



**Ministère de l'Éducation nationale**

**COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**Bilan 2013**

**Programme  
d'actions 2014**



## **COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE**

Nom du Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

**Mme Catherine GAUDY**

## INTRODUCTION SYNTHETIQUE

---

L'année scolaire 2012-2013 a permis au ministère de l'éducation nationale de définir un cadre d'action et de se fixer des objectifs pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

La loi d'orientation et de programmation du 8 juillet 2013 fixe parmi les priorités pour la refondation de l'école de la République le respect de l'égalité entre les sexes, priorité rappelée au Conseil supérieur des programmes dans la lettre de saisine qui lui a été adressée d'une part, figurant dans le cahier des charges des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), au même titre que la lutte contre toutes les discriminations, d'autre part. La convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif, signée le 7 février 2013 pour une période de cinq ans, définit par ailleurs le cadre concret de déclinaison des politiques menées par les ministères signataires en faveur de l'égalité.

Les objectifs ont été classés dans deux catégories :

### 1- Les politiques publiques du ministère

Celles-ci ont fait l'objet de mesures concrètes comme la mise en ligne du site internet « Objectif égalité » afin de sensibiliser les jeunes aux stéréotypes en matière de formations et de métiers ; la conception d'un ABCD de l'égalité visant à aider les acteurs éducatifs, en particulier les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, à repérer les situations créatrices d'inégalités entre filles et garçons et à changer les pratiques pédagogiques en conséquence ; la relance du dispositif d'éducation à la sexualité déjà prévu par le code de l'éducation.

### 2- La politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle

Cette politique de ressources humaines s'est déclinée autour de trois axes :

- des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur ;
- une parité signifiante dans les instances consultatives du ministère ;
- le rééquilibrage entre les femmes et les hommes concernant les présidences et la composition des jurys de concours.

Si cette politique de ressources humaines s'inscrit dans la durée, elle a déjà connu des avancées significatives en termes de nominations dans les jurys de concours ou dans les instances consultatives.

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE  
L'AMELIORATION DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

**I. BILAN 2013**

**MESURE 1 : ATTEINDRE AU PLUS TOT LES QUOTAS DE NOMINATIONS EQUILIBREES DANS L'ENCADREMENT SUPERIEUR**

Les objectifs chiffrés et progressifs de nominations de femmes ont été fixés pour le haut encadrement : un minimum de 20% de nomination de chaque sexe sur la période 2013/2015, 30% sur la période 2015/2017 et 40% à partir de 2018.

Action : Mener une politique RH globale pour mieux promouvoir les perspectives de carrière des femmes.

Le ministère de l'éducation nationale met en œuvre les objectifs fixés par le décret du 30 avril 2012 relatifs aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de manière à atteindre au plus tôt les quotas prévus pour 2018. Pour les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, sont concernés directement par ce texte, 81 emplois en administration centrale et 207 en services déconcentrés.

Dans le flux de nominations 2013, sur 99 nominations 37 sont féminines.

Parmi les chiffres les plus significatifs, on observe que la part des femmes chez les recteurs est passée de 26% à 36% entre 2012 et 2013. On compte désormais 11 femmes rectrices. Les emplois fonctionnels du MEN et du MESR sont occupés à 39% par des femmes.

En ce qui concerne les DGS et DGS adjoints, sur les 17 nominations effectuées en 2013, 10 sont féminines ce qui représente 68% des nominations.

Pour y parvenir, l'action majeure consiste à développer la démarche de revue de l'encadrement engagée avec quelques académies pilotes en 2012 afin de permettre de disposer d'une connaissance plus approfondie des viviers de recrutement.

**MESURE 2 : TENDRE VERS LA PARITE DANS LES INSTANCES CONSULTATIVES**

Action 1 : Nommer 40% de femmes parmi les représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires.

Après le 31 décembre 2013, le taux de 40% sera appliqué pour le renouvellement des représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires.

On peut toutefois constater que cet objectif est d'ores et déjà atteint pour une grande majorité des commissions administratives paritaires nationales (CAPN), la proportion des femmes parmi les représentants de l'administration dépassant les 40% pour la plupart d'entre elles.

#### 1- S'agissant des CAPN des corps enseignants, d'éducation et d'orientation

Le taux de présence des femmes parmi les membres représentant l'administration varie entre 43% pour les professeurs d'E.P.S. et 60% pour les professeurs des écoles par exemple.

Concernant la composition des commissions administratives paritaires académiques, l'objectif est globalement atteint. A l'occasion du renouvellement des instances en 2014, des instructions seront données aux recteurs et aux DASEN afin que l'objectif soit totalement réalisé au niveau déconcentré.

#### 2- S'agissant des CAPN des corps ITRF, personnels des bibliothèques et ATSS

- les personnels ITRF : le taux de présence des femmes parmi les représentants de l'administration varie entre 45% pour les personnels techniques et 71% pour les ingénieurs de recherche par exemple ;
- les personnels de bibliothèque : le taux de présence des femmes parmi les représentants de l'administration varie entre 44 % pour les magasiniers et 75% pour les bibliothécaires par exemple ;
- les personnels ATSS : le taux de présence des femmes parmi les représentants de l'administration varie entre 45% pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement et 63% pour les médecins de l'éducation nationale par exemple.

Action 2 : Inciter les organisations syndicales à tendre vers la parité au sein des comités techniques, des CHSCT et des CAP.

Les organisations syndicales devront être sensibilisées à la fois sur la composition des listes électorales mais aussi sur le choix entre titulaires et suppléants pour les listes élues. La nature des incitations est à déterminer dans un cadre interministériel.

Cette mesure sera engagée au moment du renouvellement général des instances des trois fonctions publiques qui doit intervenir en 2014.

On peut cependant noter que la présence des femmes parmi les membres titulaires et suppléants des représentants des personnels dépasse déjà les 40 % pour les CAPN des corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (42% de femmes membres titulaires et 55% de femmes membres suppléants pour la CAPN du corps des professeurs certifiés par exemple).

### **MESURE 3 : REEQUILIBRER LES JURYS DE CONCOURS POUR LESQUELS LA PROPORTION DE 40% DE FEMMES N'EST PAS ATTEINTE (ENVIRON 30%) ET LES PRESIDENCES DE JURY**

Action 1 : Rééquilibrer la composition des jurys de concours.

Pour les personnels enseignants, tous concours confondus, les jurys de recrutement des personnels enseignants du second degré sont composés de 48% de femmes et 52% d'hommes. L'examen discipline par discipline ou par concours est plus contrasté, mais il faut tenir compte de la variable du nombre et du type de disciplines. Il en va ainsi, par exemple, du pourcentage global du CAPET externe qui passe d'une proportion de 54% de femmes dans les jurys en 2011 à 58,5% en 2012 et retombe à 42,5% en 2013. En effet, entre temps, ont été ouvertes à la session 2013 des sections sciences de l'ingénieur, éminemment masculines, qui n'étaient pas ouvertes lors des sessions précédentes.

Action 2 : Rééquilibrer les nominations de présidents de jury.

Alors que 19% des présidences étaient tenues par des femmes en 2011, le pourcentage passe à 23% pour la session 2012 et à 26% pour la session 2013.

Pour la session 2012, la part des femmes dans la composition de l'ensemble du directoire (qui inclut le président du jury, le vice-président et le secrétaire général) est de 31%.

Trois réalisations importantes ont marqué l'année 2013 :

- la signature le 7 février 2013 de la convention interministérielle 2013-2017 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ;
- la publication de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République ;
- le lancement de l'Année de la mobilisation de l'école pour l'égalité filles-garçons, et notamment la mise à l'honneur du thème « égalité filles-garçons » lors du salon de l'éducation 2013.

#### **MESURE 1 : SIGNATURE DE LA CONVENTION INTERMINISTERIELLE POUR L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET DES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTEME EDUCATIF.**

La nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif pour la période 2013-2018 a été signée le 7 février 2013. Les six ministères signataires (éducation nationale ; réussite éducative ; enseignement supérieur et recherche ; agriculture, alimentaire et forêt ; travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social ; droits des femmes) se sont engagés à décliner concrètement la politique en faveur de l'égalité et ont, à cette fin, élaboré des annexes pour la mise en œuvre des trois axes prioritaires de la convention.

Plusieurs actions ont ainsi été programmées et initiées pour :

- Faire acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes.
- Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.
- Favoriser une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude.

Les principaux axes de travail du ministère sont les suivants :

- Travailler à une forte intégration de la thématique dès l'école primaire.
- Inscrire la thématique de l'égalité dans le référentiel de formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation.
- Renforcer l'éducation au respect mutuel, notamment dans les séances d'éducation à la sexualité.
- Mobiliser l'ensemble de la communauté éducative.

Des déclinaisons académiques/régionales de la convention sont en cours de signature.

#### **MESURE 2 : DIVERSIFICATION DES PARCOURS D'ORIENTATION DES FILLES ET DES GARÇONS**

Action 1 : Le site « Objectif égalité » est en ligne

Action 2 : Mobilisation des recteurs

L'égalité filles-garçons a été mise à l'ordre du jour d'une réunion de recteurs. Un courrier relatif à la mise en œuvre de l'année de mobilisation pour l'égalité à l'école, signé

conjointement de la ministre des droits des femmes et du ministre de l'éducation nationale, leur a par ailleurs été adressé en le 7 mars 2013.

Action 3 : Création d'un indicateur de suivi de la mixité dans les [voies professionnelles et technologiques](#), inscrit dans le PAP 2014

Dans le cadre de la réforme du lycée, la rénovation des filières STI2D et ST2S permet désormais aux bacheliers d'accéder à des formations supérieures à fort potentiel d'insertion professionnelle. Or, ces filières sont encore très marquées par un certain déterminisme sexué et celui-ci est encore plus préjudiciable pour les bacheliers professionnels désirant s'insérer rapidement dans la vie professionnelle.

L'indicateur créé s'intitule « mixité des filles et des garçons dans les formations technologiques et professionnelles », cette mixité étant mesurée par quatre sous-indicateurs :

- Proportion de filles en terminale STI2D.
- Proportion de garçons en terminale ST2S.
- Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de la production.
- Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales.

Pour des questions de calendrier, l'organisation d'un colloque inscrit au plan national de formation a été reportée au premier semestre 2014

### **MESURE 3 : FORMATION DES ACTEURS EDUCATIFS**

Action 1 : lancer un plan d'action pour l'égalité à l'école primaire.

La conception de l'ABCD de l'égalité arrive à son terme et l'expérimentation est lancée, depuis la rentrée 2013, dans dix académies volontaires : Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Corse, Guadeloupe, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Rouen, Toulouse. Menée en collaboration avec le ministère des droits des femmes et en partenariat avec le CNDP, cette expérimentation vise à agir dès le premier degré sur le repérage et la déconstruction des stéréotypes pour changer les représentations et les pratiques.

Il a été conçu pour aider les enseignants du premier degré à prendre conscience de leurs attitudes implicites liées à leurs représentations sociales, à savoir repérer et analyser des situations scolaires productrices d'inégalités sexuées, à prendre en compte dans leurs pratiques pédagogiques une meilleure égalité de traitement et à savoir comment les stéréotypes se construisent chez les élèves et contribuer à leur déconstruction.

Le dispositif expérimental ABCD de l'égalité est décliné selon les modalités et le calendrier qui suivent :

- Formation des formateurs et des formatrices : inspecteur de l'éducation nationale (IEN), conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) – session de formation académique (1 journée) pilotée par le chargé ou la chargée de mission académique « égalité filles-garçons » (*septembre à Toussaint 2013*).
- Sensibilisation des enseignants et des enseignantes du premier degré dans le cadre du plan de formation de proximité (1/2 journée) et accompagnement tout au long du



déploiement selon des modalités définies au sein de chaque circonscription  
(septembre à Toussaint 2013)

- Expérimentation et accompagnement des enseignants et des enseignantes dans les classes par les IEN/CPC (Toussaint 2013 – vacances d’hiver 2014).
- Evaluation du dispositif en vue de sa généralisation (vacances d’hiver-vacances de printemps 2014).

Action 2 : inscrire l’égalité dans la formation des enseignants.

La loi du 8 juillet 2013 d’orientation et de programmation pour la refondation de l’école de la République crée les écoles supérieures du professorat et de l’éducation (ESPE), qui « organisent la formation initiale des futurs enseignants et des personnels d’éducation et participent à leur formation continue ». Ces écoles ont notamment la mission d’« [organiser] des formations de sensibilisation à l’égalité entre les femmes et les hommes ».

L’arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l’éducation fixe notamment comme compétence commune à tous les professeurs et personnels d’éducation d’agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques. Cela recouvre entre autres le fait de « se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de toute ordre, promouvoir l’égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ».

L’arrêté du 27 août 2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l’enseignement, de l’éducation et de la formation », organisées par les ESPE, prend appui sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l’éducation. Le tronc commun de formation comprend ainsi des « enseignements liés aux principes et à l’éthique du métier, dont l’enseignement de [...] la lutte contre les discriminations et la culture de l’égalité entre les femmes et les hommes ».

#### **MESURE 4 : EDUCATION AU RESPECT MUTUEL, NOTAMMENT DANS LES SEANCES D’EDUCATION A LA SEXUALITE.**

Le dispositif d’éducation à la sexualité a été relancé afin d’améliorer la mise en œuvre effective des séances prévues par le code de l’éducation (article L.312-16).

- Un groupe de travail sur l’éducation à la sexualité en milieu scolaire s’est réuni pour élaborer une charte nationale d’intervention en milieu scolaire et un plan d’actions de relance.
- Les partenariats associatifs ont été consolidés : convention avec le Planning Familial et l’ADOSEN, avenant à la convention avec la Croix-Rouge.
- Dans le cadre des plans académiques et des plans départementaux, la formation d’équipes pluridisciplinaires a été développée en étroite collaboration avec les associations compétentes.
- Des équipes pluri-catégorielles de pilotage en charge de porter le dossier en académie et d’accompagner les projets d’établissements et d’école sur l’éducation à la sexualité ont été constituées : un séminaire à l’école supérieure de l’éducation nationale (ESEN) s’est tenu sur trois journées en avril 2013, des classes centra ont été organisées en juillet et août 2013 pour faire un point sur l’état d’avancement des projets, la mobilisation des équipes et la manière dont est envisagée la relance de l’éducation à la sexualité pour l’année 2013-2014.

- Un espace de mutualisation à destination des équipes académiques de pilotage a été créé.
- Un groupe de travail sur l'éducation à la sexualité dans le 1<sup>er</sup> degré a commencé ses travaux et s'est fixé l'objectif de construire et diffuser des outils.
- Un parcours de formation en ligne à destination des chefs d'établissements et des IEN de circonscription a été élaboré via le site Internet [pairfom@nce](mailto:pairfom@nce), sur l'éducation à la sexualité (réalisé en collaboration avec l'ESEN)..

**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES  
ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et se développer de nouvelles actions.

**APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Compte tenu de leur spécificité et de leur ambition, les objectifs 2012-2013 sont reconduits pour la période 2013-2014 :

- 1- Atteindre au plus tôt les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur.
- 2- Tendre vers la parité dans les instances consultatives.
- 3- Rééquilibrer les jurys de concours pour lesquels la proportion de 40% de femmes n'est pas atteinte (environ 30%) et les présidences de jury.

Deux nouveaux objectifs sont proposés pour la période 2013-2014 :

- 4- Tendre vers la parité dans les instances consultatives non élues du MEN.

Un certain nombre d'instances non élues sont en place au sein du ministère de l'éducation nationale. Ce nouvel objectif a pour but de recenser ces instances, d'en analyser leur composition et d'inciter, si besoin, à un rééquilibrage entre femmes et hommes.

- 5- Anticiper la préparation du 1<sup>er</sup> rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Le 1<sup>er</sup> rapport prévu par le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sera réalisé au titre du bilan social 2014 sur la base des chiffres 2013, ce qui nécessite une information et une mise en ordre de marche de l'ensemble des contributeurs.

**RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTERE POUR LES DROITS DES FEMMES ET  
L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Compte tenu de leur spécificité et de leur ambition, la quasi-totalité des objectifs 2012-2013 sont reconduits pour la période 2013-2014 :

- 1- Poursuite de la mise en œuvre des engagements de la convention et de ses annexes.
- 2- Diversification des parcours d'orientation des filles et des garçons.
- 3 - Formation des acteurs éducatifs.
- 4- Education au respect mutuel, notamment dans les séances d'éducation à la sexualité.

Cinq nouveaux objectifs sont fixés pour la période 2013-2014 :

- 5- Engager une réflexion pour favoriser la mixité dans les métiers de l'enseignement.
- 6- Engager, avant la fin de 2014, l'évaluation de la formation à l'égalité et de la prise en compte de cette problématique dans les ESPE.
- 7- Formuler des préconisations pour éviter tout stéréotype sexiste dans les sujets d'examen.
- 8- Publier la nouvelle circulaire sur l'éducation à la sexualité.
- 9 - Renforcer l'identification des violences sexistes en milieu scolaire et intégrer un volet « harcèlement sexiste et sexuel en milieu scolaire » et « éducation au numérique » dans le 4<sup>ème</sup> plan de lutte contre les violences faites aux femmes, en lien avec le ministère de l'intérieur et le ministère de la justice.

**AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES - PARTICIPER AU PLAN MIXITE DES METIERS 2014**

**MESURE: FAIRE DE LA MIXITE DES FORMATION ET DES METIERS UNE PRIORITE D'ACTION**

- 1 - sensibiliser les recteurs à la lutte contre les stéréotypes et à l'existence de métiers stratégiques et porteurs dans les secteurs non mixtes. Les recteurs seront chargés d'établir un plan d'action/stratégie pour leur académie.
- 2 - Développer la représentation, lors des forums de l'emploi et des visites en entreprise, des métiers par des membres du sexe sous représenté, en partenariat avec des entreprises.
- 3 - A l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN), mettre en place une formation sur les enjeux de la mixité.
- 4 - Dans le cadre du renforcement des évolutions prévues par la circulaire MEN-MESR du 18 juin 2013, des programmes à caractère expérimental, reposant sur des projets structurants d'encouragement à la mixité associant les lycées, les établissements d'enseignement supérieurs seront mis en place.

5 - Dans le cadre de l'expérimentation du nouveau service public de l'orientation, le MEN prendra en compte via les recteurs les objectifs de mixité au travers de l'élaboration des CPRDFP.

6 - Encourager le développement de l'entrepreneuriat féminin dans les conditions fixées par le plan arrêté le 27 août 2013

<b>PARTICIPER AU 4<sup>ème</sup> PLAN INTERMINISTRIEL DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES POUR LA PERIODE 2014-2016 (PROJET)</b>
---

*AXE 3 - Mobiliser l'ensemble de la société*

**3.4 prévenir les comportements sexistes et les violences en milieu scolaire**

Une nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée le 7 février 2013 pour une durée de cinq ans. L'un de ses trois axes prioritaires concerne le renforcement de l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. La meilleure connaissance et la prévention des situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif en fait partie intégrante.

Dans le cadre de la campagne « agir contre le harcèlement à l'école » sous l'égide du ministère de l'éducation nationale, des actions seront menées en direction des lycéens et lycéennes pour lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel (clip vidéo, kit pédagogique portant spécifiquement sur les violences sexistes, lexique contre les discriminations, en particulier à caractère sexiste).

Le rapport de l'inspection générale de l'Education Nationale « L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements » paru en mai 2013, pointe la faiblesse de l'évaluation des violences scolaires et du harcèlement sous ses diverses formes. Les enquêtes réalisées (SIVIS) par les établissements ne permettent pas d'avoir une vue complète. Toutefois la mesure de la violence est en voie de progression grâce aux enquêtes de victimation, désormais régulières en collège, effectuées par la DEPP.

Il est prévu que ces enquêtes de victimation soient étendues aux lycées, avec un volet spécifique sur les violences sexistes, d'abord d'une manière expérimentale (sous l'égide de la mission ministérielle en charge de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire, en 2013-2014).

Dans cette continuité, afin de prévenir et lutter contre les comportements sexistes et les violences en milieu scolaire, des actions seront engagées en vue de :

- Créer et mutualiser les outils permettant de mieux prendre la mesure des problèmes et des progrès, de mieux évaluer les actions en faveur de l'égalité entre filles et garçons, s'agissant en particulier des violences sexistes afin de renforcer la sensibilisation aux violences et au harcèlement.
- Mobiliser davantage les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté, les conseils de la vie lycéenne et les conseils pédagogiques pour prévenir les

comportements et violences sexistes.

- Améliorer les ressources mises à disposition des équipes éducatives, acteurs essentiels pour prévenir, repérer et faire face aux manifestations de violences sexistes en milieu scolaire.
- Actualiser le guide intitulé « Comportements sexistes et violences sexuelles » (disponible dans la collection Repères Collèges et lycées), en termes de données statistiques sur les violences, de prise en compte des évolutions législatives récentes, focus sur les risques de mariages forcés et mutilations sexuelles. Une rubrique sur la thématique de la prostitution et du risque prostitutionnel chez les jeunes sera introduite.
- Travailler sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en partenariat avec les associations dédiées.
- Promouvoir des actions dans les établissements scolaires concernant la prévention des violences sexistes. Actuellement, une action expérimentale sur 3 ans (2013-2014-2015) en lien avec la délégation régionale en Aquitaine et l'Acse est en cours. Elle s'adresse aux élèves de 4<sup>ème</sup> et à l'équipe éducative.
- Communiquer et sensibiliser tous les publics à ces problématiques (colloques, manifestations...).