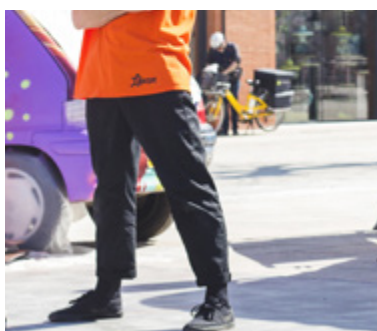


RAPPORT 2019

SUR LA SITUATION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DÉCEMBRE 2019



**Agir
pour vous !**

INTRODUCTION

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Il recense les ressources mobilisées à cet effet.

Les modalités et contenu du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ainsi, il présente les politiques publiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le département.

Il appréhende également la collectivité en tant qu'employeuse en faisant état de sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au prisme de plusieurs indicateurs : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération et articulation entre vie professionnelle et personnelle.

La présente édition du rapport sur la situation du Conseil départemental est présentée préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2020. Il fait l'objet d'une délibération.

Produit pour la quatrième année consécutive, ce rapport est le fruit des contributions émanant de l'ensemble des six Directions Générales Déléguées de la collectivité et de la Direction Générale des Services.

Au-delà d'une obligation réglementaire, ce rapport constitue une réelle opportunité pour le Conseil départemental de valoriser, porter à connaissance son action et dégager des marges de progression pour davantage d'égalité entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises.

Rappelons que l'intégration d'une politique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil départemental est à la fois récente et ambitieuse. En créant en 2015 une délégation chargée de l'égalité femmes-hommes, le Département a voulu affirmer et ancrer son engagement politique en la matière. Ensuite en signant, le 8 mars 2016, la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la collectivité s'est engagée dans une démarche transversale et concrète en faveur de l'égalité et créant en 2017 un poste de cheffe de projet égalité femmes-hommes.

L'année 2019 a vu les élu.e.s départementaux.ales adopter en session un plan d'actions 2019-2021, pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ce plan articulé autour de vingt fiches et de 55 actions, élaboré de façon participative avec l'aide d'une centaine de contributeurs et contributrices, a pour but la mise en place de façon transversale d'actions pour l'égalité femmes-hommes conformément aux orientations de l'Assemblée départementale. Il agit sur quatre axes principaux : la jeunesse et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité mais aussi les actions internes au sein du Conseil départemental.

Ainsi l'année 2019, présentée ci-après, voit naître le déploiement d'un plan ambitieux qui vise à agir en faveur de l'égalité réelle femmes-hommes en Haute-Garonne par pour et avec le plus grand nombre d'acteurs et d'actrices.

AVANT-PROPOS

Les mots au service de l'égalité femmes-hommes

Résultat de constructions sociales qui se fondent sur de nombreux stéréotypes, les inégalités entre les femmes et les hommes ont ceci d'insidieux qu'elles sont ancrées dans les esprits et dans des rapports de domination intériorisés, souvent de manière inconsciente.

Or le langage constitue un levier solide pour faire progresser les mentalités.

Et si le langage reflète de façon certaine la société et sa façon de penser le monde, force est de constater que la hiérarchisation des sexes dans le langage est si intériorisée qu'on ne remarque plus que le féminin est toujours au second plan.

L'écriture dite « inclusive » se veut une réponse à ce déséquilibre et une manière de respecter l'égalité entre les sexes par le recours à des règles grammaticales plus neutres.

C'est pourquoi ce rapport y aura recours, s'inspirant notamment des préconisations formulées dans le guide pratique « *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* » édité par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes¹ et conformément à l'action dédiée inscrite au plan d'action 2019-2021 du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises (cf. annexe).

¹ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Gaëlle Abily, rapporteure, Danielle Bousquet, présidente, Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, novembre 2015.

SOMMAIRE

LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1	ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL	6
	Population haut-garonnaise	6
	Ménages et familles	8
	Garde d'enfants et scolarisation	8
	Études supérieures et diplômes	10
	Activité et inactivité	12
	Conditions de travail	14
	Mobilités	15
	Tâches domestiques	16
	Précarité	16
	Santé	17
	Violences	19
	Zoom sur les violences au sein du couple	21
	Pratiques sportives et culturelles	22
	Vie politique	24
	LE DÉPARTEMENT EN UN COUP D'ŒIL	25
2	L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	28
	Solidarité	28
	Enfance et famille	33
	Jeunesses	34
	Éducation	35
	Transition écologique, développement des territoires et agro-écologie	36
	Sport et culture	36
	Numérique	38

L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1	ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE	39
		39
2	MOBILISATIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	40
	Cadre général pour l'égalité	40
	Commande publique et soutien aux associations	42
	Communication	42
	Documentation	42
3	DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ	45
	Données relatives à l'égalité professionnelle	45
	Plan d'action égalité professionnelle 2018-2021	65
	POSTFACE	77
	ANNEXE	78
	Plan d'action 2019-2021 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	82

LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1 ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL

Répondant à une volonté politique du Conseil départemental de s'engager pleinement dans la lutte contre les inégalités, l'analyse du territoire haut-garonnais au prisme du genre a été réalisée pour la première fois dans le rapport 2017 sur la situation du Conseil départemental en matière d'égalité femmes-hommes.

Depuis désormais deux ans, les données collectées sont actualisées au regard des derniers éléments notamment

statistiques qui sont, à notre connaissance, disponibles.

Lorsque cela est possible, elles sont liées aux politiques départementales afin d'envisager des orientations de nature à les améliorer.

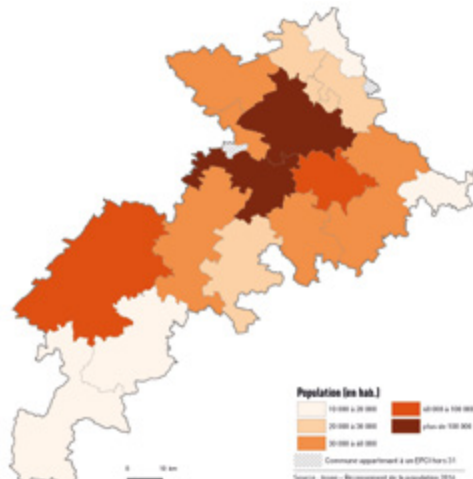
Cette analyse du territoire haut-garonnais a également pour but de mettre en exergue les évolutions notables qui ont lieu sur le département au fil des années.

POPULATION HAUT-GARONNAISE

La population de Haute-Garonne concentrée autour de la métropole toulousaine

L'échelle de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI), plus grande que l'échelle communale tout en détaillant suffisamment le département, a été choisie pour présenter les échantillons de zonage de ce diagnostic territorial dans un souci de lisibilité des données.

Population de la Haute-Garonne (en habitant.e.s)



Des inégalités de répartition de population au sein du territoire haut-garonnais

La population haut-garonnaise est fortement concentrée autour de la Métropole toulousaine. C'est effectivement le cas pour 57 % des habitantes et habitants du département.

Un département qui attire : +7 % entre 2011 et 2016

ÉVOLUTION DE LA POPULATION

	Population en 2011	Population en 2016	Évolution
Haute-Garonne	1 260 226	1 348 183	7 %
Occitanie	5 573 466	5 808 435	4,2 %
France Métropolitaine	63 070 344	64 468 721	2,2 %

Source : INSEE-RP2011, 2016

La croissance de la population continue d'être importante en Haute-Garonne : + 7 % entre 2011 et 2016, soit environ 3 fois plus que la moyenne nationale (2,2 %). Cette tendance est toutefois en léger recul : entre 2010 et 2015, elle était de 7,4 %.



EPCI 2016	2016		
CA du SICOVAL	76 777	51,4%	48,6%
CA Le Muretain Agglo	119 336	50,7%	49,3%
CC Cagire Garonne Salat	17 746	51,2%	48,8%
CC Castelnaudary Lauragais Audois	26 250	49,9%	50,1%
CC Coeur de Garonne	34 626	50,9%	49,1%
CC Cœur et Coteaux du Comminges	44 182	51,9%	48,1%
CC de la Gascogne Toulousaine	21 384	50,1%	49,9%
CC de la Save au Touch	39 883	51,0%	49,0%
CC de Lauragais Revel Sorezois	21 428	51,4%	48,6%
CC de Tarn Agout	28 406	51,6%	48,4%
CC des Coteaux Bellevue	20 038	50,7%	49,3%
CC des Coteaux du Girou	21 026	50,2%	49,8%
CC des Hauts-Tolosans	33 018	50,2%	49,8%
CC des Terres du Lauragais	39 095	50,3%	49,7%
	31 317	50,7%	49,3%
CC du Bassin Auterivain Haut-Garonnais			
CC du Frontonnais	25 885	50,4%	49,6%
CC du Volvestre	29 757	51,2%	48,8%
CC Piege-Lauragais-Malepere	15 697	52,3%	47,7%
CC Pyrénées Haut Garonnaises	15 516	51,5%	48,5%
CC Val'Aïgo	17 230	50,8%	49,2%
Toulouse Métropole	762 956	51,5%	48,5%
Haute-Garonne	1 348 183	51,3%	48,7%
Occitanie	5 808 435	51,7%	48,3%
France Métropolitaine	64 468 721	51,6%	48,4%

Source INSEE-RP2016

La population haut-garonnaise augmente

Le territoire haut-garonnais compte 19 EPCI auxquels s'ajoutent les 3 dont les territoires s'étendent sur les départements limitrophes du Gers et du Tarn, soit un total de 21 EPCI. La population haut-garonnaise s'élève à 1 348 183 en 2016 (INSEE) soit une augmentation de 1 % depuis 2015.

Une majorité de Haut-Garonnaises

COMPARAISON FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE

48.7 %	Haute-Garonne	51.3 %
48.3 %	Occitanie	51.7 %
48.4 %	France Métropolitaine	51.6 %

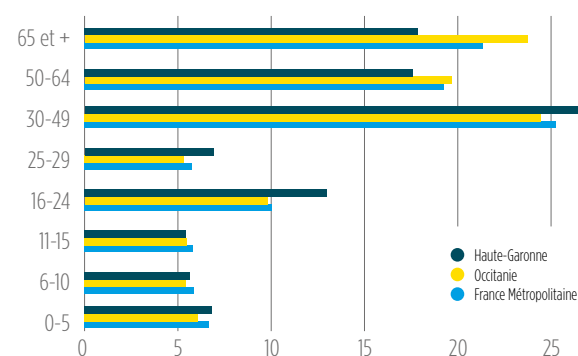
Source : INSEE-RP2016

La Haute-Garonne est composée de 51,3 % de femmes, soit légèrement moins que la moyenne nationale (51,6 %).

Les 16-49 ans, plus nombreuses en Haute-Garonne

Parmi les femmes en Haute-Garonne, les 16-49 ans sont plus nombreuses qu'en Occitanie ou dans le reste du territoire métropolitain. Les 16-24 ans par exemple sont 12,98 % en Haute-Garonne contre 10,03 % sur le reste du territoire national, soit près de 3 % de plus.

POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE



Source : INSEE-RP2016

MÉNAGES ET FAMILLES

Les Haut-Garonnaises ont moins d'enfants et plus tard que la moyenne nationale

NATALITÉ ET NOMBRE D'ENFANTS PAR FEMMES

	Taux de natalité	Nombre moyen d'enfants par femme	Age moyen à l'accouchement
Haute-Garonne	1,16	1,63	31,5
Occitanie	0,99	1,73	30,9
France Métropolitaine	1,11	1,87	30,7

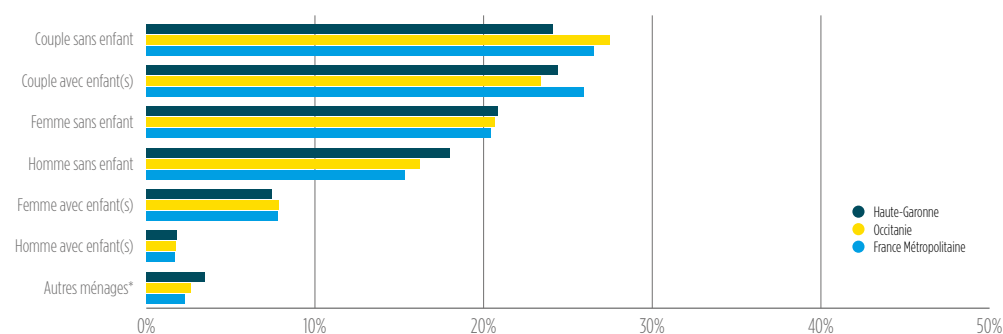
Source : INSEE, Etat civil, Estimation de population, 2018

En Haute-Garonne, les femmes ont en effet moins d'enfants et plus tard qu'ailleurs en France (31,4 ans contre 30,8 ans en France). D'après une analyse de l'INSEE, cela s'explique par le fait que les plus diplômées constituent un ménage

plus tardivement, la Haute-Garonne se distinguant en effet, par sa population féminine plus diplômée que la moyenne nationale (21,20 % contre 15,77 %, voir « études supérieures et diplômes » p.10)

Les femmes sont 4 fois plus nombreuses que les hommes à élever seules leurs enfants

SITUATIONS FAMILIALES EN FONCTION DES TERRITOIRES



Source : INSEE-RP2016

L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme l'ensemble des occupants et occupantes d'une même résidence principale. En Haute-Garonne, les couples sont moins nombreux qu'en France. On y compte plus d'hommes sans enfant que dans le reste du territoire

régional et national mais on dénombre par ailleurs 4 fois plus de femmes que d'hommes seuls avec enfant(s). Les tendances observées les années précédentes à ce sujet restent inchangées.

GARDE D'ENFANTS ET SCOLARISATION

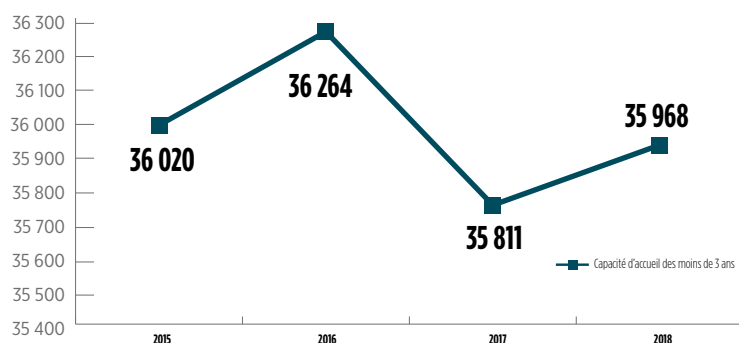
Aujourd'hui encore largement à la charge de la mère, la prise en charge de la petite-enfance constitue un enjeu démographique et d'égalité : plus l'organisation sociale des tâches parentales repose sur les familles, et donc majoritairement sur les femmes, plus le taux de natalité est faible.

C'est pourquoi, le Conseil départemental accompagne la création des places d'accueil des enfants de moins de 3 ans pour permettre aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle.

* Dans « autres ménages » sont inclus, au sens du recensement, les ménages composés de deux familles, de plusieurs personnes isolées qui ne constituent pas une famille, ou de personnes isolées et de famille(s).

35 968 places disponibles pour les enfants de moins de 3 ans en Haute-Garonne

TAUX DE CAPACITÉ DE GARDE DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN HAUTE GARONNE 2015-2018



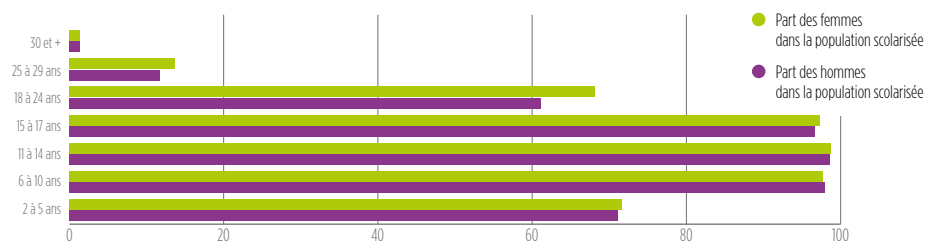
Source : Observatoire National de la Protection de l'enfance (ONPE), 2018

Les capacités d'accueil correspondent à l'ensemble des places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans dans ce qu'on appelle les modes d'accueil « formels » (les écoles préélémentaires mais aussi les assistances maternelles, le salariat à domicile, les Etablissements d'Accueil des Jeunes Enfants : collectif, familial et parental, micro-crèches...). Il s'agit toutefois d'une capacité et non d'un nombre d'enfants effectivement gardés.

La capacité d'accueil des enfants de moins de 3 ans était en hausse importante sur le département entre 2014 et 2015 (+7,9 %), faisant passer la Haute-Garonne au dessus de la moyenne nationale. En 2016, l'ensemble du territoire connaît une augmentation de +3 % des capacités d'accueil sur cette même période. En 2018, le Département a 35 968 places disponibles pour les enfants de moins de 3 ans.

Les Haut-Garonnaises davantage scolarisées que les Haut-Garonnais après 18 ans

COMPARAISON SCOLARISATION DES FEMMES ET DES HOMMES HAUT-GARONNAIS PAR TRANCHE D'ÂGE



Source : INSEE-RP2016

On observe une quasi égalité entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons dans la répartition des effectifs scolarisés. Dans les collèges haut-garonnais par exemple, la parité est presque respectée (51 % de garçons contre 49 % de filles). A partir de 18 ans, les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à poursuivre leur scolarisation. Elles sont,

par exemple, 68,1 % à poursuivre leurs études entre 18 et 24 ans contre 61 % des hommes. Cela correspond à une tendance générale en France dans l'enseignement supérieur. Par exemple, parmi l'ensemble des personnes inscrites dans les universités françaises, 56,8 % sont des femmes (Direction de l'Éducation, de la Prospective et de la Performance, 2016).

ZOOM SUR LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES SCOLAIRES ET LES BAGARRES DANS LES COLLÈGES DE L'ACADÉMIE DE TOULOUSE

Selon une enquête qui ne semble pas inclure le harcèlement et les violences sexuelles :

> 11,4 % des élèves de collège déclarent avoir été victimes de harcèlement avéré au sein de leur établissement, quel que soit leur sexe.

La proportion d'élèves en ayant harcelé d'autres à l'école est identique chez les filles et les garçons, mais chez les garçons elle augmente entre la 6^e et la 3^e.

> Les coups sont les violences subies les plus fréquentes (15,8 %), les garçons en sont le plus souvent victimes.

Ce type de violence diminue entre la 6^e et la 3^e. Les garçons sont deux fois plus concernés par les bagarres que les filles (45,6 % contre 16,4 %).

> La crainte de subir des violences est nettement plus importante chez les filles, quel que soit le type de violence.

> Ces observations sont globalement comparables au reste de la France.

Une enquête nationale à propos du climat scolaire réalisée auprès de lycéen.ne.s a mis en lumière des violences subies différenciées entre les filles et les garçons. Il a été constaté que 18,4 % des filles interrogées ont déjà été victimes d'une insulte sexiste dans un cadre scolaire contre 2,2 % des garçons. De même, 10,6 % des filles interrogées ont été victimes d'un comportement déplacé à caractère sexuel contre 2,4 % des garçons. Les lycéennes interrogées sont aussi deux fois plus victimes de violences graves à caractère sexuel. Cette étude montre également que les filles sont davantage susceptibles d'être cyber-harcélées par les élèves de leur établissement que les garçons.

On peut supposer que ces tendances sont transposables au collège, bien qu'une telle enquête, relative au public collégien, n'existe pas, à notre connaissance.

Sources : 1- Rapport sur la santé des collégiens en Midi-Pyrénées – 2014 « Harcèlement, violences scolaires, bagarres », données régionales de l'enquête internationale Health Behaviour in School-aged Children (HBSC)

2- Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018, MENI-DEPP, 2018

PERSPECTIVES :

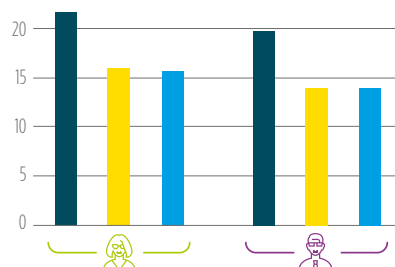
A travers le Parcours Laïque et Citoyen, le Conseil départemental agit pour la promotion de l'égalité filles-garçons dans les collèges du département. Son plan d'action prévoit la poursuite des interventions d'associations pour améliorer le vivre-ensemble et lutter contre les stéréotypes de genre.

ÉTUDES SUPÉRIEURES ET DIPLÔMES

Les Haut-Garonnaises sont plus diplômées de l'Enseignement Supérieur que la moyenne nationale

TAUX DE FEMMES ET D'HOMMES DIPLÔMÉ.E.S ET NON DIPLÔMÉ.E.S

AVEC DIPLÔMES



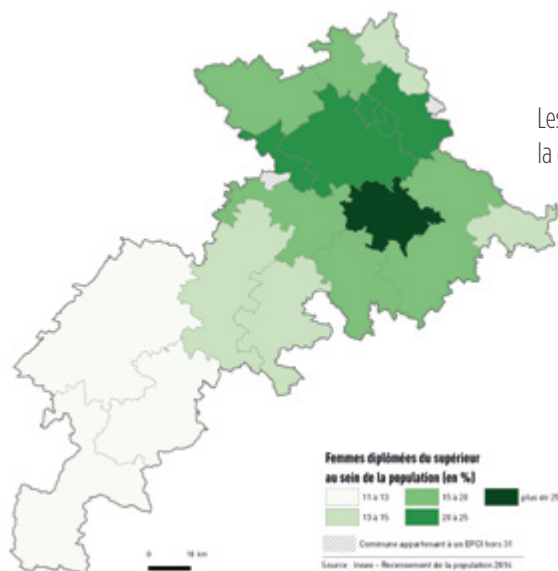
SANS DIPLÔME



Source : INSEE-RP2016

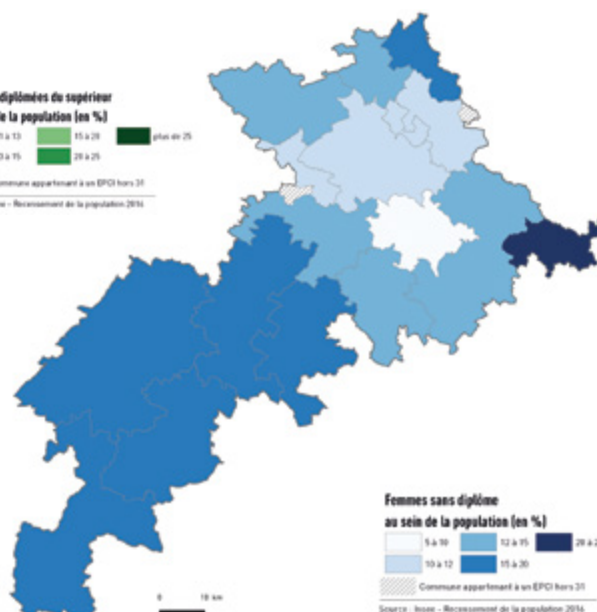
L'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômée de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale et régionale. Au sein de la population haut-garonnaise diplômée, les femmes sont plus nombreuses,

21,20 % contre 19,71 % des hommes. Dans un même temps en Haute-Garonne, pour les sans diplômes, les femmes sont 12,40 % contre 9,24 % pour les hommes. Ces chiffres sont sensiblement les mêmes que ceux de l'année 2015.



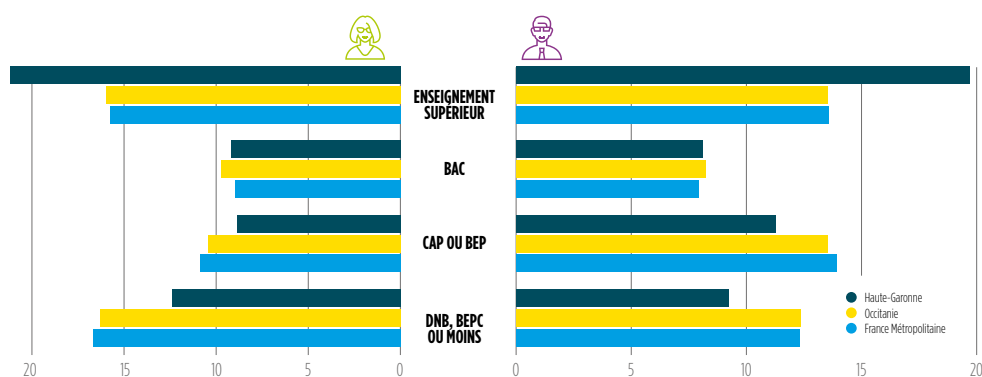
Les femmes diplômées sont majoritaires au sein de la communauté d'agglomération du SICOVAL.

Les femmes non diplômées se trouvent principalement dans la communauté de communes de Lauragais Revel Sorezois.



Le diplôme, une clé pour l'emploi en Haute-Garonne

TYPES DE DIPLÔMES OBTENUS PAR LES FEMMES ET LES HOMMES DU DÉPARTEMENT



Source : INSEE-RP2016

L'analyse de la répartition de l'emploi par niveau de diplôme permet de mettre en évidence la corrélation entre le niveau de diplôme élevé et l'emploi. Les femmes et les hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont majoritairement en emploi. Plus le niveau de diplôme est élevé, plus les titulaires sont en emploi à l'exception des hommes titulaires d'un CAP/BEP qui sont plus en emploi que les hommes titulaires d'un baccalauréat. Les femmes

titulaires au mieux d'un BEPC/Brevet ou Diplôme National du Brevet, sont davantage en emploi que les détentrices d'un CAP/BEP.

La part des personnes diplômées de l'enseignement supérieur en emploi en Haute-Garonne est supérieure à la moyenne nationale : + 5 % pour les femmes, + 6 % pour les hommes.

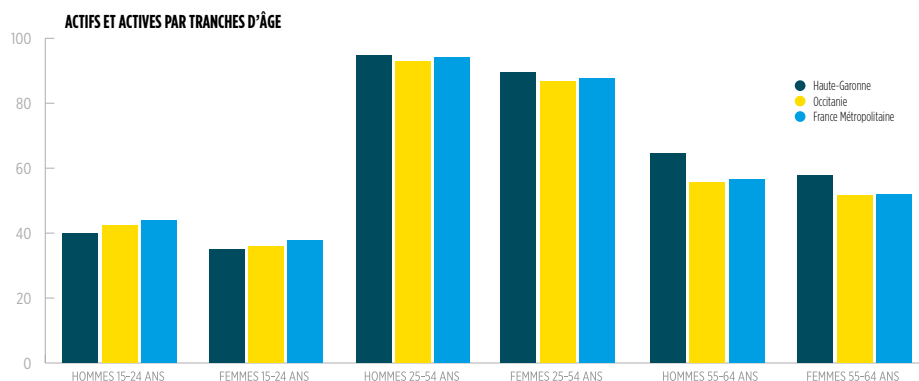
ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

Le taux d'emploi met en évidence les femmes et les hommes au sein de la population active occupant un emploi.

Le taux d'activité quant à lui, est le rapport entre l'ensemble de la population active (en emploi ou en recherche d'emploi)

et la population en âge de travailler. Il permet également de mesurer l'inactivité de la population, c'est-à-dire celles et ceux qui ne sont pas en situation d'emploi ou de recherche d'emploi (à la retraite, en étude, au foyer...).

Davantage d'actifs que d'actives parmi celles et ceux qui sont en âge de travailler

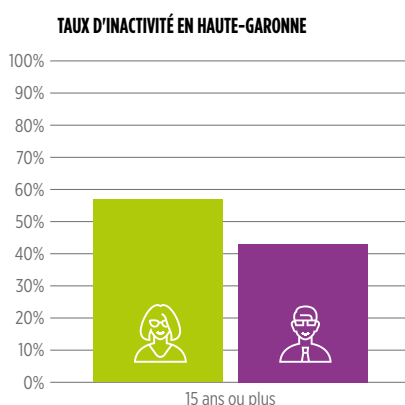


Taux d'activité en 2016 (INSEE)

Le département de la Haute-Garonne compte plus d'actifs et d'actives que la moyenne nationale sur la tranche des 25-64

ans. Quelle que soit la tranche d'âge observée, on relève plus d'actifs que d'actives en Haute-Garonne.

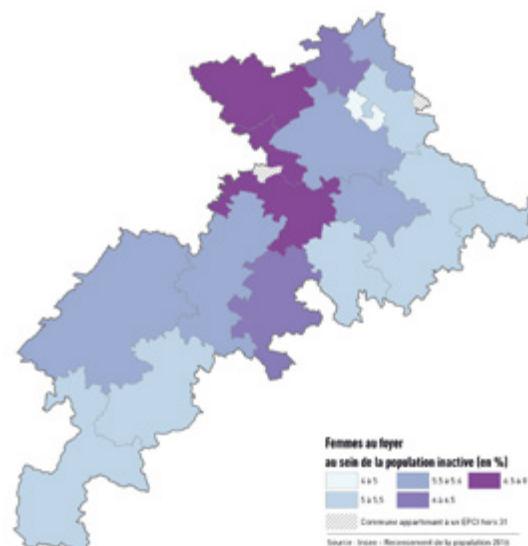
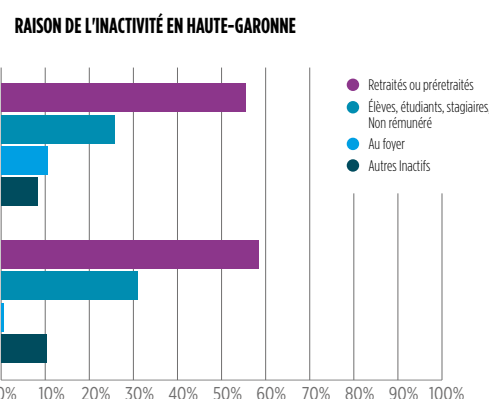
22 fois plus de femmes que d'hommes au foyer parmi les inactifs.ve.s



Source : INSEE-RP2016

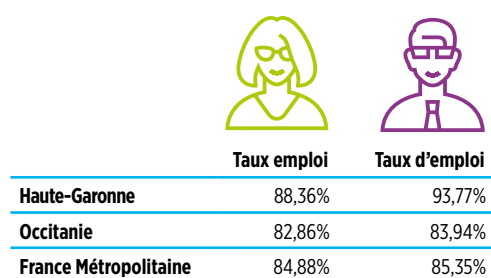
En Haute-Garonne, près de 57 % des femmes sont inactives contre 43 % des hommes. Chez les femmes comme chez les hommes, les raisons premières d'inactivité sont la retraite et les études (58,51 % des hommes et 55,7 % des femmes sont à la retraite). En revanche, les femmes au foyer sont près de 22 fois plus nombreuses que les hommes (qui sont moins de 0,5 % à être au foyer). La charge du foyer et des enfants est effectivement encore aujourd'hui principalement l'apanage des femmes (voir « charge domestique » page 16).

On les retrouve majoritairement sur une ligne nord-ouest du département s'étendant de la communauté de commune des Hauts-Tolosans à la communauté d'agglomération Le Muretain Agglo.



Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes en Haute-Garonne

TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES

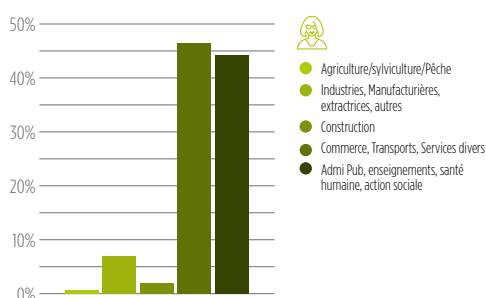


Source : INSEE-RP2016 (exploitation principale)

En Haute-Garonne, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne nationale, et à l'avantage des hommes (+ 5 % par rapport à celui des femmes). Bien que les femmes soient plus nombreuses, les emplois haut-garonnais sont majoritairement pourvus par des hommes. Au niveau national, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes n'est pas aussi important que dans le département puisqu'il est de 84,88 % pour les hommes et 85,35 % pour les femmes, soit moins d'1 %.

Une occupation des métiers encore stéréotypée dans le département

TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ PAR DES FEMMES EN HAUTE-GARONNE



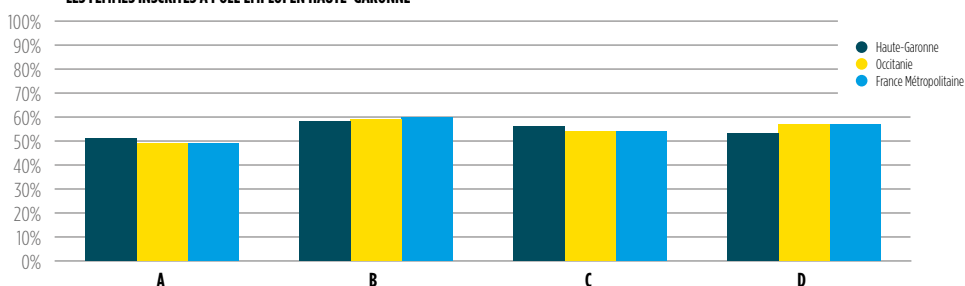
Source : INSEE-RP2016

Les Haut-Garonnaises travaillent majoritairement dans le commerce, les transports et les emplois de service (46 %). En France, comme en Occitanie, c'est dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale qu'elles sont les plus présentes. Les Haut-Garonnaises restent tout de même 44 % à travailler dans ces domaines. Elles sont en revanche très peu présentes dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes comme l'agriculture, l'industrie, la construction. Les femmes sont par exemple moins d'1 % dans le domaine de l'agriculture sur le territoire Haut-Garonnais.

En France elles sont, de manière générale, présentes dans un nombre plus restreint de catégories socioprofessionnelles que les hommes. Sur le département, de grandes différences peuvent être constatées.

En Haute-Garonne comme ailleurs, les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes

LES FEMMES INSCRITES À PÔLE EMPLOI EN HAUTE-GARONNE



Source : Pôle Emploi, STMT, mai 2019

Pôle Emploi définit les différentes catégories² selon le nombre d'heures de travail effectué dans le mois ainsi que le statut des personnes inscrites, qui indique s'il y a obligation de faire des actes positifs de recherche d'emploi ou non. Ainsi, les catégories A, B et C présentées ici correspondent-elles aux personnes inscrites et tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Sur l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, en Haute-Garonne (53 %). C'est le cas aussi en Occitanie et en France

(52 %) : les femmes sont effectivement plus touchées par le chômage.

En Haute-Garonne, les femmes sont majoritaires sur l'ensemble des catégories A, B et C (entre 51 % et 58 %) mais sont moins nombreuses sur la catégorie E (43 %) qui concerne les personnes en création d'entreprise ou en contrats aidés. Les femmes et les hommes entre 25 et 49 ans sont majoritaires parmi les inscrit.e.s à Pôle Emploi en Haute-Garonne (65 %). En France, les femmes ayant entre 25-49 ans représentent 61 % des inscrit.e.s.

² Les demandeurs et demandeuses d'emploi sont inscrits à Pôle emploi selon 5 catégories : A, B, C, D et E. La répartition permet d'établir une classification selon la disponibilité et d'adapter les offres d'emploi proposées par Pôle emploi. Cette classification se compose de 5 catégories : A = Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) ; B = Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ; C = Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ; D = Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur et demandeuses d'emploi en formation, en maladie, etc.) ; E = Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Plus de 4 entreprises individuelles sur 10 sont créées par des femmes en Haute-Garonne, c'est plus que sur l'ensemble du territoire.

LES CRÉATIONS D'ENTREPRISE PAR LES FEMMES :

Haute-Garonne	43 %
Occitanie (Midi-Pyrénées)	41,1 %
Occitanie (Languedoc-Roussillon)	37,4 %
France Métropolitaine	38 %

Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) 2014

En 2018, en France, les femmes représentent 39 % des créateurs et créatrices d'entreprise. Cette tendance est stable depuis 2015, alors qu'elle augmentait fortement depuis 30 ans. Cependant, la création d'entreprise reste le reflet des stéréotypes de genre. Les entreprises qui agissent

dans le domaine de la santé ou encore des sciences humaines sont créées à 75 % par des femmes, ainsi que 70 % pour les entreprises de service de ménage.

Les entreprises de construction sont, quant à elles, à 98 % créées par des hommes.

Source : Insee, Les créations d'entreprise en 2018

PERSPECTIVES :

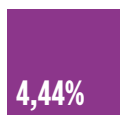
Le plan d'action du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise notamment la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la création d'entreprises.

CONDITIONS DE TRAVAIL

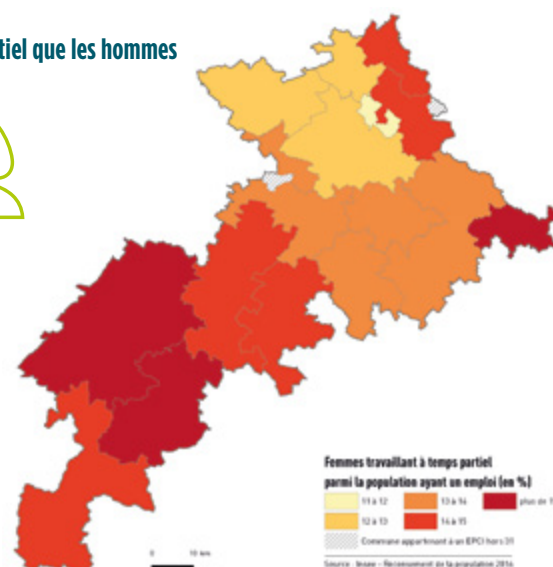
Le taux d'emploi des femmes en Haute-Garonne (voir « Activité et inactivité » page 12), aussi élevé soit-il, ne renseigne pas sur les situations particulières et sources d'inégalité que l'emploi des femmes peut recouvrir.

Les femmes travaillent trois fois plus à temps partiel que les hommes

FEMMES ET HOMMES À TEMPS PARTIEL EN HAUTE GARONNE



Source : INSEE-RP2016



Le travail à temps partiel est une solution d'aménagement du temps de travail permettant de dégager du temps pour d'autres activités (personnelles ou professionnelles) et aux entreprises d'ajuster le volume horaire dédié à un poste aux besoins de la fonction. Choisi ou subi, le travail à temps partiel participe aux inégalités entre les femmes et les

hommes : en Haute-Garonne comme en France, 3 fois plus de contrats à temps partiels sont signés par des femmes. En France, les femmes sont deux fois plus que les hommes à se dire en temps partiel subi en 2018 (source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés 2019).

Près de 15 % de salaire en moins pour les femmes

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES

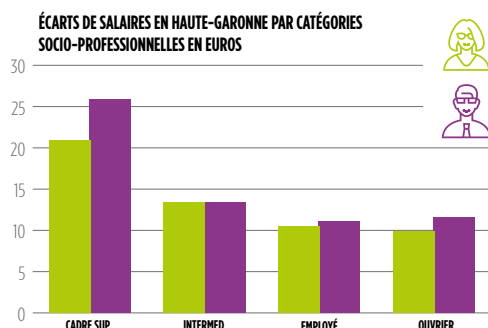
TERRITOIRE	SNHM (€)	SNHM (€)	Différence %
Haute-Garonne	13,68 €	16,03 €	14,67 %
Occitanie	13,22 €	15,52 €	14,82 %
France Métropolitaine	14,17 €	16,56 €	14,44 %

Source : Insee, Dads, Fichier Salariés au lieu de résidence 2016

Le salaire net horaire moyen (SNHM) des hommes est supérieur à celui des femmes. Les femmes sont payées près de 15 % moins que les hommes en moyenne. Même

si cet écart reste insatisfaisant, on relève que celui-ci a diminué de 7 points en une année en Haute-Garonne et de près de 3 points en France pour la même période.

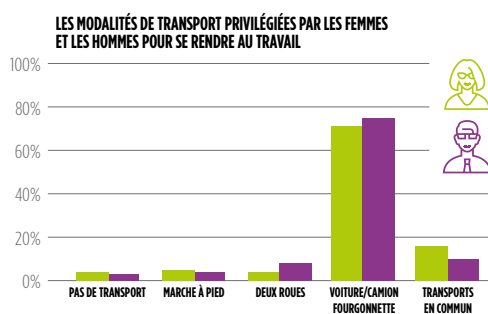
Un écart de salaire plus important chez les cadres



Source INSEE-RP2016

Dans toutes les catégories socio-professionnelles, les femmes gagnent moins que les hommes. Il est à noter que chez les cadres l'écart est plus important (19 %). Les ouvriers sont quant à eux, payés 14 % de plus que les ouvrières. Ces différences sont de même ampleur au niveau national.

MOBILITÉS



Source INSEE-RP2016

En Haute-Garonne, même si la voiture reste le moyen de locomotion le plus utilisé pour se rendre sur son lieu de travail (75 % pour les hommes et 71 % pour les femmes), les femmes ont tendance à prendre davantage les transports en commun que les hommes (+ 6 %).

Les hommes en revanche, utilisent deux fois plus les deux roues, qu'ils soient motorisés ou non.

Les hommes davantage auteurs présumés d'accidents mortels

En France en 2017, 82 % des auteurs présumés d'accidents mortels sont des hommes. Ils représentent aussi 77,4 % des morts sur la route. Ils sont effectivement davantage impliqués dans des accidents résultant de prises de risques (vitesse excessive, non respect du code de la route) alors que les femmes davantage dans des accidents liés à la fatigue.

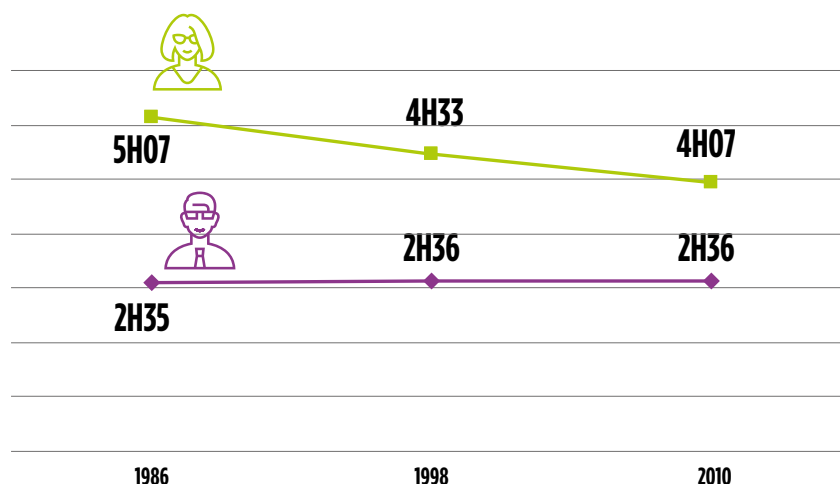
Ce sont principalement des hommes entre 20 et 24 ans qui sont morts sur la route en 2017. La majorité des femmes décédées sur la route ont quant à elles entre 75 et 84 ans.

(Source : Ministère de l'intérieur, délégation à la sécurité routière 2018).

TÂCHES DOMESTIQUES

Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les Françaises.

TEMPS PASSÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES



Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010³

Le temps consacré aux tâches domestiques diminue cependant au fil des années pour les femmes, passant de 5h07 en 1986 à 4h07 en 2010. Cette baisse peut s'expliquer par la démocratisation et l'évolution des appareils

ménagers ainsi que l'augmentation de la consommation de produits transformés et de services de livraison de repas. Celui des hommes stagne autour de 2h36, soit près de 1h30 de différence avec les femmes en 2010.

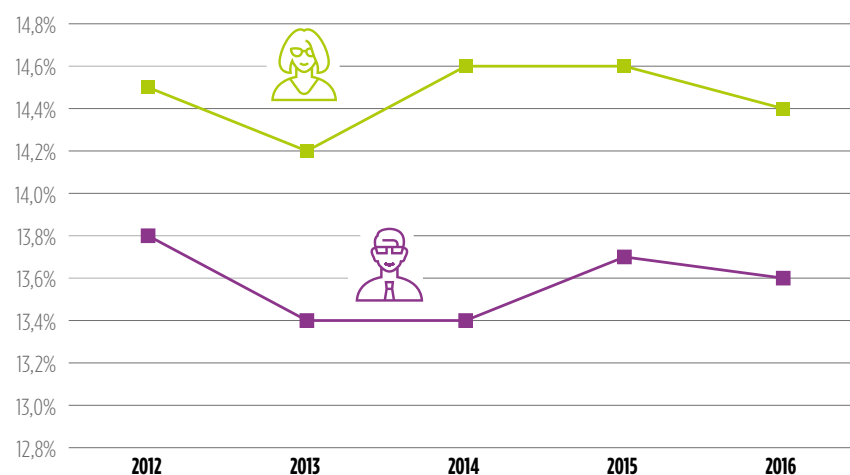
PRÉCARITÉ

Les Françaises, plus touchées par la pauvreté que les Français

Selon l'Observatoire des inégalités, le seuil de pauvreté correspond à un niveau de revenu inférieur à 50 ou 60 % du revenu médian selon la définition de la pauvreté utilisée (le revenu médian est tel que la moitié de la population

française ait un revenu supérieur et l'autre moitié un revenu inférieur). En 2016, le seuil de pauvreté s'établissait à 840 € (50 % du revenu médian) ou à 1 008 € mensuels (60 % du revenu médian).

ÉVOLUTION DU TAUX DE PAUVRETÉ AU SEUIL DE 60% DES FEMMES ET DES HOMMES



Source : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2012-2016

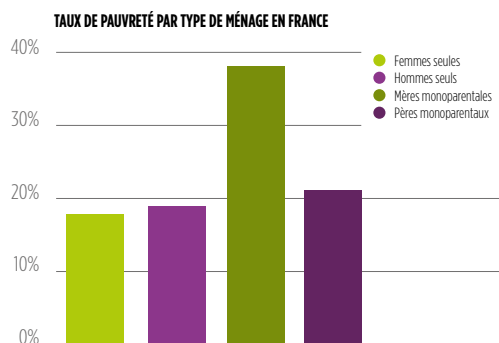
Chez les 18 - 29 ans, tranche d'âge la plus touchée par la pauvreté, 13% des femmes de 18 à 29 ans vivent sous le

seuil de pauvreté contre 12% des hommes du même âge. (Observatoire des inégalités, 2017)

Note : Cette enquête ne prend pas en compte les étudiants et étudiantes.

³ Il s'agit, à ce jour, de l'enquête la plus récente réalisée à notre connaissance sur les tâches domestiques.

Personnes sous le seuil de pauvreté : les femmes seules avec ou sans enfant(s) beaucoup plus touchées



TAUX DE LA POPULATION EN MÉNAGE SEUL EN DEÇA DU SEUIL DE PAUVRETÉ

	Femmes seules	Hommes seuls
Haute-Garonne	14,9%	17,5%
Midi-Pyrénées	18%	19,9%
France Métropolitaine	16,4%	17,5%

Source CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2015

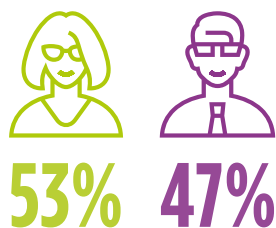
La majorité des ménages observés sous le seuil de pauvreté sont composés de personnes seules ou de familles monoparentales. En 2015, comme les années précédentes, les femmes élevant seules leurs enfants représentaient la majorité des ménages sous le seuil de pauvreté. La part

des femmes seules en dessous du seuil de pauvreté est à peu près équivalente à celle des hommes seuls, bien qu'elle soit plus importante en Haute-Garonne que dans le reste du territoire.

Les allocataires du RSA sont davantage des femmes

• Les foyers allocataires

DEMANDES DE RSA (REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE) EN HAUTE-GARONNE



Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Conseil départemental de la Haute-Garonne (Cd31), 2018.

Chaque foyer allocataire du RSA émet une demande qui peut provenir indifféremment d'une femme ou d'un homme. En France, en 2016, les femmes représentaient 54 % des allocataires du RSA.

Les personnes isolées

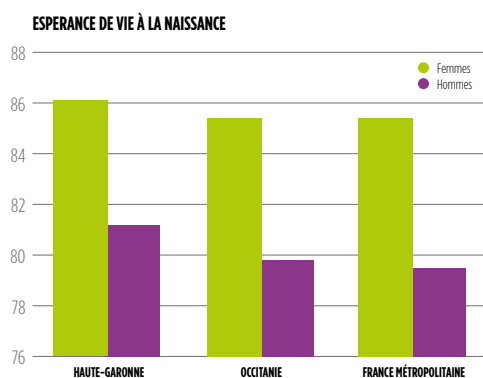
Allocataires du RSA en Haute-Garonne	Femmes	Hommes
Isolés	54%	46%
Isolés avec enfants	92%	8%

Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Conseil départemental de la Haute-Garonne (Cd31), 2018.

Les femmes représentent 92 % des personnes isolées avec enfant(s) allocataires du RSA. Comme nous l'avons indiqué précédemment les femmes sont effectivement 4 fois plus nombreuses à élever leur(s) enfant(s) seules en Haute-Garonne (voir « Ménages et familles page 8 »).

SANTÉ

Les femmes vivent en moyenne plus longtemps mais proportionnellement aux hommes en moins bonne santé



Source : INSEE, 2018

Les femmes ont, comme c'est le cas depuis plusieurs décennies, une espérance de vie supérieure aux hommes. Alors que l'espérance de vie des femmes en France et en Haute-Garonne est sensiblement la même, celle des hommes est nettement supérieure en Haute-Garonne (1,7 ans). La Haute-Garonne est en 2018 le 5^e département où les hommes ont la meilleure espérance de vie. La France est le pays européen où les femmes vivent le plus longtemps alors que les hommes occupent la 9^e position.

ESPÉRANCE DE VIE SANS INVALIDITÉ

ANNÉE 2016					
FEMMES			HOMMES		
EV*	EVSI*	% EV NON LIMITÉE	EV	EVSI	% EV NON LIMITÉE
85,4	64,1	75,1	79,3	62,7	79,1

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2017

* Espérance de Vie (EV) / Espérance de Vie sans Invalidité (EVSI)

Cependant, l'espérance de vie sans incapacité, qui reflète les années de vie passées en bonne santé, est de 62,7 ans pour les hommes et 64,1 ans pour les femmes en 2017. Proportionnellement à leur espérance de vie, les femmes passent donc plus de temps en mauvaise santé que les hommes.

PERSPECTIVES :

Le Conseil départemental est engagé dans une politique intégrée de l'égalité femmes-hommes. A ce titre, son plan d'action prévoit notamment d'intégrer le prisme de l'égalité femmes-hommes dans le pilotage de ses politiques liées au vieillissement.

Les principales causes de décès identifiées en Haute-Garonne

			TOTAL
Tumeur maligne du larynx de la trachée des bronches et du poumon	4,13%	8,61%	6%
Maladies cérébrovasculaires	5,85%	4,03%	5%
Cardiopathies ischémiques	4,03%	6,03%	5%
Autres cardiopathies	9,01%	7,13%	8%
Autres maladies du système nerveux et des organes du sens	9,66%	6,31%	8%
Autres maladies de l'appareil circulatoire	6,79%	4,91%	6%
Ensemble des décès sur l'année	4 665	4 594	9 259

Source : Inserm - CépiDc (Centre d'épidémiologie sur les causes médicales de décès), 2016

Les cardiopathies, les maladies du système nerveux et celles de l'appareil circulatoire sont les trois premières causes de décès des femmes en Haute-Garonne. Les hommes meurent majoritairement de tumeurs malignes du larynx, de la trachée, des bronches et du poumon, ainsi que de

cardiopathies (autre qu'ischémiques).

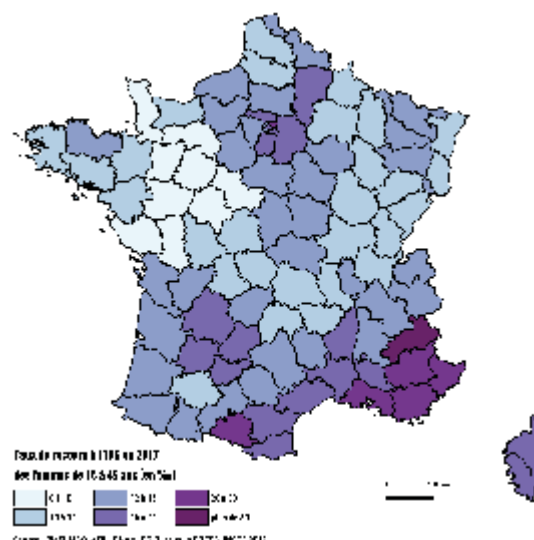
On relève une augmentation du nombre d'infarctus chez les femmes jeunes, liée aux modifications comportementales chez les femmes (tabac, sédentarité, stress professionnel, alimentation déséquilibrée).

Les Interruptions Volontaires de Grossesse (IVG)

Après une période de stabilité au début des années 2000, le nombre d'IVG a augmenté en France en 2013 pour diminuer depuis.

Le nombre d'IVG continue de diminuer en milieu hospitalier en raison d'un report vers les IVG médicamenteuses réalisées en cabinet libéral et dans les centres de planification et d'éducation familiale, où elles sont autorisées depuis 2004.

En 2017, en Haute-Garonne, le taux de recours à l'IVG, qui représente le nombre d'IVG pratiqué pour 1000 femmes de 15 à 49 ans, est de 14,8. Il se situe au-dessus de la moyenne métropolitaine (14,4), et dans la moyenne nationale (14,8).



VIOLENCES

Des violences sexistes « ordinaires »

Le terme de « violences sexistes ordinaires » désigne des violences courantes, récurrentes et banalisées qui touchent les femmes de tous milieux et dans toutes les sphères de notre société : espace public, transports, lieu de travail, domicile...

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a publié en janvier 2019 un « Premier état des lieux du sexisme en France ».⁴

En 2018, 83 % des français et françaises pensaient que les femmes subissaient des injustices et violences spécialement parce qu'elles sont des femmes. Un nombre en hausse en particulier chez les hommes : ils étaient 80 % contre 72 % en 2016.

27 % des femmes ont été directement témoins de discriminations envers une femme.

Selon l'enquête du Centre de recherche pour l'étude et

Les chiffres regroupés ici sont une perspective non exhaustive des inégalités et discriminations qui touchent les femmes en France.

4 femmes sur 10 indiquent avoir dernièrement été victimes d'une injustice ou d'une humiliation liée au fait qu'elles sont des femmes.

Chez les jeunes femmes, elles sont 5 sur 10.

l'observation des conditions de vie (CREDOC), « conditions de vie et aspirations » publiée en janvier 2018, les personnes interrogées subissent davantage d'autres types de discriminations (à propos d'un handicap, de leur origine, leur religion ou encore leur orientation sexuelle) lorsqu'elles sont des femmes.

POURCENTAGE DES FRANÇAIS.E.S QUI PENSENT QUE LES FEMMES SUBISSENT DES INJUSTICES ET VIOLENCES PARCE QU'ELLES SONT DES FEMMES



83%



80%

Source : Premier état des lieux du sexisme en France, HCE, 2019.

• Dans l'espace public

En 2017, 1,2 million de femmes ont subi une injure sexuelle au cours de l'année soit près d'une femme sur 20. Pour 66 % d'entre elles, ces injures ont eu lieu dans l'espace public. Selon une enquête du Haut Conseil à l'Égalité menée en 2016, 100 % des utilisatrices de transport en commun ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou d'agression sexuelle dans les transports en commun. 83 % d'entre elles ont reçu des sifflements ou des commentaires sur leur tenue, leur physique ou leur comportement. 87 % des utilisatrices des transports en commun ont subi une présence envahissante, oppressante ou des regards insistants.

• Au travail

80 % des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes. 57 % ont entendu un collègue remettre en question les compétences des femmes en général.

1 femme sur 2 a déjà été interpellée de manière familière par un homme dans un cadre professionnel : « ma belle », « ma grande », « ma chérie », « ma poule », « ma petite » étant les expressions les plus entendues par les femmes interrogées.

81 % des femmes victimes de sexisme ont déjà adopté une conduite d'évitement comme ne pas porter certaines tenues vestimentaires, éviter de croiser certains collègues, ne pas demander certains postes...

Près d'une femme active sur 4 a entendu une blague sexiste sur son lieu de travail au cours de l'année. Elles sont près d'un tiers chez les cadres.

Sources : Enquête CSEP/BVA sur la perception du sexisme chez les non cadres, novembre 2016 « 1^{er} état des lieux du sexisme en France », Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019.

⁴ Selon le Haut Conseil à l'Égalité, le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques,...) aux plus graves (viols, meurtres,...). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).

• Sur internet

La loi de 2016 pour une République numérique met en évidence le délit (déjà existant) qui condamne la « captation, l'enregistrement, ou la diffusion de parole ou d'image à caractère sexuel » d'une personne contre son accord (plus communément appelé « revenge porn »). Elle souligne en effet la nouvelle dimension que celui-ci prend

avec la démocratisation des réseaux sociaux. Les plaintes ont dès lors connu une hausse de près de 900 % entre 2016 et 2017. 82 % des victimes sont des femmes.

41 % des femmes entre 15 et 29 ans affirment qu'elles s'autocensurent lorsqu'elles publient en ligne par crainte d'être victime de harcèlement.

Source : « 1^{er} état des lieux du sexisme en France », Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019

Les femmes massivement victimes de violences sexuelles

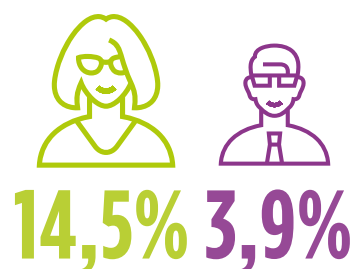
Victimes de violences en France au cours de l'année 2015			
			
Viols et/ou tentatives	62 000	2 700	96 %
Agressions sexuelles	553 000	185 000	75 %

Les chiffres concernant les violences sexuelles correspondent aux plaintes ou mains courantes déposées et sont issues de l'enquête Virage 2015 de l'Institut national d'études démographiques (INED) réalisée sur la population de 20 à 69 ans. On observe que 96 % des personnes ayant subi un viol ou une tentative de viol sont des femmes. Elles sont victimes de 75 % des autres agressions sexuelles.

Les femmes sont près de 4 fois plus confrontées à des violences sexuelles au cours de leur vie. La majorité de ces violences ont lieu entre 0 et 14 ans pour les femmes et les filles comme pour les hommes et les garçons. Dans plus de 80 % des cas de viol, la victime connaît son agresseur (famille, ami, voisin, collègue).

Sources : Enquête Virage, 2015 ⁵
« 1^{er} état des lieux du sexisme en France », Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019

PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES AU COURS DE LEUR VIE



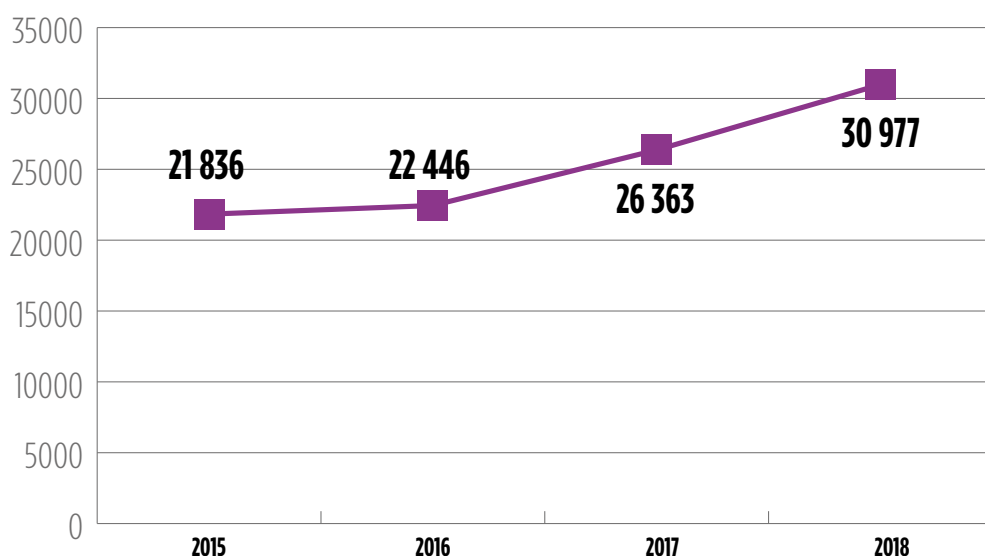
Source : enquête virage, 2015

Des plaintes en forte augmentation

Le phénomène médiatique autour de l'affaire Weinstein fin 2017 et début 2018 a eu pour conséquence une forte

augmentation des plaintes.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PLAINTES POUR VIOL OU AGRESSION SEXUELLE EN HAUTE GARONNE ENTRE 2015 ET 2018



Source : Crimes et délits enregistrés par les services de gendarmerie et de police nationale, 2015-2018.

⁵ Il s'agit à ce jour et à notre connaissance, de l'étude la plus récente sur le sujet.

Les plaintes pour viols et agressions sexuelles connaissent une augmentation de 30 % entre 2015 et 2018. Cette augmentation ne traduit pas forcément une augmentation des crimes et délits sexuels mais elle est probablement la conséquence d'une plus forte prise de parole des femmes.

Source : Crimes et délits enregistrés par les services de gendarmerie et de police nationale, 2012-2018.

De même, les condamnations pour harcèlement sexuel ont connu une hausse de 32 % entre 2016 et 2017.

1 291 plaintes ont été déposées pour viol ou agressions sexuelles en Haute-Garonne en 2018, elles étaient 1 067 en 2017 soit une augmentation de 17 %.

ZOOM SUR LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

En 2018 en France, 121 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex au cours de l'année. La même année, 28 hommes ont été tués par leur partenaire dont plus de la moitié avaient commis des violences antérieures envers celle ou celui-ci.

La grande majorité des victimes de violences au sein du couple sont des femmes (81 %). Les violences intrafamiliales touchent aussi les enfants puisque 21 enfants ont été tués dans le cadre de violences au sein du couple dont 5 en

même temps que leur mère. 57 enfants étaient présents sur la scène lors de l'homicide.

Les femmes victimes de violences peuvent se tourner vers des associations d'accueil, d'écoute, d'information, d'accompagnement et d'orientation. Il peut s'agir d'accueils de jour spécialisés, comme de structures assurant des permanences d'accueil physique et/ou téléphonique pour des femmes victimes de violences.

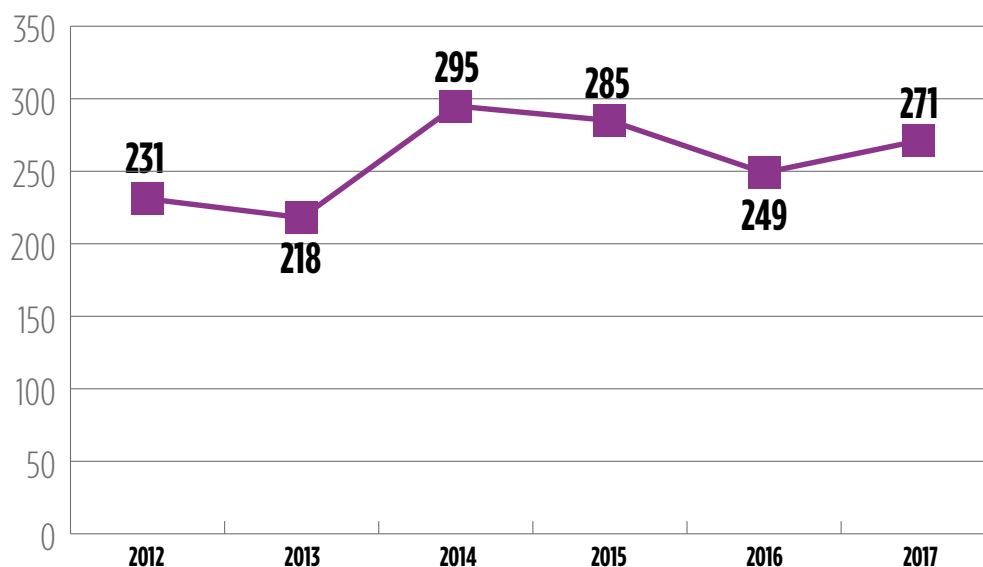
Source : étude nationale sur les morts violentes au sein du couple, Ministère de l'intérieur 2018

Les appels au 3919, un aperçu de l'état des violences faites aux femmes

Ce numéro anonyme, géré par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), permet d'assurer une écoute bienveillante par des écoutantes professionnelles. Sur toute la France en 2017, 46 449 appels ont été reçus au 3919. Entre 2016 et 2017, le trafic d'appel reste stable. Cependant, une

augmentation de 21 % d'appels au dernier trimestre 2017 (par rapport à la même période en 2016) est à signaler. Une évolution qui fait suite à la forte médiatisation des différents mouvements tels que « #metoo » et « #balancetonporc ».

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPELS PASSÉS DE LA HAUTE-GARONNE AU 3919 ENTRE 2012 ET 2017



Source : Fédération Nationale Solidarité Femmes Novembre 2018

L'Occitanie est la quatrième région à avoir émis le plus d'appels avec 8 % des appels passés au 3919. Le nombre de femmes ayant recours au numéro est sensiblement stable en Haute-Garonne. Elles sont 271 en 2017.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime que 35 % des femmes tuées dans le monde le sont par leur partenaire ou ex partenaire.

Selon la Fédération Nationale Solidarité Femmes, la très grosse majorité (98 %) des appels sont passés par des femmes et dans 99 % des cas, l'auteur des violences est un homme. Parmi elles, plus d'une femme sur 10 déclare avoir été menacée de mort.

Le plus souvent, l'auteur des violences est le compagnon de la victime. Cependant, dans 25 % des appels, il s'agit de l'ex-compagnon. Lorsque les violences sont commises par l'ex-compagnon, dans 47 % des cas la rupture a eu lieu il y a plus d'un an.

Les violences intrafamiliales peuvent également intervenir en dehors du couple puisque pour 17 % des appels, c'est un membre de la famille (ou belle-famille) de la victime qui en est l'auteur.

Les violences conjugales sont multiples et ne se résument pas à la simple expression « femme battue ». Celles-ci se caractérisent par des faits divers allant de l'insulte, l'humiliation, le contrôle, le dénigrement, l'isolement aux coups et aux violences sexuelles. Ces violences peuvent être permanentes ou alterner avec des périodes d'accalmie et se cumulent bien souvent. Ainsi, la question de l'emprise psychologique des auteurs sur les victimes n'est jamais à négliger.

La vie en couple peut aussi voir naître d'autres types de violences, plus méconnues, comme les violences économiques (privation de ressources, interdiction de travailler...), les violences administratives (confiscation des papiers, limite d'accès aux droits...) ou encore les violences religieuses (interdiction de pratiquer son culte librement). La grossesse, la naissance ou l'adoption sont les facteurs d'aggravation ou d'apparition des violences les plus citées par les victimes. Dans 41 % des cas, les victimes n'identifient en effet pas les violences dès le début de la relation.

Certains publics sont davantage exposés aux violences que d'autres. Selon le rapport annuel 2017 de l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA), 80 % des femmes en situation de handicap subissent des violences psychologiques et/ou physiques.

PERSPECTIVES :

Le plan d'action du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes affirme la volonté de la collectivité de poursuivre et renforcer ses actions engagées en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes. De plus, un plan départemental d'action dédié aux violences faites aux femmes sera adopté en début d'année 2020.

Source : Fédération nationale solidarité femmes, le numéro 3919, 2018

PRATIQUES SPORTIVES ET CULTURELLES

Une minorité de détentrice de licences sportives et des pratiques sportives encore stéréotypées

PART DES FEMMES PARMI LES LICENCIÉ.E.S DE SPORT SUR L'ENSEMBLE DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES FRANÇAISES

	Nb de Licences	Part de femmes
Fédérations unisport olympiques	8 719 478	30,20 %
Fédérations unisport non olympiques	2 116 549	30,70 %
Fédérations multisports	5 266 930	52,30 %
Ensemble des fédérations sportives	16 102 957	37,50 %

Source : Institut National des Jeunes et de l'Education Populaire, 2017

Les femmes sont minoritaires parmi les détenteur.trice.s de licences sportives (37,50 %). Ce sont cependant dans les fédérations multisports qu'elles sont le plus présentes.

La pratique de certains sports reste encore majoritairement masculine comme le rugby ou le football (respectivement 5,3 et 6,7 % de licenciées). Les femmes pratiquent effectivement beaucoup moins de sports collectifs.

En revanche, certains sports restent majoritairement pratiqués par des femmes comme la gymnastique (80,6 %), la

danse (86 %) ou les sports de glace (86 %). Les sports qui apparaissent comme les plus mixtes sont la natation (54 % de femmes) et l'athlétisme (46 % de femmes).

Selon l'INJEP, la pratique du sport est davantage axée sur la compétition pour les hommes. La participation à un tournoi avec classement concerne 38 % des hommes de moins de 40 ans et seulement 18 % des femmes de la même tranche d'âge.

PART DE FEMMES ET D'HOMMES LICENCIÉ.E.S DE SPORT

	Nb de Licences		
Haute-Garonne	339 570	37 %	63 %
Occitanie	1 391 114	37 %	63 %
France Métropolitaine	15 167 998	38 %	62 %

Source : INJEP-MEOS / Recensement des licences sportives 2017

En Haute-Garonne, la part de femmes licenciées de sport est la même que sur l'ensemble du territoire national.

Les différences femmes-hommes se retrouvent encore davantage dans l'encadrement du sport puisqu'il y

Répartition des licences en Haute-Garonne dans...	% F	% H
...les comités départementaux	34,36	65,64
...les écoles de sport	32	68

Source : Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives du CD31, 2018

a seulement 18 % de femmes parmi les conseillers et conseillères techniques sportifs.

Sur 115 fédérations sportives en France, seules 11 sont présidées par des femmes.

PART DE FEMMES ET HOMMES AYANT EXERCÉ AU MOINS UNE ACTIVITÉ SPORTIVE AU COURS DE L'ANNÉE 2015 EN FRANCE



Source : Insee, enquête SRCV, 2015

Pourtant, en France en 2015, la différence entre la part des femmes et celle des hommes qui exercent ou ont exercé une activité physique « libre » au cours de l'année est bien moins importante, reflétant ainsi la tendance à exercer une activité sportive non encadrée pour les femmes (INSEE, enquête SRCV, 2018). En 2018, certaines activités non encadrées sont pratiquées presque autant par les femmes et les hommes. Il y a par exemple 41 % d'hommes et 38 %

PART DE FEMMES ET HOMMES AYANT EXERCÉ UNE ACTIVITÉ SPORTIVE RÉGULIÈRE AU MOINS UNE FOIS PAR SEMAINE EN FRANCE



de femmes qui disent pratiquer la course et la marche. La randonnée est pratiquée par 22 % des femmes et 25 % des hommes (passé l'âge de 40 ans ces proportions augmentent chez les femmes comme chez les hommes).

Source : Ministère des sports, 2018

En France en 2017, le sport féminin représente 16 à 20 % des retranscriptions de sport à la télévision

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés 2019, CSA 2018

En 2016, les femmes interrogées avaient légèrement plus fréquenté les bibliothèques que les hommes

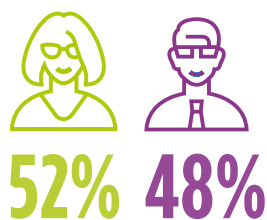
France Métropolitaine			Total
15-24 ans	54%	53%	53%
25-34 ans	39%	35%	37%
35-49 ans	47%	44%	46%
50-59 ans	39%	37%	37%
60-64 ans	38%	37%	37%
65-69 ans	38%	38%	38%
70 ans et plus	24%	24%	24%
Total	40%	39%	40%

Source : Ministère de la Culture, 2016

Bien que la différence soit légère, les françaises interrogées en 2016 avaient légèrement plus fréquenté les bibliothèques que les hommes. La différence la plus notable se situe dans la frange des 25-34 ans (+4 % des femmes interrogées avaient fréquenté les bibliothèques au cours des 12 derniers mois).

VIE POLITIQUE

L'ÉLECTORAT HAUT-GARONNAIS



Source : INSEE, fichier électoral 2016-2017

L'électorat, tout comme la composition de la population, est majoritairement composé de femmes (52 %). Pourtant, les femmes sont loin d'être majoritaires dans les instances élues.

Aucune instance, que ce soit en Haute-Garonne ou sur le reste du territoire national, n'est composée majoritairement de femmes. Pour certaines, comme celles des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale ou des Communes (EPCI), le nombre de femmes ne dépasse pas les 20 %. Les Conseils départementaux sont composés d'autant d'hommes que de femmes. Cela s'explique par l'obligation de présenter des binômes paritaires à ces élections⁶. Dans les Conseils régionaux, on approche la parité avec 48 % de femmes conseillères régionales. Cependant, lorsqu'il s'agit de présidences (quels que soient les conseils), le nombre de femmes baisse ; l'accès au poste de maire ou de présidente est même particulièrement difficile.

En Haute-Garonne, le nombre de femmes maires a augmenté passant de 16 à 18,5 % entre 2016 et 2018. Le département se situe au dessus de la moyenne nationale (16 %).

Les élu-e-s

COMMUNES

TERRITOIRE	Nombre de villes dirigées par des	
		
Haute-Garonne	18,8 %	81,2 %
Occitanie	16,5 %	83,5 %
France	17 %	83 %

Source : Bulletin d'information statistique (BIS) de la DGL, 2019

EPCI

TERRITOIRE	Nombre d'EPCI dirigés par des	
		
Haute-Garonne	5 %	95 %
France	8,3 %	91,7 %

Source : Bulletin d'Information Statistique (BIS) de la DGL, 2019

CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

FRANCE		
Présidences	9,9 %	90,10 %
Conseillères et conseillers	50 %	50 %

Source : Ministère de l'Intérieur 2017 après les élections de mars 2015

CONSEILS RÉGIONAUX

FRANCE		
Présidences	17,60 %	82,40 %
Conseillères et conseillers	47,80 %	52,20 %

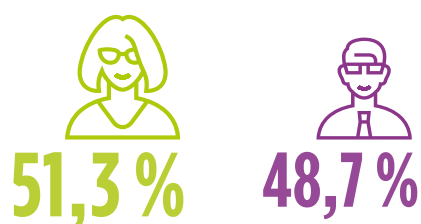
Source : Ministère de l'Intérieur 2017 après les élections de décembre 2015

⁶ Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral.

LE DÉPARTEMENT EN UN COUP D'ŒIL

LES ESSENTIELS

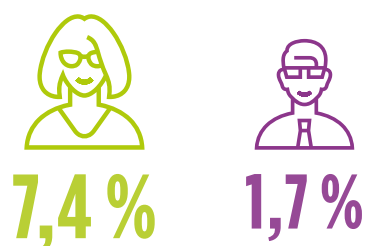
> DAVANTAGE DE HAUT-GARONNAISES



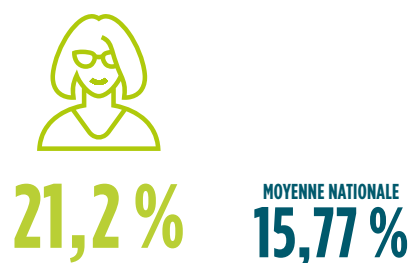
> LES HAUT-GARONNAISES ONT MOINS D'ENFANTS, ET PLUS TARD QUE LA MOYENNE NATIONALE

	Nombre moyen d'enfants par femme	Âge moyen à l'accouchement
Haute-Garonne	1,63	31,5
France Métropolitaine	1,87	30,7

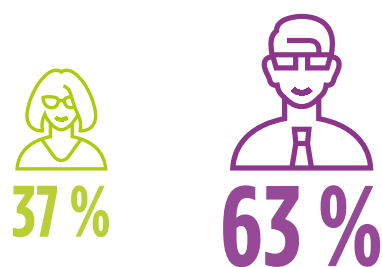
> ELLES SONT 4 FOIS PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES À ÉLEVER SEULES LEURS ENFANTS



> LES HAUT-GARONNAISES SONT PLUS DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR QUE LA MOYENNE NATIONALE

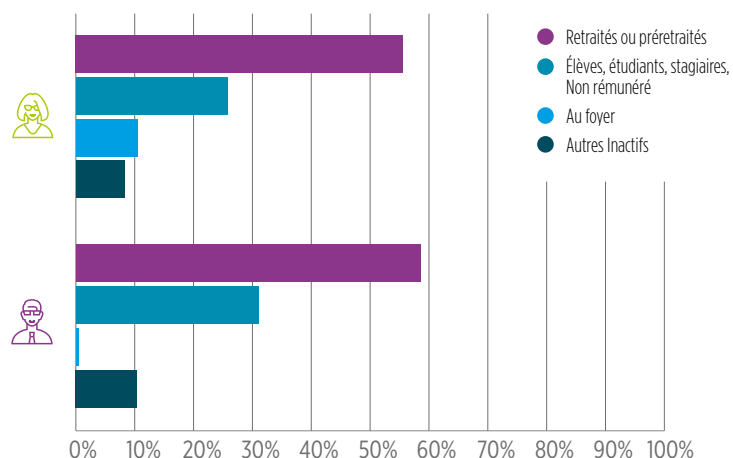


> UNE MINORITÉ DE DÉTENTRICES DE LICENCES SPORTIVES

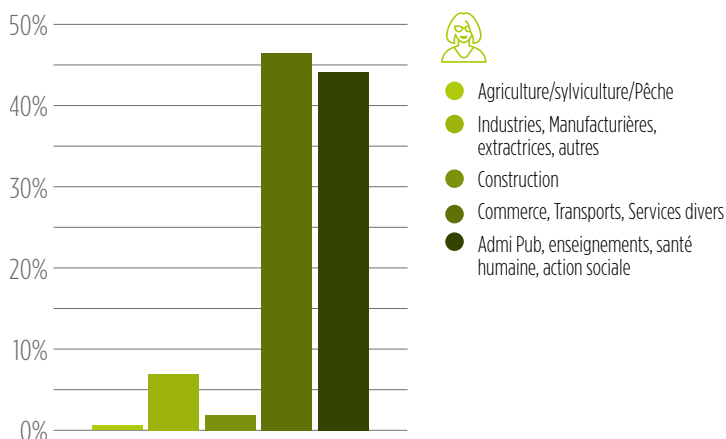


> 22 FOIS PLUS DE FEMMES QUE D'HOMMES AU FOYER

RAISON DE L'INACTIVITÉ EN HAUTE-GARONNE



> UNE OCCUPATION DES MÉTIERS ENCORE STÉRÉOTYPÉE



> EN HAUTE-GARONNE COMME AILLEURS, LES FEMMES SONT PLUS TOUCHÉES PAR LE CHÔMAGE


53 %


47 %

> 3 FOIS PLUS DE CONTRATS À TEMPS PARTIELS POUR LES FEMMES


12,95 %


4,49 %

271

appels au
3919
(numéro
pour les femmes
victime de violence)
en Haute-Garonne
en 2017

1 291

plaintes déposées
pour viol ou
agressions sexuelles
en Haute-Garonne
en 2018

Un écart de salaire
de près de

15 %

entre les femmes
et les hommes



2 L'ACTION DU DÉPARTEMENT POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le Département se mobilise pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes, dans chacune des politiques publiques qu'il met en œuvre, y compris de façon volontariste.

30
MAISONS DES
SOLIDARITÉS
IMPLANTÉES SUR
TOUT LE TERRITOIRE

SOLIDARITÉS

L'action sociale est au cœur de l'activité du Conseil départemental. Il anime un vaste réseau qui couvre la totalité du territoire. Chacune des 30 Maisons des Solidarités assure la mise en place de l'ensemble des compétences sociales du département. Plus de 1200 professionnel.les de l'action sociale et médico-sociale répondent aux besoins, en proximité, des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, notamment les personnes en situation de précarité, enfance, famille, personnes âgées et personnes en situation de handicap.

En Haute-Garonne, un peu plus de 14,9 % des femmes vivent avec un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Plus touchées par la précarité, quand elles sont parents isolés, elles sont les premières allocataires du revenu de solidarité active (RSA). Lorsqu'il s'agit de dépendance des personnes âgées, elles sont doublement concernées : majoritairement dépendantes, elles sont également principales pourvoyeuses d'aide.

Elles sont également massivement victimes de violences.

Action sociale

A travers l'action sociale, dont il est chef de file, le Conseil départemental porte une attention particulière aux questions liées au genre.

Afin de mieux connaître les publics, le recueil de données genrées a été mis en place cette année dans les Maisons Des Solidarités et permettra des études plus précises dès 2020.

OBJECTIFS :

Analyser les données genrées relatives aux accompagnements en Maison Des Solidarités.

La sensibilisation des équipes médico-sociales est également un levier mobilisé. Cette année, une journée d'information sur le thème des violences intra-familiales à destination des équipes médico-sociales des Maisons Des Solidarités (MDS) s'est déroulée le 20 novembre 2018. Elle avait pour objectif d'améliorer le repérage, la prévention de ces violences, particulièrement sur les thèmes des enfants

exposés aux violences conjugales, du syndrome du bébé secoué et de l'inceste.

OBJECTIFS :

Annualiser l'organisation d'une journée d'information.

Lutte contre les violences faites aux femmes

Le Département s'engage activement dans la lutte contre les violences faites aux femmes. A travers les Maisons des Solidarités (MDS) et le Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale (CDPEF) notamment, il participe à l'accueil, l'évaluation, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences. Conjointement avec l'Etat, il a participé à l'élaboration d'outils et de supports à destination des professionnel.le.s pour développer la prévention, le repérage et la coordination des acteurs et actrices.

Le Département contribue également à la mise à l'abri des femmes avec enfants de moins de 3 ans victimes de violences dans le cadre de la politique de protection de l'enfance (voir « Aide sociale à l'enfance » p.33). Près de 30 % des femmes mises à l'abri ou accueillies ont été victimes de violences.

Des femmes enceintes et des mères isolées avec enfants de moins de trois ans sont accueillies en centre maternel. Certaines femmes accueillies ont été victimes de violences, ce qui a entraîné des problématiques éducatives dans le cadre des liens mères-enfants.

Depuis plusieurs années maintenant, le Conseil départemental rend visible son engagement lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes en participant notamment au « Carrefour rencontre » organisé par la ville de Toulouse. Il participe par ailleurs régulièrement à des événements sur la thématique : colloques, conférences...

Le Département apporte également son soutien à divers partenaires actifs dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Dans le champ de la justice tout d'abord, avec la mise à disposition de 9 emplois aidés auprès des Maisons des Justices et du Droit. Le Département soutient également France Victimes (la fédération nationale des associations d'aide aux victimes en France) qui participe au financement des intervenants et intervenantes sociales en gendarmerie et police.

Il apporte par ailleurs son soutien aux structures associatives qui accompagnent les femmes victimes de violences pour un budget global de 265 000 € dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion (voir « insertion vers l'emploi » p.31).

Au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance, il apporte également son soutien aux espaces d'accueil et de rencontre qui facilitent les passages de bras ainsi que les relais entre parents dans le cadre de séparations conflictuelles.

Le Département promeut les actions de prévention du CDPEF et du Planning familial 31 notamment auprès des collégien.ne.s dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen (Voir « Education » p.35).

Le Département est également impliqué dans des réseaux partenariaux tels que la commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite contre les êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle dans laquelle il collabore avec divers acteurs et actrices (associations, collectivités, Police, Gendarmerie...).

Il participe en outre aux réunions d'information et d'analyse des pratiques institutionnelles dans le cadre du plan national « violence et santé ».

Il contribue à l'élaboration d'un protocole de coopération relatif à l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales dans le cadre du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

A l'initiative du Tribunal de Grande Instance, le Conseil départemental a signé la convention formalisant sa participation au dispositif Téléprotection Grave Danger mis en place en Haute-Garonne depuis 2014. Ce dispositif permet aux femmes victimes de violences d'avoir accès à un téléphone portable disposant d'une touche préenregistrée qui permet de les géolocaliser et leur apporter de l'aide en situation d'urgence.

Il a élaboré un protocole de coopération relatif à l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales avec le SICOVAL.

OBJECTIFS :

Adopter un plan dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes dès le début de l'année 2020.

Femmes, espace public et quartiers politique de la ville

Aux côtés de ses partenaires (Préfecture, Ville de Toulouse, Caisse d'Allocations Familiales...), le Conseil départemental participe à l'action pilotée par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Haute-Garonne dans les quartiers prioritaires de la ville de Toulouse.

Dans le cadre du contrat de ville (Toulouse Métropole, Ville de Toulouse, bailleurs sociaux, Etat) à travers le projet « Animons Bellefont' », le Département s'implique pour améliorer la place des femmes et des filles dans l'espace public et soutient des associations. Plusieurs thématiques sont ainsi traitées comme : nature et santé, cadre de vie,

265 000 €
ALLOUÉS ALLOUÉS
AUX VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES
DANS LE CADRE
DU PROGRAMME
DÉPARTEMENTAL
D'INSERTION

36 171
PERSONNES
ONT BÉNÉFICIÉ DU RSA
EN HAUTE-GARONNE
EN 2018 ;
54 %
DES BÉNÉFICIAIRES
EN SITUATION
D'ISOLEMENT SONT
DES FEMMES

solidarités, sport ; sous plusieurs formes afin de toucher le plus grand nombre : des cafés des habitant.e.s, des ateliers pour les enfants et leurs familles, des « Olympiades » sont organisés. Les cafés des habitant.e.s ont mobilisé notamment beaucoup de femmes avec leurs enfants.

Des jardins au pied des immeubles sont bientôt à prévoir dans le quartier Bellefontaine dans ce cadre.

Insertion vers l'emploi

Revenu de solidarité active (RSA) et accompagnement

Chaque foyer allocataire du RSA émet une demande qui peut provenir indifféremment d'une femme ou d'un homme. Dans les foyers recevant le RSA, il apparaît que les responsables des dossiers sont à 53 % des femmes et 47 % des hommes.

Ces chiffres sont identiques à ceux de l'année dernière.

En Haute-Garonne, 36 171 personnes bénéficient du RSA en 2018. Parmi elles, 31 491 allocataires du RSA sont en situation d'isolement (54 % de femmes et 46 % d'hommes), dont 10 892 ont des enfants à charge (92 % sont des femmes).

C'est légèrement moins que l'année dernière (94 %).

Sur les 20 599 allocataires du RSA isolé.e.s sans enfants, 67 % sont des hommes (comme l'an passé).

Différents types d'accompagnement sont proposés aux allocataires parmi lesquels le dispositif Actipro qui a permis d'accompagner 5 769 personnes à la réalisation de leur projet d'insertion professionnelle, 57 % d'hommes et 43 %

de femmes, soit la même proportion que l'an dernier. On relève d'importantes différences d'un territoire à l'autre. Pour le début de l'année 2019, 4 128 personnes ont déjà été accompagnées dont 42 % de femmes.

Pour ce qui est du Dispositif Diplômé, pour les premiers 6 mois de l'année 2019, 175 personnes ont été accompagnées dont 54 % d'hommes et 46 % de femmes.

Cette offre d'accompagnement se décline sur l'ensemble du territoire départemental avec de nombreux points d'accès, insérés dans le réseau partenarial. Elle s'adresse à des personnes qui expriment le désir d'une insertion professionnelle malgré des freins identifiés pouvant être liés à une ancienneté d'inactivité professionnelle, un faible niveau de qualification ou l'absence d'un projet professionnel validé. Elle permet, depuis l'accueil et l'information de la personne, jusqu'à son accès à l'emploi, d'assurer la continuité d'un accompagnement, en articulation avec les partenaires associatifs ou institutionnels à même d'intervenir afin de consolider son parcours.

Quant aux demandes d'aides financières individuelles (CORAFIN), sur les 4 353 demandes de personnes isolées sans enfant, 52 % émanaient de femmes et 48 % d'hommes. Sur les 9 730 demandes de personnes isolées avec enfant(s), 93 % émanaient de femmes et 7 % d'hommes.

OBJECTIFS :

Analyser plus finement avec les prestataires les disparités femmes-hommes que l'on peut retrouver sur les territoires dans le cadre du dispositif ACTIPRO RSA.



Programme Départemental d'Insertion (PDI)

Créé en 2016, le Programme départemental d'insertion (PDI) propose une offre d'insertion sociale et professionnelle diversifiée pour tous les publics en difficulté, en complément des actions offertes par Pôle Emploi et l'accompagnement réalisé au sein des Maisons des solidarités. Il est co-financé par le Fonds Social Européen. Le Département déploie cette politique sur le terrain avec une approche plus personnalisée et une coordination plus étroite entre les acteurs et actrices de l'insertion.

Dans ce cadre, la notion d'égalité entre les femmes et les hommes a été introduite dans les relations avec les prestataires et les partenaires du PDI. Ainsi, dans le cahier des charges des marchés d'insertion professionnelle 2018-2021 destinés aux allocataires du RSA ACTIPRO RSA/Dispositif Diplômés : diagnostic travailleur.euse.s indépendant.e.s, une clause d'égalité femmes-hommes a été ajoutée. Tous les cahiers des charges des prestataires incluent cette clause et les statistiques font apparaître systématiquement le rapport femmes-hommes dans les répartitions des publics RSA. De plus depuis 2017, toutes les conventions passées avec les associations du PDI engagent ces dernières à partager un « pack des valeurs » en termes d'égalité femmes-hommes.

OBJECTIFS :

Introduire plus avant la notion d'égalité femmes-hommes dans les relations avec les associations du PDI qui reçoivent des publics en situation de fragilité socio-économique.
Recenser les actions déjà mises en œuvre en faveur de l'égalité femmes-hommes dans ces associations.
Le cas échéant, accompagner des structures pour mettre en place des actions en ce sens.

Toujours dans le cadre du PDI, des subventions sont attribuées aux 150 associations proposant des activités destinées à développer la citoyenneté, le lien social, l'insertion sociale ou professionnelle notamment aux associations travaillant sur l'accueil, l'accès aux droits et l'accompagnement de femmes victimes de violences.

Dans ce contexte, des subventions ont été accordées aux associations :

- **Olympe de Gouges :**

8 000 € en 2018 et 2019

- **Association Pour l'Initiative Autonome des Femmes (APIAF) :**

66 000 € en 2018 et 2019 ainsi que 15 000 € exceptionnellement en 2018 (non renouvelable)

- **Du Côté des Femmes :**

18 000 € en 2018 et 2019

- **Femmes de Papier :**

4 000 € en 2018 et 2019

- **Parle avec elles :**

4 500 € en 2018 et 6 000 € en 2019

- **Camion Douche pour les Femmes SDF :**

8 000 € en 2019 (nouvelle action)

- **Centre d'information des droits des femmes et de la famille 31 (CIDFF 31) :**

44 900 € en 2018 et 52 900 € en 2019 (pour l'ouverture de 2 permanences par mois au Centre Administratif du Conseil départemental à St Gaudens)

Total des subventions 2018 :

145 400 €

Total des subventions 2019 :

162 900 € soit une augmentation de près de 11 %

Accompagnement au retour à l'emploi

Les inégalités femmes-hommes sont particulièrement persistantes dans le domaine de l'emploi, alors même que la vie professionnelle constitue un facteur d'autonomie et d'indépendance. En Haute-Garonne, près de 57 % des femmes sont inactives.

A travers le dispositif CREADE, le Département vient en aide aux demandeurs et demandeuses d'emploi,



243
BÉNÉFICIAIRES
DE L'ALLOCATION
PERSONNALISÉE
D'AUTONOMIE EN 2017,
DONT 26,68%
D'HOMMES ET
73,32% DE FEMMES

aux allocataires du RSA et aux personnes en situation de handicap pour la création d'une activité. En 2018, 38 dirigeant.e.s d'entreprise ont été accompagné.e.s dans le cadre du dispositif dont 18 femmes (soit 47,4 %). En 2017, ils étaient 30 dont 11 femmes (36,7 %).

Pour l'année 2019 en cours, ce sont déjà 18 personnes dont 8 femmes (44,4 %) qui ont bénéficié du dispositif CREADE.

Personnes âgées et personnes en situation de handicap

Le Département assure une mission de coordination, permettant notamment d'harmoniser sur le territoire les réponses apportées à la population âgée et en situation de handicap et de développer les réseaux de partenaires. Il assume également la charge d'aides sociales individuelles dispensées tant à domicile qu'en structure d'accueil.

Concernant l'autonomie des personnes âgées et en situation de handicap, le Conseil départemental assure un rôle de planification à travers les schémas départementaux, de programmation des établissements et services sociaux et médico-sociaux, de détermination des budgets et des tarifs « hébergement » et « dépendance » et de mise en œuvre d'un dialogue de gestion avec les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Le Conseil départemental a la responsabilité administrative et financière de la Maison Départementale des Personnes Handicapées – (MDPH). Depuis sa création en 2006, ce groupement d'intérêt public est un « guichet unique » associant le Conseil départemental, l'Etat, les associations et les organismes de protection sociale.

Personnes âgées

Au titre de l'année 2017, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie a été reversée à 29 243 bénéficiaires dont 7 801 hommes (26,68 %) et 21 442 femmes (73,32 %). Cette différence s'explique en partie par une espérance de vie différente entre les femmes (85,3 ans) et les hommes (79,5 ans)⁷ mais aussi par un niveau de revenu des femmes inférieur à celui des hommes tout au long de la vie.

Personnes en situation de handicap

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) ont été reversées à 8 123 bénéficiaires dont 4 178 hommes (51,43 %) et 3 945 femmes (48,75 %).

Au 31 décembre 2017, 108 420 personnes sont bénéficiaires de droits relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 52 977 femmes (48,86 %), 55 428 hommes (51,12 %) et 15 personnes transgenres en attente d'opération (0,01 %), selon la répartition par âge suivante⁸ :

Âge	Filles	Garçons	Personnes transgenres en attente d'opération
0/6 ans	503	1 057	0
7/12 ans	1 619	3 725	0
13/17 ans	1 228	2 915	7
18/20 ans	610	1 099	8
21/59 ans	31 409	31 542	0
60/75 ans	10 138	9 643	0
+ de 75 ans	7 370	5 547	0



⁷ Moyenne nationale en 2017 selon l'INSEE

⁸ Un travail va être entrepris pour vérifier l'hypothèse d'un sous-diagnostic des filles.

Il est intéressant de noter que c'est à partir de 40 ans que l'on observe la bascule avec un rattrapage important des femmes vers les hommes (soit une détérioration de leur situation de santé).

OBJECTIFS :

Agir sur les représentations sociales liées au handicap et au vieillissement en intégrant le prisme du genre à l'organisation d'un événement thématique grand public.

ENFANCE ET FAMILLE

Le Conseil départemental pilote de nombreuses actions en faveur de la famille et de l'enfance. Chef de file de la protection de l'enfance, il prend notamment en charge les femmes enceintes et les mères isolées avec enfants de moins de 3 ans. Avec son Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale (CDPEF), il accueille, informe et accompagne les publics dans leurs relations affectives et sexuelles particulièrement les femmes.

RECONDUIT EN 2020

Aide Sociale à l'Enfance

A travers sa politique d'Aide Sociale à l'Enfance, le Conseil départemental assume sa responsabilité en matière de protection de l'enfance.

Cette année, en Haute-Garonne :

- 2 772 enfants ont été placés : 915 filles et 1 857 garçons (soit 67 % de garçons).
- 1 303 jeunes ont bénéficié d'une Aide Educative à Domicile (AED) : 500 filles et 803 garçons (soit 62 % de garçons).
- La situation de 1 837 enfants a fait l'objet d'une évaluation dans le cadre d'une Information Préoccupante, c'est-à-dire une information transmise au Conseil départemental sur l'existence d'un risque à propos de la santé, du développement, de la sécurité ou de l'éducation d'un ou d'une mineure sur le territoire : 888 filles et 949 garçons (soit 52 % de garçons).
- L'aide aux jeunes majeur.e.s concernant les moins de 21 ans en difficulté, a bénéficié à 525 personnes : 123 filles et 402 garçons (soit 76 % de garçons).

Ces proportions sont sensiblement les mêmes que l'année dernière.

OBJECTIFS :

Lutter contre les stéréotypes de sexe dans l'accueil des mineur.e.s et jeunes majeur.e.s accueilli.e.s par l'ASE. Sensibiliser les professionnel-le-s, les établissements et les assistant.e-s familiales-aux.

Femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans

Concernant l'accompagnement des femmes enceintes ou des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Conseil

départemental a mis en place 2 dispositifs en 2018 : COLIBRI et INTERLUDE et a conventionné avec le Centre Communal d'Action Sociale - CCAS de Toulouse pour la mise à l'abri de ce public. Ces dispositifs ont été prolongés en 2019 pour un budget de 2 900 000 € (près de 40 % de budget supplémentaire par rapport à 2018).

Le dispositif COLIBRI a permis en 2019, la mise à l'abri pour une durée de 3 mois renouvelables, de 15 mères et de 23 enfants.

Depuis janvier 2019, l'ensemble du dispositif est financé par le Conseil départemental pour la prise à bail de 8 logements. La fin de l'année 2019 voit naître, à budget constant au sein du projet COLIBRI, un dispositif d'accompagnement ambulatoire pour les familles à l'hôtel, en attente de places (30 familles concernées).

RECONDUIT EN 2020

Le dispositif INTERLUDE a permis l'hébergement de 23 femmes et 44 enfants pour une période de 6 mois à 1 an. Ce dispositif a aussi pour but la stabilisation des situations sociales (démarches administratives, judiciaires, socialisation des enfants).

OBJECTIFS :

Mettre en place une réflexion sur de nouvelles modalités d'hébergement. Mettre en place un nouveau dispositif d'accueil des mères isolées enceintes ou avec enfants de moins de 3 ans pour compléter l'action des dispositifs COLIBRI et INTERLUDE.

Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale - CDPEF

Lieu d'accueil, d'information et de consultations, le Centre départemental de planification et d'éducation familiale (CDPEF) et ses 27 antennes de proximité est ouvert aux adultes et aux jeunes. Des médecins et des sages-femmes accompagnent les publics dans leurs relations affectives et sexuelles.

Outre des consultations médicales, le CDPEF met en place différentes actions d'information, d'orientation ou de suivi dans le domaine de la vie sexuelle, affective et de couple.

Au cours de l'année 2019, sur les 7 166 consultations, 5 092 ont concerné des femmes. Parmi elles, 854 étaient mineures.

**PRÈS DE 40%
DE BUDGET
SUPPLÉMENTAIRE
EN 2019 POUR LES
DISPOSITIFS DE MISE
À L'ABRI DE MÈRES
ISOLÉES AVEC ENFANT
DE MOINS DE 3 ANS**

**7 166
CONSULTATIONS
AU CENTRE DE
PLANIFICATION
ET D'ÉDUCATION
FAMILIALE EN 2019,
DONT 5 092 ONT
CONCERNÉ DES
FEMMES**



Les équipes du CDPEF réalisent également des actions de prévention collective ou individuelle dans les établissements scolaires, dans des structures spécialisées et auprès de groupes d'adultes.

228 séances d'éducation à la sexualité ont été réalisées sur les classes de 3^{ème} de collèges du département (1 intervenant par demi classe filles et garçons confondue.e.s).

11 interventions ont eu lieu dans des structures avec des groupes souvent séparés (maison accueillant des femmes

seules ou avec enfants, foyer de jeunes travailleurs,...).

12 actions se sont déroulées dans les lieux de vie des jeunes, en soirée, filles et garçons ensemble (Résidence Habitat Jeunes et Foyer Epide).

Les équipes participent également au programme de prévention, de sensibilisation et d'autonomisation « Questions d'Ados » de la Maison Départementale des Adolescents (MDA) qui porte sur la vie affective et sexuelle mais aussi sur l'estime de soi.

JEUNESSES

228
SÉANCES D'ÉDUCATION
À LA SEXUALITÉ
DANS LES CLASSES
DE 3E DES COLLÈGES
HAUT-GARONNAIS

Les jeunes de 11 ans à 29 ans représentent plus du quart (25,32 % en 2017) de la population haut-garonnaise. Transmettre la culture de l'égalité aux jeunes est un moyen de construire l'égalité à venir. Conscient de ces enjeux, le Département a intégré la dimension égalité femmes-hommes dans le plan départemental pour et avec les jeunes 2019-2021 qu'il a adopté le 25 juin 2019 et dans les réflexions et échanges engagés au préalable.

Dans ce cadre, un forum des jeunes haut-garonnaises a eu lieu à Toulouse le 6 février 2019. Son but était de produire, en collaboration avec le public, des idées d'actions à mettre en œuvre pour répondre aux défis jeunes.

Sur les 300 jeunes présents à l'événement, plus de 56 % étaient des femmes. Lors de ce forum, un atelier « pas de clichés, pas de préjugés ! » pour la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et filles-garçons a d'ailleurs eu lieu dans une logique intégrée. A l'issue du forum, le Conseil départemental a sélectionné 60 propositions faites par les jeunes mais aussi les actrices jeunes dans la réflexion et l'élaboration du plan

départemental des dynamiques jeunes 2019-2021.

Parmi elles, 6 concernent l'égalité femmes-hommes et filles-garçons.

ZOOM SUR... UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE

Le plan départemental pour et par les jeunes en Haute-Garonne a été co-élaboré avec 54 agent.e.s (59 % de femmes) et 62 partenaires (55 % de femmes), ainsi qu'avec 45 participants et participantes de 11 à 29 ans au groupe miroir (28 sont des filles soit 62 %).

Par ailleurs, dans le cadre d'actions portées par la collectivité en direction des jeunes, une attention particulière a été portée à la mixité entre les filles et les garçons dans des projets autour de la découverte des métiers, des cultures ou des sports : comme le parcours « Découverte des métiers de l'aéronautique », ou encore les « Rencontres entre jeunes et pompiers ».

Le Département a également poursuivi d'autres actions

comme « Neurones en mouvement » portée par l'association Les chemins Buissonniers, qui a pour but de valoriser la réflexion de collégiens et collégiennes sur l'égalité filles-garçons à partir d'un support radio. Il porte enfin des actions pour l'autodétermination de jeunes filles, notamment en direction des gens du voyage.

OBJECTIFS :

Mettre en place le fonds « initiactiv'jeunes » afin de porter 30 projets de jeunes dont une partie en lien avec la thématique de l'égalité femmes-hommes et filles-garçons. Développer un « réflexe jeunesse » qui associe les jeunes aux actions, décisions et délibérations du Conseil départemental notamment en lien avec l'égalité femmes-hommes et filles-garçons.

ÉDUCATION

C'est à l'école, et dès le plus jeune âge, que s'apprend l'égalité pour que progressivement les stéréotypes s'estompent et que se construisent d'autres modèles plus égalitaires. Le Département s'investit pour fournir aux collégiens et collégiennes les clés pour comprendre les enjeux autour de l'égalité.

Sur le Département, les filles représentent 48,47 % des collégien.ne.s. En sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), elles ne représentent que 39,33 % des effectifs. C'est toutefois légèrement plus que l'année dernière. Cela peut en partie s'expliquer par la reproduction des stéréotypes de genre dans les champs professionnels proposés qui apparaissent comme plutôt « masculins » (habitat-bâtiment, mécanique...), bien que les champs proposés ces dernières années semblent plus attractifs pour les filles (vente, horticulture, hygiène...) et que des ateliers qui attiraient majoritairement les garçons aient été supprimés comme la métallerie ou les gros œuvres.

RECONDUIT EN 2020

Le Département intervient dans les collèges via l'offre contenue dans le Parcours Laïque et Citoyen (PLC). Dans ce cadre, une trentaine d'associations propose des interventions sur le thème de l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes de genre aux collégien.ne.s du Département. Lors de l'année scolaire 2018-2019, 18 actions étaient en lien direct avec la thématique de l'égalité (146 classes) et 33 actions en lien partiel (325 classes). Pour financer ces actions, le Département consacre un budget de 900 000 € sur l'année scolaire 2018-2019, dont 214 730 € en partie sur cette thématique (70 630 € en lien direct et 144 260 € en lien partiel). Soit une augmentation de plus de 100 % par rapport à l'année dernière. Ces actions rencontrent chaque année un succès qui ne se dément pas. Elles ont régulièrement donné lieu à des événements au sein des établissements scolaires ou sur d'autres sites pour mettre en valeur les productions des collégien.ne.s sur les questions d'égalité : expositions, spectacles, etc.

Par ailleurs, une subvention annuelle de 25 000 € est accordée pour le fonctionnement de l'Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS) dont un des buts est de favoriser la participation des filles dans les associations sportives des collèges. Le Conseil départemental finance également une partie des déplacements d'associations sportives des collèges lors de leur participation à des championnats de France. A ce titre, des équipes féminines sont souvent récompensées dans des disciplines (futsal, gymnastique, basket...).

OBJECTIFS :

Valoriser davantage les réalisations de collégien.ne.s dans le cadre du PLC. Prendre en compte l'égalité filles-garçons dans le futur « Défi collégien du Conseil départemental » en accompagnant les projets portés par les Conseils de la Vie Collégienne (CVC) autour de cette thématique et en veillant à une répartition équilibrée des filles et des garçons.

ZOOM SUR : UN AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE PLUS ÉGALITAIRE EN COLLÈGE

En adoptant en juin 2019 le plan d'action pour l'égalité « réelle » entre les femmes et les hommes, le Département a souhaité favoriser la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans les constructions ou les réhabilitations à venir des collèges du département.

Une utilisation inégale de l'espace entre les filles et les garçons dans les établissements scolaires est effectivement constatée : terrains de sport imposants et presque exclusivement utilisés par des garçons, parties « repos » minoritaires et majoritairement utilisées par des filles notamment.

D'ici 2024, 18 nouveaux collèges seront construits et 4 établissements bénéficieront d'extensions. La cour, les vestiaires, les toilettes, l'entrée des établissements ou encore les espaces de circulation pourraient donc être pensés pour une utilisation de l'espace plus égalitaire.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE, DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE

Bien que les politiques territoriales départementales proposées et l'ingénierie déployée soient pensées pour répondre aux besoins du territoire de manière globale, une attention aux inégalités a été portée par l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les démarches engagées.

Ainsi, le projet de territoire Garonne Amont pour la gestion de l'eau s'est appuyé, dans sa phase de concertation sur des ateliers et un panel citoyen. Une attention particulière a été portée pour que la parité soit atteinte lors de ces réunions afin que le panel représente le plus possible un reflet du territoire ; ceci alors que les hommes se disaient plus disponibles que les femmes pour y participer.

Le Conseil départemental a également travaillé à la mise en place des données statistiques genrées afin de communiquer auprès des EPCI de plus de 20 000 habitant.e.s à travers le portail Géoclip. Ce dispositif permettra de mieux appréhender les inégalités femmes-hommes sur leurs territoires.

PERSPECTIVES :

Le plan d'action du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a notamment pour objectif de pérenniser l'intégration de la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans le développement des territoires.

Par ailleurs, les conseillères et conseillers agro-environnement du Conseil départemental accompagnent les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole. Cette année encore, sur les 5 317 personnes avec qui le service a été en contact, 1 200 sont des agricultrices cheffes d'exploitation et 102 sont conjointes ou associées dans l'exploitation, soit 24,5 % (22,6 % pour les cheffes d'exploitation).

De plus, le Conseil départemental a apporté, comme l'an passé, une aide de fonctionnement de 23 000 € au Service de Remplacement 31, association permettant le remplacement d'un agriculteur ou d'une agricultrice sur son exploitation en cas de difficulté, de congés et notamment en cas de congé maternité.

En 2018, 6 624 journées de remplacement ont été supportées, dont 1 126 pour congés maternité-paternité. Un chiffre en nette augmentation depuis l'année 2017, puisque 290 journées de remplacement supplémentaires ont été prises. En tout, 54 % des journées de remplacement l'ont été pour des motifs familiaux.

En 2019, 7 500 journées de remplacements sont déjà prévues.

SPORT ET CULTURE

Le sport et la culture sont des vecteurs importants de diffusion d'une culture de l'égalité pour tous et toutes.

La participation des femmes et des hommes à des événements culturels ou sportifs constitue un des indicateurs permettant de faire l'état des lieux de l'égalité dans ces domaines.

Sport

Le 24 janvier 2018 (journée internationale du sport féminin), le Département réalise et diffuse « Portraits de sportives ». Une fois par mois, le Conseil départemental diffuse sur son site internet ainsi que sur les réseaux sociaux une vidéo présentant une femme et son sport dans le but de



valoriser la pratique sportive de l'athlète mais également d'apprécier son parcours et son quotidien. En 2019, « Portrait de sportives » évolue en « Regard sur le sport féminin » pour faire évoluer la thématique et élargir son contenu. Les épisodes, diffusés depuis septembre 2018, ont cumulé en une année 35 666 vues.

En janvier 2019 a eu lieu la première édition du « Trophée des championnes » avec la présence de 45 sportives haut-garonnaises de haut niveau afin de promouvoir leurs performances.

Le Département accompagne également les associations afin de diversifier l'offre sportive pour tous et toutes en ayant notamment pour but de favoriser l'égalité d'accès aux équipements sportifs des femmes quelle que soit la discipline et sur tous les territoires.

Depuis trois ans, le Conseil départemental finance notamment la « Toulouse ladies cup », championnat de football féminin. Depuis 2019, il soutient le « collectif des Sportives » ayant pour but d'instaurer une relation privilégiée entre les sportives de haut-niveau et les actrices professionnelles du secteur toulousain afin de structurer une économie autour du sport féminin.

Arts vivants et visuels

Conscient de l'importance des arts dans la transmission d'une culture de l'égalité, le Conseil départemental organise plusieurs manifestations dans l'année dont les sujets touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il participe également à la mise en avant d'artistes féminines afin de leur donner une meilleure visibilité. Dans le cadre du festival « 31 notes d'été » par exemple, le « plateau ELLES » a mis en avant des compagnies exclusivement féminines. Il a également à cœur de mettre en avant des femmes artistes pratiquant dans des domaines où elles sont moins souvent mises en avant, comme cela a été le cas lors de la semaine des cultures urbaines par exemple.

Cette attention particulière portée à la question de la représentation des femmes dans les événements culturels du Département donne lieu à un état des lieux de la mixité dans les programmes.

ARTISTES AU PROGRAMME

	Au festival 31 notes d'été	Au festival Itinérances	A l'espace Roguet	Au festival Jazz sur son 31	A la Fête de la musique	Lors de la semaine des cultures urbaines
FEMMES	65	131	42	34	2	15
HOMMES	143	172	52	189	9	47

Au total 32 % de femmes et 68 % d'hommes, soit une progression de 3 points cette année de la représentativité des femmes artistes.

RECONDUIT EN 2020

De plus, des collaborations ont été mises en place avec des associations qui ont pour objectif de mettre en évidence les femmes artistes. L'association La petite et l'association Mouvement h/f Midi-Pyrénées ont par exemple collaboré cette année avec le Département pour la 5^{ème} édition des « Journées du matrimoine » à Toulouse. Ces journées ont pour but chaque année à la fin du mois de septembre, en parallèle des journées du patrimoine, de donner de la visibilité à des femmes scientifiques, des comédiennes, militantes, artistes...

Médiathèque départementale

La Médiathèque met en œuvre la politique du Conseil départemental en matière de développement de la lecture publique et facilite le prêt de l'ensemble de ses supports de diffusion (documents imprimés, sonores, vidéo, numériques...), aux communes du département de moins

de 20 000 habitant.e.s. Elle participe de ce fait à la diffusion d'une culture de l'égalité.

Elle valorise des fonds citoyens thématiques (« kits ») favorisant les échanges et les débats au sein des Bibliothèques Municipales. Cette année, des fonds sur le féminisme et les violences faites aux femmes ont été mis en avant.

La Médiathèque propose également depuis plusieurs années des spectacles sur les questions de genre comme « *Il est des Lou de toutes sortes* » qui a accueilli en tout 400 personnes lors de ses représentations cette année.

En 2019, elle a aussi mis en place des expositions qui abordent notamment la question de l'égalité femmes-hommes en valorisant des écrivaines.

Chaque mois de mars, la Médiathèque met en avant les droits des femmes à travers une valorisation de fonds documentaires sur cette thématique.

Les Chemins de la République

L'objectif des Chemins de la République est double : aller au-devant des citoyennes et citoyens de Haute-Garonne, quel que soit leur âge, leur lieu de résidence ou leur statut social, en leur offrant une palette d'actions innovantes destinées à l'apprentissage, l'appropriation et la promotion des valeurs de la République et la laïcité et mobiliser et fédérer les acteurs et actrices et les initiatives menées sur le territoire pour renforcer la portée de leurs actions. L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit pleinement dans les valeurs républicaines et prend place au sein des projets menés par les Chemins de la République dans une démarche intégrée.

Les journées « VUES de mon quartier », qui mettent en place depuis plusieurs années des animations et événements

pour les Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, valorisent les initiatives locales en faveur de l'égalité.

Lors du Cycle Ciné débats 2019, 23 projections ont eu lieu autour de la thématique « l'exil d'un pays à l'autre ». Les débats suivant ces projections ont donné place à l'évocation régulière de la place des femmes et de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au mois de mars 2019, les Chemins de la République ont proposé les « Rencontres pour l'égalité », semaine de conférence débat sur les discriminations, durant lesquelles une journée a été consacrée à l'égalité femmes-hommes. Ainsi, une conférence chantée intitulée « Paroles d'Olympe » a été spécifiquement créée pour l'occasion, évoquant le parcours et les combats d'Olympe de Gouges*.

NUMÉRIQUE

Avec une transformation en profondeur des modes de vie dans notre société où le numérique occupe une place de plus en plus importante dans les usages journaliers des habitant.e.s, le Département a fait de l'accès internet à Très Haut Débit pour tous et toutes et partout sous 3 ans un axe majeur de sa politique. Mais au-delà des infrastructures, l'institution développe un plan ambitieux destiné à développer et à maîtriser les usages par une véritable Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques (SDUSN).

C'est dans ce cadre que la Direction Générale Déléguée chargé des ressources numériques a participé à un programme international de coopération universitaire organisée par l'ambassade de France de Washington permettant à deux étudiantes de l'université américaine d'Harvard (une Américaine et une Indienne) et une étudiante française de Sciences Po Toulouse de venir faire un stage d'étude et de recherche en juin et juillet 2019 au Conseil départemental de la Haute-Garonne.

Le sujet du stage a été : Comment le digital peut promouvoir l'égalité Femme – Homme ?

Avec une démarche et des actions déjà très engagées par le Département sur ce thème, ce regard croisé et multiculturel a permis de mieux mettre en évidence le rôle que pourrait jouer le numérique pour améliorer l'égalité des genres.

Leur analyse s'est construite à partir de collecte de données et de recherches nationales, européennes et internationales contextualisées localement après une série de 16 entretiens (Services du Conseil départemental, Médiathèque départementale, Maires, Associations, Préfecture, Entreprises).

Le contenu du rapport sera analysé et pourra venir alimenter la stratégie globale de Développement des Usages et Services Numériques du Département (SDUSN) en cours de construction.

* Olympe de Gouges (1748-1793) est une femme de lettre française principalement connue pour son engagement pour les droits des femmes comme le droit au divorce ou l'émancipation féminine qu'elle explicite dans sa "Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne". Elle lutte également contre la peine de mort et l'esclavage.



L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1 ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE

L'assemblée départementale est composée des personnes élues - grâce au mode de scrutin binominal mixte - soit 27 femmes et 27 hommes.

La Commission Permanente (CP) est élue au moyen d'une liste alternant femmes et hommes.

Elle comprend : le président, membre de droit, ainsi que 15 femmes et 16 hommes dont 7 Vice-présidentes et 8 Vices présidents (le Code Général des Collectivités Territoriales fixe à 15 le nombre maximum de Vice-présidents ou Vice-présidentes), 1 secrétaire femme et 2 secrétaires hommes ainsi que 16 autres membres (8 femmes et 8 hommes).

On compte également 4 femmes et 3 hommes avec une délégation.

Concernant les présidences de commission, on retrouve dans l'Assemblée départementale, 3 présidentes de commission contre 5 présidents et le rapporteur général du budget est un homme (au précédant mandat, il s'agissait d'une femme).

Les deux groupes politiques sont présidés par une femme pour le groupe minoritaire et par un homme pour le groupe majoritaire.



2 UNE MOBILISATION POUR L'ÉGALITÉ

CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ

55
ACTIONS CONCRÈTES
DANS LE CADRE DU
PLAN D'ACTION POUR
L'ÉGALITÉ RÉELLE
ENTRE LES HAUT-
GARONNAIS ET LES
HAUT-GARONNAISES
ADOPTÉ EN 2019

Définition des orientations stratégiques du Conseil départemental

Alors que l'année 2018 était celle de la formalisation de l'ambition du Département en matière d'égalité femmes-hommes, l'année 2019 a vu naître un plan d'action pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises pour la période.

Ce plan, fruit du travail d'une centaine de contributeurs et contributrices, à travers 7 ateliers de coproduction internes et la tenue d'un groupe de discussion externe, articulé autour de 20 fiches actions, nouvelles ou à pérenniser, se décline en 4 axes : les jeunesse et l'éducation, les solidarités humaines, la diffusion de la culture de l'égalité et les actions internes à développer par le Conseil départemental. Il comprend 55 actions concrètes pilotées par 13 directions et 13 élus. Il a été adopté le 25 juin 2019, en session, par les élu-e-s.

L'une d'entre elle par exemple, consistera à engager la collectivité dans une communication tant écrite, orale et événementielle, ne véhiculant pas de stéréotypes de sexe. Une autre à réaliser un état des lieux au prisme du genre de la répartition de financements aux associations.

OBJECTIF :

Former les agent.e.s du Département à mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans leurs politiques, projets, missions et communications.

Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes

Créée en 2017, la Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes a pour objectif d'impulser et de mettre en œuvre les politiques du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; tant en accompagnant les directions de la collectivité qu'en pilotant des actions et des chantiers transversaux et spécifiques.

RECONDUIT EN 2020

Journée internationale pour les droits des femmes

En coordonnant une programmation spécifique et en accompagnant les directions et partenaires parties prenantes, la mission a participé, cette année, pour la deuxième fois à la diffusion d'une culture de l'égalité en Haute-Garonne, à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes à travers l'événement « l'égalité femmes-hommes c'est bien plus qu'un jour ». Cela a donné

lieu à la programmation de 11 événements divers dans 7 lieux et 5 communes du territoire départemental tout au long du mois de mars.

Le 8 mars :

Conférence « **La Vénus de Lespugue révélée** »
par Nathalie Rouquerol, au musée de l'Aurignacien

Les 9 et 10 mars :

Ateliers « **Vénus de la Préhistoire** »,
projection d'un documentaire et ateliers,
au musée de l'Aurignacien

Le 12 mars :

Pièce « **Contes à rebours** »
par Typhaine D, vue par plus de 400 collégiennes
et collégiens.

Le 12 mars :

« **Opinion d'une femmes sur les femmes** »
par Typhaine D

Le 13 mars :

Performance artistique
par Sandrine Deumier dans le cadre des
22^{èmes} Rencontres traverse Vidéo (Galerie 3.1)

Les 15, 23 et 25 mars :

« **Dance Truck** » par la compagnie L'danse,
à Pibrac, Muret et Villemur-sur-Tarn

Le 19 mars :

Ciné-débat autour du film « Maso et miso vont en bateau » et échanges avec Sylvie Chaperon,
professeure d'histoire, à l'Université Jean Jaurès

Le 20 mars :

« **Paroles d'Olympe** »,
conférence chantée autour d'Olympe de Gouges par
Françoise Chapuis (dans le cadre de la semaine de l'égalité)

L'ensemble des événements a attiré plus de 1500 personnes et des publics variés, soit une augmentation de plus de 200 % par rapport à mars 2018.

Diffusion d'une culture de l'égalité sur le territoire haut-garonnais

La Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes vise l'intégration de projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et a amorcé un travail exploratoire en vue de soutenir des associations « Cœur d'action égalité Femmes-Hommes » du département.

Elle a également engagé un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes pour partager les pratiques autour de l'élaboration de leurs rapports sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes.

Elle participe aux réseaux locaux, nationaux, européens voire internationaux en lien avec la thématique et a notamment intégré cette année « L'égalité sur son 31 », réseau départemental des référentes et référents égalité Femmes-Hommes des services de l'État en Haute-Garonne, élargi en 2019 aux collectivités locales et autres administrations.

Communication et veille sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à sa fonction de valorisation, la mission a participé cette année à la rédaction de communications.

Avec l'appui du service documentation notamment, elle assure une veille territoriale, juridique et événementielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes qu'elle relaye vers les directions concernées et /ou son réseau des acteurs et actrices de l'égalité.

Égalité Femmes-Hommes et dialogue citoyen

Lors des 4^{ème} Rencontres du dialogue citoyen le 16 février 2019, un atelier sur le thème égalité Femmes-Hommes et démocratie participative a été proposé au public afin de réfléchir collectivement, sensibiliser à l'approche genrée de la démocratie participative. L'atelier a recueilli plus de 80 demandes d'inscriptions et de nombreuses participations. La table ronde concluant la journée a été animée avec une distribution de la parole alternée entre femmes et hommes.

OBJECTIF :

Inciter en interne à la mobilisation et à l'animation des dialogues citoyens en intégrant les objectifs de l'ambition et les dynamiques du plan d'action.

COMMANDE PUBLIQUE ET SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

Pour permettre aux femmes de bénéficier davantage des dispositifs d'insertion, le Département a élargi le panel des marchés dans lesquels la clause d'insertion sociale est prévue afin de cibler des segments d'activité plus ouverts aux salariées. Pour ce faire, depuis 2017, la Direction de la Commande Publique a identifié les projets de marchés porteurs potentiels de la clause dans son plan d'action annuel d'achat et suscité l'adhésion des directions opérationnelles pour intégrer la clause dans les marchés jusqu'ici non ciblés. Elle a également accompagné les entreprises attributaires des marchés dans la compréhension et la prise en charge de la clause.

Au total, le taux de bénéficiaires femmes s'élève à 18 % en 2018 (contre 3 % l'année dernière) et le taux de marchés de travaux clausés à 51 %.

PERSPECTIVES :

L'objectif de mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la commande publique fait partie du plan d'action du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le Conseil départemental a engagé une démarche visant à établir des indicateurs de suivi de la déclinaison de l'égalité femmes-hommes au sein des dispositifs de subventions du Département. Cette démarche sera à développer et à décliner.

PERSPECTIVES :

Réaliser un état des lieux au prisme du genre de la répartition de financements aux associations.

COMMUNICATION INTERNE ET INSTITUTIONNELLE

Dans la mise en œuvre de leurs actions, les services en charge de la communication sont attentifs à la représentativité des femmes et à la lutte contre les stéréotypes de genres dans les outils créés et les événements organisés, tant en direction des agent.e.s qu'en direction du grand public.

Ils apportent leur soutien aux actions mises en œuvre par l'institution départementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (production de documents et de supports de communication, diffusion des informations...).

Ils mettent en œuvre les principes de l'écriture inclusive.

Leur action s'inscrit dans la démarche globale du Conseil départemental en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

OBJECTIFS :

Développer une communication en interne (en direction du personnel du Conseil départemental) plus spécifiquement sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

DOCUMENTATION

Le Centre de documentation du Conseil départemental met à disposition du personnel du Département différentes sources d'informations actualisées couvrant les différents domaines d'intervention du Conseil départemental.

Sur place ou en ligne, le Centre de documentation a développé depuis plusieurs années son offre spécialisée sur les questions d'égalité Femmes-Hommes, l'a rendue plus visible et accessible. Cette offre est actualisée de manière régulière. Cette année encore, de nouvelles acquisitions ont ainsi enrichi la collection d'ouvrages et de DVD spécialisés. Une compilation d'information sur l'égalité Femmes-Hommes sous forme de zoom numériques et de

flux continu d'information est régulièrement mise à jour. Des dossiers documentaires thématiques sont également disponibles.

RECONDUIT EN 2020

En mars 2019, un édito consacré à l'égalité Femmes-Hommes a été diffusé sur l'intranet du Département ainsi qu'une présentation d'ouvrages thématiques.

Pour la Mission Démocratie Participative Egalité Femmes-Hommes, une veille documentaire est effectuée pour une information régulière sur l'actualité du sujet.

PERSPECTIVES

Issues du plan d'action du Département de la Haute-Garonne pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

INTÉGRER OU RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LES FILLES ET LES GARÇONS DANS :

Les politiques publiques et projets jeunesse et d'éducation

A travers :

- La construction et la réhabilitation de collèges
- Le Parcours Laïque et Citoyen & le futur « Défi des collégiennes et des collégiens »
- La nouvelle stratégie jeunesse

Les politiques publiques et projets de solidarités

A travers :

- L'accès aux droits, la santé & la lutte contre les violences faites aux femmes
- L'accompagnement à la parentalité
- L'accueil des jeunes enfants
- L'accompagnement socio-éducatif des jeunes, dont celles et ceux accueilli.e.s par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

- Les publics cibles que constituent les femmes âgées et celles en situation de handicap
- L'insertion par l'emploi et la création d'entreprise

La diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes

A travers :

- La commande publique
- Le développement des territoires
- Les subventions aux associations, dont les associations « cœur d'action égalité femmes-hommes & filles-garçons »
- Les services des collectivités tenues de produire annuellement un rapport sur leur situation en matière d'égalité femmes-hommes

Le Conseil départemental s'engage

A travers :

- L'accompagnement des directions
- La communication interne et externe
- L'évènementiel
- Les supports numériques

3 DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

LES DONNÉES RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ;



Édition :
Septembre 2019

Rédaction :
Ressources Humaines
Direction des Moyens :
Recrutements, Emplois, budget
Service Organigrammes et
Prospective RH

Conception graphique :
Ressources Humaines
DFMCT :
Service Communication interne

Impression :
Imprimerie du Conseil départemental
de la Haute-Garonne.
Imprimé en 70 exemplaires





CADRE LÉGISLATIF

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et plus particulièrement **l'article 51** :

“ Chaque année est présenté devant les comités techniques un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. ”

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce document a été réalisé à partir des données 2018

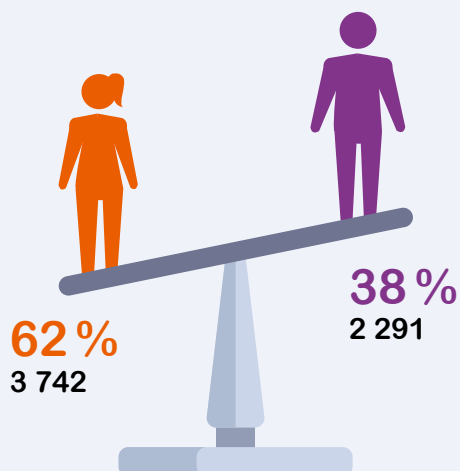


SOMMAIRE

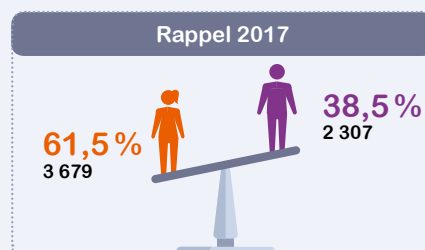
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI	5
RETRAITE	8
TEMPS PARTIEL	9
PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ	10
RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ	12
PROMOTIONS	14
FORMATION	15
ABSENCES	16
COMPTE ÉPARGNE TEMPS	17
DON DE JOURS DE REPOS	17
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES	18
PRESTATIONS SOCIALES	20
PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	20
PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021	
Égalité professionnelle femmes - hommes	21

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

L'effectif permanent de la collectivité



La répartition femmes / hommes de la collectivité est similaire à celle constatée dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, à savoir 61 % de femmes et 39 % d'hommes.

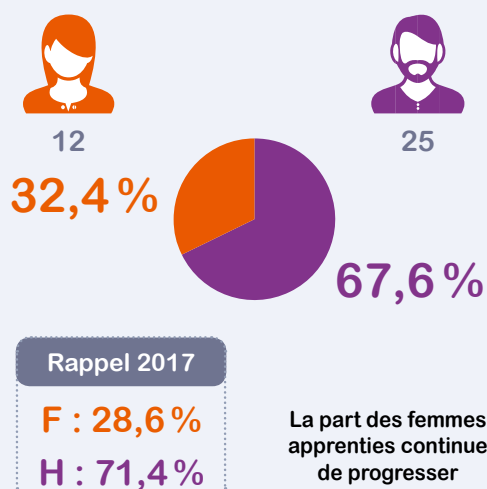


Effectif permanent selon le statut

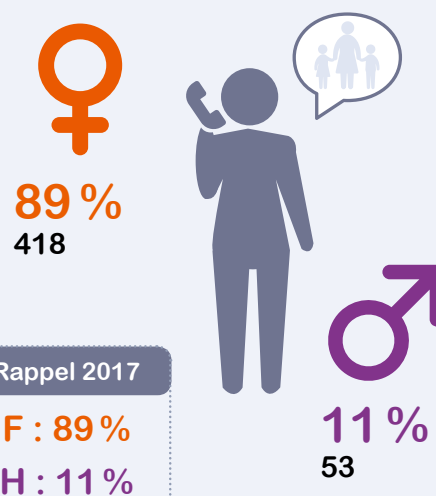
2018				% de 	% de 	% de en 2017	% de en 2017
Titulaires	5 556	3 440	2 116	61,9 %	38,1 %	61,4 %	38,6 %
Contractuel.le.s	477	302	175	63,3 %	36,7 %	62,1 %	37,9 %
- Dont contractuel.le.s remplaçant.e.s				63 %	37 %	61,4 %	38,6 %

La répartition femmes / hommes par statut est conforme à celle de la collectivité.
Par rapport à 2017, on constate une légère augmentation de la part des femmes, quel que soit le statut

Les apprenti.e.s



Les assistant.e.s familiaux.ales



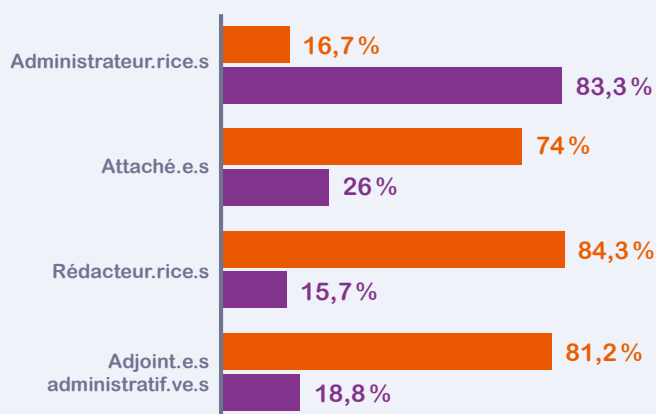
Les filières

		% de 	% de 	% de  dans la FPT	% de  en 2017	% de  en 2017
Administrative	1 927	80,4 %	19,6 %	82 %	80,1 %	19,9 %
Technique	2 957	39,2 %	60,8 %	41 %	38,7 %	61,3 %
Culturelle	118	60,2 %	39,8 %	63 %	58,5 %	41,5 %
Médico-sociale	360	97,2 %	2,8 %	95 %	96,9 %	3,1 %
Sociale	667	91,3 %	8,7 %	95 %	91,4 %	8,6 %

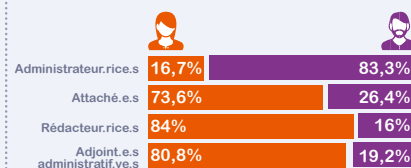
Les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées contrairement à la filière technique majoritairement masculine.

Zoom sur les filières administrative et technique

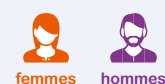
Filière administrative



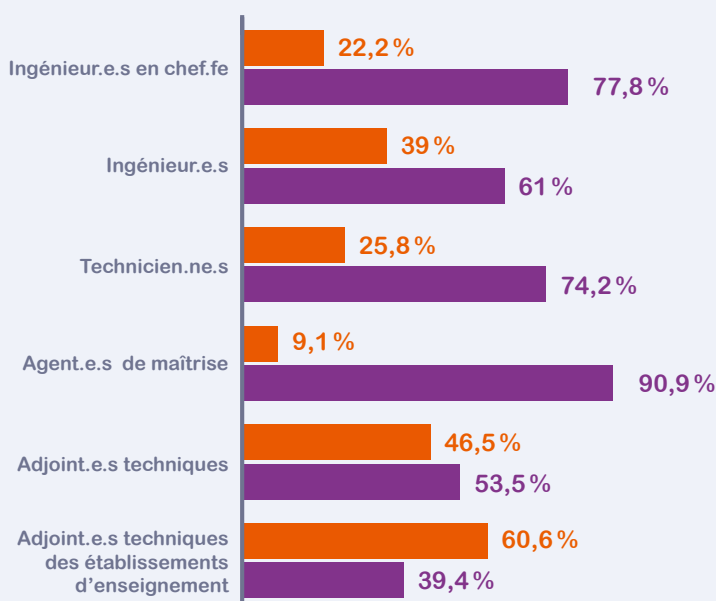
Rappel 2017



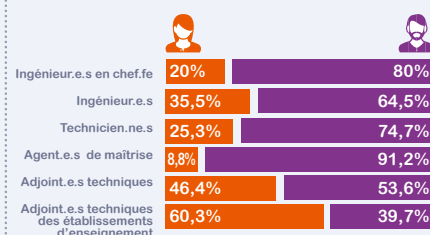
La répartition femmes / hommes dans la filière administrative reste stable.



Filière technique



Rappel 2017

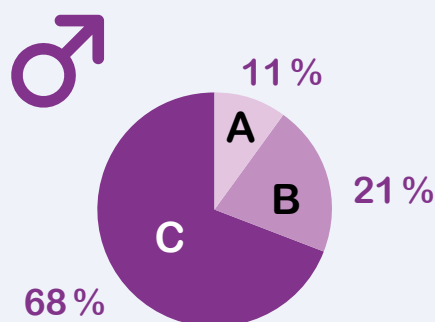
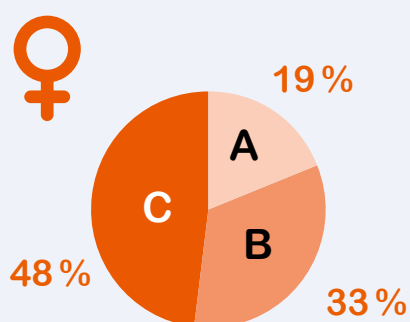


La part des femmes progresse régulièrement au sein de l'ensemble des cadres d'emplois de la filière technique. Par exemple, la part des ingénieures a progressé de 5,7% depuis 2016.

Les catégories

		% de 	% de 	% de  dans la FPT	% de  en 2017	% de  en 2017
Catégorie A	972	75,3 %	24,7 %	62 %	74,3 %	25,7 %
Catégorie B	1 714	71,6 %	28,4 %	63 %	71,3 %	28,7 %
Catégorie C	3 347	53,3 %	46,7 %	61 %	52,9 %	47,1 %

Le poids des métiers du social et médico social, très féminisés et essentiellement de catégorie A et B, impacte fortement la répartition par catégorie.



La moitié de l'effectif féminin se concentre en catégorie A et B, contrairement aux hommes, à 68 % sur des emplois de catégorie C.

L'âge moyen

		
Titulaires	48 ans	47 ans et 10 mois
Contractuel.le.s	38 ans et 1 mois	40 ans et 1 mois
Assistant.e.s familiaux.ales	54 ans et 11 mois	53 ans et 8 mois

Âge moyen des titulaires dans la FPT :

- Femmes : 46 ans et 6 mois
- Hommes : 46 ans et 1 mois

Rappel 2017

Titulaires :
F : 47 ans et 9 mois
H : 47 ans et 4 mois

Contractuel.le.s :
F : 39 ans
H : 40 ans et 10 mois

Assistant.e.s familiaux.ales :
F : 55 ans
H : 53 ans et 6 mois

Pyramide des âges des titulaires



Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est identique à celle des hommes. La proportion de femmes et d'hommes de 50 ans et plus continue de progresser : 47,2 % des femmes et 45,8 % des hommes ont 50 ans et plus.

Rappel 2017



RETRAITE

Départs à la retraite



58,9 %
93



41,1 %
65

Rappel 2017



60,2 %
97



39,8 %
64

Âge moyen de l'entrée en paiement de la pension

		
Catégorie sédentaire	62 ans et 2 mois	61 ans et 10 mois
Catégorie active		60 ans et 6 mois

TEMPS PARTIEL

Globalement, **839** agent.e.s travaillent à temps partiel

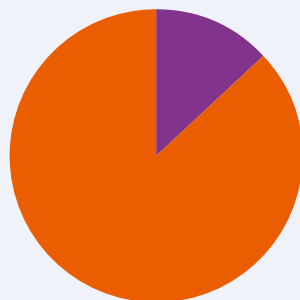


734

Soit 19,6 % de l'effectif féminin travaillent à temps partiel.

Rappel 2017

728 femmes, 19,8 % de l'effectif féminin



105

Soit 4,6 % de l'effectif masculin travaillent à temps partiel.

Rappel 2017

107 hommes, 4,6 % de l'effectif masculin

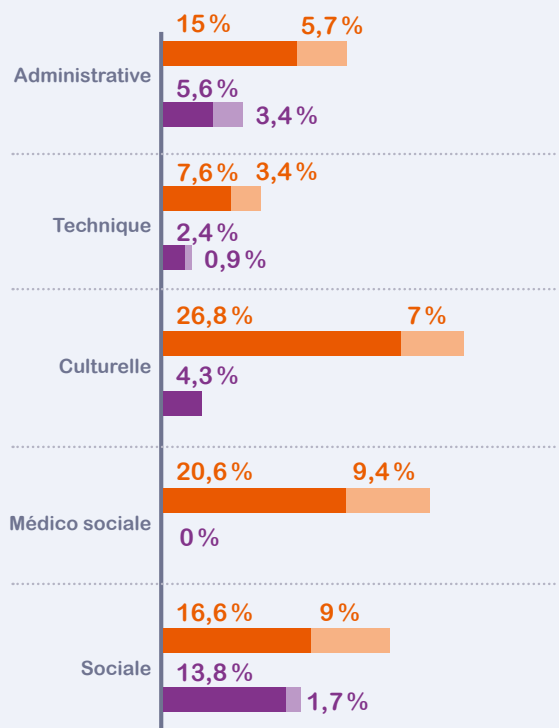


87 %

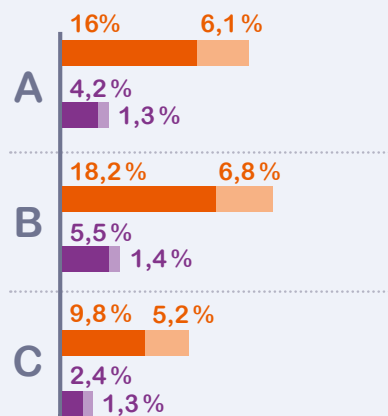
des agent.e.s à temps partiel sont des femmes

Part des femmes et des hommes à temps partiel

Par filière



Par catégorie



 TP sur autorisation
 TP de droit

 TP sur autorisation
 TP de droit

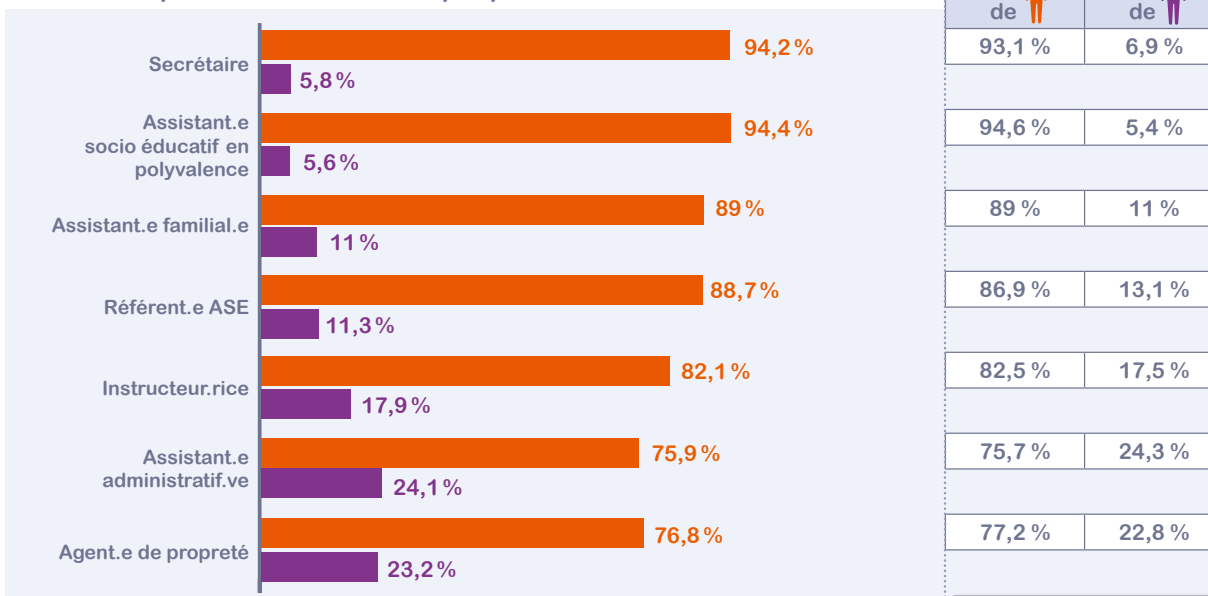
PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ

Les secteurs d'activité

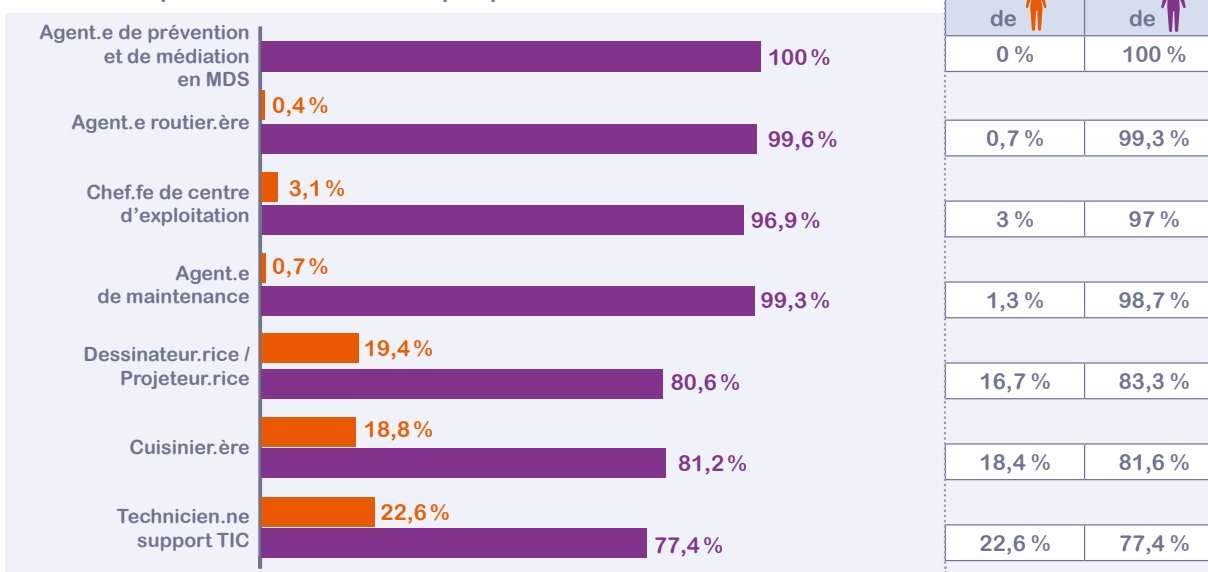
		% de 	% de 	% de  en 2017	% de  en 2017
Voirie	673	12,2 %	87,8 %	12,3 %	87,7 %
Solidarité	1 889	88 %	12 %	87,4 %	12,6 %
Collèges	1 177	59,7 %	40,3 %	58,2 %	41,8 %

Les métiers

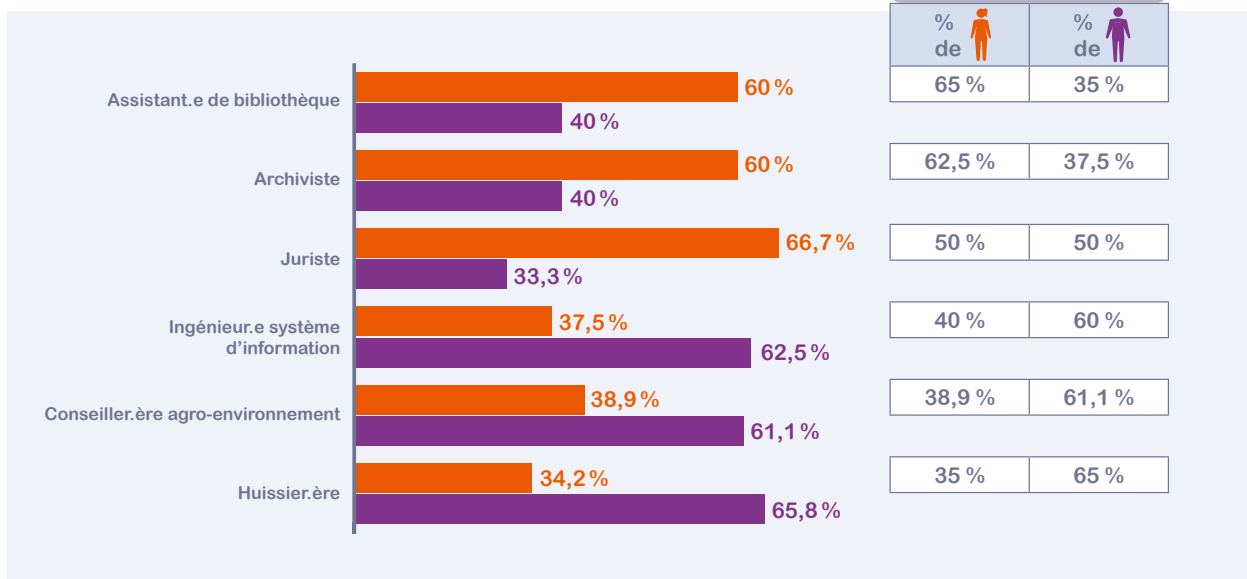
1 - Quelques métiers à forte proportion féminine



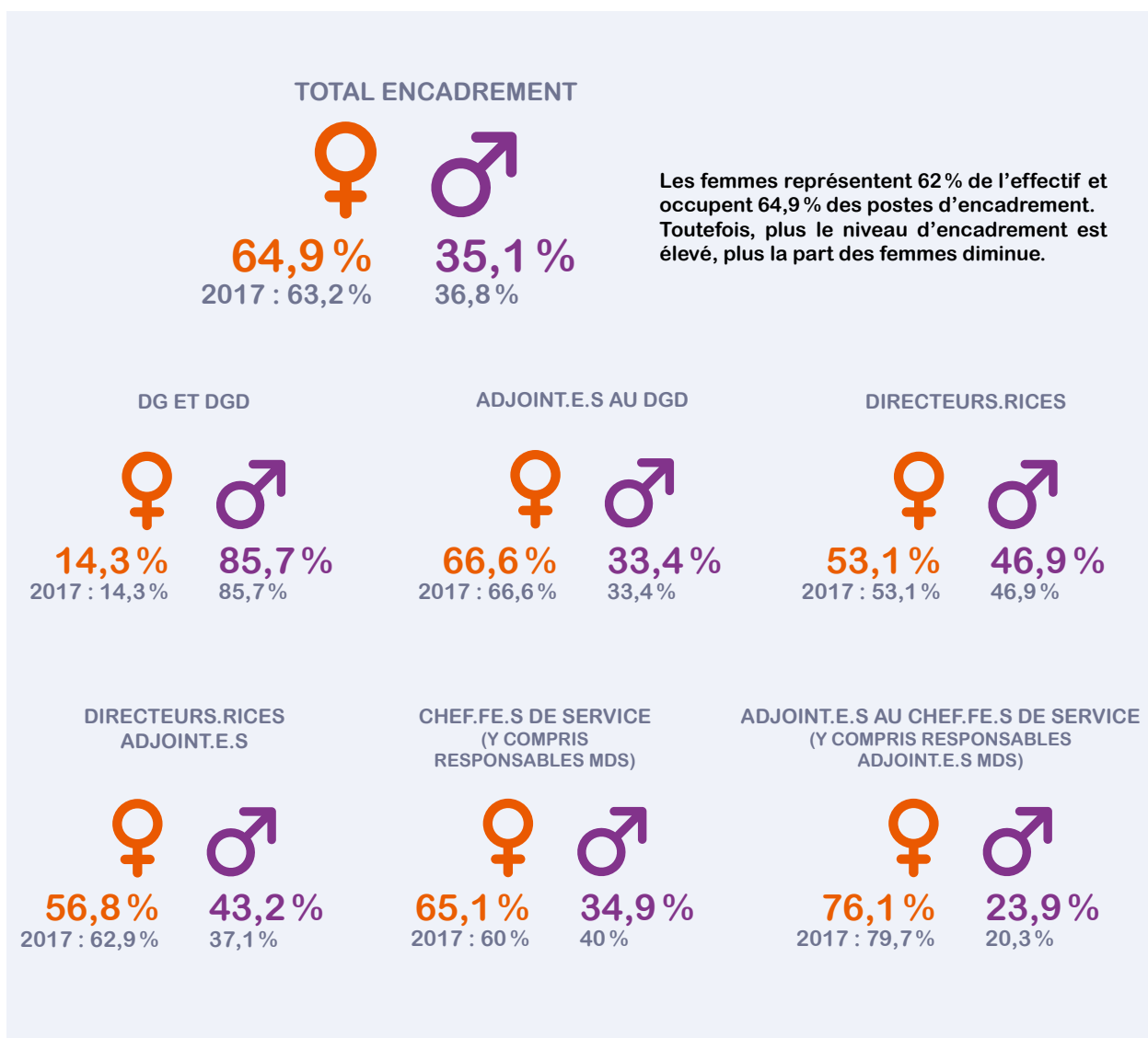
2 - Quelques métiers à forte proportion masculine



3 - Quelques métiers qui tendent vers la mixité



4 - Les métiers d'encadrement



RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ

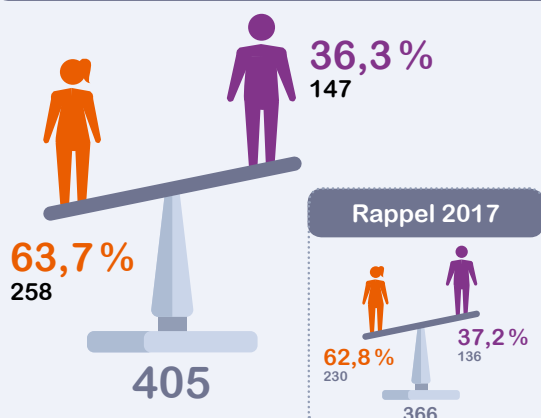
Recrutements externes de titulaires

Par catégorie		% de 	% de 	% de  en 2017	% de  en 2017
Catégorie A	34	88,2 %	11,8 %	56,3 %	43,7 %
Catégorie B	25	76 %	24 %	83,8 %	16,2 %
Catégorie C	20	25 %	75 %	15 %	85 %
Total	79	68,4 %	31,6 %	58,9 %	41,1 %

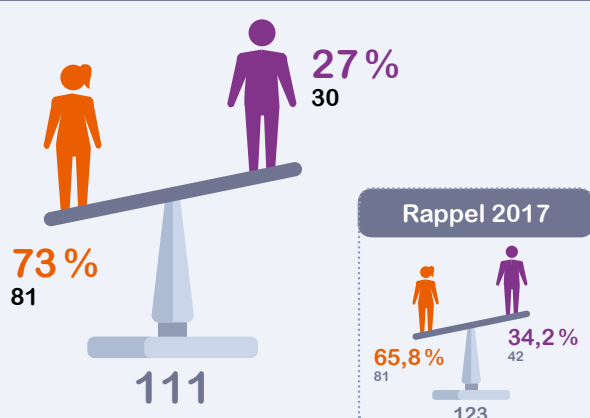
Les recrutements en catégories A et B concernent majoritairement des femmes alors que les agent.e.s recruté.e.s en catégorie C sont essentiellement des hommes.

Par filière		% de 	% de 	% de  en 2017	% de  en 2017
Administrative	23	91,3 %	8,7 %	57,1 %	42,9 %
Médico-sociale	14	100 %	0 %	100 %	0 %
Sociale	11	100 %	0 %	85,7 %	14,3 %
Technique	30	23,3 %	76,7 %	24 %	76 %
Culturelle	1	100 %	0 %	50 %	50 %
Total	79	68,4 %	31,6 %	58,9 %	41,1 %

Mobilité interne de titulaires



Contractuel.le.s nommé.e.s stagiaires



Recrutements externes de contractuel.le.s sur emploi permanent

Par catégorie

		% de 	% de 	% de  en 2017	% de  en 2017
Catégorie A	37	75,7 %	24,3 %	69,2 %	30,8 %
Catégorie B	56	76,8 %	23,2 %	63,3 %	36,7 %
Catégorie C	139	64 %	36 %	60,8 %	39,2 %
Total	232	69 %	31 %	62,1 %	37,9 %

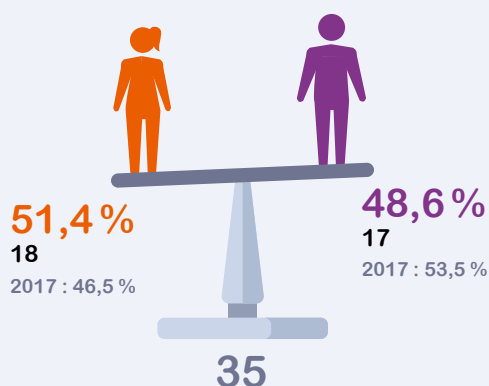
Par filière

		% de 	% de 	% de  en 2017	% de  en 2017
Administrative	70	75,7 %	24,3 %	68 %	32 %
Médico-sociale	19	94,7 %	5,3 %	87,5 %	12,5 %
Sociale	35	88,6 %	11,4 %	81,1 %	18,9 %
Médico-technique	1	100 %	0 %	100 %	0 %
Technique	103	53,4 %	46,6 %	47,6 %	52,4 %
Culturelle	4	50 %	50 %	50 %	50 %
Total	232	69 %	31 %	62,1 %	37,9 %

PROMOTIONS

Promotion interne*

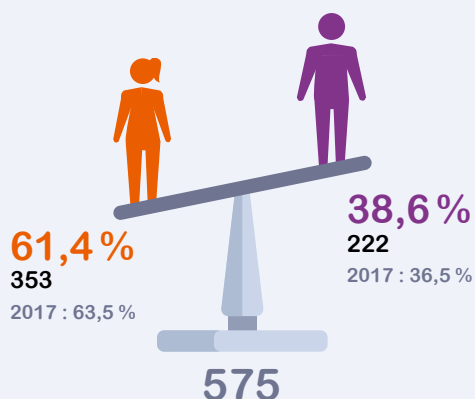
*Agent.e.s inscrit.e.s sur liste d'aptitude



En 2018, autant de femmes que d'hommes ont été inscrit.e.s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

Administrative		
Catégorie A	6	
Catégorie B	7	1
	92,9 %	7,1 %
Technique		
Catégorie A	1	3
Catégorie B		5
Catégorie C	3	7
	21,1 %	78,9 %
Culturelle		
Catégorie A	1	1
	50 %	50 %

Avancement de grade



La répartition par sexe des avancements de grade est conforme à l'effectif.

Administrative		
Catégorie A	14	7
Catégorie B	5	
Catégorie C	87	25
	76,8 %	23,2 %
Culturelle		
Catégorie A	1	
Catégorie B		2
Catégorie C	3	8
	28,6 %	71,4 %
Médico-sociale		
Catégorie A	32	1
Catégorie B	1	
Catégorie C	4	
	97,4 %	2,6 %
Sociale		
Catégorie A	2	
Catégorie B	24	3
Catégorie C	1	
	90 %	10 %
Médico-technique		
Catégorie A	1	
	100 %	
Technique		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	3	6
Catégorie C	173	168
	50,3 %	49,7 %

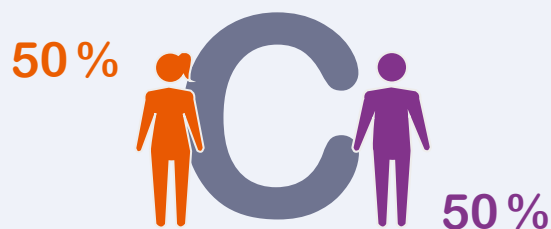
FORMATION

		% de de 	% de de 	% de en 2017 	% de en 2017 
Nombre de jours de formation suivis	23 350	65 %	35 %	66,4 %	33,6 %
Nombre d'agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation	4 217	62,5 %	37,5 %	60,7 %	39,3 %
Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'un congé formation	9	89 %	11 %	100 %	0 %

La répartition par sexe des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation est conforme à l'effectif.

89 % des congés de formation ont été pris par des femmes.

Répartition des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation



Globalement, la répartition femmes / hommes des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation est proche de la structure de l'effectif par catégorie.

ABSENCES

Exposition aux risques professionnels Accidents* et maladies professionnelles survenus et reconnus dans l'année

* y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à un arrêt



Absences au travail - Nombre de jours d'absences moyen par agent.e

	♀	♂	2017 ♀	2017 ♂
Maladie ordinaire	17,9	13,2	16,4	12,7
CLM (Congés longue maladie) CLD (Congés longue durée)	10,8	6,5	11	7,3
Accidents du travail imputables au service	3	4	3	3,2
Accidents du travail imputables au trajet	0,2	0,2	0,3	0,1
Maladies professionnelles	1,3	1,1	1,3	1

Concernant la maladie ordinaire, les femmes totalisent près de 5 jours d'absence de plus que les hommes.

Absences au travail - Nombre d'agent.e.s ayant été absent.e.s

	♀ ♂	% de ♀	% de ♂	% de ♀ en 2017	% de ♂ en 2017
Maladie ordinaire	3 294	66,8 %	33,2 %	65,9 %	34,1 %
CLM, CLD	208	74 %	26 %	72,8 %	27,2 %
Accidents du travail imputables au service	292	51,7 %	48,3 %	56,9 %	43,1 %
Accidents du travail imputables au trajet	28	67,9 %	32,1 %	67,9 %	32,1 %
Maladies professionnelles	40	67,5 %	32,5 %	61,5 %	38,5 %
Autres (événements familiaux...)	2 938	65,9 %	34,1 %	67,6 %	32,4 %
- Dont gardes d'enfant	1 392	72,8 %	27,2 %	73 %	27 %

Les CLM / CLD concernent majoritairement les femmes.
Les gardes d'enfant sont prises principalement par les femmes.

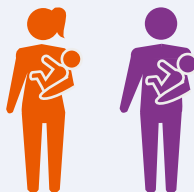
Les congés paternité et d'accueil de l'enfant



En 2018, **38 agent.e.s** ont pris **406 jours** dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les congés parentaux

100 %
des agent.e.s
en congé parental
sont des femmes.

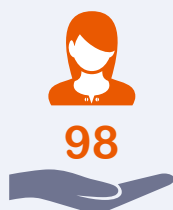


COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Depuis la création du dispositif	% de 	% de 
CET ouverts	63,2 %	36,8 %
Jours accumulés	57,6 %	42,4 %
Jours utilisés	59,6 %	40,4 %

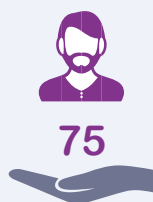
DON DE JOURS DE REPOS

Nombre de jours donnés en 2018



98

56,6 %



75

43,4 %

Nombre de jours utilisés en 2018



116

56 %



91

44 %

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Dans la Fonction Publique Territoriale

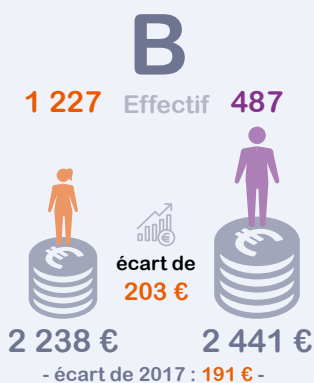
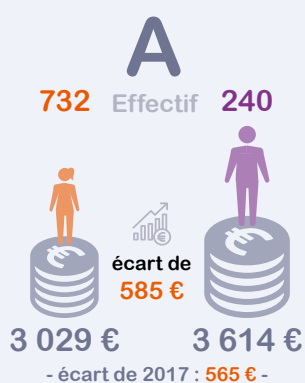
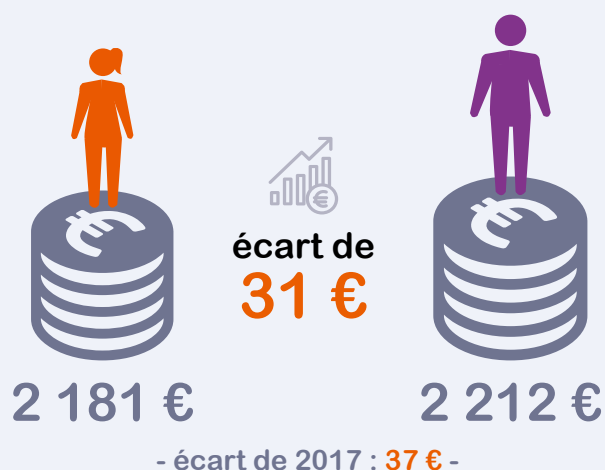
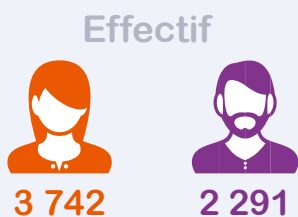
Pour un équivalent temps plein

			Écart en €
Ensemble de la Fonction Publique Territoriale	1 813	1 998	185
Catégorie A	3 052	3 556	504
Catégorie B	2 190	2 312	122
Catégorie C	1 595	1 773	178

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - DGAFP - Édition 2017

Au Conseil départemental de la Haute-Garonne

Pour un équivalent temps plein
(hors emplois aidés et assistant.e.s familiaux.ales)

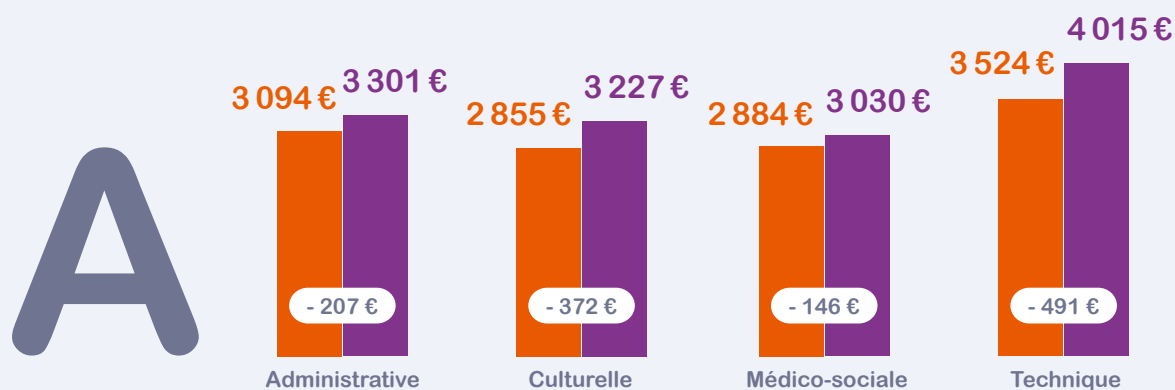


On constate que plus le niveau de rémunération est élevé, plus la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est importante.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie/filière*

* pour les catégorie/filières comptant plus de 25 agent.e.s

écart en € F/H



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est à nuancer dans les filières culturelle et médico-sociale où le nombre d'hommes de catégorie A est très faible (respectivement 6 et 12 agents).

écart en € F/H



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est à nuancer dans la filière culturelle où le nombre d'hommes de catégorie B est faible (14 agents).

écart en € F/H

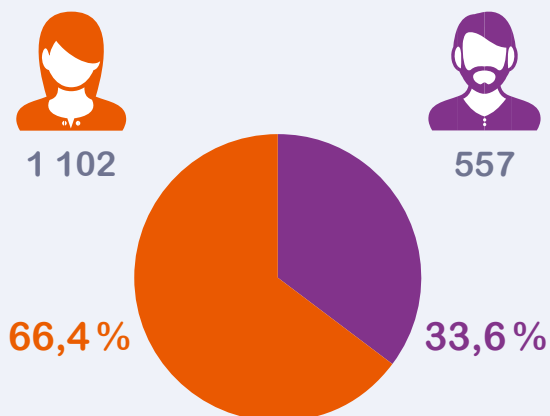


Seule la filière technique présente un écart de rémunération important entre les femmes et les hommes. Plusieurs éléments peuvent expliquer cet écart. Les postes permettant de bénéficier d'indemnités spécifiques (régimes d'astreintes, heures supplémentaires...) sont presque exclusivement occupés par les hommes. Ils occupent également plus de 90 % des postes d'agents de maîtrise.

PRESTATIONS SOCIALES

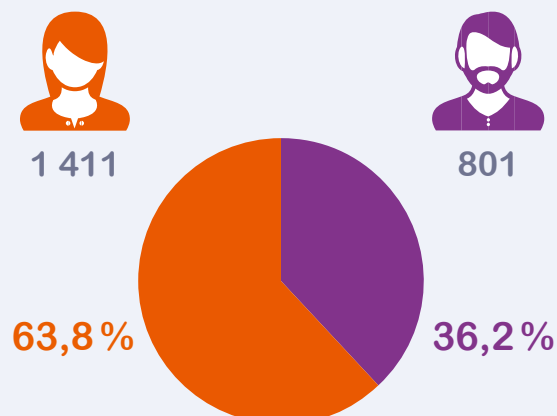
Nombre d'agent.e.s bénéficiaires de la protection sociale complémentaire

Au titre de la prévoyance



RAPPEL 2017
F : 64,9 % - H : 35,1 %

Au titre de la santé



RAPPEL 2017
F : 62,2 % - H : 37,8 %

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Suite à la circulaire du 9 mars 2018, les employeurs publics sont tenus de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement.

Dans ce cadre, une agente a été nommée en mai 2018, à temps partagé entre qualité de vie au travail et référente égalité professionnelle femmes / hommes. À ce titre, elle est amenée à recevoir les plaintes des agent.e.s relevant de discriminations, de harcèlements sexuel ou moral.

Signalements recensés par la « cellule d'écoute harcèlement sexuel et sexiste » au cours du deuxième semestre 2018 :

- 1 situation signalée par une agente
- 1 situation signalée par une cheffe de service

Ces 2 situations concernent des propos sexistes.



PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES - HOMMES

Réalisation d'une enquête auprès des agent.e.s

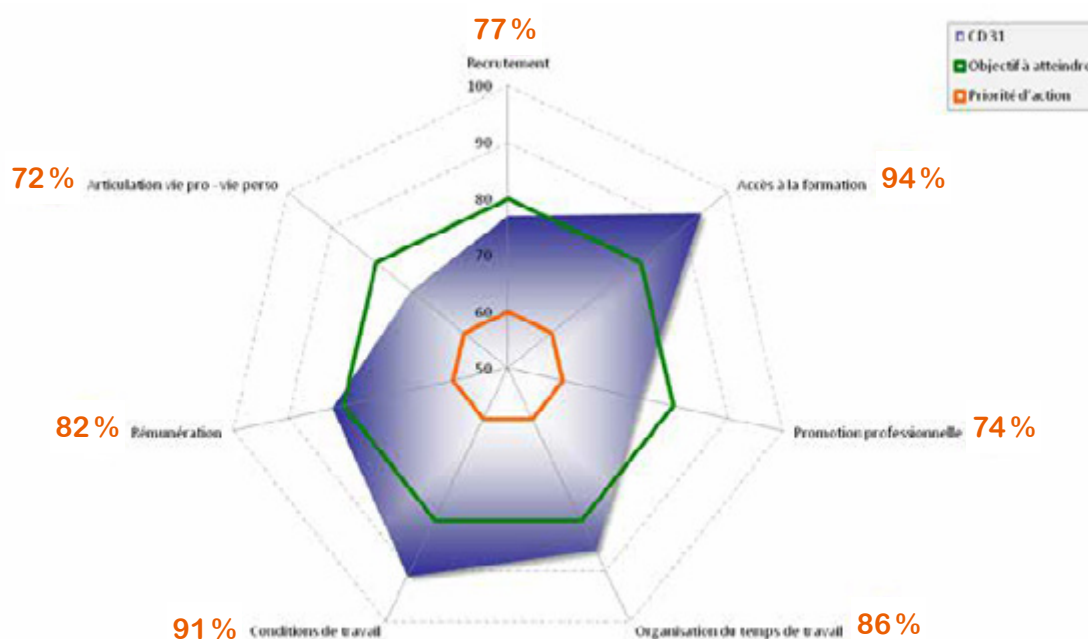
Dans le cadre d'une démarche d'écoute et de progrès, la Direction Générale et les élu.e.s du Conseil Départemental ont lancé une enquête, fin 2017, visant à dresser un état des lieux sur la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes et d'identifier des axes d'amélioration.

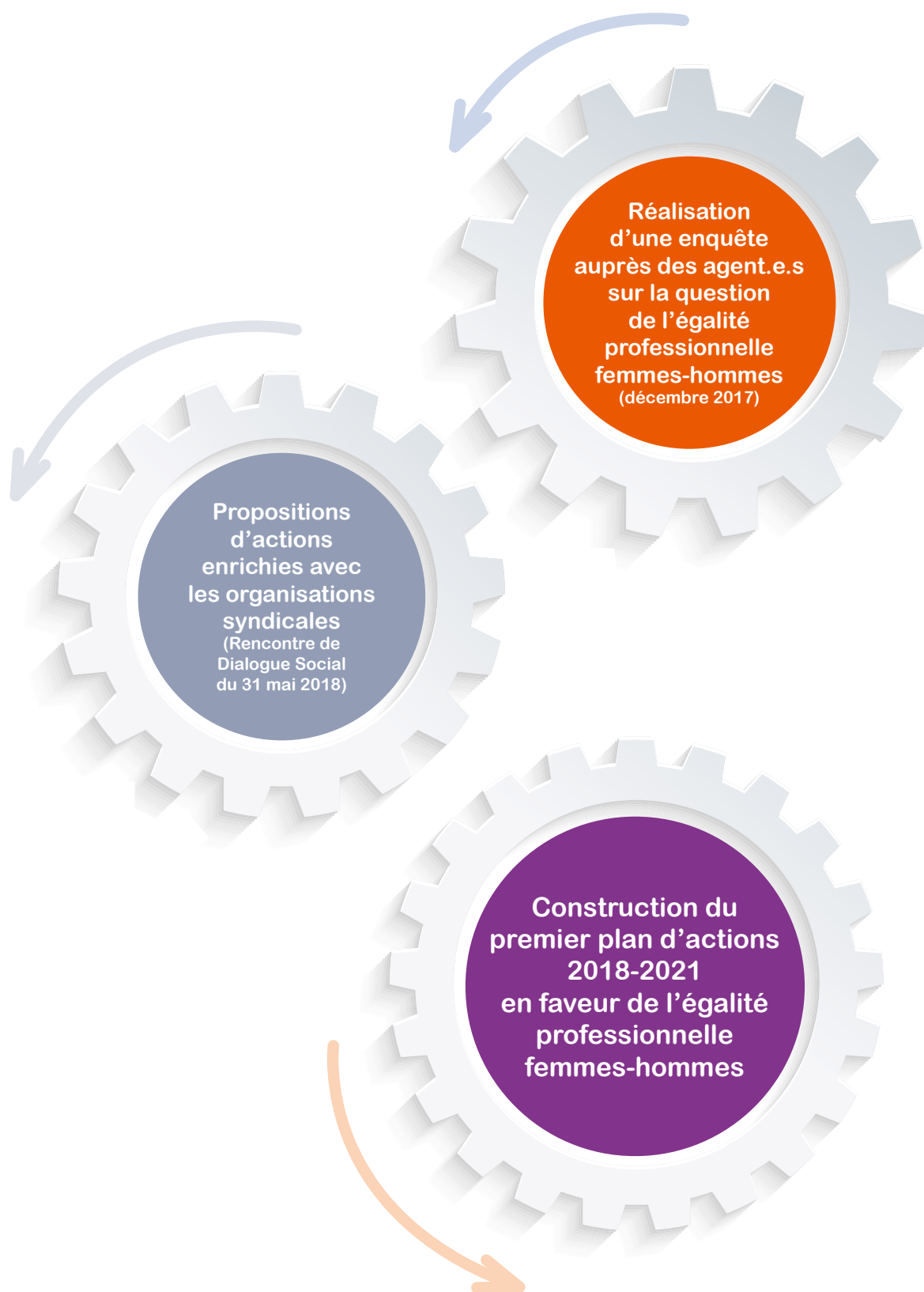
LES THÉMATIQUES ABORDÉES : recrutement, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle...

Résultats extraits de l'enquête

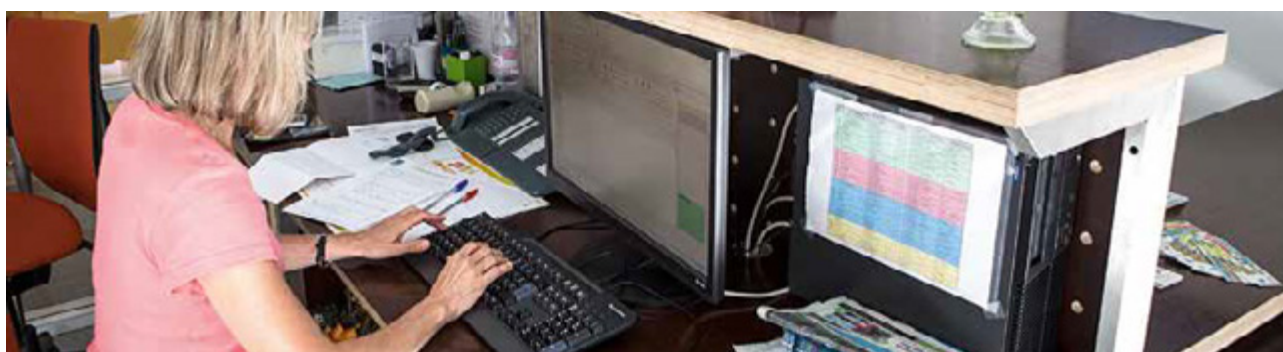
Pensez-vous qu'au Conseil départemental, femmes et hommes sont à égalité en matière de :

(chiffres indiqués = réponses affirmatives à ...%) :





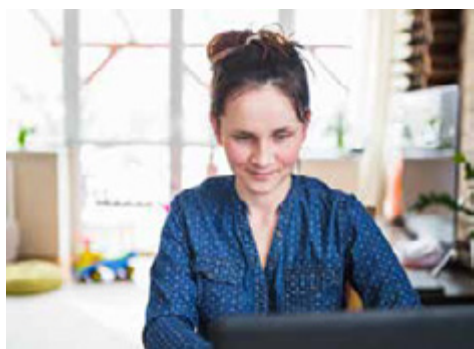
	RÉALISÉ
RECRUTEMENT	Rédiger et diffuser un guide de bonnes pratiques du recrutement pour minimiser les risques de discrimination. <i>i</i> Ce guide intitulé « Recruter sans discriminer » a été diffusé aux encadrants en juillet 2019
FORMATION	Modifier le règlement formation pour faciliter l'accès à la formation des agent.e.s à temps partiel. <i>i</i> Le nouveau règlement formation a été validé en CT, le 14 janvier 2019. Il intègre notamment la loi de 2016 présentant le Compte Personnel d'Activité (CPA). Le Règlement Formation s'applique à l'ensemble des agent.e.s de la collectivité sans discrimination au regard de la quotité de leur temps de travail.
	Relocaliser certaines formations : <i>i</i> Programmation en fonction de la disponibilité des salles du CD31 et du bassin d'emploi des agents concernés.
PROMOTION	Communiquer des éléments genrés concernant les promotions et avancements de grade. <i>i</i> Éléments intégrés au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes • Statistiques genrées publiées dans l'intranet RH



EN COURS	À RÉALISER
	Sensibiliser les encadrants à l'utilisation de ce guide.
	Former les chargé.e.s de recrutement à la non discrimination. <i>i</i> Cahier des charges à rédiger
Suivi attentif de l'offre de formation dématérialisée, notamment du CNFPT.	
Diffuser dans l'intranet RH, les fiches « Avancements de grade » et « Promotions ». <i>i</i> Fiches réalisées. Diffusion prochaine en lien avec le nouvel Intranet	



	RÉALISÉ
RÉMUNÉRATION	
TEMPS DE TRAVAIL	
ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	Mettre en place le télétravail. i <i>Dispositif effectif depuis le 3 juin 2019</i>
	Assouplir l'organisation du temps de travail. i <i>Horaires décalés mis en place progressivement à compter de juin 2017</i> • <i>Expérimentation de la badgeuse sur 4 directions pilotes (RH et DSIN)</i>
	Accompagner, si besoin, les situations de poursuite d'allaitement maternel après la reprise de travail. i <i>Appui à la mise en place des conditions matérielles, sanitaires, aide à l'encadrement... en lien avec les différents services RH concernés.</i>



EN COURS	À RÉALISER
Accompagner les femmes qui le souhaitent vers les filières mieux rémunérées et les postes à responsabilité (mixité des métiers, communication, formation...) <i>i</i> Démarche GPEEC en cours (identification des emplois) • Accompagnement mobilité • Parcours de formation	Réduire les écarts de rémunération et notamment de régime indemnitaire entre les filières. <i>i</i> À examiner dans le cadre de l'étude sur la mise en place du RIFSEEP
Mieux accompagner les agent.e.s sur les dispositifs de temps partiel, congé parental, disponibilité et leurs conséquences sur la carrière, la rémunération et la retraite. <i>i</i> Règlement temps partiel en cours de modification • Formulaires de demande en cours de modification	<i>i</i> Réflexion sur l'accompagnement des agent.e.s avant et après un congé parental • Communiquer sur ces dispositifs et leurs impacts
Télétravail : <i>i</i> Évaluation du dispositif (2^e semestre 2019)	
Création d'une conciergerie pour les agent.e.s <i>i</i> Les premiers groupes de travail ont eu lieu au printemps 2019	



CONDITIONS DE TRAVAIL

RÉALISÉ

Préciser les conditions d'accès à la crèche du CD31, notamment pour les agent.e.s à temps partiel.



Le règlement de fonctionnement de la crèche précise les conditions d'admission

- *Communication dans le Fil Info RH de juillet 2019*



EN COURS	À RÉALISER
Examiner la possibilité de remplacer davantage les congés maternité.  <i>Diagnostic des remplacements de congé maternité en cours</i>	Proposer aux managers de réaliser un entretien de reprise après les congés de maternité ou parentaux.
Réaliser un état des lieux des manques concernant l'aménagement des locaux (douches, vestiaires, WC) afin de permettre l'accueil d'agents ou d'usagers de sexe masculin ou féminin.  <i>Situations examinées lors des visites de locaux dans le cadre de la réalisation du Document Unique, lors des visites périodiques du CHSCT et lors des visites du service Prévention des Risques Professionnels dans les différents bâtiments de la collectivité.</i> • <i>Rappel régulier des obligations réglementaires en la matière lors d'examen des plans et Avant Projet Sommaire</i>	Éviter les réunions tardives : Définir, formaliser et faire connaître une doctrine du CD31 concernant les horaires de réunion - Diffuser une note du DGS à l'ensemble des agent.e.s, des chef.fe.s de services et directeur.rice.s - relayer via la Communication interne
Minimiser l'exposition des agent.e.s aux produits ayant un impact négatif sur la fertilité.  <i>Recensement des produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) au rythme du Document Unique et de l'évaluation du risque chimique dans les services les plus exposés :</i> - <i>En cours pour imprimerie, laboratoire EVA, service entretien, collèges</i> - <i>A venir pour laboratoire des routes, crèche</i> • <i>Remplacer ces produits quand cela est possible</i>	Sensibiliser les agents susceptibles d'être exposés à l'action des produits CMR
Poursuivre les rencontres de dialogue social, afin de faire vivre un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	

	RÉALISÉ
LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS	Développer les actions de sensibilisation sur l'égalité femmes / hommes en direction des agent.e.s.  « Théâtre forum » organisé en mars 2018
	Développer les actions de sensibilisation sur l'égalité femmes / hommes en direction des managers.  Mise en place d'une formation « Le management a-t-il un genre ? » Sessions de formation organisées au premier semestre 2018
	Mettre en œuvre, progressivement, une communication sans stéréotype de genre.  Principe d'égalité femmes / hommes posé dans le guide « Recruter sans discriminer » • Noms des métiers féminisés et masculinisés dans le répertoire métiers dans l'intranet
LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES	Afficher la réglementation en matière de discrimination et sur le harcèlement :  Réglementation disponible sur les panneaux d'affichage et l'intranet. Actualisation en 2018 suite à l'évolution réglementaire (Loi n°2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes)
	Mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement :  Nomination en mai 2018 d'une agente à temps partagé entre référente égalité professionnelle femmes / hommes et qualité de vie au travail, rattachée à la DGD RH-OM • Parution d'un article dans « Reflets 31 » n°21 de mars / avril 2019, pour faire connaître le dispositif • Ouverture d'une boîte mail dédiée : stop.harcelementsexuel@cd31.fr
	Recenser les procédures disciplinaires, notamment celles engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes.  Recensement des sanctions disciplinaires intégré dans le bilan social

EN COURS	À RÉALISER
Deux actions de formation en cours de programmation au Plan Formation 2019 : <i>Comment mieux prendre en compte l'égalité femmes / hommes dans nos écrits, nos événements et nos communications (2 sessions de 2 jours chacune pour 50 agent.e.s)</i> <i>Intégrer l'égalité femmes / hommes dans nos politiques publiques et projets (1 session de 2 jours pour 20 agent.e.s)</i>	
<i>Poser le principe d'égalité femmes / hommes dans :</i> <i>- le guide pratique de la fiche de poste</i> <i>- la publication des offres d'emploi</i>	
Mettre en place une campagne de communication et de sensibilisation. <i>Lancement fin 2019</i>	Concevoir un outil permettant aux encadrants d'aborder avec leurs équipes les questions relatives aux discriminations et au harcèlement. <i>Réflexion à conduire de manière pluridisciplinaire (services RH-DAJAD)</i>
<i>Élaboration d'une fiche pratique à destination des agent.e.s (description du dispositif, contact ...)</i>	



RH MOYENS : RECRUTEMENTS, EMPLOIS, BUDGET

Service Organigrammes et prospective RH

Édition Septembre 2019

POSTFACE

SOURCES

Les chiffres traités dans le cadre de ce diagnostic sont principalement issus du recensement de la population 2016 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitants et habitantes ne sont pas comptés dans leur entièreté mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire. Par conséquent, les chiffres de population sur une commune peuvent être des chiffres décimaux car extrapolés. D'autre part, la population légale est recensée par rapport à la population municipale, c'est-à-dire les habitants et habitantes selon leurs lieux de

résidence. Cela explique par exemple que le pourcentage d'emploi de certaines communes peut être de plus de 100% lorsqu'il y a plus de personnes en emploi sur le territoire de la commune que de résidentes et résidents, c'est notamment le cas de Toulouse Métropole. Ainsi, ces méthodes statistiques peuvent créer des chiffres semblant contre-intuitifs : pour plus d'informations, nous vous prions de considérer les fiches méthodologiques de l'INSEE. Si l'exploitation principale est différente de ce recensement, la source sera mentionnée directement sur la page des données concernées.

PRÉCAUTION EN RAISON DE LA MÉTHODE COMPARATIVE

En outre, le choix a été fait de présenter les chiffres d'une manière comparative. La comparaison suppose certaines précautions. Il est important de souligner que les données disponibles ont un zonage variable : certaines données concernent uniquement la France Métropolitaine, d'autres le territoire métropolitain et les DOM-TOM ou encore la France entière. De plus, en application de la loi n°2015-29 relative à la délimitation des régions, la France est passée de 22 à 13 régions. Par conséquent, en fonction de leur ancienneté, certains chiffres ne sont disponibles que pour l'Occitanie et d'autres que pour Midi-Pyrénées. Enfin, certaines données

ne sont disponibles qu'à l'échelle de la France Métropolitaine, de la région, ou du département : il ne serait pas opportun d'extrapoler ces chiffres à une autre échelle, les territoires ayant leurs propres dynamiques et problématiques. A l'opposé, certains échantillonnages ou certains zonages sont complètement manquants, tel le revenu médian pour les communes de moins de 50 ménages et de 100 personnes. Il est nécessaire de prendre en compte ces différences de zonage lors de la comparaison de données ou la réutilisation du contenu de ce diagnostic.

DISTINCTION ENTRE CORRÉLATION ET CAUSALITÉ

Une interprétation à ne pas faire lors d'analyse de données est de confondre corrélation statistiques, causalité et conséquence. En effet, un lien statistique peut être observé pour les chiffres les plus improbables. Cependant, cela ne signifie pas que ces deux chiffres sont liés, ou encore qu'un

est une cause ou une conséquence du deuxième.

De plus, c'est dans cette perspective de comparaison que les cartes ont été construites en indiquant non pas les pourcentages réels mais les différences femmes-hommes.

CHOIX DE PRÉSENTATION DES DONNÉES ET BIAIS

Enfin, les choix des chiffres exposés ici et leur construction peuvent relever de biais statistiques et idéologiques. Des données, que ce soit de par la manière dont elles sont construites, constituées, agrégées ou même pensées, comportent des biais : ne pas considérer ces représentations comme une réalité est essentiel. Il serait erroné de ramener à un chiffre un ensemble de situations personnelles, très diverses de par les raisons et interprétations des acteurs. Afin d'illustrer cet exemple, il est fondamental de garder à l'esprit que les indicateurs concernant les violences faites aux femmes ne prennent en compte que les plaintes déposées auprès de

la police ou de la gendarmerie par exemple. Un autre biais possible est la présentation graphique de la donnée. Lors de la réalisation des cartes, l'échelle de l'EPCI a été choisie pour des soucis de praticité, de données disponibles et de politiques publiques pouvant être menées par ces EPCI. En effet, ces échelons paraissent suffisants pour révéler des disparités au sein des dynamiques intra-départementales.

En conclusion, la société actuelle est difficilement perceptible et compréhensible dans toute sa complexité. L'utilisation de statistiques ne permet d'appréhender cette complexité que par un unique angle et est intrinsèquement critiquable.

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE

MISSION DÉMOCRATIE
PARTICIPATIVE

Conseil départemental

Rapport du Président

N° POSACTES 260082

Objet : Adoption d'un plan d'action pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du Conseil départemental de Haute-Garonne pour la période 2019-2021.

Mesdames, Messieurs,

Alors que la loi garantit aux femmes et aux hommes des droits égaux, l'égalité réelle, l'égalité dans les faits n'est pas acquise.

Trop souvent encore aujourd'hui les filles ne sont pas toujours les égales des garçons, comme les femmes ne sont pas les égales des hommes et cela concerne toutes les sphères de la société. De l'espace de récréation dans les établissements scolaires à l'espace domestique, dans la sphère politique, dans l'entreprise ou tout simplement même l'espace public, les manifestations de ces inégalités sont multiples. Cour de récréation dédiée aux jeux de balons desquels les filles sont souvent exclues, charge mentale supérieure pour les femmes dans la gestion des quotidiens personnels et professionnels, difficultés pour les femmes d'accéder aux responsabilités, écarts de salaire, plus grande précarité des femmes, jusqu'aux violences, agressions ou agissements sexistes dont elles sont plus souvent et plus facilement la cible.

La Haute-Garonne n'est pas épargnée par ces inégalités. Les femmes y constituent notamment les ménages les plus précaires : elles sont 4 fois plus nombreuses à élever seules leurs enfants, elles sont également 22 fois plus nombreuses que les hommes à rester au foyer. Malgré un taux de Haut-Garonnaises plus diplômées de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale, celles-ci sont également, comme partout en France, plus touchées par le chômage que les hommes.

Un récent questionnaire élaboré par le Département a par ailleurs mis en évidence une reproduction des stéréotypes de genre chez les plus jeunes tant dans les projections qu'ils se font de leur vie quotidienne (partage des rôles) que dans leur vie professionnelle.

Cette situation n'est pas qu'inquiétante : elle n'est pas tolérable.

A-1 le Contexte

En signant le 8 mars 2016 la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et en acceptant ainsi de déployer son action dans le cadre de 8 axes thématiques reconnus, le Département a décidé de s'engager très concrètement dans le défi de l'égalité réelle.

Le 27 mars 2018, un nouveau cap a été franchi par l'Assemblée départementale qui a adopté une ambition pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Haute-Garonne² et qui a décidé ainsi de déployer une démarche « intégrée » qui engage à inscrire de manière durable, efficace et transversale la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques départementales et ses actions afférentes.

A travers cette ambition, un cadre d'actions prioritaires a été défini et concernant les jeunes, l'éducation, les solidarités et la diffusion de la culture de l'égalité.

Bien sûr, le Conseil départemental se doit d'être exemplaire en tant qu'employeur et cela nous a conduits à élaborer un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de ressources humaines. Les propositions de ce plan sont le résultat d'une enquête menée en interne en décembre 2017, dont les propositions ont été enrichies par le dialogue avec les organisations représentatives du personnel. Ce plan, qui court sur la période 2018-2021 et qui a été présenté au comité technique du 12 novembre 2018, est articulé autour de 9 domaines d'action (recrutement, formation, promotions, rémunération, temps de travail, articulation vie professionnelle et vie personnelle, conditions de travail, lutte contre les stéréotypes sexuels et lutte contre le harcèlement sexuel et les violences).

² Analyse des réponses obtenues à 1074 questionnaires proposés à de jeunes Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises quant à leurs rêves, envies, projets, colères, peurs, insatisfactions et besoins.

Enfin l'Assemblée départementale a adopté une délibération le 27 mars 2018 affirmant la volonté de notre collectivité de formaliser ces engagements à faire vivre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes à travers un plan d'action stratégique.

Nous le savons, les inégalités sont le résultat de constructions sociales, culturelles et éducatives en reproduction, mais sur lesquelles tout un chacun peut et se doit d'agir. Le Conseil départemental a décidé d'assumer sa part de responsabilité en s'engageant pleinement dans la lutte contre les inégalités en Haute-Garonne. Le plan d'action ici proposé en est la traduction.

Et parce que la mobilisation de toutes et tous est nécessaire, tant en interne qu'en externe, ce plan a été élaboré dans une démarche participative.

B-1 la méthode participative d'élaboration

Ont été mobilisés, d'accord en interne pendant 3 jours (les 5, 6 et 7 novembre 2018), 11 conseillères départementales et conseillers départementaux et 52 membres du personnel provenant de 22 directions différentes (toutes les directions générales déléguées étaient représentées).

A travers 7 ateliers thématiques, l'objectif commun et partagé poursuivi a été de co-construire le plan d'action autour des thèmes suivants :

- le collège en tant qu'espace public et lieu d'éducation pour apprendre et développer l'égalité filles-garçons ;
- l'accompagnement des jeunes à se projeter dans l'avenir ;
- l'accompagnement des jeunes enfants, des parents, des aidantes et aidants par la promotion de l'égalité femmes-hommes ;
- l'accès aux droits, à la santé et la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions départementales en faveur du développement économique, dans l'agro-écologie et l'insertion ;
- la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les partenariats de la collectivité, ses marchés et ses conventions ;
- la meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les écrits de la collectivité, les événements qu'elle organise, ses communications tant internes qu'externes.

Le 7 février 2019 a été travaillé le volet externe de la démarche en consultant les partenaires du Conseil départemental : collectivités locales, institutions, associations, syndicat et citoyens. L'objectif : imaginer ce que le Département pourrait inventer pour davantage d'égalité entre les femmes et les hommes en Haute-Garonne. Cette consultation a réuni 27 participantes et participants qui ont fait part de 50 contributions autour de 5 grands chapitres :

- la jeunesse – l'éducation – la sensibilisation aux questions d'égalité femmes-hommes,
- l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail,
- l'égalité femmes-hommes et l'espace public : la place des femmes et des hommes dans la société,
- l'égalité femmes-hommes dans le monde de la culture,
- la lutte contre les violences faites aux femmes

Au total, c'est donc une centaine de contributrices et contributeurs qui ont permis l'élaboration de ce plan 2019-2021 articulé autour de 20 actions nouvelles ou à pérenniser, déclinées en **4 axes** : **les jeunes et l'éducation, les solidarités humaines, la diffusion de la culture de l'égalité et les actions internes à développer par le Conseil départemental (cadre général pour l'égalité)**

C- Des actions pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Au nombre de 55, elles sont en relation les unes avec les autres et au cœur de nos projets et politiques publiques. Elles sont déclinées dans 20 fiches (annexées au présent rapport) et s'articulent principalement autour de 7 domaines :

L'inscription de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans nos documents cadres

Il s'agit-là d'un droit fondamental. Cette inscription est bien sûr un préalable et une assise indispensable aux engagements du Département dans les différentes politiques impactées. Dès 2019 par exemple, à l'occasion de l'établissement de la nouvelle ambition pour les jeunes hautes-garonnaises, cet objectif devra être inscrit dans les documents cadres de la collectivité en lien avec la jeunesse.

La réalisation d'états des lieux et la production de données sexuées.

Pour connaître la situation en matière d'égalité femmes-hommes, identifier les besoins et ajuster en permanence les priorités d'action. Si cette démarche est déjà à l'œuvre dans la collectivité (destinataires de nos politiques, projets, dispositifs), son déploiement doit être encouragé.

De plus, en 2020, le Département souhaite disposer d'une vision plus fine et plus précise de la répartition de ses financements aux associations par le prisme du genre. Enfin, en tant que co-financeur d'opérations d'équipement ou de création de services dans les collectivités dont l'incidence sur les rapports sociaux de sexe n'est plus à démontrer (appropriation de l'espace public et accès aux équipements et services notamment), le Département souhaite engager un état des lieux de contrats de territoire afin d'en révéler les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes.

La sensibilisation – formation de l'administration départementale

C'est une condition primordiale à la fois de réussite d'une politique d'égalité femmes-hommes par la construction d'une culture commune de l'égalité mais aussi un préalable à la transmission de cette culture aux partenaires prestataires et d'une façon générale au public haut-garonnais. C'est pourquoi, dès 2019, l'intégration de la thématique égalité femmes-hommes dans les politiques publiques départementales sera soutenue par une formation dédiée. À partir de 2020, la collectivité souhaite que des personnels mobilisés dans le champ des solidarités soient formés à mieux prendre en compte cette thématique dans leurs pratiques et à mieux lutter contre les stéréotypes de sexe, notamment en matière d'accueil de jeunes enfants, d'accompagnement à la parentalité dans l'accompagnement socio-éducatif des jeunes et dans les politiques d'accueil des mineurs et jeunes majeurs accueillis par l'Aide Sociale à l'Enfance.

La diffusion de la culture de l'égalité femmes-hommes.

Pour agir de manière durable et efficace sur les mentalités et participer ainsi activement à la non reproduction des inégalités et des stéréotypes, conduit-on indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes. Conscient de sa responsabilité dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans l'exécution de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services et avec ses différents partenaires, le Département souhaite sensibiliser à cette thématique ses partenaires, notamment ceux de l'accueil de jeunes enfants et les associations du Plan Départemental d'Insertion, mais aussi ses prestataires en matière de commande publique. Cette étape suivra en toute logique la précédente et interviendra à partir de 2020.

La mise en place d'actions dédiées à l'égalité femmes-hommes.

Qu'elles soient intégrées, c'est-à-dire prises en compte dans les politiques thématiques de façon structurelle tout au long de leur processus de définition et de mise en œuvre ou spécifiques, c'est-à-dire dédiées à l'égalité femmes-hommes et prenant un aspect plus correctif.

Ainsi, concernant les jeunes et l'éducation, le Département souhaite intégrer l'objectif d'égalité entre les filles et les garçons dans la construction et la réhabilitation des collèges. En effet, les filles et les garçons n'occupent pas l'espace de la même façon et cette occupation de l'espace différenciée participe à la reproduction des stéréotypes et des inégalités. Le Département souhaite donc agir sur la construction et la réhabilitation des collèges pour favoriser un meilleur partage de l'espace entre tous et toutes.

Il intégrera également la dimension égalité femmes-hommes et filles-garçons dans le « défi des collégiens haut-garonnais » futur appel à projets en direction des élèves de collèges portés par les Conseils de la Vie Collégienne et il pérennisera les actions dédiées à l'égalité entre les filles et les garçons du Parcours Laïque et Citoyen.

Enfin, le Département créera un tout nouveau dispositif d'accompagnement des initiatives des jeunes dans lequel sera intégré un volet égalité femmes-hommes.

Concernant les solidarités cœur d'action de la collectivité, le Département poursuivra son engagement sur le thème des violences faites aux femmes et de l'accès aux droits et à la santé et intégrera le prisme du genre lors de journées thématiques dédiées au grand public de sensibilisation au vieillissement et à la question du handicap (2019).

L'implication dans les réseaux de l'égalité femmes-hommes.

Qu'il en soit moteur ou partenaire, le Département veillera, autant que faire se peut, à mobiliser ce levier d'action, notamment sur les thématiques en lien avec les violences faites aux femmes, les jeunes, l'entrepreneuriat au féminin ou dans le champ de l'égalité femmes-hommes en général. L'interconnaissance, l'échange de pratiques et la coordination des mobilisations est en effet au service de l'efficacité des actions départementales en matière d'égalité femmes-hommes.

La communication autour du thème de l'égalité femmes-hommes.

Cet axe de mobilisation s'articulera notamment autour de l'élaboration d'un guide interne d'usages sur la manière de communiquer tant lors d'événements qu'à travers les écrits et montrer ainsi, jusque dans les mots et dans les images, l'attachement de la collectivité à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si cette démarche pour l'égalité est nouvelle en Haute-Garonne, bien qu'elle ait été initiée dès 2015 par la création d'une délégation dédiée à l'égalité, elle est néanmoins portée fortement par l'Assemblée départementale et les équipes administratives. Elle est déjà à l'œuvre dans certaines politiques : conformément aux engagements pris en signant la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, une synthèse des actions accomplies, engagées ou programmées en la matière a été établie le 15 mai 2018.

Par ailleurs, et depuis deux ans maintenant, le Département agit également à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, durant tout le mois de mars, pour informer, sensibiliser le grand public et diffuser la culture de l'égalité. En mars 2019, ce sont ainsi 11 événements qui ont été proposés dans 7 lieux du Département, pour tous et toutes à travers des médias variés. Au total, plus de 1500 participantes et participants ont bénéficié de cette offre gratuite (plus 200 % par rapport à 2018).

D- Un pilotage intégré et systémique : les clés de la réussite

L'élaboration de ce plan a été réalisée de façon collective et participative. Son portage le sera tout autant et c'est bien là que réside la clé de la réussite de sa mise en œuvre. Son aspect systémique et son pilotage partagé par chaque délégation politique, par chaque direction pilote, sont les conditions indispensables à son déploiement.

La mise en œuvre de ce plan d'action va venir impacter et modifier à la fois les pratiques (qu'il faudra accompagner par la formation notamment) mais aussi, bien sûr, les politiques publiques départementales.

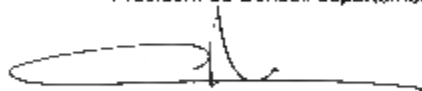
Sur le plan financier, pour l'année 2019, ce plan d'action n'entraîne pas de moyens financiers supplémentaires. Il sera intégré par chaque direction pour élaborer les budgets 2020 et 2021.

Un point de situation relatif au déploiement des actions sera réalisé annuellement lors de l'élaboration du rapport sur la situation du Conseil départemental de la Haute-Garonne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, les actions détaillées dans les 20 fiches afférentes et annexées au présent rapport pourront être réadaptées ou réajustées.

Je vous demande, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir adopter ce plan d'action pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Haute-Garonne pour la période 2019-2021.

Georges MÉRIC

Président du Conseil départemental



Annexe(s) au rapport :

- *Ambition pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Haute-Garonne (adoptée par l'Assemblée départementale le 27 mars 2018)*
- *20 fiches action pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Haute-Garonne*

Fiche Action 1		Le collège : un espace où chacun et chacune doit trouver sa place		Direction Direction de l'Architecture		Pilotage Marie-Claude Leclerc & Sébastien Vincini	
Axe stratégique CD 31		Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « jeunesses »					
Eléments repérés dans le diagnostic		D'ici 2024, 18 nouveaux collèges seront construits, pour un montant de 238 millions d'euros et 4 établissements bénéficieront d'extension afin d'accroître leur capacité d'accueil. Une attention portée à la féminisation des noms de collèges et un début de travail réalisé par des élèves dans le cadre de l'ex-conseil départemental des collégiens sur le collège de leurs rêves. La direction de l'Architecture travaille avec les jeunes et des paysagistes l'aménagement des cours de collège avec dissociation partie sportive et partie repos.					
Objectif(s) de l'action		Favoriser la prise en compte de l'égalité filles garçons dans la construction ou la réhabilitation à venir des collèges					
		Action				Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé		1) Collecter des ressources, bonnes pratiques, identifier des personnes ressources et si nécessaire lancer des études sur les sujets suivants : - La cour du collège, dont l'offre de jeux - Les toilettes : propreté; nombre, équipement (patères,...) - Les vestiaires - L'entrée des collèges - Les espaces de circulation (couloirs,...) 2) Intégrer les éléments clés retenus dans les cahiers des charges pilotés par la direction de l'Architecture / en premier lieu dans le travail engagé sur les cours de collège avec les paysagistes				Budget : intégré	
						Calendrier : expérimentation en 2019 (actions 1 et 2)	
						Partenariat	
						- Education Nationale - CAUE - CLAC	
		Directions à mobiliser				- Education - DPM, DL..	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus		▪ Faire figurer dans les objectifs du programme de construction des collèges l'égalité filles-garçons et intégrer ce critère à l'analyse des projets ▪ Mettre en œuvre à partir de 2020 les propositions concrètes d'aménagement sur les travaux d'entretien annuel du patrimoine Bâti et sur les collèges neufs					
Indicateurs de suivi		▪ Etablir la liste des projets concernés et leur avancement ▪ Evaluer chaque projet en interrogeant les usagères et les usagers					

Fiche Action 2	Continuer à proposer une offre de coéducation sur l'égalité filles garçons et favoriser la capitalisation	Pilotage	
		Direction	Direction de l'Education
		Délégation	Vincent Gibert & Marie-Claude Leclerc

Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « jeunesses »		
Eléments repérés dans le diagnostic	Le Parcours Laïque et Citoyen (PLC) est en place depuis 2016 via un appel à projet et une commission d'attribution. Les projets doivent être en lien avec la laïcité et les valeurs de la république. 30 associations travaillent directement ou indirectement sur l'égalité filles-garçons. Le nombre de projets portant directement sur ce thème est en progression. Ils sont mis en place par des structures diverses, permettant de diversifier l'offre de supports. Les retours sont positifs.		
Objectif(s) de l'action	Promouvoir les actions réalisées sur l'égalité filles-garçons dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen et intégrer cette dimension dans le futur appel à projets en direction des élèves de collèges		
Contenu / déroulement proposé	Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre
	1) Valoriser et rendre visible l'impact des actions réalisées sur l'égalité filles-garçons dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen à travers le rapport Egalité femmes-hommes et le cas échéant à travers des interventions proposées à l'échelon départemental. 2) Prendre en compte l'égalité filles-garçons dans le futur Appel à projets (AAP) en direction des collégiennes et collégiens : veiller à une répartition équilibrée des filles et des garçons (équipes porteuses de projet, représentations de collégiennes et collégiens lors du forum des Conseils de la vie collégienne (CVC)), valoriser et accompagner les projets portés par les CVC sur cette thématique.		Budget : intégré Calendrier : Année scolaire (dès 2019-2020)
			Partenariat
			- Education Nationale
			Directions à mobiliser
			- En fonction des projets présentés par les associations (1) et les CVC (2)
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Bilan statistique annuel du PLC (part des actions concernant directement ou indirectement la thématique « égalité femmes-hommes ») ▪ Bilan du futur Appel à projets en direction des élèves de collèges (répartition filles-garçons dans les CVC, nombre de projets FH)		
Indicateurs de suivi	▪ Nombre de projets dédiés à la thématique « égalité femmes-hommes » ▪ Répartition des filles et garçons dans les CVC porteurs de projets ; nombre de projets retenus sur la thématique FH		

Fiche Action 3	Intégrer l'égalité filles-garçons dans la stratégie jeunes	Pilotage	
		Direction	Direction Adjointe Jeunesse & Direction Générale (chef projet jeunes)
		Délégation	Arnaud Simion
Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « jeunes »		
Eléments repérés dans le diagnostic	Une analyse par le prisme du genre montre que les réponses à un questionnaire proposé à de jeunes filles et garçons sont communes sur certains sujets mais sont aussi différenciées et marquées par des stéréotypes de sexes quant aux rôles sociaux et professionnels limitant le choix des possibles.		
Objectif(s) de l'action	- Intégrer le prisme « égalité filles garçons » dans l'ambition jeunes, son plan d'action et ses partenariats - Intégrer dans la stratégie jeunes des actions visant à lutter contre les stéréotypes de sexes et ouvrir les champs des possibles		
Contenu / déroulement proposé	Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre
	Synthèse des propositions issues de l'analyse de la consultation de jeunes au prisme du genre à intégrer à l'ambition jeunes ³¹ et son plan d'action.		Budget : intégré Calendrier : 2019-2021
	1- Dans le réflexe jeunes³¹ > Inscription de l'objectif égalité femmes-hommes et filles-garçons dans les actions – programmes et schémas – prospectives – décisions – délibérations du Département en lien avec la jeunesse : volet 'égalité' de la clause d'impact jeunes > Prise en compte de cet objectif dans la participation des jeunes : dialogue jeunes, forum des jeunes haut-garonnaises, groupe miroir jeunes		Partenariat
	2- Dans le partenariat : réseaux d'acteurs et d'actrices > Sensibilisation en direction des parents de mineurs de moins de 16-17 ans en organisant un rendez-vous annuel sous forme de conférence/débat et ateliers reprenant l'analyse de la consultation des jeunes > Prise en compte de cet objectif dans le renforcement des partenariats : espaces coopératifs/collectifs de jeunes (santé, éducation et formation formelle, éducation populaire, mobilités internationales, mobilités quotidiennes, logement, sport/culture, insertion, handicap ...)		- Tissu associatif et institutionnel en lien avec les dispositifs - Education Nationale
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Intégration de la thématique égalité femmes-hommes dans les documents cadres du Département en lien avec la jeunesse et dans les partenariats ▪ Bilan des dispositifs mis en œuvre (répartition filles-garçons, nombre de projets favorisant l'égalité femmes-hommes, filles-garçons)		
Indicateurs de suivi	• Egalité filles-garçons des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement et de soutien financier aux initiatives de jeunes • Nombre et qualité des projets accompagnés intégrant l'égalité femmes-hommes et filles-garçons		

Fiche Action 4	Favoriser l'accès aux droits et à la santé, poursuivre et rendre visible l'engagement du Département contre les violences faites aux femmes sur l'ensemble du territoire	Pilotage	
		Direction	Direction Enfance et Famille – Direction de la Coordination et du Développement Social & Direction de l'Ingénierie et du Pilotage des Solidarités
		Délégation	Jean-Michel Fabre, Patrick Pignard & Arnaud Simion
Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités »		
Eléments repérés dans le diagnostic	A travers le Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale -CDPEF- (27 lieux de consultation) et les 23 Maisons des Solidarités – MDS- (90 permanences sur les territoires) mais aussi des actions partenariales ou de soutien spécifique dans le cadre de la politique de la ville, le Département est un acteur majeur de l'information, de l'aide et de la prescription à l'accès aux droits et à la santé. Engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes à travers le soutien et le versement de subventions à plusieurs associations assurant des actions d'accompagnement et d'insertion sociale et professionnelle en direction de femmes victimes de violences, il participe aussi à des actions partenariales avec l'Etat et les collectivités qui renforcent l'information, la formation et la mise en réseau des professionnelles et professionnels. Une question systématique sur le vécu ou pas de violence posée aux femmes accueillies au CDPEF.		
Objectif(s) de l'action	Poursuivre les actions engagées en faveur de l'accès aux droits et à la santé et celles en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes sur l'ensemble du département		
Contenu / déroulement proposé	Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre
	1) Poursuivre les actions engagées et la communication concernant l'accès aux droits et à la santé, l'insertion et le logement 2) Au CDPEF, produire des données statistiques concernant la place des garçons et des hommes dans la contraception, l'information sur la sexualité, le conseil conjugal et les consultations en sexologie 3) A l'instar du CDPEF, encourager les professionnelles et professionnels à dépister les violences faites aux femmes (poser systématiquement la question), notamment en MDS et dans le cadre des consultations de Protection Maternelle et Infantile (PMI) 4) Développer le réseau sanitaire et social qui se mobilise autour des violences faites aux femmes par : > l'organisation de rencontres : forum des professionnelles et professionnels par exemple > de l'outillage : élaborer un guide à destination du public sur les violences faites aux femmes (y intégrer les violences faites aux hommes) 5) Rendre davantage visible l'engagement du département : > en ayant une lecture transversale et lisible des subventions attribuées contre les violences faites aux femmes (en articulation avec le Plan Départemental d'Insertion) > en valorisant son engagement (site internet)		Budget : intégré Calendrier : Actions 1 et 2 : 2019 Actions 3 et 5 : 2020 Action 4 : 2021
			Partenariat
			3) Associations spécialisées 4) Préfecture 5) Collectivités 6) CAF 7) TGI ...
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Production de nouvelles données statistiques au CDPEF (place des garçons et des hommes dans la contraception, information sur la sexualité, conseil conjugal et consultations en sexologie) ▪ Question posée systématiquement sur le vécu ou pas de violences aux femmes accueillies au CDPEF, mais aussi en MDS et dans le cadre des consultations de PMI		
Indicateurs de suivi	▪ Montant des subventions attribuées dans le cadre de l'accompagnement et l'insertion sociale et professionnelle des femmes victimes de violences ▪ Nombre d'actions partenariales auxquelles le Département participe sur ce thème ▪ Nombre de nouvelles actions mises en place (développement du réseau sanitaire et social mobilisé autour des violences faites aux femmes, valorisation de l'engagement du Département)		

Fiche Action 5		Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans l'accompagnement à la parentalité		Direction Direction Enfance et Famille & Direction de l'Ingénierie et du Pilotage des Solidarités	
				Délégation Marie-Claude Farcy, Arnaud Simion & Sébastien Vincini	
Axe stratégique CD 31		Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités»		Impact document de référence : Schéma départemental de l'enfance Schéma départemental des services aux familles (SDSF)	
Eléments repérés dans le diagnostic		Une politique de soutien à la parentalité, notamment en direction des personnes vulnérables (femmes isolées, femmes ou parents en précarité, femmes ou parents mineures et mineurs, personnes immigrées,...) et un soutien à des réseaux d'acteurs et d'actrices. En matière d'égalité femmes-hommes, deux questions semblent importantes à travailler : l'accompagnement des familles monoparentales qui ont à 85 % des femmes à leur tête mais aussi la place et l'accès des pères (notamment en précarité et/ou isolés) à leurs droits.			
Objectif(s) de l'action		Assurer une prise en compte de l'égalité dans les politiques d'accompagnement à la parentalité			
		Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé		Compte-tenu des réalités diverses relevant de l'accompagnement à la parentalité, il conviendra de : 1) Sensibiliser au préalable les professionnelles et les professionnels à cette question. 2) S'appuyer sur leur connaissance du terrain (Projets Sociaux de Territoire...) pour déterminer les actions à mettre en place selon les situations (mères et pères en situation de monoparentalité, présence et place des pères, lutte contre les stéréotypes dans le partage des rôles d'éducation auprès des enfants) et les territoires ; en partenariat avec les acteurs clés. 3) Veiller à une communication non stéréotypée sur la parentalité.		Budget : intégré DEF, DIPS, lien avec CAF dans le cadre du Schéma Départemental des Services Aux Familles et notamment le plan de formation de la collectivité Calendrier : Actions 1 et 3 : 2020 Action 2 : 2021	
				Partenariat	
				- Caf - ESSMS (accueil mère enfant, accueil parental) - REAAP - Lieux d'accueil enfants/parents - Points info famille - CLAS - Médiation familiale - Espaces de rencontre - Acteurs associatifs travaillant la parentalité autrement (Foyers Ruraux...)	
				Directions à mobiliser	
				- DIPS - DAST	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus		▪ Montée en compétence des professionnelles et des professionnels du Conseil départemental sur ces questions ▪ Développement d'actions dédiées adaptées aux besoins des territoires			
Indicateurs de suivi		▪ Formations organisées et suivies ▪ Nombre d'actions ▪ Impact des outils de communication			

Fiche Action 6		Lutter contre les stéréotypes de sexe dans l'accueil des jeunes enfants		Pilotage	
				Direction	Direction Enfance et Famille
				Délégation	Arnaud Simion & Sébastien Vincini
Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités »		Impact document de référence : Schéma départemental de l'enfance Schéma départemental des services aux familles (SDSF)		
Eléments repérés dans le diagnostic	Le Département est un acteur important dans le champ de l'accueil de la petite enfance, notamment à travers l'accompagnement méthodologique (professionnelles et professionnels...) et financier à la création de structures collectives mais aussi l'agrément des assistantes et assistants maternels et familiaux. Le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF) fait référence à l'égalité des sexes et à la lutte contre les stéréotypes. Ce volet visant la sensibilisation des professionnelles et professionnels mérite d'être développé. La crèche départementale a mis en place le programme Egal'crèche, proposé par l'association Artémisia.				
Objectif(s) de l'action	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des jeunes enfants par la lutte contre les stéréotypes				
	Action			Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	1) Sensibiliser / former les travailleurs et travailleuses médico-sociaux de Protection Maternelle et Infantile (PMI) et de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) prioritairement 2) Sensibiliser / former les médecins, puériculteurs et puéricultrices et les assistantes et assistants socio-éducatifs de PMI et ASE prioritairement, permettrait d'engager une réflexion à une intégration de cette question de l'égalité filles-garçons : - dans l'accompagnement méthodologique et les projets éducatifs des structures collectives d'accueil soutenues. - dans la formation des assistantes et assistants maternels ou via leurs relais. - dans l'intégration de cette question dans le futur schéma départemental de l'enfance permettant notamment d'élargir la réflexion sur les enfants suivis dans le cadre de l'ASE. 3) Le travail et le retour d'expérience des professionnelles de la Crèche départementale qui ont suivi le programme Egal'crèche pourrait donner lieu à une présentation aux équipes de la DEF.			Budget : intégré (plan de formation) Calendrier : Actions 1 et 3 : 2020 Action 2 : 2021	
				Partenariat	
				- Artémisia (Egal'crèche)	
				Directions à mobiliser - Service Social du Personnel	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Professionnelles et professionnels formés				
Indicateurs de suivi	▪ Formations organisées et suivies ▪ Nombre d'actions ▪ Impact des outils de communication				

		Pilotage	
Fiche Action 7	Intégrer l'égalité filles-garçons dans l'accompagnement socio-éducatif des jeunes en interne	Direction	Direction Enfance et Famille & Direction Générale (chef projet jeunesse)
		Délégation	Arnaud Simion & Sébastien Vincini

Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités »		
Éléments repérés dans le diagnostic	- Des actions collectives sont mises en place ou financées dans le cadre de la prévention jeunesse (actions des référentes et référents jeunesse, mesures d'accompagnement du Fonds d'Aide aux Jeunes ou actions portées par des partenaires associatifs financés dans le cadre des différents dispositifs jeunesse (politique de la ville, « temps libre prévention jeunes ») - Par ailleurs, des temps d'échange et de formation peuvent être proposés aux jeunes, parents et professionnelles et professionnels à la Maison Départementale des Adolescents (MDA). - Les professionnelles et professionnels s'interrogent notamment sur les moyens pour atteindre plus de mixité et/ou toucher tout autant les filles que les garçons dans les actions. Les garçons notamment seraient plus difficiles à capter que les filles sur des actions collectives.		
Objectif(s) de l'action	Outiller les professionnelles et professionnels pour une meilleure prise en compte de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les stéréotypes de sexe dans leurs pratiques professionnelles		
	Action	Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	1) Produire des données genrées et se les réapproprier	<u>Budget</u> : intégré	
	2) Sensibiliser / former tous les professionnels et toutes les professionnelles du Conseil départemental sur la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans l'accompagnement socio éducatif et sur la lutte contre les stéréotypes de genre, en y associant nos partenaires associatifs. Le pôle Egalité Femmes-Hommes et la MDA peuvent être les lieux ressources adaptés à cette sensibilisation / formation en fonction des publics touchés.	<u>Calendrier</u> : Actions 1 et 3 : 2019 Action 2 : 2020 Action 4 : 2021	
	3) Inscrire au plan de formation de la collectivité la thématique de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes de genre.	Partenariat	
	4) Faire connaître, diffuser et partager l'ambition départementale sur l'égalité femmes-hommes auprès des partenaires du Conseil départemental.	- Tissu associatif et institutionnel en lien avec les dispositifs	
		Directions à mobiliser	
		- DIPS - Education	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Améliorer la mobilisation de chacun des genres dans les actions de prévention jeunesse ▪ Lutter contre les stéréotypes sociaux qui reviennent malheureusement assez fortement dans les représentations des jeunes filles (cf. verbatim baromètre Jeunesses)		
Indicateurs de suivi	▪ Nombre de filles et de garçons mobilisés par type d'activité dans un souci de réajustement permanent		

Fiche Action 8		Lutter contre les stéréotypes de sexe dans l'accueil des personnes mineures et jeunes majeures accueillies par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)		Pilotage	
				Direction	Direction Enfance et Famille
		Délégation	Arnaud Simion & Sébastien Vincini		
Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités »		Impact document de référence : Schéma départemental de l'enfance Schéma départemental des services aux familles (SDSF)		
Eléments repérés dans le diagnostic	Le Département est le chef de file de la protection de l'enfance, notamment à travers l'accompagnement méthodologique (professionnelles et professionnels...) et financier des services et établissements mais aussi l'agrément des assistantes et assistants familiaux. Le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF) fait référence à l'égalité des sexes et à la lutte contre les stéréotypes. Ce volet sensibilisation des professionnelles et professionnels mérite d'être développé.				
Objectif(s) de l'action	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des personnes mineures et jeunes majeures accueillies par l'ASE par la lutte contre les stéréotypes				
	Action			Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	1) Sensibiliser les assistantes et assistants familiaux dans le cadre de leur recrutement, de leur formation et de l'accompagnement professionnel de leur projet d'accueil.			<u>Budget</u> : intégré	
	2) Sensibiliser les établissements pour que les questions d'égalité soient intégrées aux projets d'établissements			<u>Calendrier</u> :	
	3) Sensibiliser les travailleurs et travailleuses sociaux de l'ASE sur les questions d'égalité dans les actions de soutien à la parentalité.			Actions 3 et 4 : 2020	
	4) Sensibiliser les professionnelles et professionnels de l'ASE chargés de l'accompagnement, du contrôle des établissements (conventions, subventions, appels à projets ...) et de la tarification.			Actions 1 et 2 : 2021	
				Directions à mobiliser	
				- DEF(ODPE)	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Professionnelles et professionnels formés ▪ Introduction de la thématique dans les modules de formation initiale et continue				
Indicateurs de suivi	▪ Nombre de formations				

Fiche Action 9		Vieillessement et préjugés		Pilotage	
				Direction	DGDA Autonomie Personnes Agées Personnes en situation de Handicap
				Délégation	Véronique Volto

Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités » - Assurer l'adaptation de la société au vieillissement				
Eléments repérés dans le diagnostic	Des stéréotypes pèsent sur les femmes tout au long de leur vie, y compris en tant de seniors et personnes âgées : socialement les préjugés s'articulent autour : - d'une image corporelle dévalorisée (limitations physiques), - d'un a priori dans le fait de représenter un poids pour la société (surconsommation des services de santé médicaments/ manque d'autonomie), - d'une disponibilité sans failles (aidantes naturelles/ mamies pratiques), - d'une désaffection par rapport à la société (conservatisme/ désintérêt pour les nouvelles technologies)				
Objectif(s) de l'action	Agir sur les représentations sociales liées au vieillissement avec un prisme égalité femmes-hommes				
	Action			Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	A l'occasion de l'organisation d'une journée thématique départementale sur la sensibilisation au vieillissement, intégrer le prisme d'égalité femmes-hommes lors d'un temps dédié au grand public en soirée: - par une conférence ; table ronde de sensibilisation au vieillissement qui intègre la notion de genre et des stéréotypes : point de situation avec une personne experte, puis table ronde avec des témoignages de personnes pour donner des contre exemples, des actions innovantes... - et/ou une animation événement: exemple d'une animation musicale, diffusion de documentaire, de démonstration...			Budget : intégré Calendrier : Automne 2019	
				Partenariat à mobiliser	
				1/ Mobilisation d'associations partenaires	
				2/ Mobilisation d'experts	
				3/ Mobilisation d'acteurs développant des actions innovantes	
				Directions à mobiliser - DGD Culture	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Permettre une meilleure connaissance de la population âgée, et plus particulièrement des femmes. - Améliorer la visibilité des femmes vieillissantes - Favoriser une identification positive pour lutter contre l'auto censure				
Indicateurs de suivi	Nombre de partenaires mobilisés				

Fiche Action 10	« Le 3 décembre brisons les préjugés »	Direction	DGDA Autonomie Personnes Agées Personnes en situation de Handicap
		Délégation	Alain Gabrieli
		Pilotage	
Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités » - Assurer l'adaptation de la société au handicap		
Eléments repérés dans le diagnostic	Des stéréotypes pèsent sur les femmes en situation de handicap : inaptitude professionnelle et fragilité présumée, s'ajoute l'idée qu'il existe des tâches plus féminines que masculines, ce qui limite considérablement les perspectives professionnelles notamment.		
Objectif(s) de l'action	Agir sur les représentations sociales concernant la situation de handicap dans un objectif d'égalité femmes-hommes		
	Action	Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	A l'occasion de la journée internationale du handicap du 3/12 prochain, organisation d'une journée thématique départementale sur la sensibilisation au handicap, tout en intégrant le prisme égalité femmes-hommes: Contenu de l'événement en direction du grand public et/ou du personnel du Conseil départemental : - Le matin : Conférence, table ronde permettant la mise en avant de femmes en situation de handicap ayant un parcours de réussite sur une thématique spécifique (exemple : handicap et sport, handicap et culture, handi parentalité, maternité, accès à l'enseignement supérieur...). - L'après-midi : Animations, stands pour sensibiliser le grand public et /ou le personnel du Conseil départemental au handicap en fonction de la thématique définie.	<u>Budget</u> : intégré <u>Calendrier</u> : 3/12/2019	
		Partenariat potentiels si thème « Sport et Culture »	
		<u>1/ Mobilisation d'associations œuvrant dans le champ du handicap</u>	
		<u>2/Mobilisation de personnalités en situation de handicap</u>	
		<u>3/ Mobilisation de sportifs et/ou artistes Toulousains en situation de handicap</u>	
		<u>4/ Mobilisation de structures Toulousaines « handi-friendly »</u>	
		Directions à mobiliser	
- En fonction des thèmes retenus			
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Permettre une meilleure connaissance de la population en situation de handicap, et plus particulièrement celle des femmes - Améliorer la visibilité des femmes en situation de handicap et lutter contre les stéréotypes d'une manière globale - Favoriser une identification positive pour lutter contre l'auto censure		
Indicateurs de suivi	Nombre de partenaires mobilisés		

Fiche Action 11		Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'insertion par l'emploi et la création d'entreprise		Direction	Direction de la Coordination et du Développement Social, Direction de l'Appui à la Création d'Activité et d'Emploi		Pilotage
				Délégation	Sandrine Flouressus & Patrick Pignard		
Axe stratégique CD 31	Approche intégrée de l'égalité dans le pilotage de politiques publiques « solidarités»			Impact document de référence : Appels à projet et cahiers des charges du Plan Départemental d'Insertion (PDI) Charte départementale de la commande publique			
Eléments repérés dans le diagnostic	Des données sexuées sont produites dans le champ de l'insertion, des aides à l'entrepreneuriat et à l'agro-écologie qui montrent un moindre accès des femmes. Des freins sont connus ou perçus (garde d'enfants, situation familiale, statut ...) mais restent à objectiver. Une prise en compte récente de la dimension égalité femmes-hommes dans les orientations reste à concrétiser dans la méthodologie de projet et l'accompagnement des professionnelles, professionnels et des bénévoles						
Objectif(s) de l'action	- Mettre en place les outils nécessaires à une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'insertion par l'emploi et la création d'entreprise - Diminuer les écarts entre la part de femmes allocataires du RSA et la part de femmes accompagnées dans le cadre des dispositifs RSA par l'insertion professionnelle						
	Action					Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	1) Compléter les diagnostics existants et capitaliser la connaissance sur les inégalités femmes-hommes dans le champ de l'insertion et de l'entrepreneuriat : 1.1) En assurant le suivi des clauses d'insertion dans les marchés publics (transféré prochainement à la DCP) 1.2) En activant en lien avec la DIRECCTE et le Pôle Emploi le volet égalité femmes-hommes auprès des acteurs et actrices de l'insertion par l'Activité Economique (IAE) 1.3) En mobilisant les référents et les référents des prestataires de l'insertion professionnelle du PDI pour permettre aux femmes allocataires du RSA d'accéder à ces dispositifs à hauteur de leur nombre dans le RSA et objectiver les freins (liés à des difficultés et ceux qui relèvent de représentations) et rechercher des solutions adaptées aux problématiques de garde notamment					Budget : intégré + mission ambassadrice ou ambassadeur de l'Egalité Femmes hommes Calendrier : Actions 1.1, 1.2, 2.3 et 3 : 2019 Actions 1.3, 2.1 et 2.2 : 2020	
	2) Lutter contre les représentations stéréotypées de sexe via des temps de sensibilisation : 2.1) Mobiliser les référents et les référents, les agentes et les agents aux représentations stéréotypées de sexe via des temps de sensibilisation et de formation 2.2) Mobiliser et accompagner les associations du PDI qui reçoivent des publics divers jeunes adultes retraités en situation de fragilité socio économique à l'égalité entre les femmes et les hommes. : Proposition de mission ambassadrice ou ambassadeur de l'Egalité Femmes hommes 2.3) Poursuivre le soutien à des actions spécifiques sur l'insertion et l'entrepreneuriat des femmes auprès de publics ou dans des territoires et les valoriser.					Partenariat - Acteurs IAE - Associations du PDI - Prestataires du PDI - Réseaux de femmes entrepreneures	
	3) Poursuivre et développer le lien avec des réseaux de femmes entrepreneures					Directions à mobiliser - Direction de la Commande Publique (DCP)	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	Augmentation du nombre de femmes intégrées dans le dispositif ACTIPRO RSA						
Indicateurs de suivi	- Statistiques mensuelles et annuelles - Retour questionnaires et/ou entretiens pour les associations						

				Pilotage	
Fiche Action 12		Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la commande publique		Direction	Commande publique
				Délégation	Dominique Fouchier
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité			Impact document de référence : Charte départementale de la commande publique	
Eléments repérés dans le diagnostic	Une charte départementale de la commande publique a été élaborée qui prévoit notamment que les clauses sociales concernent 20% des marchés publics et davantage les prestations de services où la main d'œuvre féminine est plus nombreuse. Il est aussi prévu de réserver des marchés aux SIAE qui ont peu de femmes salariées néanmoins. L'axe 3 porte sur le développement des méthodes et pratiques du sourcing et l'identification de relais. Dans le cadre de la charte de simplification, une multiplication des supports demandés aux structures candidates est à proscrire.				
Objectif(s) de l'action	Sensibiliser, inciter les entreprises prestataires à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes				
	Action				Moyens mobilisés et mise en œuvre
Contenu / déroulement proposé	1- Poursuivre la dynamique en cours et notamment via l'extension des clauses sociales aux marchés de prestations de services et intellectuelles.				<u>Budget</u> : intégré
	2- Communiquer sur le sujet en direction des entreprises ou des organisations professionnelles (à partir du rapport Buydis et de la jurisprudence).				<u>Calendrier</u> :
	3- Dans le cadre du travail de sourcing, mobiliser les réseaux de femmes entrepreneures.				Actions 1 et 3 : 2019 Action 2 et 4 : 2020
	4- En complément du sourcing, évaluer la possibilité de solliciter les seuls titulaires de nos marchés (après attribution et non en phase de candidature) pour connaître leurs actions en faveur de l'égalité FH afin de dresser une typologie des entreprises partenaires.				Partenariat
					- IAE - Réseaux de femmes entrepreneures
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Equilibre entre les différents types de marché (fourniture, travaux, service, prestations intellectuelles) qui portent la clause d'insertion ▪ Propositions d'actions recueillies auprès des réseaux de femmes entrepreneures ▪ Si l'action 4 est réalisable, formalisation d'une typologie				
Indicateurs de suivi	▪ Répartition FH chez les bénéficiaires de la clause d'insertion ▪ Nombre de rencontres d'entreprises et d'organisations ayant permis de questionner les entreprises sur leurs actions en faveur de l'égalité FH				

Fiche Action 13		Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la contractualisation avec les collectivités locales et le développement des territoires		Pilotage	
				Direction	Direction pour le Développement Equilibré du Territoire
				Délégation	Maryse Vezat-Baronia

Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité				
Eléments repérés dans le diagnostic	Le Département co-finance un certain nombre d'opérations d'équipement ou de création de services dans les collectivités locales dont les EPCI et les communes. C'est un levier possible pour interpeller et mobiliser les collectivités partenaires sur les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes.				
Objectif(s) de l'action	Pérenniser l'intégration de la dimension « égalité entre les femmes et les hommes » dans le développement des territoires.				
	Action			Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	Dans le cadre de l'attribution des aides aux communes et EPCI via les contrats de territoires et de la mise en place d'une plateforme mutualisée des demandes de financements des collectivités, engager une réflexion transversale en vue de : 1) Réaliser un état des lieux sur un échantillon de contrats de territoire au prisme du genre (prise en compte de l'égal accès des femmes et des hommes aux équipements, répartition femmes-hommes dans l'utilisation des équipements et/ou services soutenus notamment). 2) Sensibiliser les collectivités soutenues autour de l'égalité femmes-hommes en les questionnant sur les destinataires des équipements/services (état des lieux à travers des données sexuées) et sur leurs éventuelles démarches pour favoriser l'égalité femmes-hommes. 3) Envisager d'intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans les nouveaux projets en lien avec les tiers lieux et les centres-bourgs. 4) Pérenniser et renforcer la production de statistiques genrées en lien avec l'observatoire des territoires.			Budget : intégré	
				Calendrier : Actions 3 et 4 : 2019 Action 1 : 2020 Action 2 : 2021	
				Partenariat	
				- CAUE - ATD	
				Directions à mobiliser	
				- Toutes	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Sensibilisation des collectivités soutenues à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes - Renforcement de la production de statistiques genrées				
Indicateurs de suivi	Nombre de contrats de territoire analysés au prisme du genre				

Fiche Action 14	Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la politique de subvention aux associations	Pilotage	
		Direction	Mission démocratie participative égalité femmes-hommes
		Délégation	Christine Stébet
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Eléments repérés dans le diagnostic	Le département subventionne de nombreuses associations qui mettent en œuvre des politiques ou des actions qui ont souvent un impact sur l'égalité femmes-hommes. Mettre en place une éga-conditionnalité est un levier possible pour interpeller et mobiliser l'ensemble des structures partenaires sur les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes et pas uniquement les associations travaillant déjà sur ce sujet.		
Objectif(s) de l'action	Sensibiliser et inciter les associations à mieux prendre en compte les questions d'égalité femmes-hommes dans leurs projets et actions		
	Action	Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	1) Réaliser un état des lieux au prisme du genre de la répartition des financements aux associations. 2) Engager une réflexion transversale avec les directions qui attribuent le plus de subventions et avec des associations : - Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives (DICSA) - Direction de la Coordination et du Développement Social (DCDS) - Direction Enfance et Famille (DEF) (CLAC notamment) et examiner la possibilité de : > Demander aux associations de rendre compte de leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, ce qui pourrait influencer l'évaluation dans l'attribution et la reconduction de la subvention. > Etudier les modalités d'octroi d'une bonification de la subvention, d'appel à projet, coup de pouce incitatif...	Budget : intégré Calendrier : 2020 (actions 1 et 2)	
		Partenariat	
		- Associations soutenues (dont APIAF, Olympe de Gouges, France Victimes)	
		Directions à mobiliser	
		- DICSA - DCDS - DEF - DCIS	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Meilleure connaissance de la répartition des financements aux associations au prisme du genre ▪ Mise en place de critères pour l'attribution de subventions permettant la valorisation des actions promouvant l'égalité femmes-hommes (DEF) ▪ Amélioration du repérage et orientation des femmes victimes par les associations financées par le Département, dans le cadre de la prévention (DEF)		
Indicateurs de suivi	▪ Nombre d'associations examinées (état des lieux) ▪ Volumes financiers concernés ▪ Nombre d'actions organisées et suivies (DEF)		

Fiche Action 15	Soutenir les associations dont l'objet principal est la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	Pilotage	
		Direction	Mission démocratie participative égalité femmes-hommes
		Délégation	Christine Stébenet
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Éléments repérés dans le diagnostic	Le Département subventionne des associations spécialistes des questions d'égalité femmes-hommes à travers certains dispositifs et projets (Plan Départemental d'Insertion, jeunesse...) mais pas de façon dédiée et pérenne.		
Objectif(s) de l'action	Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes à travers les associations spécialisées		
	Action	Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	Parce que le Conseil départemental souhaite être aux côtés de ces associations : 1) Identifier les associations haut-garonnaises dont l'objet principal est la promotion de l'égalité femmes-hommes et les rencontrer 2) Mettre en place un conventionnement assorti d'un financement pluriannuel	Budget : intégré Calendrier : mise en place en 2019	
		Partenariat	
		- Associations de promotion de l'égalité femmes-hommes	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	Soutien pluriannuel aux associations dont l'objet principal est l'égalité femmes-hommes mis en place		
Indicateurs de suivi	- Nombre d'associations soutenues - Volume financier dédié		

Fiche Action 16	Echanger avec les collectivités concernées par la réalisation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes	Pilotage	
		Direction	Mission démocratie participative égalité femmes-hommes
		Délégation	Christine Stébenet
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Éléments repérés dans le diagnostic	Les collectivités de plus de 20 000 habitantes et habitants sont tenues de produire annuellement un rapport sur leur situation en matière d'égalité femmes-hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques menées sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le Conseil départemental produit ce rapport depuis 2016. Il y inclut notamment un état des lieux socio-économique départemental en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.		
Objectif(s) de l'action	Mettre en place un échange de pratiques au plan départemental autour de la production des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes		
	Action	Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	Engager un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitantes et habitants pour partager les pratiques autour de l'élaboration de leurs rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.	Budget : intégré Calendrier : mise en place en 2019	
		Partenariat	
		- Centre Hubertine Auclert - Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Haute-Garonne	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Mise en réseau des collectivités départementales de plus de 20 000 habitantes et habitants sur la thématique de l'égalité femmes-hommes - Echange de pratiques		
Indicateurs de suivi	- Nombre de collectivités participantes - Nombre d'indicateurs communs aux collectivités		

Fiche Action 17	Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques départementales	Pilotage	
		Direction	Mission démocratie participative égalité femmes-hommes
		Délégation	Christine Stébenet
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Eléments repérés dans le diagnostic	Depuis la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 08/03/2016, l'ensemble des Directions Générales Déléguées se sont mobilisées, à travers leurs politiques, pour davantage d'égalité en Haute-Garonne. On relève néanmoins une acculturation différenciée à la thématique, à ses enjeux et à ses modalités de déploiement qu'il convient d'uniformiser.		
Objectif(s) de l'action	Accompagner et outiller les directions pour l'intégration de la thématique « égalité femmes-hommes » dans les politiques publiques départementales.		
Contenu / déroulement proposé	Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre
	1) Partager l'ambition du Conseil départemental en matière d'égalité femmes-hommes 2) Accompagner les directions dans l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans leurs politiques, notamment la question de la récupération, du suivi et de l'analyse de données sexuées 3) Les outiller (guide, mémo, note...) 4) Intégrer une formation dans ce sens dans le plan de formation 2019 : « Intégrer l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques » 5) Accompagner les directions, services, missions... à leur demande dans l'élaboration, la mise en place, le suivi et l'évaluation de leurs projets.		Budget : intégré (plan de formation) Calendrier : Actions 1, 2, 4 et 5 : 2019 Action 3 : 2020
			Directions à mobiliser
			- DFMCT
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Diffusion de la culture de l'égalité femmes-hommes dans les directions et services - Appropriation par les directions et services des outils leur permettant d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans leurs politiques		
Indicateurs de suivi	- Nombre de directions et de projets accompagnés - Nombre de personnes participant à la formation « Intégrer l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques »		

Fiche Action 18	Ecriture et communication inclusive : quels sont les principes au Conseil départemental ?	Pilotage	
		Direction	Direction Générale des Services - Cabinet
		Délégation	Christine Stébenet
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Eléments repérés dans le diagnostic	Un diagnostic réalisé en 2017 a soulevé des points de vigilance sur des expressions, la féminisation des noms de métiers, la visibilité des femmes ... Une direction de la communication qui est vigilante sur la communication et des directions qui commencent à veiller à l'écriture inclusive mais sans règle commune. Pas de règles ni de procédures communes sur cette question.		
Objectif(s) de l'action	Définir les règles internes au Conseil départemental sur l'écriture et la communication inclusives et rendre visible, y compris à travers nos communications, de façon systémique, notre ambition en matière d'égalité femmes-hommes		
Contenu / déroulement proposé	Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre
	1) Règles définies à partir des 10 recommandations du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes lors de l'atelier du 07/11/2018 : 1.1- Eliminer toutes expressions sexistes telles que « chef de famille », « mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse et d'époux », « en bon père de famille ». 1.2- Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions ; pour ce faire disposer de ressources (guide, manuel). 1.3- User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et à toutes : > utiliser d'abord des termes englobant à la fois le féminin et le masculin (termes épiciques), pour ce faire disposer de ressources (guide, manuel), > puis avoir recours prioritairement à la double flexion (ex : les collégiennes et les collégiens) > et en dernière intention au point médian (ex : les collégien-ne-s). NB : Pour des mots épiciques manquant de précision, il peut être utile dans un texte d'avoir au préalable recours à la double flexion (ex : les collégiennes et les collégiens) puis d'utiliser ensuite le mot épicique correspondant (ex : élèves). Un rappel via la double flexion en fin de texte peut également être fait. 1.4- Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération. (ex : tous et toutes) 1.5- Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes. 1.6- Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle. 1.7- Parler « des femmes » plutôt que de « la femme » , de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme ». 1.8- Diversifier les représentations des femmes et des hommes (attention aux stéréotypes). 1.9- Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes > sur les images et dans les vidéos > sujets d'une communication > à la tribune d'événements, ainsi que dans le temps de parole > parmi les noms de rues, de bâtiments des équipements, des salles. NB : Il est aussi possible de mixer les termes et les visuels. 1.10- Produire un guide pratique reprenant ces principes et le diffuser en interne au personnel et en externe aux agences de communication.		Budget : intégré (plan de formation) Calendrier : 2019 (actions 2 et 3)
			Directions à mobiliser
			- Communication institutionnelle - Communication interne - Référentes et référents communication - Direction de la Vie Institutionnelle et des Relations au Public
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Règles internes d'écriture et de communication inclusives uniformisées et diffusées auprès de toutes les directions - Mise en place d'un réseau de référentes et référents communication inclusive à travers les formations		
Indicateurs de suivi	Nombre de personnes formées		

		Pilotage	
Fiche Action 19	Mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans l'évènementiel	Direction	Mission démocratie participative égalité femmes-hommes
		Délégation	Christine Stébenet
Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Éléments repérés dans le diagnostic	Le Département est organisateur ou participe au financement de colloques et tables rondes et d'évènements sportifs, culturels... Il est important de veiller à ce que la communication (visuels, slogans,...) ne véhicule pas de stéréotypes de sexe ou d'images dégradantes des femmes. C'est aussi à prendre en compte dans l'organisation et les moyens humains mobilisés.		
Objectif(s) de l'action	Organiser ou cofinancer des évènements qui ne véhiculent pas de stéréotypes de sexe		
	Action	Moyens mobilisés et mise en œuvre	
Contenu / déroulement proposé	1.1) <u>Règles définies lors de l'atelier du 07/11/2018 pour les évènements organisés directement pas le Conseil départemental</u> > Avant l'évènement, disposer d'un appui interne permettant de s'assurer de la bonne prise en compte des principes d'égalité femmes-hommes dans l'organisation (visuels, slogans, composition mixte...). > Pendant l'évènement : - Assurer une représentativité sexuée des personnes qui interviennent et qui participent aux tables rondes - Veiller à ce que les prises de parole pendant les évènements soient à la fois dépourvues de sexisme et qu'elles laissent place aux femmes et aux hommes proportionnellement au public concerné ; assurer le suivi sexué de ces interventions. > Après l'évènement : produire des comptes-rendus sexués.	Budget : intégré (plan de formation) Calendrier : 2019 (actions 2 et 3)	
	1.2) <u>Pour les évènements co-financés par le Conseil départemental</u> > Engager une réflexion transversale en vue de systématiser les clauses pour inviter à la parité femmes-hommes et, le cas échéant, octroyer des bonus/malus. 2) Produire une note de cadrage reprenant ces principes à destination de l'ensemble des directions et services. 3) Intégrer une formation transverse dans le plan de formation 2019 : « Comment mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos écrits, nos évènements, nos communications ».	Directions à mobiliser - Protocole - Evènementiel - Toutes les directions	
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	▪ Evènements organisés ou co-financés sans véhiculer de stéréotypes de sexe ▪ Femmes visibilisées dans les évènements sans les cantonner à des rôles stéréotypés		
Indicateurs de suivi	▪ Nombre d'évènements labélisés Egalité Femmes-Hommes		

Fiche Action 20	Diffuser et promouvoir la culture de l'égalité femmes-hommes à travers nos outils numériques	Pilotage	
		Direction	Mission démocratie participative égalité femmes-hommes
		Délégation	Christine Stébenet

Axe stratégique CD 31	Diffusion d'une culture de l'égalité		
Eléments repérés dans le diagnostic	Une utilisation ponctuelle de l'outil intranet mais pas de page dédiée à l'égalité femmes-hommes.		
Objectif(s) de l'action	Développer des outils d'information sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans nos supports numériques internes		
	Action		Moyens mobilisés et mise en œuvre
Contenu / déroulement proposé	1) Mettre en place un onglet dédié sur l'intranet du Conseil Départemental pour mieux sensibiliser le personnel et l'alimenter		Budget : intégré Calendrier : 2019 (actions 1 et 2)
	2) Continuer d'alimenter l'espace intranet documentaire sur les questions et enjeux, notamment d'actualité, liés à l'égalité entre les femmes et les hommes		Directions à mobiliser
			- Communication interne - Centre de documentation
Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus	- Un espace intranet permet au personnel de mieux connaître l'ambition du Conseil départemental en matière d'égalité femmes-hommes ainsi que le rôle de la mission égalité femmes-hommes - Des ressources sont mises à disposition, notamment dans les 3 champs d'action prioritaires définis par l'Assemblée départementale le 27/03/2018 : les jeunesses, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité		
Indicateurs de suivi	- Nombre de lectures de la page intranet dédiée à l'égalité femmes-hommes - Nombre d'emprunts/de visites de pages documentaires sur le thème de l'égalité femmes-hommes		

