

Objectif 1 - Faire évoluer les mentalités pour lutter contre les stéréotypes et les représentations sexuées	
Une politique RH non stéréotypée	1 - Utiliser un vocabulaire (terminologie des fiches de poste, fiches métiers...) non stéréotypé
	2 - Faire connaître la politique menée par la Région en matière d'égalité via les annonces de recrutements, la participation à des forums de recrutement...
Former les Managers aux comportements non discriminants et aux représentations	3 - Organiser des séances de sensibilisation des managers (recruteurs) à la prise en compte de facteurs personnels ou temporels pour choisir ou éliminer un candidat
	4 - Sensibiliser sur les freins à l'égalité et notamment les phénomènes d'autocensure et de culpabilité
	5 - Sensibiliser les chefs d'établissement et leurs équipes à la thématique (convention avec le Rectorat)
L'Egalité dans le Communication interne	6 - Créer un espace spécifique Egalité dans Oasis
	7 - Communiquer sur des pratiques « exemplaires », faire des portraits d'agents, ...
	8 - Informer : organiser des conférences générales de sensibilisation sur l'Egalité et la lutte contre les discriminations, des expositions...
	9 - Réaliser un 'contrôle' éditorial de tout document de communication interne au regard de cette thématique
	10- Diffuser une information ciblée : sur le congé de paternité, remettre un guide de la parentalité...
	11- Informer les administrations des lycées de la démarche Egalité : diffuser le plan d'action, sensibiliser via le portail Lynet, les réunions départementales...
Objectif 2 - Développer une culture de la mixité et la pérenniser	
La mixité par le recrutement	12- Rechercher une composition mixte des jurys
	13- Veiller à une sélection équilibrée des candidatures
	14- Privilégier une sélection des candidatures par les compétences acquises
	15- A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous recrutements : postes permanents, CDD, apprentis, stagiaires...)
	16- Assurer un suivi post recrutement d'intégration des femmes dans les métiers dits masculins et inversement
	17- Réaliser un diagnostic sur les conditions matérielles d'exercice de la mixité : ergonomie des postes, charges lourdes
Garantir les conditions de travail mixtes	18- Equiper d'une façon non stéréotypée les agents portant une tenue vestimentaire obligatoire (notamment dans les EPLE)
	19- Constituer des équipes mixtes
La mixité via les groupes de travail, équipes projets	20 - Préconiser la mixité dans les instances représentatives du personnel (CAP, CTP, ...)
Encourager à postuler et à se projeter dans un parcours professionnel via les managers	21- Détecter les potentiels d'évolution professionnelle des agents (notamment au moment de l'évaluation)
	22- Apprendre à déceler les phénomènes d'auto censure, de manque d'assurance
	23- Analyser avec l'agent ses besoins de formation permettant le développement de compétences telles que la prise de parole en public, la négociation, le management, le coaching...
	24-Accorder les formations sur le 'socle commun de gestion' (comptabilité, marchés publics, management, conduite de projets...) pour favoriser des projets de mobilité
Faciliter le retour à l'emploi	25- Prévenir les 'décrochages' de carrière en assurant un suivi des salariés absents depuis plusieurs années (congé parental par ex) : entretien préalable de reprise, forme de tutorat
Faciliter l'accès à la formation après congé parental ou disponibilité	26- Privilégier les formations en mode présentiel proches du lieu de travail
	27- Développer le e-learning
Donner une visibilité aux parcours professionnels	28- Réaliser une cartographie des métiers
	29- Organiser des stages de découverte métiers, échanges afin de donner une visibilité aux parcours professionnels
Objectif 3 - Créer les conditions pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle des femmes et des hommes de la collectivité	
Assurer la compatibilité des réunions avec la vie personnelle	30- Mettre en place des plages horaires pour l'organisation des réunions internes : pas avant 9h et au plus tard fin avant 17h30
	31- Fixer les conditions de délais de prévenance pour les réunions au-delà des horaires fixés ou nécessitant des heures supplémentaires
	32- Limiter les réunions le mercredi
Tenir compte de la spécificité de certains métiers	33- Privilégier pour les agents des lycées les formations pendant les périodes de présence
Organiser les jours d'absence	34- Recenser les temps partiels par direction
	35-Prioriser au sein de l'enveloppe CDD des directions générales au bénéfice des temps partiels
Reconnaître et encadrer le travail à distance	36-Définir les métiers concernés, les modalités juridiques et techniques dans le cadre d'un protocole d'accord sur le télétravail
	37-Limiter les déplacements en utilisant les outils de visio conférence
Favoriser la proximité lieu de travail / habitation	38-Cartographier les déplacements domicile - travail des agents des lycées
	39-Proposer des rapprochements domicile travail - pour les agents des lycées
Attribuer des aides financières dans le cadre du budget de l'action sociale	40-Prendre en charge des frais de garde sur les heures atypiques avant 7H30 et après 19H30
	41-Développer des aides financières à la garde d'enfants de moins de 3 ans
	42- Développer des aides financières à la garde d'enfants de + de 3 ans (mercredi, vacances scolaires) : compte tenu des horaires de travail, de situation de famille
Financer des structures d'accueil dans le cadre du budget de l'action sociale	43-Réaliser un état des lieux de faisabilité sur le financement de places d'accueil en crèche (structures mutualisées), la création d'une crèche spécifique aux agents de la Région
	44-Négocier un droit de réservation de places dans les structures financées par la Région
Faciliter l'échange entre parents	45-Créer un Forum, un réseau d'agents
Adapter via les RTT	46-Examiner les possibilités de fractionnement (1/2 journées, 1/4 de journées...)
Assouplir via les temps partiels	47-Examiner les possibilités d'assouplissement des prises de temps partiel (sur la semaine par ex, annualisé)

Axe 1 - Sensibilisation à la double mixité

FORMATION - EDUCATION	48-Prendre en compte l'égalité dans l'axe social du développement durable dans les cahiers des charges des programmes régionaux de formation
	49 - Inviter les lycées et les CFA, lors des portes ouvertes, à valoriser accueil filles/garçons filières stéréotypées
	50-Sensibiliser élèves dès le collège à l'information sur la mixité des métiers: réalisation de plaquette, expositions, interventions...
	51-Poursuivre le programme formation-action égalité professionnelle et double mixité
	52-Cibler des actions de diffusion de la culture scientifique vers les femmes
SPORT	53-Intégrer la prise en compte de la thématique dans les conventions avec les fédérations et ligues sportives pour favoriser l'accès aux sports et la prise de responsabilité des femmes dans les clubs et fédérations
	54-Apporter un soutien aux compétitions sportives femmes de bon niveau et prévoir des animations autour de ces manifestations
ENTREPRISES	55-Intégrer double mixité dans les concours Graines de boîte et Créacampus
	56-Valoriser des entreprises et des chantiers exemplaires en matière d'égalité
VIE PUBLIQUE ET COMMUNICATION EXTERNE	57-Etre attentif en permanence au genre dans l'élaboration des documents de communication de la Région et de ses partenaires
	58-Lancement d'une campagne de communication spécifique à l'occasion d'une action particulière de la collectivité lors de la journée internationale des femmes
	59- Valoriser la double mixité dans les documents de communication de la Région et de ses partenaires
	60-Favoriser la mixité des usagers en levant au maximum les contraintes, lieu de la réunion, horaires, format...
Axe 2 - Sensibilisation à l'articulation temps de vie temps de travail	
AGRICULTURE	61-Réaffirmer le principe de l'Egalité dans les contreparties des Contrats d'Appui aux Projets développés avec les filières.
INDUSTRIE	62-Proposer une aide au conseil sur l'articulation temps de vie / temps de travail dans les entreprises
Axe 3 - Offre et accès aux services	
AMENAGEMENT DES TERRITOIRES	63-Poursuivre et développer le soutien aux initiatives permettant d'offrir des modes de garde sur les territoires (garderie périscolaire, CLSH, crèches temporaires...)
	64- Soutenir la mise en accessibilité des trains et cars régionaux : adaptation des matériels aux besoins des parents
	65- Organiser une session de sensibilisation formation des agents de développement des territoires sur l'égalité dans les projets de développement local
Axe 4 - Pilotage du dispositif	
Développement des connaissances	66- Accroître la production de tableaux de bord avec les données sexuées
	67- Réaliser un diagnostic sur les discriminations racistes en région Centre qui comporterait une analyse croisée en terme de genre
	68 - Susciter des projets de recherche en sciences humaines et sociales dans le cadre des appels à projet Recherche