■ Nombre d'actions spécifiques sur l'égalité FH mises en place : Objectif = au moins 1</li> </ul>  |  |  |



**NOM DE L'ACTION : Mise en place d'un groupe de travail autour du développement territorialisé de l'entrepreneuriat des femmes**

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Il y a une forte déprise de population en milieu rural et des menaces de fermeture pésent sur de nombreux services publics comme les petits collèges (- de 50 élèves). Or l'absence de mode de garde d'enfants, d'écoles, de commerce, pèse d'abord sur la vie des femmes du fait des rôles sociaux. Les femmes peuvent alors avoir intérêt et le souhat de quitter les zones rurales. Aussi, il serait pertinent de travailler sur l'entrepreneuriat féminin pour maintenir la population, et notamment les femmes en milieu rural.</p>  |  | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>- Mobiliser l'ensemble des acteurs de la création et de l'accompagnement d'entreprise autour de l'entrepreneuriat féminin</p> <p>- Impulser des actions territorialisées sur l'entrepreneuriat des femmes</p>   |  | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un groupe de travail autour de l'entrepreneuriat féminin avec les partenaires identifiés et volontaires sur les territoires pour réfléchir à la réalisation d'un diagnostic sur la réalité et la perception de l'entrepreneuriat et des actions éventuellement déjà conduites</li> <li>- Identifier par la suite les actions de promotion qui pourront être mises en œuvre.</li> </ul>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : ADEC</p> <p>Co-pilotage : DSIinnov</p> <p>Partenaires : EPCL, Fab Lab, espaces co-working, BGE, ADIE, A PROVA, CCI, CBW..., OF, BPI</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>Dès mars 2021 pour identification des partenaires</p>  |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation accrue des opérateurs aux spécificités de genre et de territoire</li> <li>▪ Identification et valorisation d'initiatives territoriales déjà existantes / en cours de réalisation</li> <li>▪ Augmentation des initiatives territoriales en faveur de l'entrepreneuriat féminin</li> <li>▪ Progression du nombre de femmes créatrices d'entreprise détectées et accompagnées</li> <li>▪ Nombre de réunion du GT / objectifs : 3 en 2021</li> <li>▪ Nombre de nouvelles initiatives territoriales / objectifs à définir en 2022</li> <li>▪ Nombre de Tiers-lieux impliqués : objectifs / objectifs : au moins 3</li> <li>▪ Nombre d'EPCL impliqués / objectifs : au moins 5</li> </ul> |  |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de réunion du GT / objectifs : 3 en 2021</li> <li>▪ Nombre de nouvelles initiatives territoriales / objectifs à définir en 2022</li> <li>▪ Nombre de Tiers-lieux impliqués : objectifs / objectifs : au moins 3</li> <li>▪ Nombre d'EPCL impliqués / objectifs : au moins 5</li> </ul>   |  |  |

**NOM DE L'ACTION : Développement de projets ou d'action sur la valorisation des femmes dans l'histoire de la Corse**

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>En 2019, la Collectivité de Corse a lancé l'appel à projets éducatif intitulé « E so vite facenu a nostra storia – leurs vies font notre histoire ». Destiné aux élèves des écoles primaires, des collèges et des lycées de Corse, publics ou privés, ce dispositif invite à produire une œuvre collective valorisant un personnage historique de Corse ou un groupe d'individu ayant marqué l'histoire de la Corse. Il permet notamment aux élèves de mieux connaître le patrimoine historique et culturel de la Corse, mais aussi d'améliorer par l'usage, l'apprentissage de la langue corse. Il est donc un bon levier pour travailler sur la place des femmes dans l'histoire de la Corse. Or les données sur les projets proposés par les enseignants ces deux premières années montrent que peu de projets ont porté sur des personnages féminins.</p> |   | <p>Axe du plan d'action</p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter / co construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>Inclure les enseignants à développer des projets éducatifs permettant de valoriser davantage la place des femmes dans l'histoire de la Corse.</p>   |   | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p>Action</p> <p>Organiser un groupe de travail entre les services Patrimoine, Culture et le service des actions éducatives pour notamment améliorer la parité dans l'appel à projets AAP : « E so vite facenu a nostra storia – leurs vies font notre histoire » mais plus globalement réfléchir à une plus grande valorisation des femmes dans l'histoire de la Corse.</p> <p>L'une des pistes de travail serait que le service du Patrimoine propose en annexe de l'appel à projet une fiche avec la présentation de personnages historiques féminins et masculins à parité.</p> <p>Il est aussi envisagé de rappeler l'engagement de la Collectivité de Corse et l'élaboration de son plan d'action sur l'égalité FH dans la présentation de son appel à projet.</p>   | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : Direction de la culture / service du patrimoine – Direction de l'éducation, de l'enseignement et de la recherche – Service des actions éducatives.</p> <p>Partenaires : Education nationale, Canope....</p> <p>Budget : à moyen constant (2 500€ par projet avec 12 projets maximum)</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>à partir de l'appel à projet 2021/2022 (septembre 2021)</p> <p>Groupe de travail à partir d'avril 2021</p>   |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <p>Emergence d'un plus grand nombre de projets pédagogiques permettant de valoriser la place des femmes dans l'histoire de la Corse auprès des élèves insulaires.</p>  |   |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <p>Part de projets déposés mettant en valeur un personnage féminin / objectif : atteindre au moins 30% sur l'appel à projet 2021/2022</p>  |   |  |

**NOM DE L'ACTION : Mise en place du réseau des référentes et référents égalité femme-homme au sein de la Collectivité**

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Aucun réseau de référentes et référents égalité n'est mis en place jusqu'à présent au sein de la CdC.</p> <p>La mise en place d'un réseau de référents apparaît pertinente à la fois dans le suivi de la mise en œuvre des actions intégrées au Plan, mais également afin d'enrichir le Plan par de nouvelles actions.</p>   | <p><b>Axe du plan d'action</b></p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter/co-construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p>  |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de la collectivité et la sensibilisation des agents</li> <li>▪ Favoriser la mise en œuvre et au suivi des actions du Plan</li> <li>▪ Garantir la transversalité, veiller à la prise en compte de la thématique dans les actions et politiques publiques conduites au sein de la CdC</li> </ul>   | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>   |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p style="text-align: center;"><b>Action</b></p> <p>1) Un appel à candidatures d'au moins 1 référent/référente par DGA et Agences et Offices sera lancé dès le mois de mars 2021 au travers d'une communication via intranet et mailing agents</p> <p>2) Une lettre de mission, élaborée en concertation avec les RH et validée par l'administration, viendra définir, légitimer et cadrer le rôle de chaque référent et référente auprès de leurs collaborateurs/trices et hiérarchie ainsi que définir le temps en ETP consacré - préconsolidation de 0,10 en ETP a minima.</p> <p>Rôle attendu des référents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assurer un relais de la politique d'égalité femme-homme au sein des directions et services</li> <li>▪ Contribuer à la mise en œuvre et au suivi des actions du Plan</li> <li>▪ Promouvoir l'égalité femmes hommes et l'approche intégrée de l'égalité FH dans les politiques conduites</li> <li>▪ Proposer des initiatives de promotion de l'égalité FH</li> </ul> <p>3) La Direction adjointe service aux citoyens organisera des temps de formation dès leur désignation afin que chacun et chacune puisse appréhender ce nouveau rôle de manière optimale</p> <p>3) Organisation d'une première réunion du réseau pour se connaître, présenter la démarche, le Plan, le calendrier des réunions...</p> <p>4) Mise en place d'un espace partagé (équipe Teams, Trello...) afin de pouvoir échanger sans contrainte des ressources documentaires relatives à la thématique de l'égalité femme-homme, des documents de travail, faciliter le reporting des contributions ou des données nécessaires au Plan d'action ou au rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femme-homme...</p> | <p style="text-align: center;"><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : DSInnov/DA CIT</p> <p>Budget : financement formation inclus dans le budget de la fiche « Impulsion et coordination de la formation et de la communication »</p> <p style="text-align: center;"><b>Calendrier</b></p> <p>Dès mars 2021</p> |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place d'un réseau de référents</li> <li>▪ Définition d'un programme de travail et d'échange</li> <li>▪ Elaboration et animation d'un espace ressource</li> </ul>   |  |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de référentes et référents désignés (Taux de mixité : au moins 20%)</li> <li>▪ Elaboration d'une lettre de mission pour les référents (80%)</li> <li>▪ Taux de participation active au réseau de référents (75%) dont à la formation (90%)</li> </ul>   |  |

**NOM DE L'ACTION : Suivi des actions et développement des partenariats sur l'égalité femme-homme**

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>Éléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>Après l'élaboration du plan d'action à la suite du diagnostic, il convient d'organiser son animation et son suivi. Il s'agit aussi d'informer et impliquer les partenaires de la collectivité qui n'ont pas pu être associés du fait de la crise sanitaire dans une dynamique de projet favorisant l'égalité femmes hommes.</p>  |  | <p><b>Axe du plan d'action</b></p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter/co-construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Animer des instances de pilotage en charge du suivi et de l'avancement du Plan d'action</li> <li>- Associer plus largement les parties prenantes de cette politique publique</li> <li>- Favoriser des méthodes de travail autour de la concertation et de la co-construction avec une pluralité d'acteurs</li> </ul>   |  | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <p>Mise en place, suite à l'adoption du Plan, de deux comités de suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un comité de suivi « technique » composé des différentes directions concernées, qui se réunira 3 à 4 fois par an afin de rendre compte de la réalisation des actions inscrites au sein du Plan</li> <li>▪ Un comité de suivi exécutif associant les élu(e)s des différentes instances (conseil exécutif, Assemblée de Corse, le CESEC, l'Assembléea di a Ghujuventù) et les DGA concernées et se réunissant a minima 2 fois par an.</li> </ul> <p>Organiser des groupes de travail avec les partenaires du secteur public et du secteur privé afin d'améliorer les actions inscrites et enrichir le Plan par de nouvelles actions.</p> | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : DSInnov/DA CIT</p> <p>Partenaires : ARACT, Labomix, DRDF...</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>2021-2023</p>   |
| <p><b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place d'un suivi actif de la mise en œuvre du plan d'action</li> <li>▪ Propositions d'amélioration ou aménagement du plan d'action si nécessaire</li> <li>▪ Consolidation de partenariat ou émergence de nouveau partenariat ou/et initiative</li> </ul>   |  |   |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de réunions des comités organisées sur 1 année : objectif au moins 3 CST et 2 CSE</li> <li>▪ Taux de participation aux comités (70%)</li> <li>▪ Nombre de partenariats ou actions impulsés ou renforcés : objectif au moins 1 par an</li> </ul>   |  |   |

**NOM DE L'ACTION : Mise en place de l'éga-conditionnalité au sein des marchés publics de la Collectivité**

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>Eléments repérés dans le diagnostic</b></p>            | <p>A ce jour, une réflexion est menée au sein de la Collectivité de Corse, dans le cadre de l'élaboration de son Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER), afin d'intégrer des clauses égalité au sein de ses marchés publics.</p>  |   | <p><b>Axe du plan d'action</b></p> <p><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser</p> <p><input type="checkbox"/> Consulter/co-construire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir</p> |
| <p><b>Objectif(s) de l'action</b></p>                        | <p>- S'assurer de la bonne utilisation des deniers publics par les attributaires, en cohérence avec le principe d'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>- Créer une véritable dynamique et donner une importance accrue au respect de l'égalité femmes-hommes dans le secteur privé</p>   |   | <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle</p> <p><input type="checkbox"/> Action en cours</p>  |
| <p><b>Contenu / déroulement proposé</b></p>                  | <p><b>Action</b></p> <p>Organisation de réunions de travail avec la Direction de la Commande Publique dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021 pour :</p> <p>1) Renforcer la communication auprès des entreprises candidates sur leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.</p> <p>2) Prévoir dans les documents du marché un questionnaire à destination des candidats sur leur démarche en matière d'égalité professionnelle.</p> <p>3) Engager la réflexion sur la mise en place de l'éga-conditionnalité dans le contexte légal actuel.</p> | <p><b>Moyens</b></p> <p>Pilotage : DSInnov/DA CIT</p> <p>Coordination : Direction de la Commande publique</p> <p>Budget : sans incidence financière</p> | <p><b>Calendrier</b></p> <p>1<sup>er</sup> semestre 2021</p>  |
| <p><b>Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en œuvre effective du groupe de travail</li> <li>▪ Identification d'initiatives conduites par les entreprises favorables à l'égalité professionnelle</li> </ul>   |   |   |
| <p><b>Indicateurs de suivi</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information effective sur les obligations en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises soumissionnaires</li> <li>▪ Part des entreprises de plus de 50 salariés apportant des précisions sur les actions conduites en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi : objectif 80%</li> </ul>   |   |   |

**NOM DE L'ACTION : Impulsion et coordination de la formation et de la communication**

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>Eléments repérés dans le diagnostic</b>            | <p>Le diagnostic montre que la question de l'égalité femmes hommes est plutôt impensée jusqu'à présent dans les actions conduites par la CdC, notamment parce que le sujet émerge peu dans les concertations. Aussi il apparaît nécessaire en premier lieu de mobiliser les outils méthodologiques pour mettre en place une approche intégrée et développer une culture commune de l'égalité par le biais d'une communication renforcée.</p>   |   | <b>Axe du plan d'action</b><br><input type="checkbox"/> Collecter / Analyser<br><input type="checkbox"/> Consulter/co-construire<br><input checked="" type="checkbox"/> Agir et soutenir |
| <b>Objectif(s) de l'action</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser l'appréhension et la compréhension de la notion d'égalité entre les femmes et les hommes et sa prise en compte de manière transversale au sein de la collectivité</li> <li>▪ Diffuser des connaissances et des méthodes d'action nécessaires à la prise en compte et à l'intégration de la thématique au sein des actions et des politiques publiques</li> </ul>  |   | <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle<br><input type="checkbox"/> Action en cours  |
| <b>Contenu / déroulement proposé</b>                  | <p>Tout au long de la durée du Plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation de temps de formation et/ou de sensibilisation sur l'égalité FH à destination des élu(e)s, des services et des Agences et Offices</li> <li>▪ Mise en place de réunions de travail avec les Directions de la communication institutionnelle et de la communication interne dès le premier semestre 2021 pour garantir une communication interne et externe non stéréotypée (écriture, visuel...)</li> <li>▪ Promouvoir l'égalité FH au travers de temps forts et manifestations, par exemple lors des journées du 8 mars et du 25 novembre</li> <li>▪ Diffuser des enquêtes et organiser des consultations citoyennes en lien avec le Plan d'action de la Collectivité</li> <li>▪ Rendre compte des actions menées par le biais d'une communication en interne à destination des agents sur l'intranet (espace ressource) et d'une communication externe à destination des citoyens sur le site de la collectivité, les réseaux sociaux...</li> </ul> | <b>Moyens</b><br>Pilotage : DSInnov/DA CIT<br>Coordination : Directions communication institutionnelle et communication interne, Directions métiers<br>Partenaires : Organismes de formation certifiés, ARACT, LABOMIX...<br>Budget : 20 000€ TTC | <b>Calendrier</b><br>2021-2023   |
| <b>résultats quantitatifs et qualitatifs attendus</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place de temps de formation à destination de différents publics</li> <li>▪ Publications régulières d'informations sur l'égalité femme-homme</li> <li>▪ Mise en œuvre effective des réunions de travail avec les directions en charge de la communication</li> </ul>   |   |  |
| <b>Indicateurs de suivi</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de temps de formation et/ou de sensibilisation organisés sur 1 année : objectif 3 en 2021</li> <li>▪ Nombre de manifestations ou temps fort organisés sur 1 année</li> <li>▪ Taux de participation par sexe</li> </ul>   |   |  |