RÉGION Nouvelle-Aquitaine

Avec La Région Nouvelle-Aquitaine

Égalité réelle

Réaliser l'Égalité

PLAN D'ACTION 2018-2021 EN NOUVELLE-AQUITAINE

BILAN 2018

TRAVAILLER ENSEMBLE

POUR QUE L'ÉGALITÉ DEVIENNE UNE

RÉALITÉ

realiserlegalite.fr

SOMMAIRE

P04 AXE 1. VISER L'EXEMPLARITÉ DE L'INSTITUTION RÉGIONALE

> **P06.** Fiche action 1.1.1 : Elaborer le « guide d'information à destination des agent·e·s » de la Région
> **P06.** Fiche action 1.1.2 : Poursuivre le dispositif de télétravail
> **P07.** Fiche action 1.1.3 : Recourir au CV anonyme pour les recrutements externes
> **P07.** Fiche action 1.1.4 : Aller vers l'usage de l'écriture inclusive à la Direction des Ressources Humaines
> **P08.** Fiche action 1.1.5 : Mettre en œuvre un plan de formation à destination des managers : l'université du management (UDM)
> **P08.** Fiche action 1.1.6 : Mettre en œuvre le nouveau Règlement du temps de travail
> **P09.** Fiche action 1.1.7 : Déployer la politique Emploi et Handicap
> **P10.** Fiche action 1.2.1 : Former le personnel régional
> **P11.** Fiche action 1.2.2 : Déployer la communication interne : vecteur de diffusion de la politique de Lutte Contre les Discriminations - Egalité (LCD-E)
> **P11.** Fiche action 1.2.2 : Déployer le plan de communication externe « Égalité »

P14 AXE 2. TRAVAILLER L'ÉGALITÉ PAR LA COOPÉRATION ET L'INNOVATION

> **P14.** Fiche action 2.1.1 : Animer un comité de pilotage en charge du suivi et de l'avancement du plan régional « Réaliser l'Égalité »
> **P15.** Fiche action 2.2.2 : Recueillir et diffuser des données sexuées au moyen d'un observatoire territorial.
> **P16.** Fiche action 2.3.1 : Produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
> **P17.** Fiche action 2.3.2 : Animer un réseau de référent·e·s au sein des Directions
> **P17.** Fiche action 2.3.3 : Inscrire l'objectif de lutte contre les discriminations dans un règlement d'intervention pérenne
> **P18.** Fiche action 2.4.1 : Animer un réseau des acteur·rice·s de la LCD-E
> **P19.** Fiche action 2.4.2 : Participer aux événements, régionaux, nationaux ou internationaux et création du « Mois de l'Égalité »

P20 AXE 3. RENFORCER L'ÉGALITÉ SUR LE TERRITOIRE DE NOUVELLE-AQUITAINE

> **P22.** Fiche action 3.1.1 : Promouvoir et appuyer l'entrepreneuriat des femmes - Plan d'Actions Régional (PAR) pour l'entrepreneuriat des femmes
> **P23.** Fiche action 3.1.4 : Accompagner l'insertion des femmes sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment dans les métiers dits masculins
> **P23.** Fiche action 3.1.6 : Ancrer durablement les différentes formes d'économie sociale et solidaire (ESS) pour le développement et l'emploi
> **P24.** Fiche action 3.2.1 : Permettre l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité pour tous·tes
> **P25.** Fiche action 3.2.3 : Accompagner des lycéen·ne·s sourd·e·s et malentendant·e·s
> **P25.** Fiche action 3.2.5 : Soutenir les jeunes dès leur première rentrée au lycée
> **P26.** Fiche action 3.2.11 : Soutenir des projets présentés par des « Maisons Des Lycéens » en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité
> **P26.** Fiche action 3.2.12 : Lever les freins à la mobilité internationale pour les jeunes en situation de handicap
> **P27.** Fiche action 3.2.13 : Accompagner les jeunes à la création de projets artistiques dans le cadre du « Nouveau Festival »
> **P27.** Fiche action 3.2.14 : Soutenir des « Projets éducatifs jeunesse-PEJ »
> **P28.** Fiche action 3.2.15 : Lutter contre le harcèlement en milieu scolaire « dispositif sentinelles »
> **P28.** Fiche action 3.2.16 : Aider à la création et au maintien de missions de services civiques en faveur des personnes en situation de handicap
> **P28.** Fiche action 3.2.17 : Soutenir des initiatives des structures de jeunesse
> **P28.** Fiche action 3.3.1 : Assurer la mise en accessibilité des lycées
> **P30.** Fiche action 3.3.2 : Promouvoir l'inclusion socio-économique des habitant·e·s des quartiers de la « politique de la ville »
> **P30.** Fiche action 3.3.3 : Développer le tourisme durable et solidaire
> **P31.** Fiche action 3.3.4 : Déployer les Programmes opérationnels FEDER-FSE et inciter les porteurs de projet à éliminer les inégalités et combattre les discriminations
> **P32.** Fiche action 3.4.1 : Mettre en œuvre dans le champ des Arts et de la Culture une mesure d'équité en faveur de l'Egalité Femmes-Hommes
> **P33.** Fiche action 3.4.2 : Déployer le plan régional sport au féminin

La Région Nouvelle-Aquitaine a adopté son plan d'action « Réaliser l'Égalité »

En signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le 8 mars 2017, la Région s'est engagée à définir avant 2 ans le plan d'actions « Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine ».

Mais au-delà de l'égalité femmes-hommes, la Région entend aborder largement la lutte contre les discriminations en mettant l'accent sur 4 types de discriminations en particulier : le genre, le handicap, l'origine et l'orientation sexuelle.

3 axes stratégiques structurent le plan d'action « Réaliser l'Egalité en Nouvelle-Aquitaine » :

• Le premier est de tendre vers une collectivité exemplaire en matière d'animation et d'intégration d'une politique de lutte en faveur de l'Égalité et contre toutes les formes de discrimination. Cela exige de prendre des mesures fortes et ambitieuses pour sensibiliser aux enjeux de lutte contre les discriminations, de créer des dispositifs internes, mais aussi d'utiliser des leviers propres aux politiques publiques pouvant influer sur les partenaires régionaux.

• Le second axe porte sur un pilotage coopératif et efficace de la politique relative à l'Égalité et la lutte contre les discriminations. Cela concerne à la fois une démarche plus transversale au niveau du conseil régional, au sein des services, mais aussi avec les partenaires.

• Le troisième axe vise à continuer d'intégrer les enjeux d'Égalité au sein des politiques sectorielles, afin que cette dimension accompagne leur efficacité au bénéfice des habitantes et des habitants. L'accès à l'emploi, à la formation, à la culture, la lutte contre les diverses formes de discrimination, et le souci constant d'une Égalité dans les faits, sont les composantes majeures du déploiement de la politique régionale.

AXE 1

Viser l'exemplarité de l'institution régionale

Le conseil régional Nouvelle-Aquitaine est pleinement confronté aux enjeux relatifs à la discrimination. Cela concerne tant son personnel, que celles et ceux qui voudraient intégrer ses équipes, ou encore celles et ceux avec qui elle est en relation professionnelle *(partenaires, bénéficiaires)*.

A ce titre, le conseil régional Nouvelle-Aquitaine ne peut assumer une politique volontariste en matière d'Égalité, sans s'appliquer en interne ce qu'il défend vis-à-vis de la population et des partenaires de son territoire. C'est pourquoi une démarche d'exemplarité doit être mise en place, la Région devant apparaître comme une vitrine des bonnes pratiques en matière d'Égalité et de de lutte contre les discriminations.

QUELQUES EXEMPLES DE RÉALISATIONS EN 2018

10 h par MOIS et PAR AGENT

gagnées par les **116 agents** qui ont opté pour le télétravail en **2018.**

FICHE N°1.1.2

4 JOURNÉES DE FORMATION

dédiées à la **LCD-E** auxquelles ont participé **26 personnes**

FICHE N°1.2.1

8,37%

TAUX D'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA RÉGION

au 1er janvier 2018
(= politique emploi et handicap ; le taux légal est de 6%)

FICHE N°1.1.7

INCARNER UNE ADMINISTRATION ENGAGÉE VIS-À-VIS DES AGENT·E·S

FICHE N°1.1.1 Élaborer le « guide d'information à destination des agent·e·s de la Région Nouvelle Aquitaine »

OBJECTIFS	Créer un guide à destination des agent·e·s régionaux·ales sur leurs droits et avantages au sein de la collectivité afin de favoriser le recours aux dispositifs existants de manière plus égalitaire entre les femmes et les hommes (temps partiel, congé parental, etc.)	**Critère(s) de discrimination concerné (s)** Sexe

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en oeuvre

Actions réalisées en 2018

Production d'un classeur de fiches en version papier et numérique autour de 5 thématiques :
> administration du personnel
> prévention santé et action sociale
> emplois et compétences, formations
> temps de travail
> dialogue social

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Document à actualiser au fil des décisions régionales et des modifications règlementaires.

FICHE N°1.1.2 Poursuivre le dispositif de télétravail

OBJECTIFS	Déployer cette possibilité d'organisation du travail auprès du personnel, l'objectif est de permettre une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et de lutter contre les inégalités femmes/hommes.	**Critère(s) de discrimination concerné (s)** Sexe

BUDGET

Prévu

Environ 10 000 € pour la location des tiers-lieux : selon le nombre de télétravailleurs et du nombre de jours télétravaillés

Réalisé

> Location tiers-lieu : 3 858 €
> Titres-restaurant : 21 454 €
> Equipement en matériel informatique : 152 392 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en oeuvre

Actions réalisées en 2018

> Désignation de télétravailleur·euse·s au fil de l'eau.
> Au 31 décembre 2018, on dénombre 247 télétravailleur·euse·s dont 197 femmes (80%) et 50 agents à temps partiel (dont 3 hommes)
> Sur les 120 télétravailleur.euse.s ayant postulé en 2018, 116 demandes ont été acceptées.
> On estime à 400 kilomètres non parcourus par mois et 10 heures par mois et par agent ont été gagnées.

> Le télétravail permet une amélioration de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.
> En décembre 2018, un sondage a été réalisé auprès des télétravailleur·euse·s. 215 y ont répondu (taux de participation de 95%) et en tirent, ainsi que leurs managers, un bilan globalement positif.
> 98% des personnes concernées par le télétravail jugent l'effet positif sur l'organisation, la performance et l'efficacité au travail.

Analyse de l'impact en 2018 - 9/10

FICHE N°1.1.3 — Recourir au CV anonyme pour les recrutements externes

OBJECTIFS

Faire du recrutement un levier pour l'égalité professionnelle : après une première expérimentation de 2008 à 2011, la mise en place du CV anonyme contribue à lutter contre les discriminations à l'embauche

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe, origine, âge, adresse

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de réflexion

Actions réalisées en 2018

> Projet suspendu depuis plusieurs mois.
> Le CV anonyme existait en Aquitaine avant la fusion des régions et n'a pas forcément produit les résultats escomptés
> D'autres solutions sont actuellement à l'étude
> Projet en recherche d'une solution alternative : candidature aux Labels Egalité et Diversité délivrés par l'AFNOR

PERSPECTIVES

Suites envisagées

D'autres solutions sont actuellement à l'étude : candidature aux Labels Egalité et Diversité délivrés par l'AFNOR

FICHE N°1.1.4 — Aller vers l'usage de l'écriture inclusive à la Direction des Ressources Humaines

OBJECTIFS

La Direction des Ressources Humaines s'engage à appliquer et faire appliquer une communication sans stéréotype de sexe.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en oeuvre

Actions réalisées en 2018

> Envisagée dans tous les documents et actes publics des RH, l'écriture inclusive a fait l'objet de freins et de réticences. Elle est pour l'instant utilisée uniquement dans les documents liés au recrutement.
> L'utilisation dans la communication, les mails, etc. de façon systématique, a été reportée à une date ultérieure.
> Veiller à la bonne utilisation de l'écriture inclusive et à une communication de la Région sans stéréotype de sexe

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Développer le recours à l'écriture inclusive dans davantage de documents de la Direction des Ressources Humaines

Freins rencontrés

Cette action a rencontré des réticences importantes, notamment lors de l'Assemblée plénière du 22 octobre 2018

FICHE N°1.1.5 Mettre en œuvre un plan de formation à destination des managers : l'université du management (UDM)

OBJECTIFS	Critère(s) de discrimination concerné (s)
Mieux accompagner les managers dans leur fonction. Un recrutement paritaire afin de favoriser l'égalité professionnelle.	Sexe, âge

BUDGET	Prévu	Réalisé
	123 140 €	128 019 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 **3** 4

Action terminée – Action récurrente

Actions réalisées en 2018

> Une promotion constituée à 51% de femmes et 49% d'hommes
> Séminaire de lancement en janvier (intervention d'une facilitatrice graphique) pour 3 promotions : Managers stratégiques (11 agents), Managers opérationnels (13 agents), Managers opérationnels Lycées (15 agents).
> Séminaire de 3 jours à Bruxelles avec pour objectif la formation des 3 promotions aux questions européennes.
> Réalisation en mode projet par l'ensemble de la promotion d'un référentiel managérial.
> Réalisation par la DRH de tests de personnalités destinés à évaluer le potentiel managérial des participant·e·s.
> Séminaire de clôture
> Evaluation positive des participant·e·s sur : la variété des modules, qualité des intervenant·e·s et montée en compétences des élèves. Une réelle prise de recul, un intérêt pour la diversité des groupes (métiers, sites)

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

FICHE N°1.1.6 Mettre en œuvre le nouveau Règlement du temps de travail

OBJECTIFS	Critère(s) de discrimination concerné (s)
Mieux concilier la vie personnelle et professionnelle, Promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques (droit à la déconnexion, régulation des horaires de réunions...)	Sexe

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 **4**

Action terminée

Actions réalisées en 2018

> Ajout du droit à la déconnexion et de l'encadrement des heures de réunion.
> Entrée en vigueur en septembre 2018 pour les agents des lycées et au 1er janvier 2019 pour tous les agents.

Analyse de l'impact en 2018 - 5/10

FICHE N°1.1.7

Déployer la politique Emploi et Handicap

OBJECTIFS

Répondre à l'obligation d'emploi de travailleur·euse·s handicapé·e·s. Mener une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi favorisant l'emploi dans les meilleures conditions possibles de personnes en situation de handicap ou de restriction d'aptitude.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, état de santé, perte d'autonomie

BUDGET

Prévu

408 398 €

Réalisé

Plus de 250 000 € engagés en 2018 en aides et aménagements individuels

ETAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 **3** 4

Action terminée – Action récurrente

Actions réalisées en 2018

> Études de postes de travail des agent·e·s en situation de handicap et/ou de restrictions d'aptitudes .
> Propositions d'aménagements organisationnels et matériels permettant de compenser les difficultés de santé rencontrées.
> Aides individuelles aux agent·e·s en situation de handicap par la participation à l'acquisition de prothèses, orthèses, aménagement de véhicule ... dès lors que celles-ci sont nécessaires au maintien dans l'emploi de la personne.
> Participation à la semaine européenne du handicap : actions de sensibilisation sur les handicaps invisibles et les troubles dys

On dénombre 674 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans les effectifs e la Région dont le taux d'emploi de BOE est de 8.37% au 1er janvier 2018. En référence, le taux légal de BOE est de 6% et la fonction publique territoriale est à 6,62% (Chiffres FIPHFP, Rapport annuel 2017)

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Reconduction

Facteurs d'opportunité

Le service Maintien dans l'Emploi et Handicap vise, entre autre, à déployer des moyens de compensation pour les personnes en situation de handicap ou présentant des problèmes de santé à leur poste de travail dans le but de leur permettre de conserver leur activité professionnelle. A ce titre l'impact est positif en matière de promotion de l'égalité, tant pour les agent.e.s concerné.e.s que pour l'ensemble du personnel régional

PROMOUVOIR UNE CULTURE ET DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

FICHE N°1.2.1

Former le personnel régional

OBJECTIFS	Diffuser les principes LCD-E dans l'ensemble des politiques régionales, en commençant par l'équipe d'animation du plan d'action et des référent·e·s. Permettre aux référent·e·s de monter en compétences sur la thématique.	**Critère(s) de discrimination concerné (s)** Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

BUDGET	**Prévu** 44 820 €	**Réalisé** 44 820 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action récurrente

Actions réalisées en 2018

> Formation animée par le cabinet Ellyx à destination des référent·e·s et du service Egalité-Vie associative-Solidarité (EVAS). Structurée en 2 sessions de 2 jours : une session pour acquérir une culture de base sur les problématiques liées aux discriminations et une session d'approfondissement pour une mise en œuvre dans les politiques régionales. Action complétée par des réunions du réseau des référent·e·s proposant un apport de connaissances par un accueil au sein d'une structure du territoire. Ainsi, l'association Boulevard des Potes a fait une présentation sur «égalité et origines» en octobre 2018.

> 4 journées de formations organisées
> 26 participant·e·s aux sessions de formation. Soit une moyenne de 2,5 jours par personne.
> Satisfaction des participant·e·s d'avoir pu disposer d'un socle commun de connaissance pour s'approprier les données basiques sur la lutte contre les discriminations. On note un plebiscite pour les temps d'échanges et la mise à disposition d'outils, ainsi que pour l'approche concrète de cette thématique dans la politique régionale plutôt que de trop de théorie.

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

La formation est une nécessité permanente. Une information régulière sur l'offre du CNFPT sur cette thématique sera présentée.

Facteurs d'opportunité

La motivation et la demande des référent·e·s
> Cohésion interne et développement de la transversalité, prendre le temps d'échanger sur la fonction de référent·e·sur un format de journée
> Le budget mobilisé par la RH et la Direction Sport-Vie associative-Egalité

Freins rencontrés

La difficulté à mobiliser les participant·e·s sur l'intégralité de la formation. Le portage de cette mission en temps masqué

FICHE N°1.2.2 — Déployer la communication interne : vecteur de diffusion de la politique LCD-E

OBJECTIFS

Informer et sensibiliser le personnel régional sur l'égalité et la lutte contre les discriminations par l'utilisation des ressources de communication interne. Mobiliser tous les pôles sur une meilleure prise en compte des principes de lutte contre les discriminations.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

ETAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 **2** 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Publications dans la lettre interne (diffusée mensuellement à tous les agent·e·s par courrier, avec la fiche de paie).
> Création et diffusion d'une plaquette de présentation du rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes.
> Animation d'un espace thématique consacré à la politique régionale «égalité» sur l'intranet commun.
> Actions spécifiques pendant le «Mois de l'Égalité» (en mars) : diffusions de cartes postales au restaurant régional ; habillage extérieur et affichages sur les 3 sites de l'Hôtel de Région.
> Participation du service Communication interne à l'atelier «Égalité et communication» organisé en novembre 2018.
> 4293 pages vues sur l'espace thématique « Réaliser l'Égalité » (soit 3,26 visiteurs par jour)
> 24 mises à jour de l'espace thématique «Réaliser l'Égalité» sur intranet
> 2 publications dans la lettre interne (février : annonce du «Mois de l'Égalité»- novembre : annonce de l'adoption du plan d'action «Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine»)

Analyse de l'impact en 2018 - 5/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

> Montée en charge

Facteurs d'opportunité

> Supports de communication interne existants (lettre interne, intranet, espaces d'affichage)
> Relais par la «Communication interne» des informations soumises par le service pilote (EVAS) pour une information des agents en continu.
> De nouveaux·elles référent·e·s ont souhaité intégrer le réseau interne après avoir consulté l'espace thématique sur intranet.

Freins rencontrés

> Temps contraint du service pilote (EVAS) pour déployer la stratégie de communication interne

FICHE N°1.2.3 — Déployer le plan de communication externe « Egalité »

OBJECTIFS

Valoriser en externe les réalisations régionales ou soutenues par la Région en faveur de LCD-E.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

ETAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 **2** 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Création d'une identité visuelle dédiée pour plus de visibilité de la démarche régionale
> Élaboration d'un plan de communication pour promouvoir les temps forts régionaux : Mois de l'Egalité (Cf. fiche 2-4-2) et journée du 8 mars.
> Création d'un kit de communication événementielle « Égalité » (affiches, flyers, badges, écrans dynamiques) diffusé sur une trentaine d'évènements majeurs organisés ou soutenus par la Région afin de valoriser la politique LCD-E.
> Création d'une page web dédiée sur le site internet nouvelle-aquitaine.fr et actualisation de celle-ci à trois reprises
> Diffusion du plan d'action « Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine » adopté en octobre 2018 en interne et auprès des partenaires de la Région.
> Organisation d'un atelier pour travailler sur les représentations dans les pratiques de communication
> Analyse de la fréquentation de la page « Réaliser l'Égalité » sur le site web régional.
> Bilan de campagne digitale (activité sur les réseaux sociaux).
> Retombées presse du Mois de l'Egalité 2018 : 1 presse écrite ; 1 presse numérique ; 2 radios

PERSPECTIVES

Suites envisagées

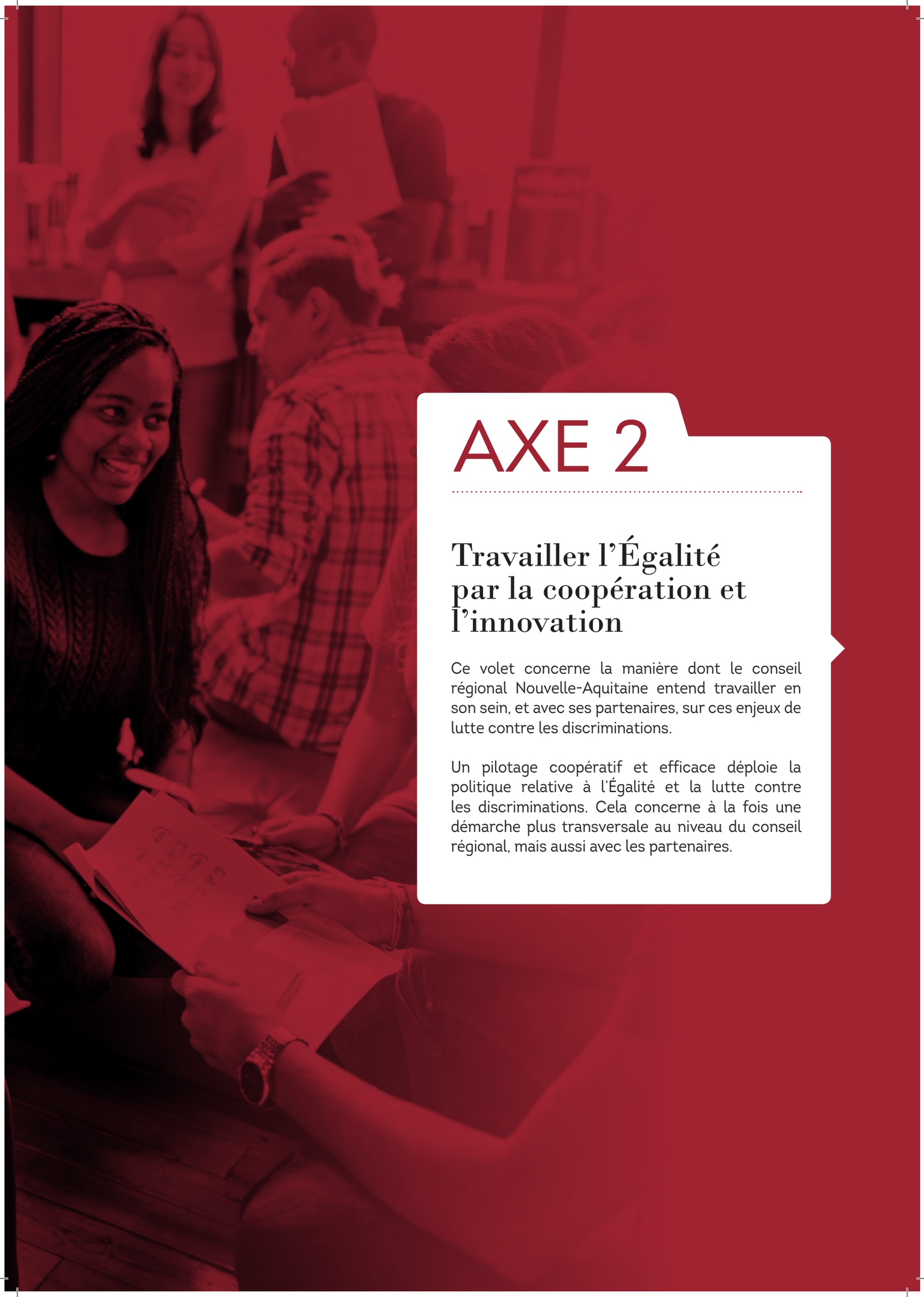
> Poursuite des actions, avec notamment :
- 2ème édition du Mois de l'Egalité en mars 2019
- Finalisation d'une charte régionale pour une communication inclusive et sans stéréotype

Facteurs d'opportunité

> Une collaboration efficace avec la Direction de la Communication et les moyens mis à disposition
> La consolidation d'une stratégie de communication régionale sur cette politique et création du « Mois de l'Égalité »

Freins rencontrés

> Une moindre stratégie de diffusion du Mois de l'Egalité sur les réseaux sociaux



AXE 2

Travailler l'Égalité par la coopération et l'innovation

Ce volet concerne la manière dont le conseil régional Nouvelle-Aquitaine entend travailler en son sein, et avec ses partenaires, sur ces enjeux de lutte contre les discriminations.

Un pilotage coopératif et efficace déploie la politique relative à l'Égalité et la lutte contre les discriminations. Cela concerne à la fois une démarche plus transversale au niveau du conseil régional, mais aussi avec les partenaires.

QUELQUES EXEMPLES DE RÉALISATIONS EN 2018

19
Référents et Référentes
composent le réseau interne LCD-E créé en **2017**

FICHE N°2.3.2

82 **ACTIONS** soutenues en 2018

au titre de la lutte contre les discriminations et l'égalité via le dispositif régional **« Solidarité -Lutte contre les discriminations »**

FICHE N°2.3.3

22 **COLLECTIVITÉS**

signataires de la charte européenne pour **l'égalité des femmes et des hommes** dans la vie locale, à mobiliser en **Nouvelle-Aquitaine**

FICHE N°2.4.1

77 **Structures impliquées**

& 119 **Événements**
valorisés pendant le Mois de l'Égalité **2018**

FICHE N°2.4.2

COORDONNER ET ANIMER LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL, EN PARTENARIAT AVEC LES ACTEUR.RICE.S DU TERRITOIRE

FICHE N°2.1.1

Animer un comité de pilotage en charge du suivi et de l'avancement du plan régional « Réaliser l'Égalité »

OBJECTIFS

Permettre la validation politique du programme d'action annuel. Présenter le bilan des actions menées.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action terminée - Action pérenne

Actions réalisées en 2018

> Création et mise en place du comité de pilotage installé et structuré dès 2017
Trois réunions du comité de pilotage (janvier, juin, octobre)
> Présence systématique de trois élues sur les 5 désignés ainsi qu'un représentant du Cabinet.
> Présence de 3 membres du Conseil Economique, Social, Environnemental de la Région (CESER).
> Participation des directions sectorielles en fonction de l'actualité (Economie Territoriale, Communication, Ressources Humaines...)
> Participation systématique des partenaires extérieurs : Cap métiers N-A et la Direction Régionale des Droits des Femmes et à l'Egalité - DRDFE.
> Participation d'experts extérieurs (ex : cabinet ELLYX chargé d'accompagner la création du plan d'action)

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

Sensibilisation des directions sectorielles à la thématique, renforcement de la visibilité de l'action régionale au niveau du territoire et essaimage à l'extérieur.

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Reconduction

Facteurs d'opportunité

Disposer d'une instance dédiée pour coordonner le travail en matière de Lutte contre les discriminations et d'Égalité permet d'assurer une mise en œuvre efficace de ces politiques

RECOURIR À L'OBSERVATOIRE DE L'EGALITÉ

FICHE N°2.2.2

Recueillir et diffuser des données sexuées au moyen d'un observatoire territorial.

OBJECTIFS

> Renforcer l'expertise et la connaissance sur les questions de la Lutte contre les discriminations et l'Égalité par le biais des travaux de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et de son Observatoire de l'égalité.
> Suivre l'évolution de l'égalité femme-homme dans le cadre du plan régional « Réaliser l'Égalité ».

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 **2** 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Diffusion des Chiffres clefs pour la journée du 8 mars 2018 portant sur le thème « les entreprises engagées dans la démarche d'un double label Egalité-Diversité »
> Actualisation et diffusion du tableau de bord/plaquette « Femmes en Nouvelle-Aquitaine »
> Diffusion sur le site de Cap Métiers destiné aux professionnels, rubrique dédiée : https://www.capmetiers.pro/pages/249/Femmes_egalite_professionnelle_acces_emploi_formation.aspx
> Diffusion dans newsletter, diffusion plaquettes papier etc...
> Intervention lors du colloque de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) dans le cadre du projet Mix'it à Limoges en décembre et présentations synthétiques sur la situation des femmes en Haute-Vienne et Creuse sur les champs de l'emploi et de la formation.
> Pas d'évaluation de ces actions et donc pas d'indicateurs. Ces documents sont issus des données du système d'information de Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine. Une révision des « chiffres clefs » pour améliorer les indicateurs est en cours.
> Les données mises à jour permettent d'objectiver les situations régionales, d'étayer les différents temps de présentation par des chiffres récents.

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Montée en charge de la partie observation dans l'animation de la politique. Production de documents plus complets (VAE, parcours des demandeurs d'emploi...). Etude envisagée avec la DRDFE sur le thème des femmes et du numérique.

Freins rencontrés

Difficultés à obtenir des données genrées à l'échelle régionale ainsi que des données sur les autres critères prioritaires (orientation sexuelle, handicap et origine)

POSITIONNER L'EGALITÉ COMME OBJECTIF OPÉRATIONNEL ET TRANSVERSAL DES DIFFÉRENTES POLITIQUES SECTORIELLES

FICHE N°2.3.1

Produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

OBJECTIFS

Se mettre en conformité avec la loi de 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Identifier, mesurer et comprendre les écarts. Proposer des mesures correctives en définissant les objectifs de progrès et les actions à moyen et long terme

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine, âge, grossesse, situation familiale, apparence physique, vulnérabilité économique, patronyme, état de santé, perte d'autonomie, caractéristiques génétiques, mœurs, identité de genre

BUDGET

Prévu

-

Réalisé

Recrutement d'un·e apprenti·e ou stagiaire pour assurer cette mission à la RH en lien avec le service EVAS

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action terminée - Action pérenne

Actions réalisées en 2018

> Recrutement d'une apprentie de l'Institut d'Administration des Entreprises
Production du 2ème rapport de la Collectivité (présenté à la session d'octobre) qui comporte deux parties :
- Un volet « Ressources Humaines » recensant par genre, la situation des 8 715 agents en matière de titularisation, temps de travail, accès à la formation, recrutements, etc...
- Un volet relatif aux politiques internes menées par la Région et à la déclinaison des politiques publiques sectorielles menées par plus de dix directions.
> Animation de la visibilité du rapport

Analyse de l'impact en 2018 - 10/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Construire une meilleure implication de toutes les parties prenantes. Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en évaluant les progrès accomplis et en identifiant les inégalités persistantes. Ajuster en continu l'action de la collectivité

Facteurs d'opportunité

Motivation et investissement accrus du réseau de référent·e·s internes pour déployer et infuser la politique LCD-E au sein de l'Institution en lien avec EVAS. Sensibilisation des agent·e·s à une culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations. Augmentation de la transversalité.

Freins rencontrés

Difficultés rencontrées pour la récolte des résultats par les référent·e·s des 14 directions sectorielles impliquées dans la démarche

FICHE N°2.3.2 — Animer un réseau de référent·e·s au sein des Directions de la Région Nouvelle-Aquitaine

OBJECTIFS

Constituer un réseau de référent·e·s LCD-E au sein des services régionaux afin de déployer une démarche transversale et de contribuer à l'animation et au suivi du plan d'action «Réaliser l'Egalité en Nouvelle-Aquitaine».

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine, âge

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action terminée
Action pérenne

Actions réalisées en 2018

> 19 référent·e·s désigné·e·s par leur hiérarchie à la demande du DGS
> 18 directions représentées dans ce réseau
> 49 fiches-actions produites pour le plan d'action
> 1 session de formation offrant un socle commun de connaissances sur la thématique et sa diffusion dans les politiques régionales.
> 50 réunions (1 journée du réseau en octobre, 2 groupes de travail thématiques, 1 réunion de préparation du mois de l'égalité, près de 50 réunions bilatérales avec le service pilote)
> Création d'une lettre d'information numérique en juin 2018 avec 4 publications (juin, juillet, septembre et novembre)
> Veille d'information transmise aux référent·e·s selon les thématiques

Analyse de l'impact en 2018 - 7/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

> Poursuite et améliorations (développer les outils, organiser 2 rencontres/an, développer les actions de sensibilisation)
> Compléter l'équipe par de nouvelles nominations sur les Directions non représentées via une relance des DGA.

Facteurs d'opportunité

L'intérêt des référent·e·s et leur engagement : intérêt pour la thématique, satisfaction des temps de regroupement organisés, demande de plus de ressources et d'informations. Participation active lors des regroupements et réponses positives aux sollicitations du service EVAS. Accroissement de la transversalité et du travail inter-sites.

Freins rencontrés

> La charge de travail des référent.e.s limite parfois leur participation au réseau
> Faible participation des référent.e.s de certains pôles

FICHE N°2.3.3 — Inscrire l'objectif de lutte contre les discriminations dans un règlement d'intervention pérenne

OBJECTIFS

Positionner la Région comme un soutien en direction des personnes morales qui contribuent à l'effort de lutte contre les discriminations sur le territoire (investissement et fonctionnement), en particulier sur les questions du genre, de l'origine, de l'orientation sexuelle et du handicap.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine, âge

BUDGET

Prévu

420 000 € en AE et 200 000 € en AP

Réalisé

493 551 € en fonctionnement,
281 600 € en investissement

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action terminée
Action pérenne

Actions réalisées en 2018

> 82 actions soutenues sur les thématiques du genre (45%), du handicap (15%) et de l'origine (9%). 23% des projets portaient sur des actions multicritères.
> Les représentant·e·s légales·aux des associations soutenues sur cette thématique sont à 50% des femmes. On compte 58% de femmes et 42% d'hommes dans les conseils d'administration de ces structures qui s'appliquent donc les principes de parité.
> La Région est attentive à financer des structure à gouvernance équilibrée

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

> Reconduction

Facteurs d'opportunité

> Actions de sensibilisation auprès des associations du territoire en vue d'une prise de conscience des publics
> Partenariats avec les acteurs publics de lutte contre les discriminations, notamment les services de l'Etat (DRDFE et son réseau départemental)

Freins rencontrés

> La connaissance parcellaire de la possibilité d'une aide régionale sur ces sujets
> Difficulté à toucher certains territoires sur cette thématique, notamment les territoires ruraux.
> La difficulté de trouver des actions sur les thématiques prioritaires : «orientation sexuelle» et «origine » dans les projets financés

SENSIBILISER LA POPULATION AUX ENJEUX D'EGALITÉ ET VALORISER LES ACTIONS MENÉES

FICHE N°2.4.1

Animer un réseau des acteur·rice·s de la Lutte contre les discriminations et de l'Egalité (LCD-E)

OBJECTIFS

Développer, diffuser et essaimer la thématique et les actions sur l'ensemble du territoire régional par la création d'un réseau régional des acteur·rice·s de la LCD-E. Encourager les débats, la valorisation des initiatives, l'élaboration de projets communs pour renforcer la co-construction de la politique régionale en matière de LCD-E.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 **3** 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Sollicitations des acteurs du territoire, impliqués sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, pour contributions et suggestions sur le plan d'action « Réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine » (fin 2017) : 85 structures se sont manifestées dont 20 ont transmis des contributions écrites à la Région.
> Participation à 4 rencontres du réseau Mix Egalité de la Métropole de Bordeaux, composé de 64 organismes.
> Préparation du lancement d'un réseau des 22 Collectivités territoriales signataires de la charte Européenne pour l'égalité dans la vie locale : prise de contact avec les collectivités concernées et préparation d'une première réunion régionale. Forte demande d'échange de pratiques de ces collectivités, notamment autour de la production d'un plan d'actions.

Analyse de l'impact en 2018 - 8/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Régularité des réunions. Lancement effectif et montée en charge du réseau des collectivités signataires de la Charte européenne.

Facteurs d'opportunité

Le portage par la plus grosse collectivité du territoire permet de faire levier pour développer les réseaux et leurs propositions afin que ces thématiques soient régulièrement proposées à la réflexion des structures participantes. Mise en contact d'organismes agissant pour les mêmes buts sur le même territoire.

Freins rencontrés

Une taille de territoire qui rend difficiles les regroupements. Impliquer les structures afin qu'elles prennent la main sur l'animation de différents groupe de travail et ne pas démultiplier les réseaux mais les coordonner entre eux.

FICHE N°2.4.2 — Participer aux événements, régionaux, nationaux ou internationaux et création du « Mois de l'Égalité »

OBJECTIFS

Valoriser les temps forts organisés par la Région ou ses partenaires pour communiquer leur engagement en faveur de l'égalité et contre les discriminations. Sensibiliser la population aux enjeux de l'égalité en valorisant les initiatives portées par les structures du territoire.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

BUDGET

Prévu

14 000 € (Dir. Com) + 5000 € (EVAS)

Réalisé

14 000 € (budget Direction de la Communication) + 5000 € (budget EVAS)

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 **2** 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Diffusion de la communication sur la politique « égalité » de la Région lors d'événementiels régionaux, nationaux, voire internationaux (flyers, affiches)
> Organisation de la première édition du « Mois de l'Egalité ». En mars, la Région propose aux acteurs du territoire de valoriser les actions en faveur de l'égalité. Elle met à disposition un agenda en ligne (Open Agenda). 77 structures ont participé en inscrivant 119 évènements (kit « mois de l'égalité », habillage des sites régionaux, diffusion d'affiches et de cartes postales, diffusion de spots radio « les chemins de l'emploi », campagne de presse avec la diffusion de 4 articles et 1 interview France-Bleu...)
> Organisation d'une table ronde sur les entreprises labellisées « Egalité-Diversité » dans le cadre du Mois de l'Egalité (8 mars), avec 119 participant·e·s.

Analyse de l'impact en 2018 - 5/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Reconduction du « Mois de l'Égalité ». Les organisateurs d'évènements se disent majoritairement satisfaits d'être reconnus et valorisés par la Région.

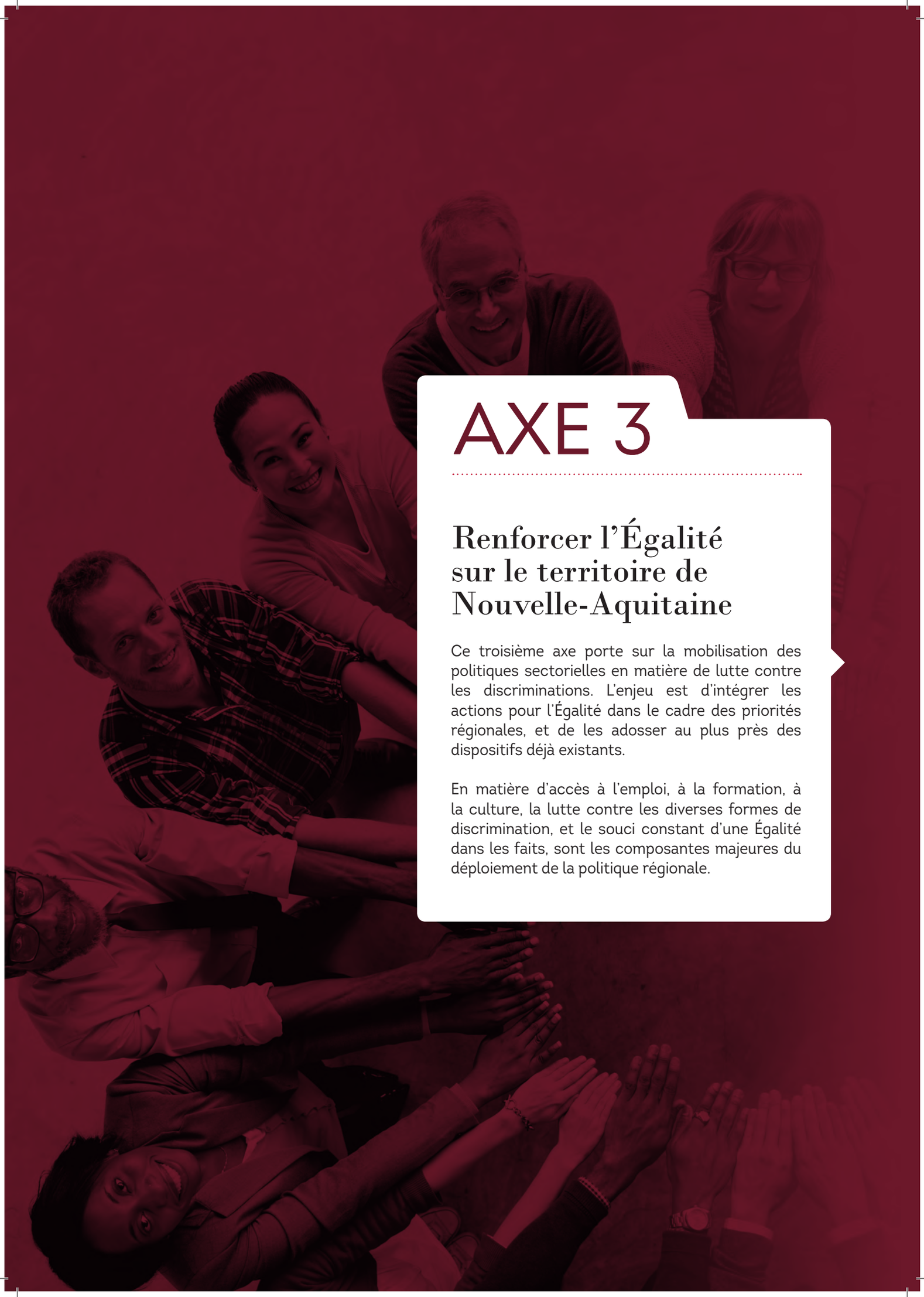
Facteurs d'opportunité

> Les moyens de communication dont dispose la Région.
> La collaboration efficace avec la Direction de la Communication, le service Presse et la Communication interne.

Freins rencontrés

> Le « Mois de l'Egalité » est principalement une opération de communication qui met en lumière des actions en faveur de l'égalité, portées par des acteurs pré-identifiés par la Région et ses partenaires. Tous les départements ne sont pas mobilisés de manière similaire et il est difficile de mesurer l'impact sur les publics.

Action envisagée | Mesurer l'impact sociétal des actions entreprises afin de mieux identifier les leviers réels et concrets en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.



AXE 3

Renforcer l'Égalité sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine

Ce troisième axe porte sur la mobilisation des politiques sectorielles en matière de lutte contre les discriminations. L'enjeu est d'intégrer les actions pour l'Égalité dans le cadre des priorités régionales, et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants.

En matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la culture, la lutte contre les diverses formes de discrimination, et le souci constant d'une Égalité dans les faits, sont les composantes majeures du déploiement de la politique régionale.

QUELQUES EXEMPLES DE RÉALISATIONS EN 2018

31
ACTIONS FINANCÉES
pour permettre l'accès à l'entrepreneuriat des **femmes**

FICHE N°3.1.1

12.179
CLICS

486
PRATICIEN.NE.S RÉFÉRENCÉ.E.S

4539
JEUNES RENCONTRÉS

lors de **59 sensibilisations** = **« TON PLAN À TOI »**
plateforme d'information sur la contraception et les droits sexuels

FICHE N°3.2.1

3000€
montant du
BONUS « ÉQUITÉ »

pour une structure dont le projet artistique et culturel est dirigé par une femme

FICHE N°3.4.1

61.000€
pour soutenir
16 PROJETS

EN FAVEUR DU SPORT FÉMININ

FICHE N°3.4.2

DÉVELOPPER L'EMPLOI, AU BÉNÉFICE DE CHACUN·E

FICHE N°3.1.1 Promouvoir et appuyer l'entrepreneuriat des femmes - Plan d'Actions Régional (PAR) pour l'entrepreneuriat des femmes

OBJECTIFS

Développer la création d'entreprises par les femmes en partenariat avec la Caisse des Dépôts, l'Etat et les organismes bancaires. Sur une période de 3 ans (2018-2020), prioriser la création et la reprise d'entreprises, l'accompagnement à l'accès aux financements, le développement des actions dans les territoires fragiles et la valorisation de l'entrepreneuriat féminin.
> L'objectif « phare » est de passer de 35% à 45% la part des femmes créatrices d'entreprise

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe

BUDGET

Prévu

Actions sur 3 ans : 855 000 € dont 450 000 € de fonds régionaux

Réalisé

Financement de 31 actions concrètes pour un montant de 186 000 € : Région : 85 000 € - Etat : 64500 € - Caisse des Dépôts : 50 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Année de mise en place du PAR à l'échelle du territoire régional. Création d'un dossier unique et définition de critères communs.
> Création d'un visuel de communication.
> Près de 90 acteurs de l'entrepreneuriat ont rejoint la coordination régionale et les groupes de travail qui seront initiés en 2019.
29 structures ont réalisé 31 actions visant à favoriser l'entrepreneuriat des femmes et ont été co-financées en 2018 par la Région et ses partenaires.

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Montée en charge. Communication. Evaluation quantitative et qualitative à mi-parcours.

Facteurs d'opportunité

Dynamique collective du PAR : partage de connaissances des financeurs, mise en réseau et synergie des acteurs, créativité, démultiplication des actions proposées par les acteurs

Freins rencontrés

Processus décisionnel propre à chacune des institutions (pas de fonds commun), manque de temps et de moyens humains pour lancer les groupes de travail et organiser des temps collectifs. Reprise des activités de la CDC par BPI.

FICHE N°3.1.4 — Accompagner l'insertion des femmes sur le champs de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment dans les métiers dits masculins

OBJECTIFS	Développer la mixité des métiers et favoriser l'insertion professionnelle des femmes en faisant évoluer les représentations et les résistances aux changements.	**Critère(s) de discrimination concerné (s)** Sexe

BUDGET	**Prévu** 95 612 €	**Réalisé** 95 612 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 **4**

Action terminée

Actions réalisées en 2018

> La Région a co-financé l'action du Centre d'Information de Droits des Femmes et des Familles de la Gironde (CIDFF 33) consistant en une formation intitulée « Développer la mixité des emplois et favoriser l'insertion professionnelle » pour favoriser l'intégration des femmes dans des secteurs d'activité dits masculins. 12 femmes très éloignées de l'emploi ont pu découvrir quatre secteurs professionnels dits masculins (BTP, transport et logistique, industrie, gestion des déchets).
> 606 personnes reçues par 4 CIDFF soutenus par la Région au titre de leurs actions d'accompagnement des femmes sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle : Accueil de proximité avec une information actualisée et personnalisée des femmes, accompagnement et conseil aux femmes dans leur projet, démarche d'élargissement de leurs choix professionnels. Informations individuelles et collectives, accompagnements, ateliers et modules thématiques en partenariat avec les acteurs de l'emploi. 303 femmes ont été accompagnées : 265 de manière individuelle et 38 en collectif.
> Focus sur la Charente : sur 31 femmes accompagnées au 31/12/2018, 23 en emploi durable ou formations qualifiantes ou pré qualifiantes, 3 ont validé leur projet et bénéficient d'un autre suivi, 2 en démarche VAE, 1 en parcours d'accompagnement à la création d'activité, 1 en congé maternité et 1 a suspendu l'accompagnement

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Reconduction des actions en 2019

FICHE N°3.1.6 — Ancrer durablement les différentes formes d'économie sociale et solidaire (ESS) pour le développement et l'emploi.

OBJECTIFS	Aider les entreprises existantes en proposant des conditions favorables au développement de nouvelles activités, garantes de la création et du maintien dans l'emploi. Ces entreprises agissent contre l'exclusion sociale en permettant aux personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer progressivement dans la vie active.	**Critère(s) de discrimination concerné (s)** Vulnérabilité économique

BUDGET	**Prévu** - €	**Réalisé** 187 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 **2** 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Les structures d'insertion par l'activité économique sont soutenues sur les champs de la création, du développement d'activité ou de soutien conjoncturel. La Région soutient les entreprises d'insertion qui accompagnent les personnes éloignées de l'emploi vers une reprise d'activité.
> 11 entreprises créées,
> 6 entreprises maintenues

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

ACCOMPAGNER LA JEUNESSE DANS SES ASPIRATIONS DE RÉUSSITE, DE TOLÉRANCE ET DE SOLIDARITÉ

FICHE N°3.2.1 Permettre l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité pour tous·tes

OBJECTIFS

Contribution à la création d'un site internet d'information sur l'accès à la contraception, aux droits sexuels et à l'Égalité, destiné aux jeunes, animé par le Mouvement Français pour le Planning Familial.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe, orientation sexuelle, origine, âge, grossesse, situation familiale, mœurs, lieu de résidence

BUDGET

Prévu

177 618 €

Réalisé

Région : 100 000 € ; Agence Régionale de Santé : 60 000 € ; Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité : 10 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Lancement du site « Ton Plan A Toi » en février 2018. Première année pleine de fonctionnement.
> Cet espace de ressources interactif est soutenu par la Région, l'Agence Régionale de Santé et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité. Animé par le Mouvement Français pour le Planning Familial, il se complète d'actions de promotion et de sensibilisation des 15-30 ans via des ateliers de prévention, des actions de formations et de mise en réseau des professionnel·le·s.
12 179 connexions et 33 156 pages consultées, majoritairement par des utilisatrices
> 37,43% de taux de rebond (c'est pour les 25-34 ans qu'il est le plus bas, ce qui signifie un intérêt accru de leur part)
> 55 conversations sur le webchat (dont 2 sur des situations de violences pour lesquelles un relai immédiat a été mis en place)
> 56 679 personnes touchées par les publications sur les réseaux sociaux
> 486 praticien·ne·s de santé référencé·e·s sur le site
> 158 professionnel·le·s formé·e·s dans 12 sessions de formation
> 4 539 jeunes rencontré·e·s lors de 59 sensibilisations
> 30 réunions de réseaux organisées par le Planning Familial. Intérêt manifesté par certaines infirmières scolaires et création de partenariats
> Questionnaire en ligne diffusé aux partenaires de terrain pour analyser les freins et leviers à l'accès au site pour les jeunes
Atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels à plus de 50%

Analyse de l'impact en 2018 - 5/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Montée en charge. Evaluation au plus tard fin 2020 (3 ans d'expérimentation). Augmentation de la communication pour un gain de notoriété

Freins rencontrés

Faible fréquentation du webchat.

FICHE N°3.2.3 — Accompagner des lycéen·ne·s sourd·e·s et malentendant·e·s

OBJECTIFS

Soutenir l'accompagnement de lycéen·ne·s sourd·e·s ou malentendant·e·s pour garantir l'accès à la scolarité, par des aides matérielles (achat d'équipements) ou humaines (ex. interprétariat en Langue des signes).

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap

BUDGET

Prévu	Réalisé
180 000 €	180 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en oeuvre

Actions réalisées en 2018

> 18 élèves accompagnés par des assistant·e·s et/ou équipements via deux associations DIAPASOM et DEUX LANGUES POUR UNE EDUCATION ont pu suivre les formations de leur choix dans des classes ordinaires et la quasi-totalité est passée en classe supérieure ou a obtenu un diplôme.

Analyse de l'impact en 2018 - 9/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

FICHE N°3.2.5 — Soutenir les jeunes dès leur première rentrée au lycée

OBJECTIFS

Permettre à l'ensemble des jeunes de Nouvelle-Aquitaine de bénéficier d'un soutien financier dès leur première rentrée en lycée pour l'acquisition de manuels scolaires et d'équipements professionnels.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Vulnérabilité économique

BUDGET

Prévu	Réalisé
7.9 M€	plus de 5,8 M€

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action terminée - Action pérenne

Actions réalisées en 2018

> 15 000 lycéen·ne·s entrant en seconde ont pu avoir un soutien de la Région

> 38 919 lycéen·ne·s au total ont bénéficié des aides régionales pour un montant global de plus de 5,8 M€

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Montée en charge. Harmonisation des aides pour la rentrée 2019 pour diminuer plus largement le coût financier de la rentrée scolaire.

Facteurs d'opportunité

Le travail en partenariat/ la communication faite autour de l'action/ les CDD recrutés

Freins rencontrés

Du fait de la mise en œuvre de la loi de protection des données individuelles (RGPD), la Caisse d'allocation familiale n'a pas transféré cette année à la Région le fichier des bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire. Les familles concernées par cette aide ont dû envoyer des pièces justificatives, procédure qui a eu pour conséquence un dépôt moindre de dossiers sur le territoire de l'académie de Bordeaux (6734 dossiers en moins par rapport à l'année précédente).

FICHE N°3.2.11 — Soutenir des projets présentés par des « Maisons Des Lycéens » en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité

OBJECTIFS

Aider les projets en matière de lutte contre les discriminations dans le cadre du soutien aux MDL (Maisons Des Lycéens) et ALESA (Association des Lycéens, Etudiants, Stagiaires et Apprentis) les plus en difficulté.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine

BUDGET

Prévu	Réalisé
Dotation annuelle de 1 500 ou 1000 € par projet	6 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

6 des 51 projets portés par les MDL ont pour thématique la lutte contre les discriminations :
> Une semaine de la tolérance et de lutte contre toutes formes de discrimination - MDL du lycée professionnel Blaise Pascal de SAINT-JEAN D'ANGELY (17)
> Clubs et ateliers, festivals, semaine culturelle, journées thématiques (lutte contre le sexisme, l'homophobie; égalité femme/homme,...) - MDL du lycée du Pays d'Aunis de Surgères (17)
> Sensibilisation contre les discriminations : Sensibiliser contre le racisme, sexisme banalisé et les préjugés - MDL du lycée de la Mer de GUJAN-MESTRAS (33)
> Sensibilisation aux discriminations des élèves et du personnel du lycée - Lycée François Mauriac de Bordeaux (33)
> Information et d'implication des élèves sur la lutte contre les discriminations et le mal-être des jeunes - MDL du lycée Louis Barthou de PAU (64)
> Semaine LGBT de lutte contre les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle - MDL du lycée Jean Macé de Niort (79)

Analyse de l'impact en 2018 - 5/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

FICHE N°3.2.12 — Lever les freins à la mobilité internationale pour les jeunes en situation de handicap

OBJECTIFS

Aider à la mobilité des publics jeunes en formation et hors formation et compenser les frais supplémentaires liés aux déplacements de jeunes en situation de handicap

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> 2 dossiers ont été déposés pour une demande d'aide par des apprenant·e·s en situation de handicap. Les aides n'ont pas été fournies faute de justificatifs.

> Impact très faible malgré une possibilité d'aide aux apprenant.e.s en situation de handicap élargie par rapport à l'ancien dispositif

Analyse de l'impact en 2018 - 0/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

FICHE N°3.2.13 — Accompagner les jeunes à la création de projets artistiques dans le cadre du « Nouveau Festival »

OBJECTIFS

Soutenir des projets liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations dans le cadre d'événements portés par les jeunes et destinés aux jeunes permettant le développement de leur créativité dans les domaines artistiques, culturel, scientifique.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe, orientation sexuelle, origine, vulnérabilité économique

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Mise en place du Nouveau Festival sur 3 sites : Niort, Feytiat, Cenon. 2000 lycéens et apprentis ont participé, 191 projets ont été présentés, 121 jeunes bénévoles ont aidé à l'organisation du festival.
> 6 projets réalisés par les jeunes traitent de la lutte contre les discriminations dans le cadre du Nouveau Festival fréquenté par 2000 lycéen·ne·s :
«Battle théâtrale sur le thème égalité Filles-Garçons» (21 élèves)
«Expo photo Parce que nous le valons bien» (9 élèves)
«Un permis citoyen pour l'égalité filles-garçons» (32 élèves)
«Film interactif sur le sexisme : cliquez pour changer l'histoire» (22 élèves)
«Entre Fourche et Talons» (8 élèves)
«Regards croisés» (30 élèves)

Analyse de l'impact en 2018 - 7/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

FICHE N°3.2.14 — Soutenir des «Projets éducatifs jeunesse- PEJ»

OBJECTIFS

Soutien aux acteur·trice·s de la communauté éducative sur des actions concourant à l'épanouissement et à la réussite éducative des élèves.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, Sexe, orientation sexuelle, origine, situation familiale, apparence physique, vulnérabilité économique, état de santé, identité de genre, appartenance à une prétendue race

BUDGET

Prévu	Réalisé
- €	54 800 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en oeuvre

Actions réalisées en 2018

> 40 projets sur la lutte contre les discriminations ont été financés par la Région. Ces projets ont concerné 8 808 jeunes (lycén·ne·s ou apprenti·e·s)

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction. Communication

FICHE N°3.2.15 — Lutter contre le harcèlement en milieu scolaire « dispositif sentinelles »

OBJECTIFS

Lutter contre le harcèlement en milieu scolaire.
Développer l'engagement citoyen, l'esprit d'entreprendre et la lutte contre les discriminations.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine, grossesse, situation familial, apparence physique,vulnérabilité économique, patronyme, caractéristiques génétiques, mœurs, identité de genre, opinions politiques ,...

BUDGET

Prévu	Réalisé
100 000 €	100 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en oeuvre

Actions réalisées en 2018

> Formation de jeunes et d'adultes pour lutter contre le harcèlement en milieu scolaire. 64 établissements ont été formés depuis 2015 .

Analyse de l'impact en 2018 - 7/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Reconduction et déploiement à raison de 15 etablissements / an sur les 3 académies.

FICHE N°3.2.16 — Aider à la création et au maintien de missions de services civiques en faveur des personnes en situation de handicap

OBJECTIFS

Aider à la création et au maintien de services civiques en faveur des personnes en situation de handicap. Soutenir des structures associatives qui encouragent la création et le maintien de missions, et développent des initiatives innovantes ou professionnalisantes en direction de territoires et publics spécifiques, notamment les jeunes en situation de handicap

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

Quelques dossiers, mais pas de bilan à ce jour.

Analyse de l'impact en 2018 - 4/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

FICHE N°3.2.17 — Soutenir des initiatives des structures de jeunesse

OBJECTIFS

Soutenir des projets portés par des associations ou établissement publics œuvrant en direction des jeunes. Les actions doivent s'inscrire dans les domaines des arts et culture, Europe et international, sciences et multimédia, solidarité, santé, sport, engagement, création d'activités, environnement et développement soutenable ou devoir de mémoire.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap, sexe, orientation sexuelle, origine, âge, situation familiale, apparence physique, vulnérabilité économique, identité de genre, appartenance à une prétendue race, c royances, ...

BUDGET

Prévu	Réalisé
-	74 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> 12 projets soutenus au titre de la lutte contre les discriminations.
> 4 885 jeunes ont été touché·e·s par ces projets.

Analyse de l'impact en 2018 - 7/10

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Reconduction

AMÉNAGER LE TERRITOIRE, POUR RENFORCER LA PROXIMITÉ ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

FICHE N°3.3.1 — Assurer la mise en accessibilité des lycées

OBJECTIFS

> Rendre accessibles les 296 lycées néo-aquitains conformément aux engagements formalisés par les Agendas d'accessibilité programmée (Ad'Ap) adoptés en 2015.
> Garantir l'égal accès à la scolarité de tous·te·s les lycé-n·ne·s et améliorer les conditions de vie de l'ensemble de la communauté éducative.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Handicap

BUDGET

Prévu	Réalisé
187 M€	140 M€

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> La Région a obtenu les attestations d'accessibilité concernant 10 lycées.
Dans les établissements qui ne sont pas encore accessibles, dès que la Région est informée de l'arrivée d'un·e élève en situation de handicap, elle met en œuvre, les travaux de mise en accessibilité afin que l'élève puisse suivre une scolarité normale et de proximité.
> 116 lycées accessibles soit 39% des lycées au cours de l'année scolaire 2018/2019

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Poursuite jusqu'en 2024

Facteurs d'opportunité

Programme d'investissements défini par la Région sur 9 ans, permettant l'amélioration des conditions d'accueil de l'ensemble des usagers des lycées.

Freins rencontrés

Le volume des investissements à réaliser, la difficulté à sélectionner des entreprises pour la réalisation des travaux, de petite ampleur mais affectant l'ensemble des espaces, la perturbation des établissements durant ces travaux, le temps long pour lever les réserves en fin de chantier et la nécessaire mise en cohérence avec la planification et la réalisation des autres actions sur le patrimoine.

FICHE N°3.3.2 Promouvoir l'inclusion socio-économique des habitant·e·s des quartiers de la « politique de la ville » de la Nouvelle-Aquitaine

OBJECTIFS

Accompagner des projets susceptibles de favoriser l'inclusion socio-économique directe ou à moyen terme des personnes vivant dans un « Quartier de la politique de la ville » dont les populations sont particulièrement exposées à des discriminations.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Sexe, origine, âge, situation familiale, vulnérabilité économique, patronyme, lieu de résidence

BUDGET

Prévu	Réalisé
-	20 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Soutien au projet Des Etoiles et des Femmes : La restauration fait partie du top 5 des métiers qui ont proposé le plus d'offres dans les 12 derniers mois . Le taux d'emploi des femmes dans les quartiers politique de la ville est en moyenne de 43,8% en 2010 . De ces constats est née la volonté de proposer à des femmes talentueuses et motivées de se former au métier de cuisinière. Le projet Des Étoiles & des Femmes est l'adaptation bordelaise d'une idée originale du Chef Alain Ducasse reprise par La Table de Cana et ayant déjà fait ses preuves à Marseille et Montpellier. Projet innovant à destination de femmes éloignées de l'emploi, « Des Etoiles et des Femmes » apporte une réponse à ces problématiques en permettant à des femmes issues des quartiers prioritaires de se former, se professionnaliser et de réunir les compétences nécessaires pour accéder à un emploi durable.
Cette initiative se développe aujourd'hui à Bayonne se poursuit à Bordeaux.

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Montée en charge, évaluation, reconduction

FICHE N°3.3.3 Développer le tourisme durable et solidaire

OBJECTIFS

Favoriser le départ en vacances des plublics les plus fragiles en favorisant l'accessibilité des structures d'hébergement de tourisme social (dans le cadre du schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs adopté en juin 2018)

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Vulnérabilité économique, handicap

BUDGET

Prévu	Réalisé
-	284 000 € (pour le soutien au départ en vacances)

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Concertation des acteurs économiques et institutionnels (mars 2017-mars 2018)
> Adoption du schéma régional de développement du tourisme et des loisirs de la Nouvelle-Aquitaine (juin 2018)
> Dispositifs d'aide régionale existants : Soutien au départ en vacances des publics les plus fragiles (Mesure n°27) par le financement de structures d'accompagnement : EQUITOUR : 80 000€ ; Vacances et Familles : 80 000€ ; Vacances ouvertes : 124 000€
> Soutien aux hébergements de tourisme social - mise en accessibilité conditionnée à la labellisation Tourisme et Handicap (mesure n°11)

PERSPECTIVES

Suites envisagées

En 2019 : Reconduction des dispositifs avec une révision des RI en SP de juin pour apporter une valorisation supplémentaire des projets en faveur des personnes en précarité ou en situation de handicap.

Freins rencontrés

L'aide n'est pas directe aux personnes ciblées (accompagnement de structures facilitatrices intermédiaires)

FICHE N°3.3.4

Déployer les Programmes opérationnels FEDER-FSE et Inciter les porteurs de projet à éliminer les inégalités et combattre les discriminations

OBJECTIFS

Aider les porteurs de projets à développer une démarche de diagnostic et d'accompagnement dans le cadre des projets soutenus via le FEDER-FSE. Ceux-ci doivent prendre en compte les principes horizontaux : l'égalité femmes-hommes, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et le développement durable.

Critère(s) de discrimination concerné (s)

Tous critères

BUDGET

Prévu

285 000 € sur 4 ans 2018 à 2020

Réalisé

53 760 € sur l'année 2018 (Sur le deuxième marché de diagnostic RSO)

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Bilan intermédiaire réalisé entre 2016 et 2018 à partir des 41 premiers auto-diagnostics RSO réalisés sur le PO Aquitaine.
> 78% d'entreprises et 20% de collectivités.
> Plus de 90% des bénéficiaires ont un niveau de maturité RSO de départ plutôt bon.
> Plus du quart des bénéficiaires ont mis en place ou envisagent de mettre en place des actions ou démarches volontaires telles que la charte de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la charte de l'égalité professionnelle, le contrat pour la mixité des emplois ou l'égalité professionnelle, la prise en compte d'un diagnostic sectoriel ou territorial, et ont recours à un partenariat spécialisé sur l'égalité femmes-hommes. Près de 5 % ont obtenu le Label Egalité et plus de 7 % ont engagé une démarche pour l'obtenir.
> Sur 1 294 dossiers programmés pour un coût total de 729 M€ (au 10/12/2018) à l'échelle du PO FEDER-FSE Aquitaine, 12 projets concernant la thématique de l'Egalité pour un montant total de 1,8 M€.
> Sur ces 12 projets prenant en compte la thématique de l'égalité Homme/Femme, 11 concernent l'entrepreneuriat au féminin, 1 la thématique de la santé.

PERSPECTIVES

Suites envisagées : Evaluation du dispositif pour mesurer la contribution du PO FEDER-FSE Aquitaine aux principes horizontaux

PRÉSERVER NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOTRE CADRE DE VIE, POUR EN FAIRE UN BIEN RÉGIONAL COMMUN

FICHE N°3.4.1

Mettre en œuvre dans le champ des Arts et de la Culture une mesure d'équité en faveur de l'Egalité Femmes-Hommes

OBJECTIFS	Critère(s) de discrimination concerné (s)
Corriger l'inégalité de traitement envers les femmes artistes dans le champ des arts et de la culture, par le biais du soutien au spectacle vivant. Sensibiliser les bénéficiaires et par effet ricochet l'ensemble de la profession à cette inégalité.	Sexe

BUDGET	Prévu	Réalisé
	282 000 €	279 000 €

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 2 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Adoption du règlement d'intervention « Spectacle vivant, principes, modalités et dispositifs » (juin 2018) qui comprend une mesure de rattrapage en faveur de l'équité pour les femmes développant un projet artistique et culturel professionnel.
> Pour 186 demandes d'équipes artistiques aidées à la structuration, 73 femmes en responsabilité, soit 39% des bénéficiaires.
> Taux de réponse élevé à la mesure « soutien des femmes responsables de projets artistiques et culturels » : sur 307 demandes, 131 ont été faits par des femmes en responsabilité du projet et 104 ont fait une demande de bonus Direction F-H, soit 80% des femmes en responsabilité.
> Taux de réponse faible à la mesure « opérateur·trice·s de diffusion » : sur 99 demandes, 53 ont été faites par des femmes en responsabilité du projet et 8 ont fait une demande de bonus Direction F-H, c'est-à-dire 15% des femmes en responsabilité.
> Taux de réponse faible à la mesure « équité des moyens de production » : sur les 93 dossiers de demandes, 9 ont requis le bonus « Parité des moyens de production », c'est-à-dire 9.6% des projets.
> Effet globalement positif : 1/3 de structures s'engagent dans le principe de « comptage » et s'interrogent sur leurs pratiques ce qui permet une sensibilisation à la précarité des femmes dans le champ professionnel du Spectacle vivant. On observe la prise en compte des problématiques liées aux modes de fonctionnement systémiques du secteur et une ouverture à une réflexion plus globale sur la place des femmes et la valeur de leur parole.

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Dispositif maintenu sur 3 ans 2019-2021 afin d'observer sa progression et d'évaluer son efficacité.

Facteurs d'opportunité

Une intention politique, une verbalisation, une concrétisation technique, un portage

Freins rencontrés

Les usages / habitudes du secteur, l'absence à ce jour d'actions transverses à d'autres acteurs publics, le fait que ce soit la seule Région à ce jour qui s'empare concrètement du sujet

FICHE N°3.4.2

Déployer le plan régional sport au féminin

OBJECTIFS	Développer la culture de la pratique d'activités physiques et sportives du public féminin. Favoriser la communication et la médiatisation des pratiques sportives féminines. Accompagner la féminisation des instances dirigeantes fédérales déconcentrées et accompagner les sportives de haut niveau dans la construction de leur projet professionnel et sportif.	**Critère(s) de discrimination concerné (s)** Sexe

BUDGET	**Prévu**	**Réalisé**
	81 500 €	NR

ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ACTION

1 **2** 3 4

Action en cours de mise en œuvre

Actions réalisées en 2018

> Accompagnement de la féminisation des instances dirigeantes fédérales déconcentrées. Lancement du réseau régional des femmes dirigeantes en Nouvele-Aquitaine dans le cadre de la Conférence Territoriale du Sport
> Création d'un flyer « toutes sportives avec la région Nouvelle-Aquitaine », d'une plaquette sur le sport féminin, de signalétiques sur la thématique, d'un logo et d'une charte graphique.
> Préparation d'un colloque sur la thématique (programmé le 8 mars 2019)
> Mise en avant de sportives de haut niveau lors de manifestations internationales (Engie Biarritz, Engie de Limoges, etc.) avec séances de dédicaces auprès de scolaires, interviews dans la presse et les médias, etc
> Organisation de 3 groupes de travail sport féminin dans le cadre de la Conférence Territoriale du Sport (favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans les instances sportives dirigeantes, faciliter la pratique sportive féminine, favoriser la mixité dans le sport
> 16 dossiers sport féminin pris en compte sur l'enveloppe du plan régional sport féminin pour un montant total de 61 000€
> 15 dossiers soutenus dans le cadre du sport féminin (hors appel à projets) 20 500 €

PERSPECTIVES

Suites envisagées

Poursuivre les actions déjà engagées et mettre en oeuvre l'accompagnement des sportives de haut niveau dans la construction de leur projet professionnel et sportif. Organiser la première réunion du réseau régional des femmes dirigeantes.

AXE 3

D'autres actions menées par la Région

> Création d'une Section d'Apprentissage Inclusive de jeunes et d'adultes en situation de handicap en partenariat avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées, des entreprises adaptées et ENEDIS
> Création d'un prix « Réaliser l'Egalité » récompensant les meilleurs projets créés par des lycéen·ne·s sur des questions de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations
> Développement d'un service d'aide aux devoirs
> Accompagnement des jeunes à préparer des concours d'entrée à sciences po par le dispositif « Je le peux parce que je le veux – JPPJV »
> Soutien à des structures luttant contre le décrochage scolaire
> Soutien à 6 micro-lycées engagés dans la lutte contre le décrochage scolaire
> Animation de la plateforme de suivi d'appui des décrocheur·euse·s scolaires
> Aide aux familles des lycén·ne·s les plus défavorisées à la restauration et à l'hébergement

Des actions envisagées

> Etendre le double label «Égalité diversité » auprès des TPE PME de la région Nouvelle-Aquitaine
> Renforcer l'information favorisant l'égalité femmes-hommes auprès du public en installation agricole, en partenariat avec la chambre régionale d'agriculture.

Par son plan d'actions « Réaliser l'égalité », la Région Nouvelle-Aquitaine inscrit sa politique dans le cadre plus global des objectifs de développement durable 2030 (ODD), adoptés par l'ONU en septembre 2015. En effet, les fiches actions participent, tout particulièrement des ODD suivants :

Lutte contre la pauvreté

Bonne santé et bien-être

Éducation de qualité

Égalité entre les sexes

Travail décent et croissance économique

Inégalités réduites

Villes et communauté durables

Politiques non discriminatoires

Partenariats pour la réalisation des objectifs

NOTES

RÉGION Nouvelle-Aquitaine

Avec La Région Nouvelle-Aquitaine

Égalité réelle

Réaliser l'Égalité

realiserlegalite.fr

CONTACT

RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE
nouvelle-aquitaine.fr

DIRECTION SPORT-VIE ASSOCIATIVE-EGALITÉ
Service Égalité-Vie associative-Solidarité

05 49 55 68 73
solidarites@nouvelle-aquitaine.fr

©Région Nouvelle-Aquitaine / Création graphique : Studio Fluorescence © Crédits photo : Shutterstock - Décembre 2019