

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

L'ÉGALITÉ
FEMMES
= **C'EST + QU'1 JOUR!**
HOMMES

RAPPORT 2022
SUR LA SITUATION DU
CONSEIL DÉPARTEMENTAL
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES



Agir
avec vous !



Sébastien Vincini

Président du Conseil départemental
de la Haute-Garonne.



La défense et la promotion de l'égalité femmes/hommes sont une priorité de l'action du Conseil départemental de la Haute-Garonne depuis 2015. Nous avons parcouru un long chemin et fait beaucoup de progrès ces dernières années mais des marges existent encore et il nous faut poursuivre collectivement nos efforts.

Dans son rapport annuel 2022, le Département recense les actions accomplies depuis sept ans dans son fonctionnement interne, à destination des publics extérieurs et sur l'ensemble du territoire. La création de la mission chargée de l'égalité femmes-hommes, la signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale en 2016 et l'adoption du premier plan départemental en faveur de l'égalité femmes-hommes en 2019 constituent des avancées majeures dont nous pouvons nous féliciter. Mais il est nécessaire d'être toujours plus ambitieux. Dans les domaines du social, de la culture, du sport, de l'éducation, la collectivité est déterminée à poursuivre cette politique volontariste afin qu'à l'avenir, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fasse plus débat.

Les élu-e-s du Conseil départemental de la Haute-Garonne sont pleinement mobilisé-e-s au quotidien et déterminé-e-s à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. L'année 2023 sera également mise à profit pour accélérer et amplifier nos actions pour atteindre l'égalité réelle.



Sandrine Floureusses

Vice-Présidente Dialogue Citoyen,
égalités, Jeunesses.



Marie-Claude Farcy

Conseillère départementale
à l'égalité femmes-hommes



Sabine Geil-Gomez

Vice-Présidente Patrimoine,
Personnel



Notre rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vise à exposer l'ensemble de nos actions mises en œuvre en la matière mais également, à mesurer le chemin parcouru et à identifier les améliorations à apporter pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette ambition, nous l'appliquons également dans notre propre collectivité. Nous luttons quotidiennement contre les injustices et les discriminations auxquelles doivent régulièrement faire face les femmes. Pour tendre vers l'exemplarité, nous poursuivons sans relâche nos efforts pour lutter contre les stéréotypes, harmoniser les rémunérations et les parcours professionnels, améliorer l'articulation entre vie personnelle et professionnelle ou encore la prévention de toutes les violences.

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes ne se nourrit pas que de discours ; ce rapport témoigne de notre action et de nos engagements.

INTRODUCTION

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et en réponse à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Président du Conseil départemental de la Haute-Garonne 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 en tant qu'employeur, mais aussi les orientations et programmes de nature à lutter contre les inégalités. Les modalités et contenus du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ainsi, ce document renseigne sur la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le département, et présente les politiques publiques menées dans le domaine par la collectivité sur son territoire, ainsi que sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre d'un rapport unique harmonisé.

La présente édition du rapport du Conseil départemental de la Haute-Garonne sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est présentée préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2023 et fait l'objet d'une délibération. La période de référence est, depuis 2021, basée sur l'année civile N-1, et couvre donc pour cette édition la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

Produit pour la septième année consécutive, ce rapport est le fruit des contributions émanant de l'ensemble

des huit Directions Générales Déléguées de la collectivité, et de la Direction Générale des Services. Il présente une revue détaillée des budgets consacrés aux actions réalisées dans le cadre des politiques publiques tant sur le territoire Haut Garonnais qu'en interne, en tant que collectivité employeuse. Suite au lancement en 2021 de l'Observatoire départemental des Violences Faites aux Femmes (OVFF 31), la thématique transversale des violences faites aux femmes a été choisie comme fil rouge de l'ensemble du document pour l'année 2022.

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 :

Depuis 2015, une délégation d'élues est en charge de la thématique au sein de l'Assemblée départementale. Le 8 mars 2016, la collectivité a signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et s'est dotée en 2017 des ressources humaines nécessaires au suivi de sa mise en œuvre.

Enfin, le 25 juin 2019, les élu-e-s du Département ont adopté un plan d'actions pour la période 2019-2021, pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Articulé autour de 20 fiches et de 55 actions concrètes, il visait la mise en place d'actions transversales, conformément aux orientations de l'Assemblée départementale et autour de quatre axes principaux : les jeunes et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité mais aussi les actions internes au sein du Conseil départemental.

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 sont ancrées dans des rapports de domination intériorisés, souvent de manière inconsciente. Le langage constitue l'un des leviers pour faire évoluer les représentations d'une société, sa façon de penser le monde, et in fine les rôles et les rapports sociaux déséquilibrés qui s'y jouent.

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 moins hiérarchisées au plan symbolique.

C'est pourquoi ce rapport y aura recours, s'inspirant essentiellement 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 hommes 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. Ces règles ont été identifiées de manière collégiale et concertée par des membres de l'administration et de l'Assemblée départementale présents au groupe de travail dédié, visant une communication de la collectivité plus égalitaire à travers ses écrits, ses événements et ses communications.

SOMMAIRE

1 / LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES.....7

1.1	Population haut-garonnaise	8
1.2	Ménages et familles	11
1.3	Scolarisation et diplômes.....	12
1.4	Activité et inactivité	17
1.5	Conditions de travail.....	21

FOCUS : Les violences sexistes et sexuelles au travail

1.6	Mobilités	25
1.7	Tâches domestiques.....	26
1.8	Précarité.....	27
1.9	Santé.....	29

FOCUS : Les violences gynécologiques..... 31

FOCUS : Les violences faites aux femmes..... 32

1.10	Pratiques numériques	34
------	----------------------------	----

FOCUS : Les violences en ligne

1.11	Pratiques sportives	35
1.12	Pratiques associatives.....	36
1.13	Vie politique	37

EN UN COUP D'ŒIL : La Haute-Garonne au regard de l'égalité femmes-hommes

2/ L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES41

2.1	Solidarités.....	42
-----	------------------	----

FOCUS : Le Conseil départemental s'engage dans la lutte contre les Violences conjugales et intrafamiliales

FOCUS : l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes : un outil de prévention et de sortie des violences

2.2	Enfance et famille.....	52
2.3	Jeunesses.....	56
2.4	Éducation.....	58
2.5	Développement des territoires et agroécologie	61
2.6	Sport, culture et vie associative	62
2.7	Numérique	68

3/ À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES71

3.1	Organisation de l'Assemblée départementale	72
3.2	Définition des orientations stratégiques du Conseil départemental.....	72
3.3	Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes (DPEFH).....	73
3.4	Commande publique	76
3.5	Communication interne et institutionnelle.....	76
3.6	Documentation	77

EN UN COUP D'ŒIL : La Haute-Garonne au regard de l'égalité femmes-hommes..... 78

3.7	Des politiques de ressources humaines en faveur de l'égalité	79
3.7.1	Le cadre législatif	79
3.7.2	Données produites par la direction des Ressources Humaines.....	79
3.7.3	Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle	87

FOCUS : La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au sein du Conseil départemental..... 92

EN UN COUP D'ŒIL : Ressources mobilisées en 2021 par le Conseil départemental pour l'égalité femmes-hommes, l'égalité professionnelle..... 94

GLOSSAIRE.....95

POSTFACE

ANNEXE.....98



Lilian Cazabat - Sentier de randonnée à la Vierge et table d'orientation de Saint-Martyr

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



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.

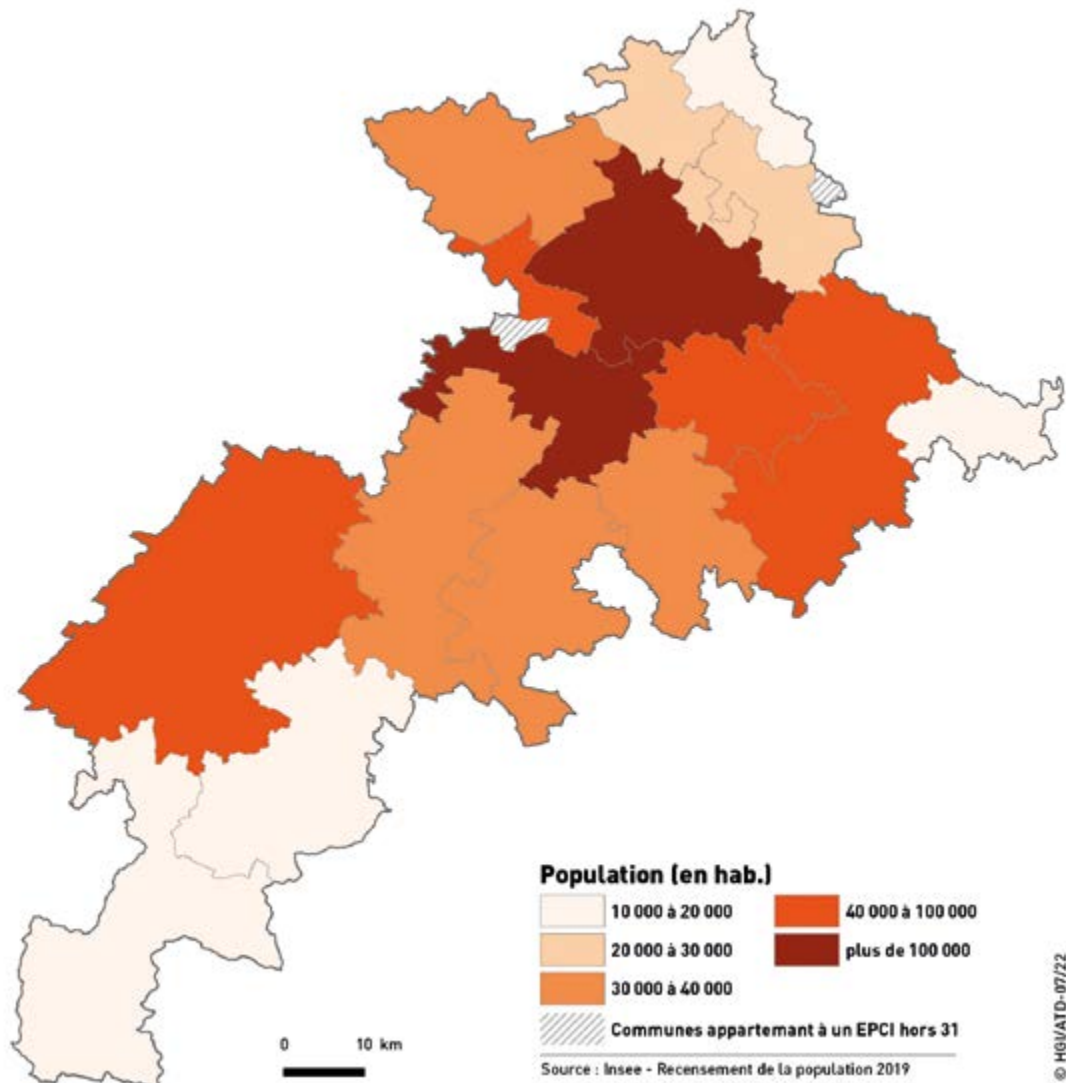
Depuis lors et annuellement, les données collectées sont actualisées au regard des derniers éléments notamment statistiques qui sont, à notre connaissance, disponibles.

1.1 / POPULATION HAUT-GARONNAISE

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

L'échelle de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) 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 NOMBRE D'HABITANT·E·S



Source : INSEE 2019.

La population haut-garonnaise est fortement concentrée en milieu urbain. Près de 57 % des habitant·e·s du département vivent autour de la métropole toulousaine.



Un département qui attire : +7,8% de population entre 2013 et 2019

ÉVOLUTION DE LA POPULATION

TERRITOIRE	POPULATION 2013	POPULATION 2018	POPULATION 2019	ÉVOLUTION
Haute-Garonne	1 298 562	1 380 672	1 400 039	7,8 %
Occitanie	5 683 878	5 885 496	5 933 185	4,4 %
France Métropolitaine	63 697 865	64 844 037	65 096 768	2,2 %

Source : INSEE-RP 2013, 2018, 2019

La croissance de la population en Haute Garonne est 3 fois plus importante que la moyenne nationale (+2,2%). Elle a notamment augmenté de +7,8% entre 2013 et 2019.

POPULATION PAR ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI), RÉPARTITION PAR SEXE

EPCI	POPULATION 2019	♀	♂
CA du SICOVAL	80 357	51,5 %	48,5 %
CA Le Muretain Agglo	123 234	50,7 %	49,3 %
CC Cagire Garonne Salat	17 696	51,4 %	48,6 %
CC Cœur de Garonne	34 937	50,8 %	49,2 %
CC Cœur et Coteaux du Comminges	44 370	52,2 %	47,8 %
CC de la Gascogne Toulousaine	5 893	49,3 %	50,7 %
CC Le Grand Ouest Toulousain	41 665	51,2 %	48,8 %
CC de Lauragais Revel Sorezois	13 459	52 %	48 %
CC de Tarn Agout	664	48 %	52 %
CC des Coteaux Bellevue	20 620	50,8 %	49,2 %
CC des Coteaux du Girou	21 926	50,5 %	49,5 %
CC des Hauts-Tolosans	34 333	50,1 %	49,9 %
CC des Terres du Lauragais	40 815	50,4 %	49,6 %
CC du Bassin Auterivain Haut-Garonnais	32 756	50,8 %	49,2 %
CC du Frontonnais	27 217	50,5 %	49,5 %
CC du Volvestre	30 344	51,2 %	48,8 %
CC Pyrénées Haut-Garonnaises	15 588	51,4 %	48,6 %
CC Val'Aïgo	17 962	50,7 %	49,3 %
Métropole Toulouse Métropole	796 203	51,5 %	48,5 %
Haute-Garonne	1 400 039	51,3 %	48,7 %
Occitanie	5 933 185	51,7 %	48,3 %
France Métropolitaine	65 096 768	51,6 %	48,4 %

Source : INSEE-RP 2019.

Le territoire haut-garonnais compte 18 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 1 400 039 habitant-e-s en 2019, soit une augmentation d'1,3% depuis 2017.

Une majorité de Haut-garonnaises

COMPARAISON DE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

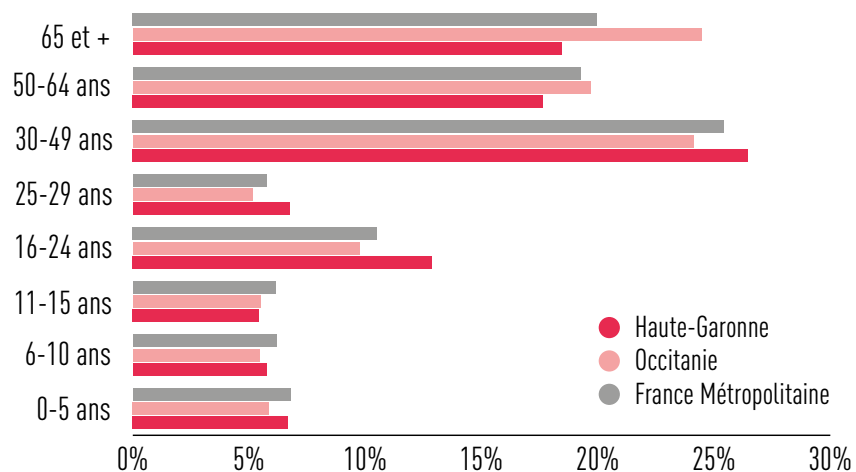
TERRITOIRE	♀	♂	POPULATION 2019	ÉVOLUTION
Haute-Garonne	51,3%	48,7%	1 400 039	7,8 %
Occitanie	51,7%	48,3%	5 933 185	4,4 %
France Métropolitaine	51,6%	48,4%	65 096 768	2,2 %

Source : INSEE RP 2019.

La Haute-Garonne est composée à 51,3% de femmes, soit légèrement moins que la moyenne nationale (51,6%). Les chiffres présentés ci-dessus sont strictement identiques à ceux des précédentes années.

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

RÉPARTITION DES FILLES ET DES FEMMES PAR TRANCHE D'ÂGE



Parmi les femmes en Haute-Garonne, les 16-49 ans continuent d'être plus nombreuses qu'en Occitanie ou dans le reste du territoire métropolitain, particulièrement entre 16 et 24 ans. Cette tendance s'inverse après 50 ans. Plus de 37% des Haut-garonnaises ont moins de

30 ans (soit 3 points de plus que les Françaises métropolitaines). L'attractivité toulousaine en matière d'enseignement supérieur et le dynamisme de l'économie expliquent cette caractéristique démographique (*INSEE Analyse Occitanie n°9, 2016*).



1.2 / MÉNAGES ET FAMILLES

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

TAUX DE NATALITÉ, NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR FEMME ET ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT

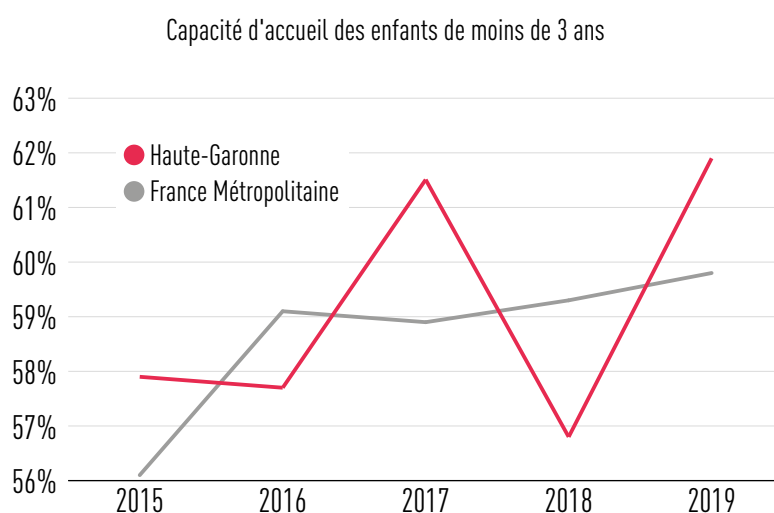
TERRITOIRE	TAUX DE NATALITÉ (POUR 1 000 HABITANT·E·S)	NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR FEMME	ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT
Haute-Garonne	11,0	1,59	31,7
Occitanie	9,7	1,72	30,9
France Métropolitaine	10,7	1,8	31

Source : Insee, État civil, estimations de la population 2021.

En Haute-Garonne, les femmes ont en moyenne moins d'enfants et l'âge moyen à l'accouchement est plus tardif qu'en France Métropolitaine. D'après l'INSEE, cela s'expliquerait 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 (voir « études supérieures et diplômées » p. 14).

LA CAPACITÉ D'ACCUEIL DES MOINS DE 3 ANS EN HAUTE-GARONNE



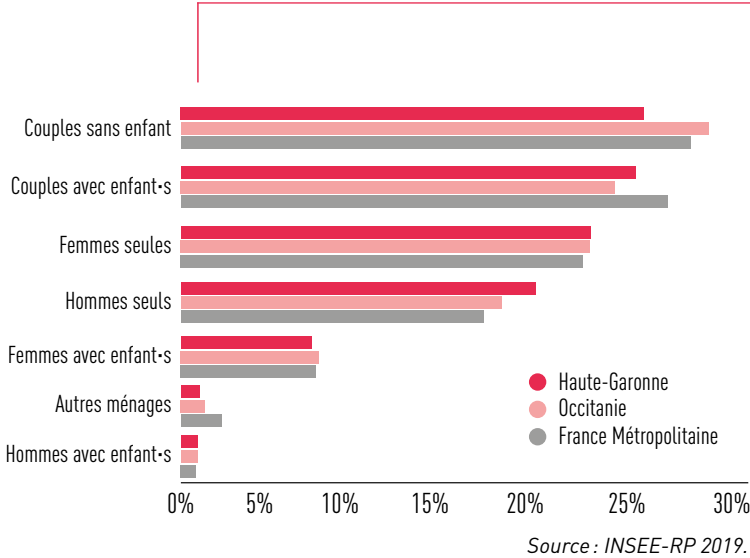
Source : Observatoire National de la Petite Enfance.

La capacité d'accueil correspond à l'ensemble des places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans dans ce que l'on appelle les modes d'accueil « formels » : écoles préélémentaires, assistances maternelles, salariat à domicile, établissements d'accueil des jeunes enfants.

La prise en charge de la petite-enfance constitue un enjeu à la fois démographique et d'égalité entre les sexes : plus l'organisation sociale des tâches parentales repose sur les familles, ces tâches étant aujourd'hui encore majoritairement assumées par les mères, plus le taux de natalité est faible.

Les Haut-garonnaises sont plus de 4 fois plus nombreuses que les Haut-garonnais à élever seules leurs enfants

RÉPARTITION DES MÉNAGES SELON LEUR COMPOSITION

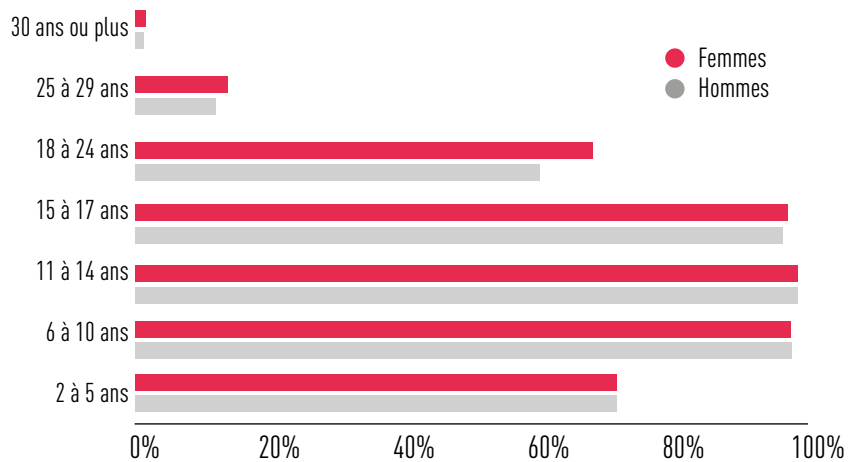


L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme l'ensemble des occupant-e-s d'une même résidence principale. En Haute-Garonne on note que les couples, avec ou sans enfant-s, sont moins nombreux qu'en France Métropolitaine. On y compte plus d'hommes sans enfant que dans le reste du territoire régional et national. Par ailleurs on dénombre plus de 4 fois plus de femmes que d'hommes seul-e-s avec enfants, comme c'est le cas en Occitanie et en France Métropolitaine.

1.3 / SCOLARISATION ET DIPLÔMES

Les Haut-garonnaises davantage scolarisées que les Haut-garonnais après 18 ans

PART DE LA POPULATION SCOLARISÉE EN HAUTE-GARONNE



On observe, entre 2 ans et 30 ans ou plus, une quasi égalité dans la répartition sexuée des effectifs scolarisés : autour de 26 % de l'ensemble des filles, femmes, garçons et hommes du département. À partir de 18 ans, les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à poursuivre leur scolarisation : 67,9 % entre 18 et 24 ans contre 60,1 % des hommes. En France en 2020-2021, 55,9 % des personnes étudiant dans les principales formations

d'enseignement supérieur étaient des femmes. On observait dans les filières d'enseignement une répartition par sexe toujours très prégnante, les femmes restant très majoritaires dans les formations à vocation sociales et paramédicales, en langues et sciences humaines, médecine et droit, alors que les hommes demeurent prédominants en classes préparatoires aux grandes écoles, en classes d'ingénieurs ou en Sciences et Staps.

PART DES FEMMES DANS LES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

	2010-2011	2020-2021
Formations paramédicales et sociales ¹	50,8 %	49,2 %
Universités - Langues, lettres, sciences humaines	52,2 %	47,8 %
Universités - Médecine, odontologie, pharmacie	49,3 %	50,7 %
Universités - Droit, économie, AES ²	51,2 %	48,8 %
Ensemble des universités	52 %	48 %
Ensemble	48 %	52 %
Écoles de commerce, gestion et comptabilité	50,8 %	49,2 %
Sections de techniciens supérieurs (STS) et assimilés	50,5 %	49,5 %
Classes préparatoires aux grandes écoles (CGPE)	50,1 %	49,9 %
Universités - Sciences, Staps	50,4 %	49,6 %
Préparation au DUT	50,8 %	49,2 %
Formations d'ingénieurs ³	50,5 %	49,5 %

Source : enseignement supérieur-femmes et hommes, l'égalité en question INSEE.

1. Les dernières données disponibles portent sur 2019-2020.

2. Administration économique et sociale.

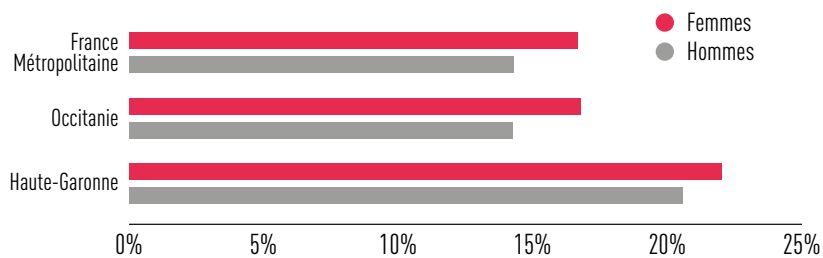
3. Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, du groupe des instituts nationaux polytechniques (INP), des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

Lecture : en 2020-2021, 28,9 % des étudiants en formation d'ingénieurs sont des femmes.

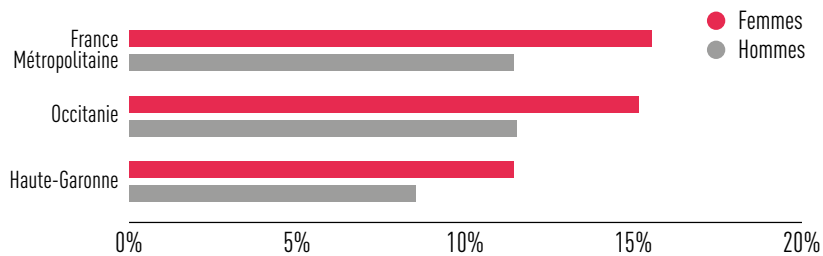
Champ : France.

Les Haut-garonnaises sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale

RÉPARTITION SEXUÉE DES DIPLÔMÉ.E.S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



RÉPARTITION SEXUÉE DES PERSONNES SANS DIPLÔME



Source : INSEE-RP 2019.

L'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômé de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale (+6,3 points pour les hommes et +5,4 points pour les femmes).

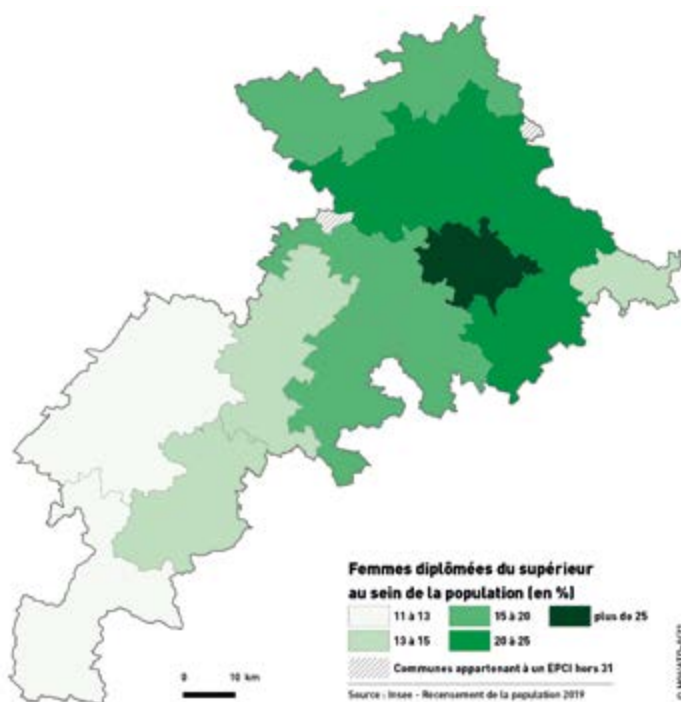
Au sein de la population haut-garonnaise, les femmes sont mieux représentées que les hommes (22,03% des femmes contre 20,55% des hommes).

Dans le même temps en Haute-Garonne, 11,44% des femmes sont sans diplôme, contre 8,52% des hommes. La tendance à la baisse légère de ces chiffres, tant pour les femmes que pour les hommes et la réduction de l'écart entre les deux sexes se confirment au fil des années.



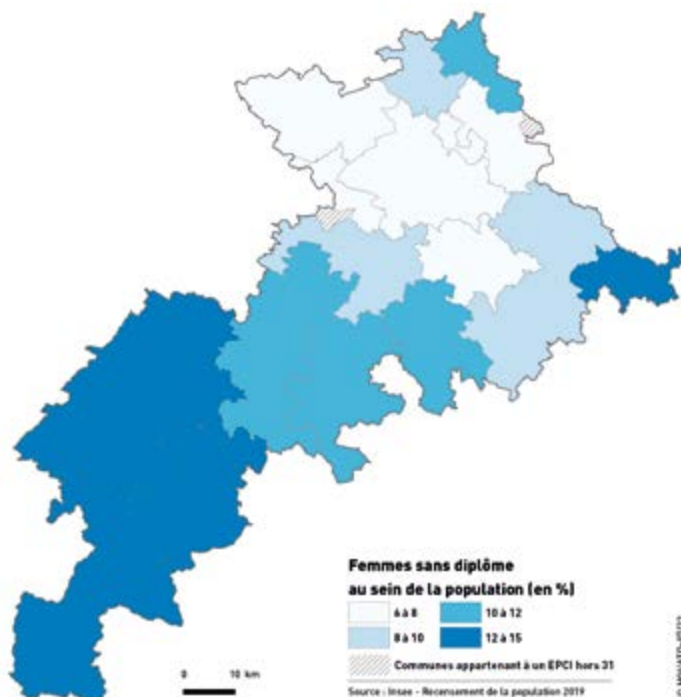
FEMMES DIPLÔMÉES DU SUPÉRIEUR AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI

Les femmes diplômées sont plus nombreuses au sein de la communauté d'agglomération du SICOVAL qu'en zone rurale.



Source : INSEE-RP 2019.

FEMMES SANS DIPLÔME AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI

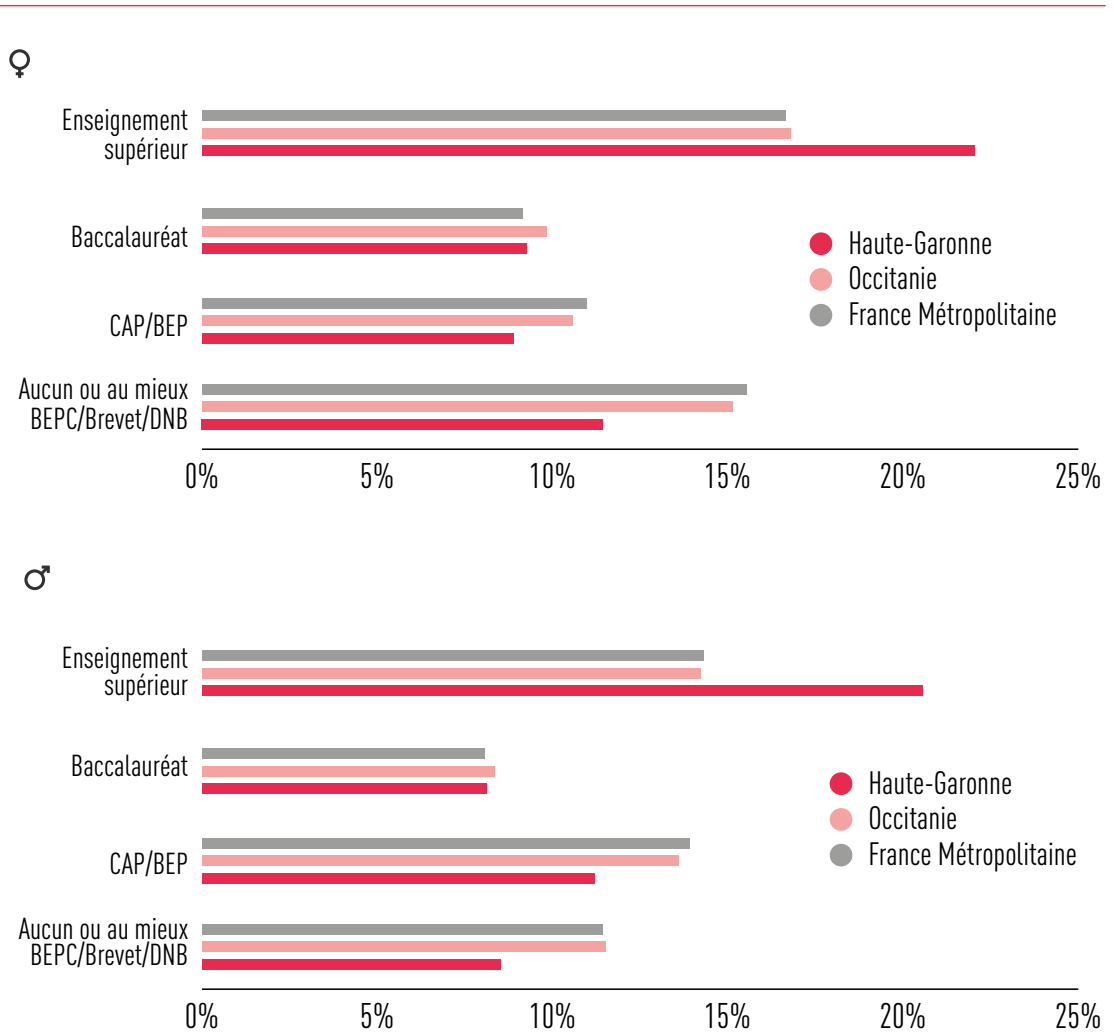


Source : INSEE-RP 2019.

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

Les femmes non diplômées se trouvent davantage dans la Communauté de Communes de Lauragais Revel Sorezois, et au sud du territoire, bien que leur proportion ait baissé cette année.

PART DES FEMMES DIPLÔMÉES ET DES HOMMES DIPLÔMÉS, PAR TYPE DE DIPLÔME



Source : INSEE-RP 2019

Les femmes, comme les hommes, sont en moyenne plus diplômé-e-s de l'enseignement supérieur en Haute-Garonne qu'en Occitanie ou en France Métropolitaine, mais les femmes davantage que les hommes. Les Haut-garonnais, comparativement aux Haut-garonnaises, sont

davantage détenteurs d'un niveau CAP/BEP. Les femmes et les hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont majoritairement en emploi et globalement, plus le niveau de diplôme est élevé, plus leurs titulaires sont en emploi.



1.4 / ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

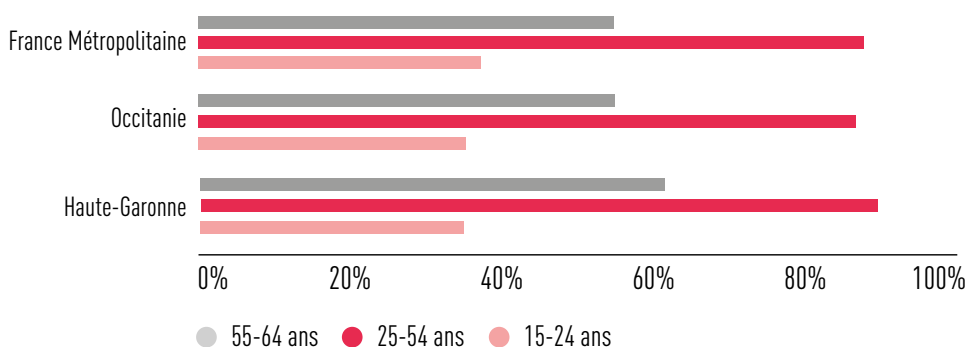
Davantage d'actifs que d'actives parmi celles et ceux qui sont en âge de travailler

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

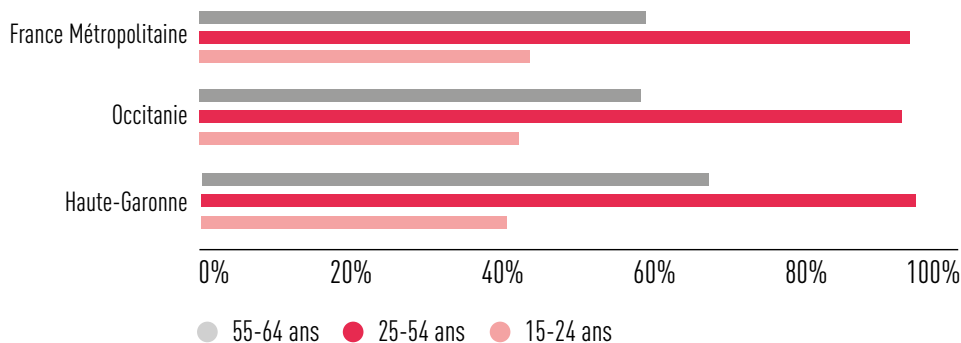
Le taux d'activité représente le rapport entre l'ensemble de la population active (en emploi ou en recherche d'emploi) et la population en âge de travailler. Il permet également de mesurer l'inactivité de la population, c'est-à-dire celles et ceux qui ne sont pas en situation d'emploi ou de recherche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

TAUX D'ACTIVITÉ PAR TRANCHES D'ÂGE > FEMMES HOMMES

♀



♂



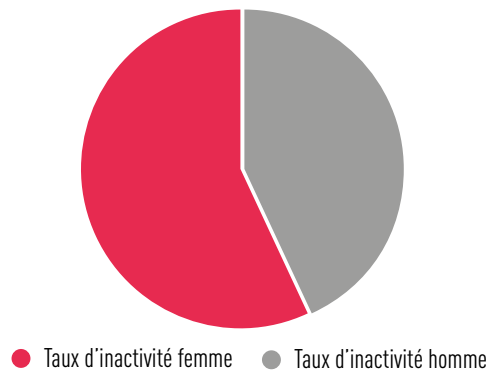
Source : INSEE-RP 2019.

Quelle que soit la tranche d'âge observée, on relève plus d'actifs que d'actives en Haute-Garonne sur la tranche des 25-64 ans, comme c'est le cas en Occitanie et en France Métropolitaine.

En revanche, les 15-24 ans sont moins actifs et actives en Haute-Garonne qu'en France Métropolitaine, ce qui peut s'expliquer par leur poursuite d'études supérieures.

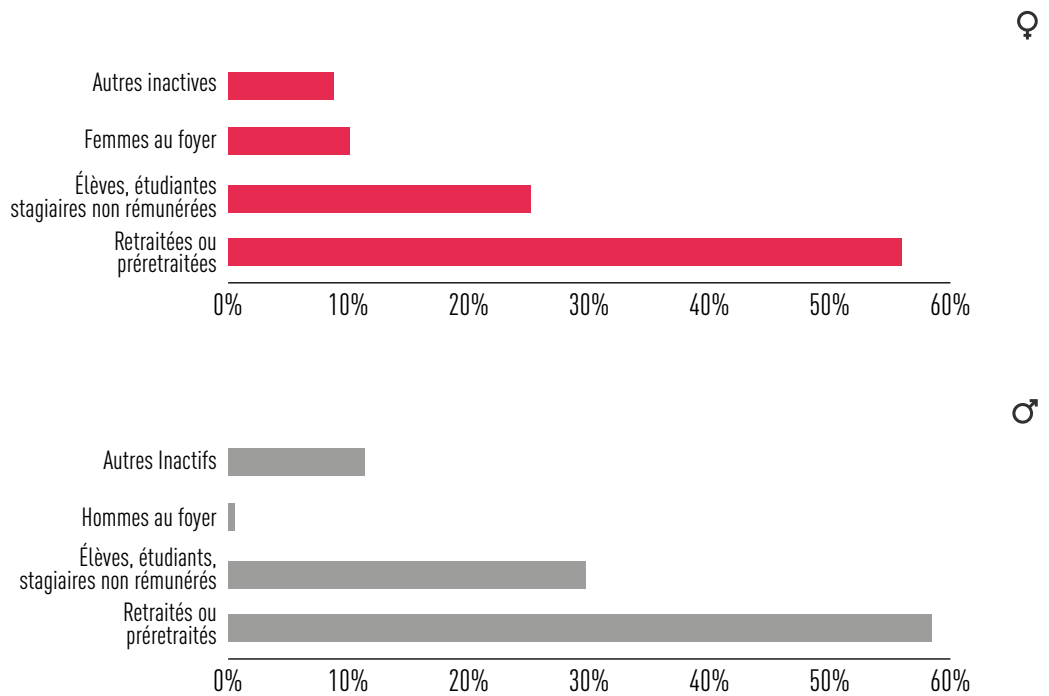
20 fois plus de femmes que d'hommes au foyer parmi les inactifs et les inactives

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'INACTIVITÉ EN HAUTE-GARONNE (15 ANS OU PLUS)



Source : INSEE-RP 2019

RAISON DE L'INACTIVITÉ EN HAUTE-GARONNE



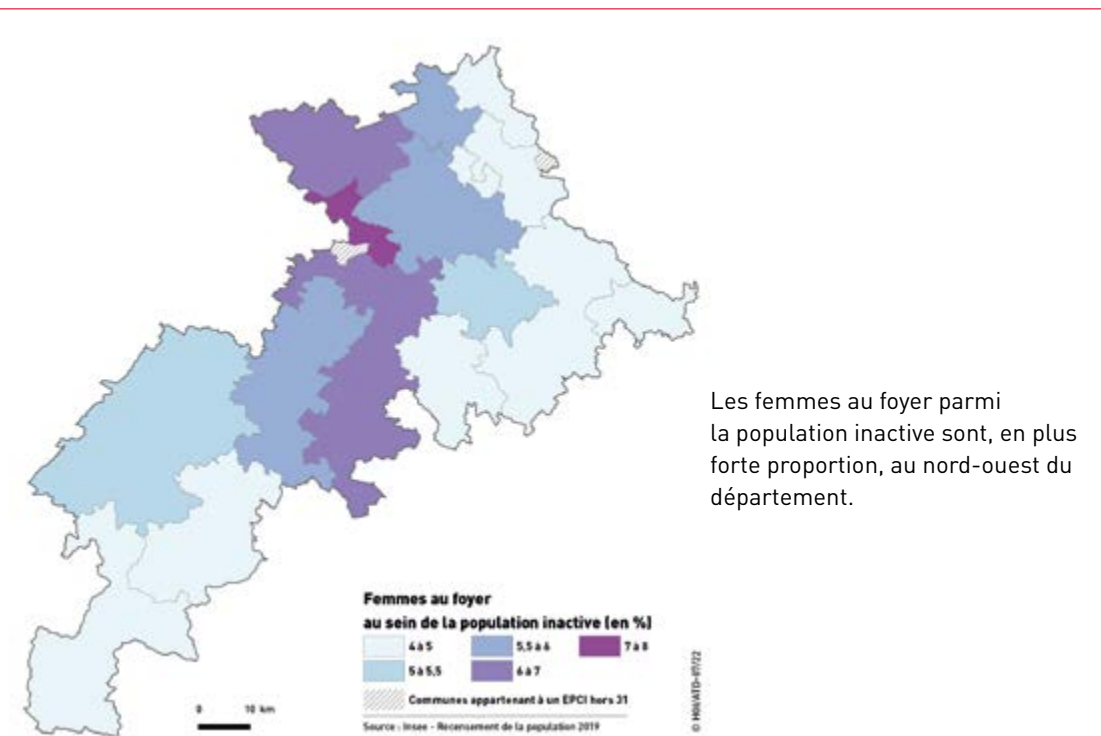
Source : INSEE-RP 2019.



En Haute-Garonne, près de 57 % des inactifs-ives sont des femmes. Les raisons premières d'inactivité sont liées à la retraite et à la scolarité (58,42 % des inactifs et 55,96 % des inactives sont à la retraite ou en pré-retraite). En revanche, les femmes au foyer sont près de 20 fois plus

nombreuses que les hommes (les inactifs sont 0,53 % à être au foyer en Haute-Garonne, les inactives 10,1 %). La charge du foyer et des enfants est en effet encore aujourd'hui principalement l'apanage des femmes (voir « *Tâches domestiques* » p.26).

FEMMES AU FOYER AU SEIN DE LA POPULATION INACTIVE, PAR EPCI



Source : INSEE-RP 2019.

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

TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	89,28 %	95,10 %
Occitanie	83,58 %	84,83 %
France Métropolitaine	85,34 %	86 %

Source : INSEE-RP 2019.

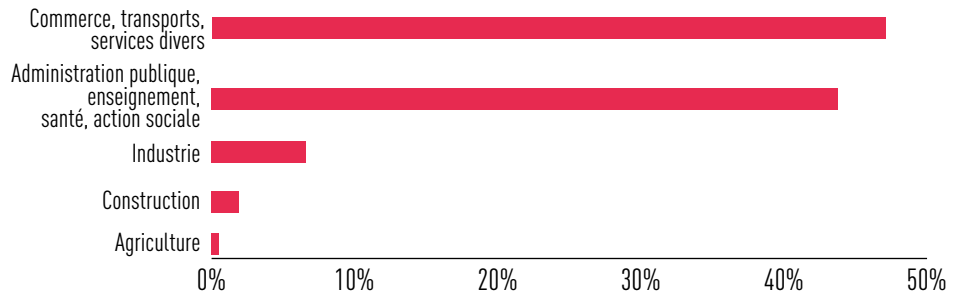
En Haute-Garonne, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne nationale et à l'avantage des hommes (près de 6 points supérieur à celui des femmes). Bien que les femmes soient plus nombreuses dans le département, les emplois

haut-garonnais sont donc majoritairement pourvus par des hommes.

Au niveau national, cet écart dans le taux d'emploi ne diffère que de 0,6 points.

Une occupation genrée des métiers

TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ PAR LES HAUT-GARONNAISES



Source : INSEE-RP 2019.

Plus de 90 % de l'emploi féminin en Haute-Garonne se concentre dans le commerce, les transports et les emplois de service (47,1 %), l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (43,8 %).

Les Haut-garonnaises sont en revanche très peu présentes dans les secteurs comme l'agriculture (0,5 % de l'emploi féminin en Haute-Garonne), la construction et l'industrie.

En France, les femmes sont présentes dans un nombre plus restreint de catégories socioprofessionnelles et exercent plus souvent des emplois non qualifiés (45,3 % contre 32,1 %

des hommes) notamment chez les ouvrier·ère·s et employé·e·s (l'INSEE, 2022).

Par ailleurs, l'accroissement du télétravail durant les périodes de confinement de la crise sanitaire a accru la charge journalière des femmes, les mettant encore davantage en responsabilité des tâches domestiques et de l'éducation des enfants. Ce déséquilibre au sein de la sphère familiale a ainsi eu un impact négatif sur leur investissement professionnel, et sur leur déroulement de carrière, pouvant les pousser jusqu'à la démission (CESE 11, 2021; CNLE, 2022).

En Haute-Garonne les femmes sont davantage touchées par le chômage

RÉPARTITION PAR ÂGE DES PERSONNES INSCRITES À PÔLE EMPLOI, EN NOMBRE (TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES)

TERRITOIRE	♀				♂			♀♂	
	MOINS DE 25 ANS	DE 25 À 49 ANS	50 ANS OU PLUS	TOTAL FEMMES	MOINS DE 25 ANS	DE 25 À 49 ANS	50 ANS OU PLUS	TOTAL HOMMES	TOTAL
Haute-Garonne	8 240	48 510	17 300	74 050	8 010	43 390	15 820	67 220	141 270
Occitanie	35 840	191 840	88 500	316 180	35 580	178 020	79 670	293 270	609 450
France Métropolitaine	338 410	1 819 760	806 270	2 964 440	339 990	1 707 630	733 740	2 781 360	5 745 800

Source : Pôle Emploi, STMT, juin 2021².



En Haute-Garonne, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être inscrites à Pôle Emploi, soit 52,4 %, comme c'est le cas également en Occitanie et en France, alors même que leur taux d'activité entre 25 et 64 ans est inférieur à celui des Haut-garonnais pour la

même tranche d'âge (89,2 % contre 94,1 %). Comparativement à la moyenne nationale, les demandeurs-ses d'emploi haut-garonnaises sont surreprésentées dans la tranche des 25-49 ans et sous représentées à partir de 50 ans.

ÉVOLUTION DES INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI ENTRE JUIN 2020 ET JUIN 2021

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	-7 %	-5,3 %
Occitanie	-7,5 %	-5,8 %
France Métropolitaine	-9,64 %	-7,5 %

Source : Pôle Emploi, STMT, juin 2020-juin 2021.

Entre juin 2020 et juin 2021, incluant la situation initiale d'état d'urgence sanitaire et de confinement, le nombre de personnes inscrites à Pôle Emploi a diminué en moyenne de 6 % en Haute-Garonne. L'observation de cette évolution montre que la diminution des inscriptions à Pôle Emploi concerne exclusivement la

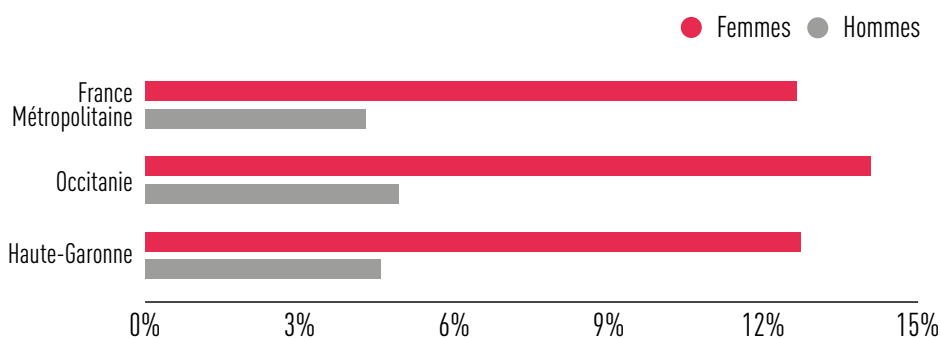
catégorie A (sans emploi, en recherche active) sur l'ensemble du territoire métropolitain, en Occitanie comme en Haute-Garonne. En Haute-Garonne, le recul des inscriptions de catégorie A est plus important chez les hommes (-16 % contre -12 % chez les femmes).

1.5 / CONDITIONS DE TRAVAIL

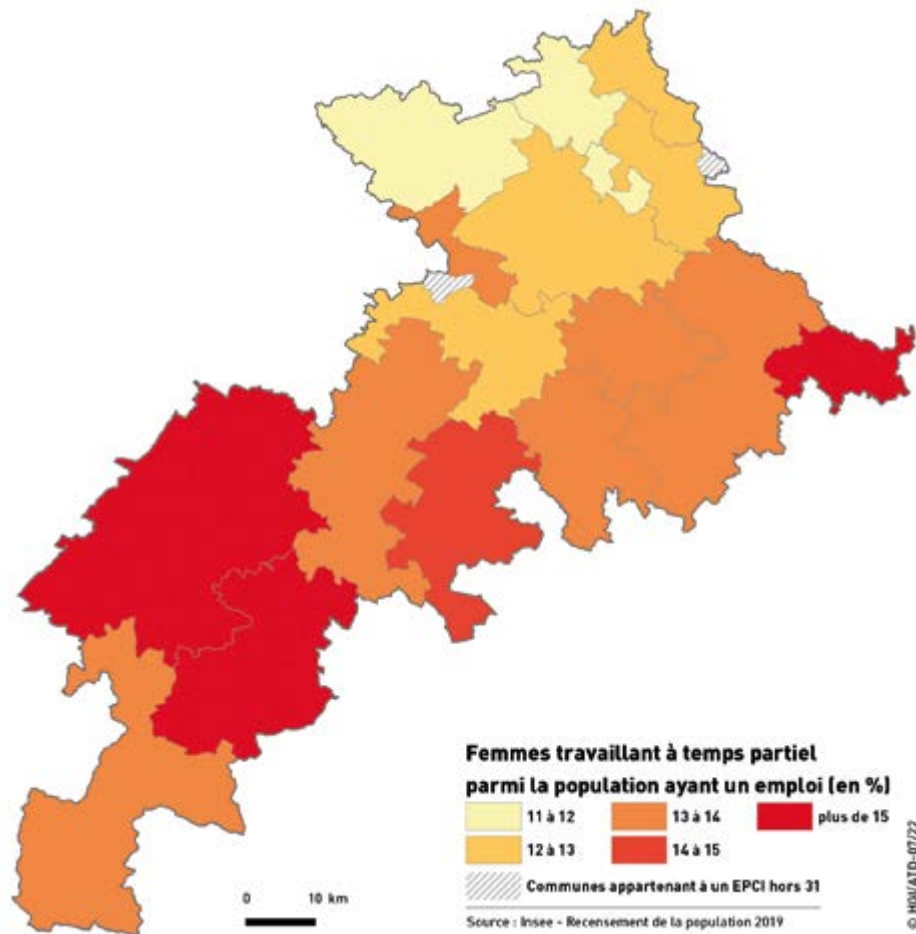
Les femmes travaillent près de trois fois plus à temps partiel que les hommes

Le taux d'emploi des femmes en Haute-Garonne, aussi élevé soit-il, ne renseigne pas sur les situations particulières et sources d'inégalités que l'emploi des femmes peut recouvrir.

RÉPARTITION SEXUÉE DU TEMPS PARTIEL PARMIS LA POPULATION ACTIVE DE 15 ANS ET PLUS AYANT UN EMPLOI



Source : INSEE-RP 2019.



Source : INSEE-RP 2019.

Le travail à temps partiel est une solution d'aménagement du temps de travail permettant aux salarié-e-s 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 des inégalités entre les femmes et les hommes. En Haute-Garonne comme en France, près de 3 fois plus de contrats à temps partiel sont signés par des femmes.

Au global, les Françaises représentent 70 % des travailleurs et travailleuses pauvres, occupent 82 % des temps partiels et 62 % des emplois non qualifiés (HCE, 2017). Les femmes immigrées ou assimilées à une minorité ethnique sont particulièrement exposées, 34 % d'entre elles

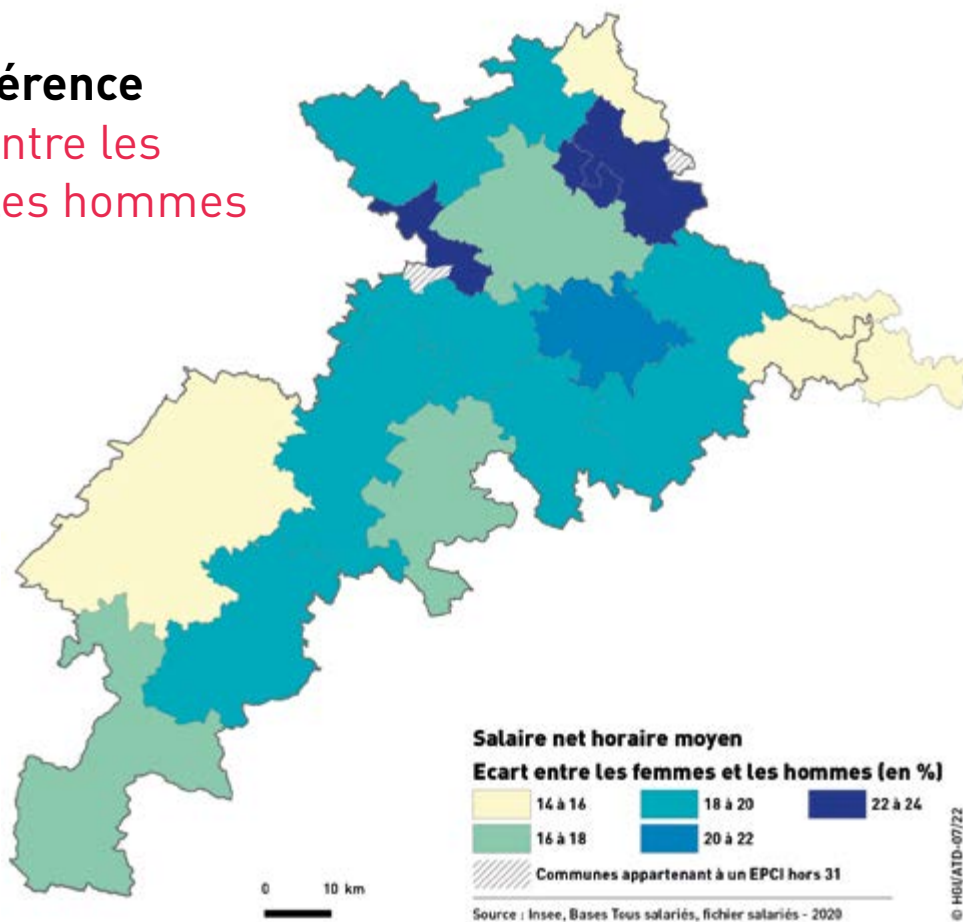
étant embauchées à temps partiel, et le plus souvent pour de courtes durées, contre 28 % des autres femmes (Avis du CESE 11, 2021).

Le sous-emploi concerne les personnes en temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour le faire, ou les personnes qui ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence, en raison de chômage partiel ou de mauvaises conditions météorologiques.

Selon l'INSEE, en 2021, 8,6 % des actives étaient en sous-emploi, contre 4,3 % des actifs. Comparativement à l'année 2020, le taux des actifs-ives en situation de sous-emploi est en baisse, avec un écart entre les femmes et les hommes équivalent, mais toujours en défaveur des femmes.



19% de différence de salaire entre les femmes et les hommes



Source : INSEE-RP 2019.

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (SNHM) DES FEMMES ET DES HOMMES

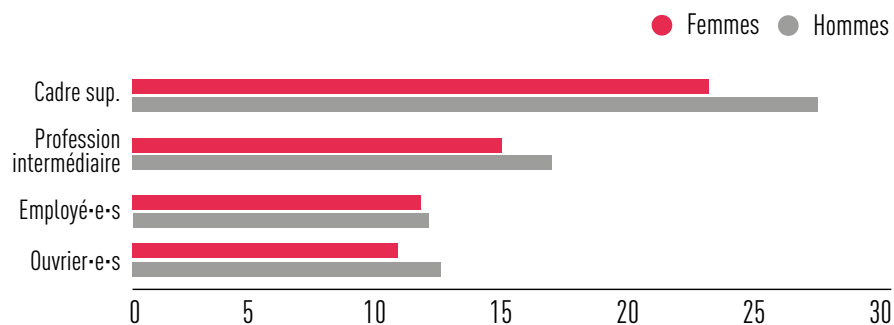
TERRITOIRE	♀	♂	2021	2020
	SNHM (€)	SNHM (€)	DIFFÉRENCE FEMMES-HOMMES (%)	DIFFÉRENCE FEMMES-HOMMES (%)
Haute-Garonne	15,1 €	18,6 €	18,8 %	20 %
Occitanie	13,6 €	16,1 €	16 %	18 %
France Métropolitaine	14,9 €	17,5 €	15 %	16 %

Source : Insee, Dads, Fichier Salariés au lieu de résidence 2020.

Le salaire net horaire moyen (SNHM) des hommes est supérieur : les Haut-garonnais gagnent 19% de plus que les Haut-garonnaises en moyenne, avec une dynamique similaire en Occitanie et en France Métropolitaine mais un écart de 3 points de moins par rapport à la Haute-Garonne.

Un écart de salaire plus important chez les cadres

ÉCART DE SALAIRE EN HAUTE-GARONNE PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES EN EUROS



Source : Insee, Dads, Fichier Salariés au lieu de résidence 2020.

Dans toutes les catégories socio-professionnelles, les femmes gagnent moins que les hommes. Il est à noter que l'écart est plus important chez les cadres : 4,3 € d'écart (SNHM), soit près de 16 % de moins pour les femmes. Cette différence est de près de 0,3 € pour les employées et employés, soit près de 2,6 % d'écart.

Les différences de salaires se répercutent également sur l'allocation assurance chômage ou encore le montant de la retraite : en 2019, les femmes à la retraite touchaient en moyenne 1 145 euros bruts par mois contre 1 924 euros pour les hommes, soit un écart de 40 %.

Source : DREES 2019- Pano - Retraité 2021.pdf (solidarites-sante.gouv.fr).

FOCUS

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

L'étude de L'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) d'octobre 2019, intitulée « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail » montre que 60 % des Européennes de l'Ouest et 55 % des Françaises rapportent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière. 11 % des femmes ont eu, au cours de leur carrière, un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel.

La majorité de ces violences sont exercées par des collègues ou encore des personnes extérieures à l'entreprise (clients, prestataires, fournisseurs...) ; dans 9 % des cas, l'auteur est un supérieur hiérarchique. Plus largement, 80 % des femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans l'entreprise (HCE, 2020).

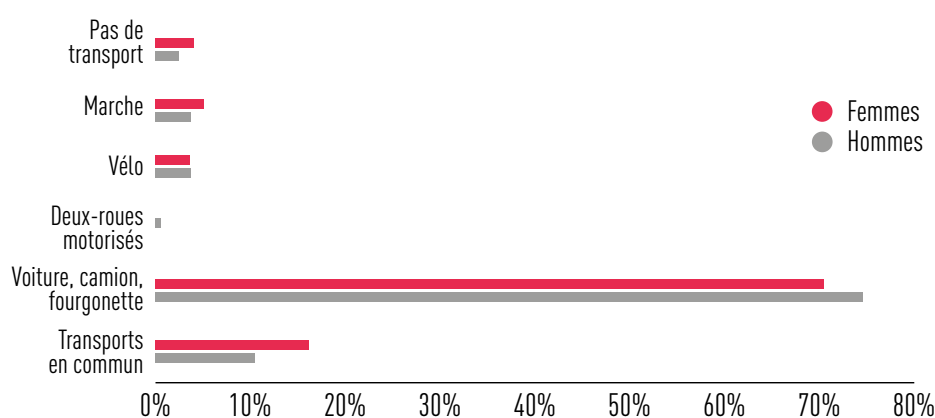
³ Pension de droit direct, y compris majoration pour enfants.



1.6 / MOBILITÉS

Une part encore importante de la voiture pour les déplacements du quotidien

MODALITÉS DE TRANSPORT PRIVILÉGIÉES PAR LES FEMMES ET LES HOMMES POUR SE RENDRE AU TRAVAIL EN HAUTE-GARONNE



Source : INSEE-RP 2019.

En Haute-Garonne, 74,6% des hommes et 70,5% des femmes utilisent la voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Par ailleurs, les femmes prennent davantage les transports en commun que les hommes (+5,7 points) et recourent à la marche (+1,4 points). Les hommes en revanche utilisent davantage les deux-roues motorisés (+3,1 points) et le vélo (+1,4 points). Bien que les femmes représentent au total 40% des cyclistes, l'usage du vélo pour se rendre sur leur lieu de travail est, comparativement aux hommes, une pratique moins répandue.

Une enquête réalisée sur la Métropole bordelaise (Raibaud, 2018) montre que la proportion de femmes pratiquant le vélo reste plus faible (38%) que celle des hommes, particulièrement lorsque la pratique est de nuit (22%). L'enquête met en évidence que les femmes transportent davantage de choses (porte-bébé, bagage, courses...), ce qui peut freiner leur pratique. Par ailleurs, certaines conditions facilitent l'usage du vélo par les femmes, comme les pistes éclairées (pour des questions de sécurité) et propres, ou la mise à disposition de garages à vélo.

Les hommes davantage auteurs présumés d'accidents mortels

À kilomètres parcourus équivalents, en France en 2021, 82% des responsables présumés d'accidents mortels et 91% des conducteurs alcoolisés impliqués dans un accident mortel étaient des hommes. Ils représentaient aussi 78% des conducteurs tués. En cause principalement : une vitesse excessive ou inadaptée (33%), l'alcool (19%) et l'inattention (12%).

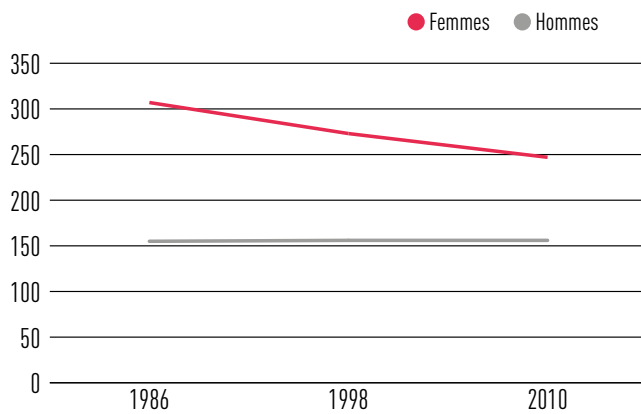
Chez les femmes, les causes sont plus diverses : la vitesse excessive ou inadaptée (16%, deux fois moins fréquentes que chez les hommes), l'inattention (19%), le non-respect des priorités (16%), l'alcool ne venant qu'au quatrième rang (9%).

(Observatoire National Interministériel de la Sécurité Routière, Bilan de l'accidentalité, 2021 et Bilan des infractions, 2020).

1.7 / TÂCHES DOMESTIQUES

Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les Françaises

TEMPS CONSACRÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES



Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010⁴.

Le temps domestique correspond à la somme des temps consacrés à la cuisine, à la vaisselle, au ménage, à l'entretien du linge, aux courses, aux tâches administratives et aux activités dites de semi loisir (bricolage, jardinage, soin d'animaux domestiques par exemple).

Le temps consacré par les femmes a diminué (5h07 en 1986 contre 4h07 en 2010), alors que celui des hommes stagne autour de 2h36 par jour. Cette baisse peut s'expliquer par l'augmentation du taux d'emploi des femmes sur la période, 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. Néanmoins, le nombre de couples dans lesquels l'homme réalise davantage de travail domestique que sa conjointe a augmenté et représentait un quart des couples en 2010.

Le temps consacré aux activités parentales (soins, aide aux devoirs, loisirs et sociabilité, transport) a quant à lui augmenté, et les hommes s'y impliquent davantage que dans les tâches domestiques.

À ce temps objectivable et quantifiable vient s'ajouter le temps d'organisation des activités parentales et de gestion mentale du quotidien, pour 8 femmes sur 10 (IPSOS, 2018).

Le syndrome dit de « la double journée », se traduisant aussi par une imbrication mentale des tâches professionnelles et familiales, serait à l'origine de différents troubles, tels la fatigue (73%), le stress (59%) et l'irritabilité (56%), pouvant aller jusqu'à une véritable souffrance psychosociale. 82% des Français estiment que ce phénomène peut être à l'origine d'un burn out professionnel et 79% perçoivent un risque d'agressivité envers leurs enfants ou leur entourage (IPSOS, 2018).

Au total en 2010, les femmes effectuaient toujours la majorité des tâches ménagères et parentales, soit respectivement 71% et 65% de ces tâches (INSEE, 2010).

Cette inégale répartition montre les résistances ancrées à un partage plus égalitaire des tâches quotidiennes, encore aggravées par les effets de la crise sanitaire ayant conduit à certaines périodes à une véritable superposition des sphères professionnelle, domestique et parentale, particulièrement au sein des familles nombreuses et/ou monoparentales.

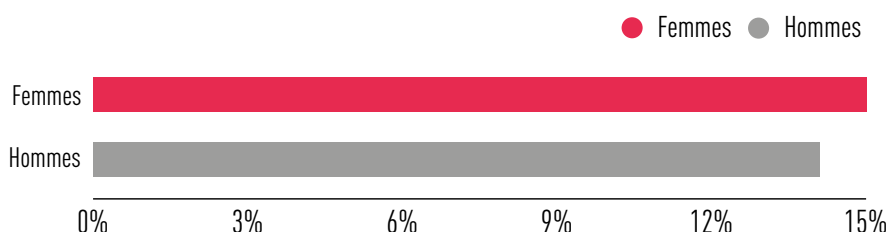


1.8 / PRÉCARITÉ

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, en fonction de la définition de la pauvreté utilisée (le revenu médian est tel que la moitié de la population française a un revenu supérieur, et l'autre moitié un revenu inférieur). En 2019, le seuil de pauvreté s'établissait à 918 € (50 % du revenu médian) ou à 1 102 € mensuels (60 % du revenu médian).

PART DES FEMMES ET DES HOMMES VIVANT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ (60%)



Source : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2019.

En 2019, selon cette enquête, les femmes étaient 15,2 % à vivre sous le seuil de pauvreté, contre 13,7 % des hommes. Par ailleurs, en 2016, elles représentaient 53 % des personnes pauvres, 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), 70 % des bénéficiaires des aides alimentaires (Institut CAS, +5 points par rapport à 2014), et percevaient un montant de retraite de droit direct inférieur de 38,8 % à la pension des hommes.

Dans son « Rapport sur la pauvreté » couvrant l'année 2020 et la crise sanitaire, l'Observatoire des inégalités précise que la récession ayant provoqué une forte hausse du chômage, de nombreuses personnes non-salariées se sont retrouvées sans revenu suite à leur baisse

d'activité, et plusieurs centaines de milliers de personnes ont basculé sous le seuil de pauvreté. Enfin, les avis du CESE de mars 2021, ont mis en évidence l'aggravation des inégalités socio-économiques et de la précarité chez les femmes, comme l'une des conséquences de la pandémie. De même, le Parlement européen dans son article du 01/03/2021 intitulé « *L'impact du covid 19 sur les femmes* », affirmait qu'« *un an après le début de l'épidémie de coronavirus, les retombées sociales et économiques de cette crise pourraient avoir un impact important sur l'égalité des genres, mettre à mal les progrès accomplis dernièrement, et précipiter 47 millions de femmes et de filles de plus sous le seuil de pauvreté en Europe* ».

Les Haut-garonnaises sont plus de 4 fois plus nombreuses que les Haut-garonnais à élever seules leurs enfants

En France, 85% des familles monoparentales sont assumées par des femmes, dont un tiers travaillent à temps partiel et 40% n'ont pas d'activité professionnelle. 33% n'ont aucun diplôme et 60% de ces mères d'enfant(s) de moins de 3 ans ne travaillent pas, en particulier à cause du déficit de modes de garde financièrement adaptés. Enfin, 20% des bénéficiaires du RSA, soit 500 000 personnes, sont des mères de familles monoparentales et 33% vivent en HLM (Laboratoire de l'égalité, 2020).

Selon un rapport d'OXFAM (juin 2021), plus d'un quart des mères isolées qui travaillent vit sous le seuil de pauvreté. En effet, la précarité est plus présente chez les monoparents et notamment chez les mères isolées qui doivent composer avec des contraintes financières et organisationnelles plus grandes que les couples avec enfant(s), et qui, pour un tiers, ne perçoivent pas les pensions alimentaires dues (ARIPA, 2017).

En Occitanie, 8 monoparents sur 10 sont des femmes (INSEE, 2019), qui sont près de deux fois plus au chômage ou en précarité que les pères isolés ou les personnes en couple avec enfants. En 2022, 32,4% des familles monoparentales vivent en dessous du seuil de pauvreté, contre 20,6% de la population générale, et 20,7% de la population haut-garonnaise (INSEE, 2022). Le Baromètre de suivi qualitatif de la pauvreté et l'exclusion sociale confirme la forte paupérisation des familles monoparentales suite à la crise sanitaire, avec un taux de pauvreté de 35% pour 15% de la population générale (Avis du CESE 11, 2021). Certaines catégories de femmes en situation de monoparentalité ont été particulièrement fragilisées et exposées aux effets de la crise sanitaire (femmes immigrées ou assimilées à des minorités ethniques, femmes en situation de handicap, femmes victimes de violence). La perte de revenus liée à la mise en chômage partiel (seulement 84% du salaire net), la garde des enfants et la fermeture des cantines ont souvent été une source de stress et de défis logistiques et financiers.

La quasi totalité des allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) isolé.e.s avec enfants sont des femmes

PERSONNES EN DEMANDE D'ALLOCATION RSA

	♀	♂
	53 %	47 %

Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Conseil départemental de la Haute-Garonne (Cd31), 2019.

LES PERSONNES ALLOCATAIRES DU RSA EN HAUTE-GARONNE

	♀	♂
Isolé.e.s	34 %	66 %
Isolé.e.s avec enfant.s	95 %	5 %

Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Cd31, 2019.

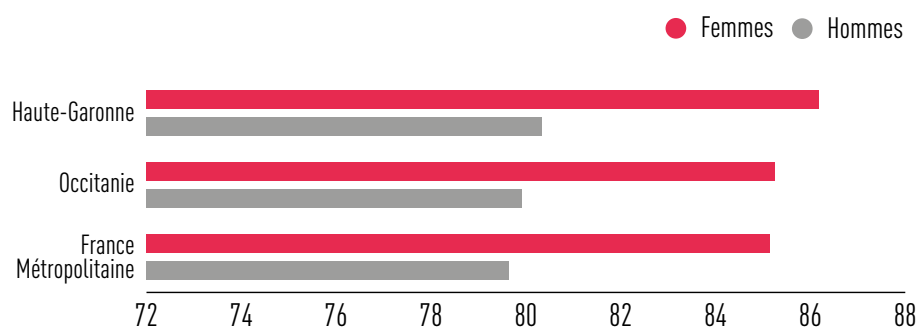
Reflète des inégalités socio-économiques et de la forte disparité d'attribution de la garde des enfants entre mères et pères dans le cadre de séparation des couples, les femmes représentent 95% des allocataires du RSA isolé.e.s avec enfant(s).



1.9 / SANTÉ

Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes mais en moins bonne santé

ESPÉRANCE DE VIE EN 2020 À LA NAISSANCE, EN ANNÉES



Source : Insee, état civil, estimations de population (données provisoires).

Si l'espérance de vie globale des Haut-garonnais-es est supérieure au reste de l'Occitanie et de la France métropolitaine, et particulièrement pour les hommes (+1,9 années), les femmes y ont, comme depuis plusieurs décennies, une espérance de vie supérieure aux hommes (environ 6 ans).

ESPÉRANCE DE VIE (EV) ET ESPÉRANCE DE VIE SANS INVALIDITÉ (EVS) EN FRANCE

♀			♂		
EV*	EVS*	% EV* NON LIMITÉE	EV*	EVS*	% EV* NON LIMITÉE
85,1 (-0,5 ans entre 2018 et 2020)	65,9 (+1,3 ans entre 2018 et 2020)	77,5% (+ 2 points entre 2018 et 2020)	79,1 (- 0,6 ans entre 2018 et 2020)	64,4 (+0,7 ans entre 2018 et 2020)	81,5% (+1,6 points entre 2018 et 2020)

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2020 (données provisoires)
*Espérance de Vie (EV) – Espérance de Vie Sans Invalidité (EVS).

Malgré une légère amélioration de l'espérance de vie sans invalidité des femmes (+1,3 ans entre 2018 et 2020), ces dernières passent plus de temps en mauvaise santé que les hommes (à partir de 65,9 ans pour elles contre 64,4 ans pour les hommes).

Or, les femmes représentent aujourd'hui 6 millions des aidant-e-s familiaux-ales en France, et jusqu'à 74% d'entre eux et elles lorsque la perte d'autonomie de la personne

s'aggrave ou que la maladie devient psychique, et que les soins sont plus contraignants. Le rôle social attribué aux femmes dans le domaine du soin aux autres (« care ») perdure donc dans la sphère familiale et jusqu'à un âge avancé, où elles continuent d'endosser le statut d'aidante envers leurs proches dépendants, en dépit de leur propre état de santé (Laboratoire de l'Égalité, 57, 2022).

Suivi gynécologique et obstétrique

En moyenne, une femme consulte plusieurs fois par an dans le cadre d'un suivi gynécologique fortement marqué par les inégalités territoriales. La désertification médicale touche particulièrement les maternités : 478 étaient dénombrées en France Métropolitaine en 2020, contre 1369 en 1975 et 814 en 1996.

Entre 2000 et 2017, la part des femmes en âge de procréer résidant à plus de 30 minutes et plus de 45 minutes d'une maternité a augmenté. Si l'évolution de la répartition des femmes en âge de procréer sur le territoire a plutôt conduit à un rapprochement de celles-ci des maternités, dans le même temps, de nombreuses maternités ont fermé depuis 2000 et ce dernier effet l'emporte (DREES, juillet 2021).

Interruptions Volontaires de Grossesses (IVG)

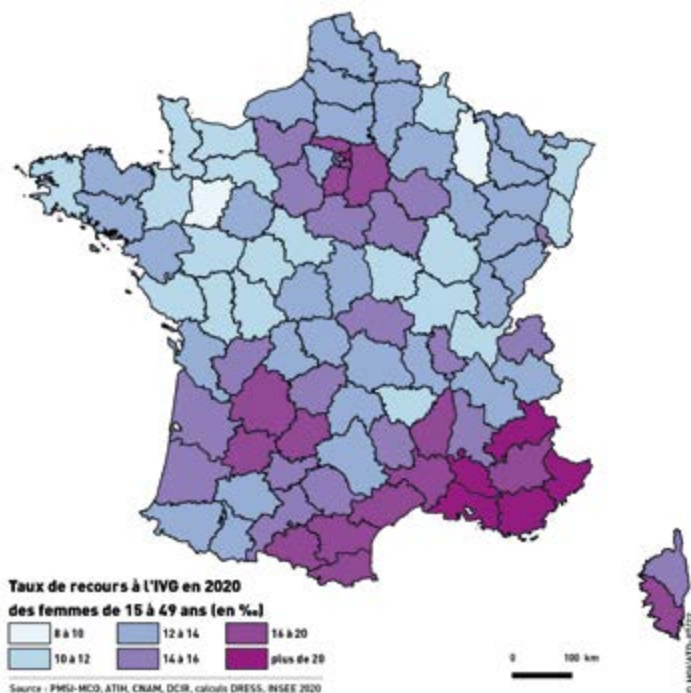
En 2020, 217 500 interruptions volontaires de grossesse (IVG) ont été enregistrées en France métropolitaine, en légère baisse (15 IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans). Les jeunes femmes de 20 à 29 ans restent les plus concernées (25 IVG pour 1 000 femmes de 15 à 49 ans).

La période du premier confinement de l'épidémie de Covid-19 a entraîné une nette baisse du nombre des IVG en milieu hospitalier, du fait d'une baisse des conceptions.

Le nombre d'IVG réalisées hors établissements hospitaliers a continué à croître, du fait de l'allongement dérogatoire des délais pour les pratiquer en ville, et d'une orientation plus forte des femmes vers la médecine libérale par crainte d'une saturation de l'offre hospitalière. La part d'IVG médicamenteuses est ainsi passée de 16 % en 1995 à 72 % en 2020.

Pour la première fois, en 2016, les données sur les IVG ont été appariées avec des données fiscales. Elles montrent une corrélation nette entre niveau de vie et IVG : les femmes les plus précaires y recourent sensiblement plus que les plus aisées.

TAUX DE RECOURS À L'IVG DES FEMMES DE 15 À 49 ANS



Source : INSEE-RP2020.

En 2019, en Haute-Garonne, le taux de recours à l'IVG était de 16,7% supérieur à la moyenne nationale, possiblement lié à l'importante population étudiante dans le département, et au plus fort recours de cette population à l'IVG au niveau national. En 2020, durant la période de confinement, on constate, comme au niveau national, une légère baisse, sous le seuil de 16 IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans.

Sur les 5 606 IVG réalisées en Haute-Garonne, 57% ont eu lieu en milieu hospitalier avec un recours légèrement plus important à la méthode instrumentale (50,9%) par rapport à la médicamenteuse (48,5%). Les 43% d'IVG réalisées hors établissement l'ont été en cabinet libéral ou centres de santé, de planification et d'éducation familiale (DREES, septembre 2020).

FOCUS

LES VIOLENCES GYNÉCOLOGIQUES

Les termes de « *violences gynécologiques* » et « *violences obstétricales* » seraient apparus dans les années 2000 en Amérique du Sud, et en France en 2010.

En 2018, le rapport du Haut Conseil à l'Égalité définit les violences gynécologiques et obstétricales comme des « *actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical, des gestes, des propos, des pratiques et des comportements exercés ou omis par un-e ou plusieurs membres du personnel soignant sur une patiente au cours du suivi gynécologique et obstétrical (...)* ».

Nombreuses sont les femmes qui dénoncent ces violences notamment via les réseaux sociaux, parlant de propos déplacés, d'actes médicaux pratiqués sans leur consentement ou encore d'attouchements sexuels, et dans le pire des cas de viols. Elles dénoncent notamment des séquelles psychologiques et physiques graves engendrant une perte de confiance dans le milieu médical. Certaines sont incapables de retourner chez un gynécologue ou se refusent à avoir un deuxième enfant : on parle alors de stress post-traumatique. Cependant, en France 80% des étudiant-e-s en médecine déclarent n'avoir suivi aucune formation sur les violences verbales, psychologiques, physiques et sexuelles (HCE, 2018).

Malgré de multiples appels à l'action, en 2021, aucun texte de loi français ne définit ou réprime les violences gynécologiques et obstétricales en tant que telles. A contrario, plusieurs pays ont déjà légiféré à ce sujet, notamment au Venezuela, pionnier en la matière, et qui a introduit en 2007 le terme « violence obstétricale » dans la Loi sur le droit des femmes à une vie sans violence.

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

FOCUS

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La définition adoptée en 2014 par la France est celle de la Convention européenne dite d'Istanbul: «*La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation*».

Les violences faites aux femmes sont multiples : violences verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, administratives et économiques, mariages forcés et prostitution forcée.

Pour la première fois en France, en 2000, l'Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France (ENVEFF), a élaboré un indicateur global des violences qui a permis de révéler que 10 % des femmes sont victimes de violences en France, tout au long de leur vie et dans tous les espaces : famille principalement, mais aussi travail et espaces publics. On parle ainsi dorénavant de *continuum des violences faites aux femmes*.

Pour la première fois en Haute-Garonne, le nouvel Observatoire départemental des violences faites aux femmes de la Haute-Garonne a recueilli, compilé et publié en 2021 un *Recueil des données disponibles sur Les violences faites aux femmes*, grâce à la participation de l'ensemble des acteurs et actrices du département spécialisés dans l'accompagnement des victimes de violences.

LES FEMMES MASSIVEMENT VICTIMES DES VIOLENCES SEXUELLES

95 % des personnes ayant subi un viol sont des femmes (Enquête Virage, Institut National d'Etudes Démographiques, 2015), et sont quasi exclusivement victimes d'un ou plusieurs hommes.

Les filles et jeunes femmes sont particulièrement exposées : une femme de 20 à 34 ans sur 20 a déjà été agressée sexuellement. La famille et l'entourage proche constituent le premier espace dans lequel se produisent les agressions : les ¾ des femmes victimes de viols ou de tentatives de viols ont été agressées par un membre de leur famille, un proche, un conjoint ou ex-conjoint.

En 2021, le CHU de Toulouse a ainsi admis 438 victimes de violences sexuelles en unité médico-judiciaire, dont 68 actes de violence commis au sein du couple ou ex-couple (ODVF31, 2021).

Certains facteurs de vulnérabilité augmentent l'exposition au risque. Ainsi, 34 % des femmes en situation de handicap ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire contre 19 % des femmes valides (Enquête Femmes pour le dire, femmes pour agir, 2019).

FOCUS

LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

À l'échelle du département, près de 60 000 femmes seraient concernées (INSEE, 2019), pour une population totale de 1 400 039 habitants, dont 598 201 femmes âgées de plus de 15 ans.

En Haute-Garonne en 2021, selon l'Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE), 8,1% des situations suivies par les services sociaux sont concernées par des violences conjugales. L'enquête interne réalisée en 2020 auprès de professionnelle-le-s social-e-s et médico-social-es de la Haute-Garonne montrait que ce chiffre était monté à 15% durant les périodes de confinement de 2020 et 2021. Ce phénomène est confirmé par l'association France Victime (2020) : entre promiscuité, perte de lien social et précarisation, les confinements ont augmenté le risque et la fréquence des violences, avec une hausse de 26% de violences conjugales en Haute-Garonne pendant le 1^{er} confinement.

Ainsi, sur 2 887 femmes de plus de 15 ans victimes de violence s'étant présentées auprès d'une unité Médico-judiciaire du CHU de Toulouse en 2021 (contre 2 819 femmes en 2020), 1 099 étaient victimes de violences conjugales, avec une projection de 1 256 pour 2021 (ODVF31, 2021).

Les chiffres des féminicides en France restent quant à eux difficiles à analyser sur un temps court, avec 146 cas en 2019, 102 cas en 2020 et 113 cas en 2021 (Ministère de l'Intérieur). En 2021, le Tribunal judiciaire de Toulouse a enregistré 2 féminicides et 5 tentatives.

LES VIOLENCES INTRA-FAMILIALES

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique, ratifiée par la France le 4 juillet 2014, reconnaît « que les enfants sont des victimes de la violence domestique, y compris en tant que témoins de violences au sein de la famille ».

En 2021 en France, selon l'Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple, 12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides ou dans un contexte de violences conjugales (contre 25 en 2019) et 105 enfants sont devenus orphelins de mère, ou de père, ou des 2 parents. La moitié des enfants concernés par ces situations de violences conjugales a moins de 7 ans (ODPE 2021).

Au final, des dizaines de cas de mise en place de dispositifs judiciaires ont été recensés dans le département en 2021 pour les deux ressorts (Toulouse et Saint-Gaudens) :

- Téléphones Grave Danger : 41 pour Toulouse, 9 pour Saint-Gaudens ;
- Bracelets Anti-Rapprochement : 9 pour Toulouse, 4 pour Saint-Gaudens ;
- Ordonnances de protection : 101 demandées à Toulouse et 67 accordées ; 6 demandées à Saint-Gaudens et 3 accordées.

1.10 / PRATIQUES NUMÉRIQUES

La construction sociale des technologies est elle aussi genrée, avec un accès aux métiers du numérique inégalitaire : les femmes ne représentent dans le monde que 28% des diplômés en ingénierie et 40% des diplômés en informatique (UNESCO, février 2021). Les multiples possibilités de formations et de débouchés sont méconnues, et ces métiers encore trop peu représentés par des femmes (30% en France). Aujourd'hui dans le monde, selon l'UNICEF, on compte 12% de plus d'hommes que de femmes présents sur Internet.

Cet outil est pourtant devenu incontournable : accès à l'enseignement, à la culture, aux démarches administratives, aux loisirs, aux transactions financières, etc.

Les femmes sont moins équipées, particulièrement les plus âgées, qui sont davantage frappées par la « fracture numérique » c'est-à-dire l'exclusion du numérique, ou des difficultés rencontrées dans son usage. Par ailleurs, l'espace numérique peut aussi être un territoire d'incivilité dont les femmes et les filles constituent la cible privilégiée.

FOCUS

LES VIOLENCES EN LIGNE

C'est quoi les « violences en ligne » ?

- Elles peuvent prendre plusieurs formes : harcèlement, humiliation, insultes, rumeurs, menaces.
- Il s'agit alors du partage non consenti d'images ou de vidéos et d'intimidations par courriel, texto ou sur les médias sociaux (y compris menaces de viol ou de mort), de harcèlement sexuel en ligne, de surveillance, usurpation d'identité ou extorsions de fonds.
- Un objectif est visé : le contrôle de la place des femmes, dans le couple comme dans l'espace public qu'est le cyberspace.
- Les confinements imposés lors de la pandémie de Covid-19 n'ont fait qu'amplifier les cas d'abus sexuels en ligne.

1,5 FOIS PLUS DE RISQUES DE SUBIR DU HARCÈLEMENT EN LIGNE POUR LES FILLES ENTRE 6 ET 18 ANS (UNICEF, 2018).

73 % DE FEMMES ONT DÉCLARÉ AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE VIOLENCES EN LIGNE.

18 % DES FEMMES VICTIMES ONT ÉTÉ CONFRONTÉES À UNE FORME GRAVE DE VIOLENCE SUR INTERNET, PAR DES PARTENAIRES, EX-PARTENAIRES, OU PAR DES INCONNUS (HCE, 2017).

MALGRÉ LOI DU 7 OCTOBRE 2016 POUR UNE RÉPUBLIQUE NUMÉRIQUE QUI SANCTIONNE SÉVÈREMENT LA PRATIQUE DE LA « VENGEANCE PORNOGRAPHIQUE » (REVENGE PORN), SEULS

8 % DES CONTENUS SIGNALÉS ONT ÉTÉ SUPPRIMÉS.



1 JEUNE FEMME SUR 5 DÉCLARE AVOIR ÉTÉ VICTIME D'AU MOINS UN CYBERHARCÈLEMENT D'ORDRE SEXUEL DEPUIS L'ÂGE DE 15 ANS.



1 ADOLESCENTE SUR 4 DÉCLARE ÊTRE VICTIME D'HUMILIATIONS ET DE HARCÈLEMENT EN LIGNE CONCERNANT SA VIE AFFECTIVE ET/OU SEXUELLE.



1.11 / PRATIQUES SPORTIVES

Une minorité de détentrices de licences sportives et des pratiques encore genrées

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

FÉDÉRATIONS	NOMBRE DE LICENCES	PART DE FEMMES
Fédérations unisport olympiques	9 089 358	32,76 %
Fédérations unisport non olympiques	1 506 059	29,54 %
Fédérations multisports	5 180 706	52,82 %

Source : INJEP-MEDES /2020.

Les femmes ne représentent que 39,04 % des détenteurs-trices de licences sportives, mais ce chiffre est en augmentation depuis quelques années. La pratique des sports collectifs reste encore majoritairement masculine, comme le rugby ou le football, avec respectivement 10 % et 8,4 % de licenciées. À l'inverse, elles sont surreprésentées en gymnastique (82,9 %), danse (85,3 %) et sports de glace (87,3 %).

Plus mixtes, la natation et l'athlétisme comptent respectivement 54,5 % et 47,5 % de femmes. Selon l'INJEP, femmes et hommes pratiquent pour des raisons de bien-être, détente, santé, plaisir, et partage. Mais seules 11 % des femmes déclarent « le risque » comme motivation, 13 % « la compétition » et 39 % « les performances », pour respectivement 21 %, 30 % et 49 % des hommes.

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

FÉDÉRATIONS	NB DE LICENCES	% FEMMES	% HOMMES
Haute-Garonne	340 470	37,80 %	62,20 %
Occitanie	1 374 327	37,90 %	62,10 %
France Métropolitaine	15 776 123	39,04 %	62,16 %

Source : Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives du CD312021.

En Haute-Garonne, la part de femmes licenciées de sport reste minoritaire, tout comme dans le reste de l'Occitanie, et légèrement en dessous de l'ensemble du territoire national. Par ailleurs, le dispositif de soutien aux écoles de sport du Conseil départemental (qui aide les associations ayant des licencié·e·s de moins de

16 ans) a enregistré 64 924 licences dont 21 020 détenues par des filles, soit 32 %. En ce qui concerne les Comités départementaux soutenus, sur les 219 032 licences déclarées, on dénombre 78 459 filles, soit 35,8 %.

1.12 / PRATIQUES ASSOCIATIVES

Des différences de profils et de formes d'engagement chez les femmes et les hommes responsables et bénévoles associatifs

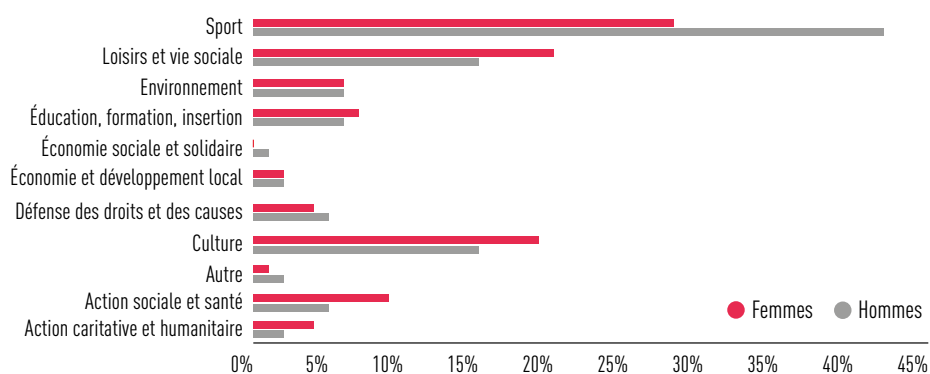
En 2020, le Conseil départemental a lancé deux enquêtes pour mieux connaître les responsables et bénévoles associatifs du territoire haut-garonnais. Les réponses ainsi obtenues, analysées au prisme du genre, ont révélé des différences de profil et de formes d'engagement. 45,2% des femmes responsables d'association ont entre 45 et 60 ans, alors que 68% des hommes ont plus de 60 ans. Ils sont ainsi davantage représentés parmi les retraités, alors que l'on retrouve davantage de femmes employées ou professions intermédiaires.

La présence des femmes est plus récente dans leur association, 44.4% y exerçant leurs fonctions depuis moins de 5 ans, alors que les hommes y sont en majorité depuis plus de 10 ans.

On retrouve davantage d'hommes dans les fonctions de présidence d'association alors que les répondantes sont plus nombreuses à y être secrétaires ou trésorières.

Cette enquête a également mis en lumière les différences des structures associatives dont femmes et hommes sont responsables : les hommes sont très présents dans les associations sportives (41,9%) et les femmes dans les loisirs, la vie sociale, la culture, l'action sociale et la santé.

RESPONSABLES ASSOCIATIFS : CHAMPS D'INTERVENTION DE L'ASSOCIATION, RÉPARTITION PAR SEXE



Source : Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives du CD31, 2020.

Les femmes sont également plus nombreuses à être responsables de plus petites structures, avec des budgets moins conséquents et des organisations plus souvent collégiales et mixtes : 14,5% des hommes dirigent des équipes sans femme, contre 3% des femmes sans homme. L'enquête à destination des bénévoles met

également en évidence des différences genrées dans la nature de l'engagement : les femmes évoquent davantage le fait de prendre soin des autres de manière désintéressée, alors que les hommes mettent en avant leur rôle dans la vie locale et le fait de mettre leurs savoirs et leurs compétences au service des autres.



1.13 / VIE POLITIQUE

La situation en Occitanie et dans le reste de la France

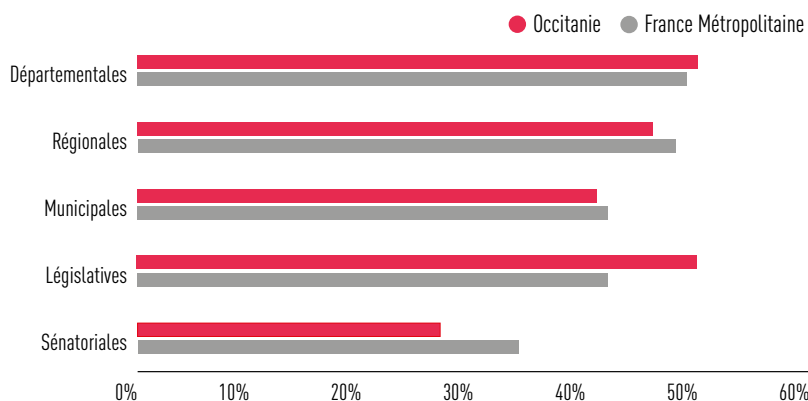
La part de femmes élues aux différentes élections progresse depuis la loi du 6 juin 2000 qui contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes pour les élections régionales, municipales, législatives, sénatoriales et européennes. La loi de mai 2013 étend l'obligation de parité aux élections départementales et aux municipales pour les communes de 1 000 habitant-e-s ou plus.

En Occitanie, en 2021, l'objectif de parité était rempli pour les conseiller-ère-s départementaux-ales (249 femmes pour 248 hommes) et les députés. Il était presque atteint pour les conseiller-ère-s régionaux-ales (47 % de femmes) et les conseiller-ère-s municipaux-ales des communes de 1 000 habitant-e-s ou plus (42 %).

Cependant, les femmes ne président que 5 départements sur 13 (Ariège, Aude, Gard, Lozère, Pyrénées Orientales), et restent encore éloignées des plus hautes responsabilités (Insee Flash Occitanie - n° 1 1 7 - Mars 2022).

À noter que les femmes élues aux élections municipales en Occitanie sont plus jeunes que les hommes (52 ans contre 54 ans en moyenne, et 44 % d'entre elles ont moins de 50 ans contre 36 % pour les hommes). De même, les mairesses sont plus jeunes (58 ans) que les maires (61 ans), mais ne représentent que 20 % de l'ensemble des maires-esses. Et en dessous du seuil de 1 000 habitant-e-s, où la parité n'est plus obligatoire, la part des femmes élues aux élections municipales chute à 38 %, et décroît en même temps que la taille des communes (INSEE, 2021).

PART DES FEMMES ÉLUES AUX DIFFÉRENTES ÉLECTIONS EN OCCITANIE EN 2021



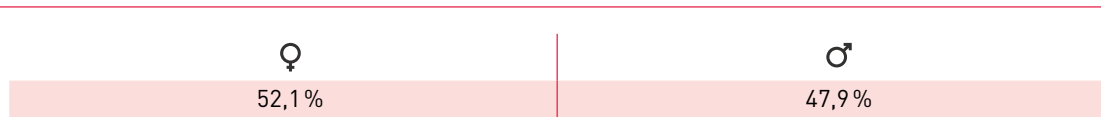
Source : Ministère de l'intérieur, répertoire national des élus 2021.

Au niveau national, les élections législatives de 2022 ont montré les difficultés de la mise en œuvre de la parité en politique : pour la première fois depuis 1988, on constate un recul de la place des femmes, qui occupent désormais à peine plus d'un tiers (37,3 %) des sièges. De même, seules 2 des 8 commissions permanentes sont présidées par des femmes, et sur des portefeuilles genrés - affaires culturelles et éducation ; affaires sociales.

Enfin, si l'on compte une parité stricte (21 femmes et 21 hommes) au sein du gouvernement nommé en 2021, la répartition des ministères répond toujours à des biais de genre : 4 hommes à la tête des 5 ministères régaliens, et 7 femmes sur 9 des ministères sociaux (santé, culture, famille, enfance, handicap, jeunesse...).

La situation haut-garonnaise

L'ÉLECTORAT HAUT-GARONNAIS

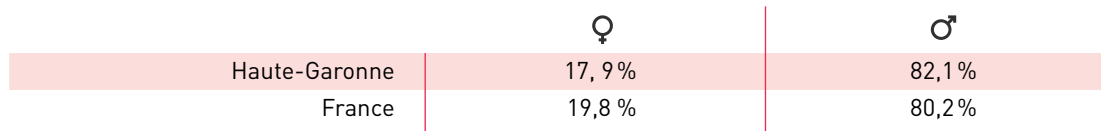


Source : Répertoire électoral unique, Electeurs inscrits sur liste principale, données au 24/05/2021.

L'électorat, tout comme la population générale, est majoritairement composé de femmes (52,1 %). Pourtant, les femmes sont loin d'être majoritaires dans les instances élues.

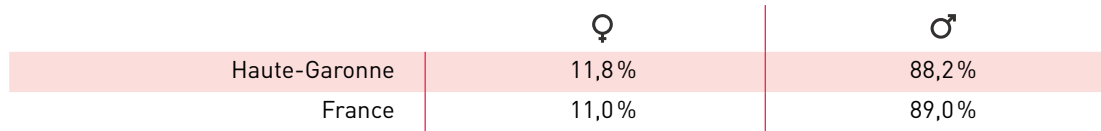
LA COMPOSITION DES INSTANCES ÉLUES

DIRECTION DES COMMUNES



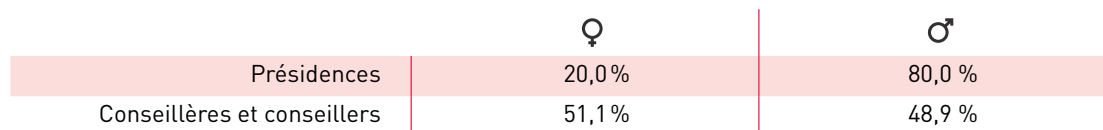
Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021.

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI)



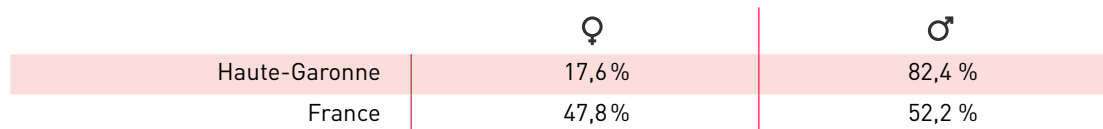
Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021.

CONSEILS DÉPARTEMENTAUX



Source : Direction générale des collectivités locales, Insee, Sénat – Données 2022.

CONSEILS RÉGIONAUX



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

En Haute-Garonne comme sur le reste du territoire national, aucune instance n'est ou n'a été composée majoritairement de femmes. De même, les scrutins où la parité est obligatoire (Conseils départementaux) conduisent à une égale représentation des femmes et des hommes, là où l'on retrouve moins de 12% des femmes dans les EPCI. Enfin, comme ailleurs en France, les fonctions de Maire ou de Présidente de Conseil demeurent particulièrement fermées aux femmes.

EN UN COUP D'ŒIL : LA HAUTE-GARONNE AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

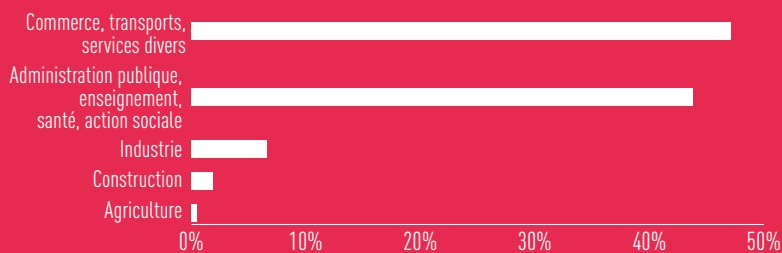
> DAVANTAGE DE HAUTE-GARONNAISES

♀ **51,3 %** | ♂ **48,7 %**

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

22,04 % HAUTE-GARONNAIS
16,66 % MOYENNE NATIONALE

> UNE OCCUPATION GENRÉE DES MÉTIERS



> UN ÉCART DE SALAIRE DE **19 %** ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES, UN ÉCART PLUS IMPORTANT CHEZ LES CADRES

> PRÈS DE **3 FOIS** PLUS DE CONTRATS
À TEMPS PARTIEL POUR LES FEMMES

♀ **12,72 %** | ♂ **4,56 %**

> **20 FOIS** PLUS DE FEMMES QUE D'HOMMES
AU FOYER PARI MI LES INACTIFS ET LES INACTIVES

> PRÉSIDENTE DE CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

♀ **20 %** | ♂ **80 %**

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

NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR FEMME

1,59 HAUTE-GARONNE | **1,8** FRANCE MÉTROPOLITAINE

ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT

31,7 ANS HAUTE-GARONNE | **31 ANS** FRANCE MÉTROPOLITAINE

> ELLES SONT PLUS DE **4 FOIS** PLUS
NOMBREUSES QUE LES HAUTE-GARONNAIS
À ÉLEVER SEULES LEURS ENFANTS

♀ **6,67 %** | ♂ **1,88 %**

> **1H31** DE TÂCHES DOMESTIQUES QUOTIDIENNES
ASSURÉES EN PLUS PAR LES FEMMES.
ELLES ASSUMENT :

71 % DES TÂCHES MÉNAGÈRES

65 % DES TÂCHES PARENTALES

> MINORITÉ DE DÉTENTRICES DE LICENCES SPORTIVES
COMITÉS DÉPARTEMENTAUX

♀ **35,8 %** | ♂ **64,2 %**

ÉCOLES DE SPORT

♀ **32 %** | ♂ **68 %**

> **113** FÉMINICIDES EN FRANCE EN 2021

> **60 000** FEMMES CONCERNÉES PAR LES
VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE EN HAUTE-GARONNE

> UNE AUGMENTATION DE **26 %** DES VIOLENCES
CONJUGALES PENDANT LE 1^{ER} CONFINEMENT
EN HAUTE-GARONNE

> **2** FÉMINICIDES ET **5** TENTATIVES EN HAUTE GARONNE



MAISON DES SOLIDARITÉS CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE

Muret

44, avenue Jacques Douzans – 31600 MURET
05 62 11 62 40

du lundi au vendredi
de 9h00 et de 13h30 à 17h00

L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Depuis 2015, le Département se mobilise de façon volontariste pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune des politiques publiques qu'il met en œuvre.

2.1 / SOLIDARITÉS

Action sociale

L'action sociale est au cœur de l'activité du Conseil départemental, qui anime un vaste réseau couvrant 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 1400 professionnel-le-s de l'action sociale et médico-sociale répondent aux besoins en territoire, en proximité, des Haut-garonnais et Haut-garonnaises, notamment les personnes en situation de précarité, en matière d'enfance, de famille, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

En Haute-Garonne, 19,7% des femmes dans les ménages composés d'une seule personne, vivent avec un niveau de vie inférieur au taux de pauvreté au seuil de 60% du niveau de vie médian de la population, s'établissant à 1 015 euros par mois pour une personne seule en 2015 (INSEE, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA, Fichier localisé social et fiscal, 2018).

Plus touchées par la précarité quand elles sont parents isolés, elles sont les premières allocataires du RSA. Lorsqu'il s'agit de dépendance des personnes âgées, elles sont doublement concernées : majoritairement dépendantes, elles sont également principales pourvoyeuses d'aide.

Ce sont aussi elles les victimes de violences, dans la très grande majorité des cas. À 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 est intégré progressivement dans toutes les requêtes statistiques qui permettent de piloter l'activité des solidarités. La sensibilisation des équipes médico-sociales est également un levier mobilisé.

Insertion vers l'emploi

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 de formation offertes par la Région, des actions de Pôle Emploi et de l'accompagnement réalisé au sein des Maisons des Solidarités.

En Haute-Garonne en 2021, on comptait 37 240 allocataires du RSA dont 46,9% de femmes. Les prestations d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi sont cofinancées par le Fonds Social Européen et l'État au titre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Le Département déploie cette politique sur le terrain avec une approche 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 d'une part et

les partenaires associatifs de l'offre territoriale d'insertion du PDI d'autre part.

Ainsi, dans le cahier des charges des marchés d'insertion professionnelle 2018-2021 destinés aux allocataires du RSA Actipro RSA et pour le dispositif « Diplômés », 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.

Fin 2021, le travail sur le cahier des charges pour les 4 années prochaines a intégré la prise en compte des femmes seules avec enfant, y compris en bas âge, afin de les soutenir dans la construction d'un projet professionnel et préparer, dès que possible, l'accès à la formation et à l'emploi aussi bien que pour les participants hommes.



Par ailleurs, dès 2022, les données en termes de sorties et d'accès à l'emploi et à la formation seront générées afin de mesurer l'impact de cet accompagnement pour les femmes.

L'action d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi ACTIPRO RSA a permis d'accompagner en 2021, 6 462 personnes au RSA en entrées et sorties permanentes pour une durée moyenne de suivi d'un an ou au maximum de 2 ans.

Parmi ces personnes accompagnées, on comptait 47% de femmes et 53% d'hommes avec des disparités d'un territoire à l'autre. Ces différences ne peuvent pas simplement s'expliquer par des stratégies d'acteurs car les représentations connaissent une évolution progressive pour les professionnel-le-s de l'insertion. Ces derniers y sont très sensibilisés et essaient au maximum d'intégrer les femmes aux actions d'accompagnement quelle que soit la composition du ménage.

Cependant les problèmes de garde d'enfant persistent : si la participation mensuelle d'une heure à des entretiens ne constitue pas un blocage majeur, il reste difficile de trouver des solutions pérennes pour la mise à l'emploi.

Le partenariat avec la CAF concernant les crèches AVIP (À Vocation d'Insertion Professionnelle) constitue une amélioration mais reste insuffisant notamment sur certains territoires non pourvus de crèche AVIP. Le ratio hommes femmes pour la totalité des allocataires

et les participants ACTIPRO se rapproche d'année en année.

Une analyse fine sur chaque lot de ce marché public pourrait expliquer le taux d'intégration des femmes encore inférieur à celui des hommes, partiellement lié à des problèmes de typologie de logement ou à une surreprésentation du public hommes isolés (réfèrent CCAS et Toulouse hyper centre).

LE « DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI » POUR LES ALLOCATAIRES DU RSA DIPLÔMÉS

Le dispositif Diplômés a pour mission l'accompagnement à l'emploi des bénéficiaires du RSA diplômés à BAC+3 minimum ainsi que l'accompagnement à l'emploi des cadres expérimentés (ayant exercé en tant que cadre mais non diplômés).

Cette prestation a concerné 432 personnes jeunes de plus de 26 ans et 35 séniors qui, malgré des diplômes à bac + 3 minimum et majoritairement bac + 5, n'accèdent pas à l'emploi.

Parmi ces personnes accompagnées, 52% étaient des femmes. Il s'agit de personnes dont le diplôme doit être rapproché d'un métier, ou qui ne disposent pas d'un réseau familial, ou autre, pour faciliter les mises en relations et qui n'a pas accès aux emplois « cachés ».



Le taux de sorties positives est satisfaisant en accord avec le diplôme obtenu et sensiblement équivalent pour les hommes et les femmes.

Des représentations limitant l'insertion professionnelle des femmes, notamment avec enfants, restent encore à lever mais dans le cadre de l'offre associative du PDI, depuis 2017, toutes les conventions passées avec ces partenaires les engagent à partager un « pack des valeurs ».

Pour ces acteurs, la question de la place des femmes est très présente. Cependant, malgré une prise de conscience et la mise en place d'activités permettant de proposer plus de mixité les résultats ne sont pas toujours à la hauteur des souhaits des associations. La fréquentation et la participation restent très genrées. Toutefois des activités de bricolage ou des ateliers d'accès au numérique par exemple, recueillent une adhésion des 2 sexes.

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

En 2022, un questionnaire sera remis lors des rencontres avec les associations du PDI afin de disposer de données relatives à la fréquentation des femmes et des hommes et la manière dont est prise en compte la question de l'égalité femmes-hommes.

Concernant l'insertion par l'activité économique, les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) liés au maraîchage bio, à la récupération et au recyclage sont les secteurs qui donnent un accès en plus grand nombre aux femmes.

A contrario, les postes d'« ouvrier-re polyvalentes » restent difficiles d'accès pour les femmes. Cette question sera abordée avec les services de l'Etat (DDETS) en 2022 et un retour de données genrées par ACI sera également sollicité.

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.

À travers le dispositif CRÉADE 31, le Département vient en aide aux demandeurs et demandeuses d'emploi, aux allocataires du RSA, aux jeunes de moins de 26 ans et aux personnes en situation de handicap pour la création d'une activité.

En 2021, suite au contexte sanitaire restrictif ayant impacté le milieu économique en 2020, la reprise des créations d'entreprises est bien présente.

En effet, 19 personnes ont pu bénéficier du dispositif CréADE 31 dont 8 actions dirigées par des femmes (42,1% des personnes accompagnées), pour un total de prêts accordés de 135 000 euros dont 56 100 euros pour des activités pilotées par des femmes.

En 2020, 13 dirigeant.e.s d'entreprise ont été accompagné.e.s dans le cadre du dispositif dont 6 femmes (soit 46.2%).

En 2019, 20 dirigeant.e.s d'entreprise ont été accompagné.e.s dans le cadre du dispositif dont 9 femmes (soit 45%).



Romain Saada - Portrait Mme Navarro Micro Creche Grenade



Personnes âgées et personnes en situation de handicap



LES MISSIONS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

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 2021, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (à domicile et en établissement) a été octroyée à 32 167 bénéficiaires dont 9 112 hommes (28,3 %) et 23 055 femmes (71,7 %).

Cette différence s'explique en partie par une espérance de vie différente entre les femmes et les hommes. L'espérance de vie à la naissance en 2021 et en Haute-Garonne est de 81,3 ans pour les hommes et de 86,4 ans pour les femmes. Cet écart peut également s'expliquer par un niveau de revenu des femmes inférieur à celui des hommes tout au long de la vie.

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2021, la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) a été octroyée à 8 318 bénéficiaires et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) à 788 bénéficiaires. La répartition pour les deux prestations cumulées est de 4 473 femmes (49,12%) et 4 633 hommes (50,88%).

Au 31 décembre 2021, 130 832 personnes sont bénéficiaires d'au minimum un droit relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 64 359 femmes (49,2%), 66 473 hommes (50,8%) :

TRANCHES D'ÂGES	♀	♂
0/6 ans	768	1 672
7/12 ans	2 875	6 260
13/17 ans	2 079	4 600
18/20 ans	821	1 526
21/59 ans	34 145	31 918
60/75 ans	13 749	12 810
+ de 75 ans	9 922	7 687

À noter que c'est à partir de 47 ans que l'on observe la bascule avec un rattrapage important des femmes vers les hommes (soit une détérioration de leur situation de santé).



ESAT Blagnac - Alexandre Ollier



POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
SOLIDARITÉS	Direction Ingénierie et Pilotage des Solidarités (DIPS)	Recueil de données genrées		0,1 ETP A		
	Direction Enfance et Famille (DEF) Direction de la coordination et du développement social (DCDS)	Prévention et lutte contre les violences faites mpagnement renforcé des partenaires associatifs et de justice	245 458 €	0,1 ETP A	0,1 ETP B	
	Direction de la coordination et du développement social (DCDS) Direction Enfance et Famille (DEF) Direction Ingénierie et Pilotage des Solidarités (DIPS)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes Axe 2 : professionnalisation accrue des missions d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences		0,5 ETP A 29,9 ETP assistant socio-éducatif	0,5 ETP B	
	Direction de la coordination et du développement social (DCDS) Direction Enfance et Famille (DEF)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes Axe 3 : créer des accueils dédiés pour la mise à l'abri des mères de jeunes enfants victimes de violences	75 000 €	0,2 ETP A	0,5 ETP B	
	Direction Enfance et Famille (DEF)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes Axe 4 : consolider la protection et la prise en charge des enfants témoins et co-victimes	1 972 800 €	45 ETP A		
	Direction de la Coordination et du Développement Social (DCDS)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes Axe 5 : Soutenir les structures d'accompagnement des auteurs pour prévenir les récidives				
	Direction de la Coordination et du Développement Social (DCDS)	Insertion vers l'emploi Favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi	1 754 907 €	0,4 ETP A	0,8 ETP B	1,2 ETP C
		Programme Départemental d'Insertion Soutien aux associations				
	Direction Développement Équilibré du Territoire (DDET)	Accompagnement au retour à l'emploi CREADE, accompagnement des dirigeantes	135 000 €			
	Autonomie Personnes âgées-personnes en situation de Handicap (PAPH)	Sensibilisation du grand public: handicap et vieillissement au prisme du genre	1 720 €	0,3 ETP A		0,3 ETP C
	Soutien aux associations					

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL S'ENGAGE DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

Dans le cadre de ses compétences sociales, le Conseil départemental de la Haute-Garonne est fortement engagé dans la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, et dans les réponses à apporter tant aux victimes qu'aux professionnel·le·s qui les accompagnent, par la mise en œuvre des orientations stratégiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, adoptées par l'Assemblée départementale le 28 janvier 2020.

Le Conseil départemental soutient donc, au travers de l'Observatoire départemental des Violences faites aux femmes, les structures d'accueil et d'aide aux victimes et de leurs enfants en Haute-Garonne :

- L'Association Commingeaise de Contrôle Judiciaire Socioéducatif (ACCJSE à Saint-Gaudens) : les violences intrafamiliales représentent 2/3 des 731 entretiens réalisés par la juriste du Bureau d'aide aux victimes (BAV) ;
- L'Association Promotion Initiatives Autonomes des Femmes (APIAF) : accueil téléphonique puis physique de 1 143 femmes avec 1 269 enfants, dont 49 % de femmes étrangères. Le pôle hébergement/logement de l'association Olympe de Gouges propose 88 places (dont 15 places pour « mise en sécurité »). 52 femmes et 39 enfants ont été hébergés dans le CHRS de l'APIAF, 5 femmes et 17 enfants ont été hébergés dans les logements intermédiaires ;
- L'Association Vivre Autrement ses Conflits (AVAC) : accueil de 125 femmes victimes de violences conjugales (et 15 hommes), 56 femmes victimes d'inceste, viol et pédophilie (et 8 hommes) ;
- Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 31) : 311 personnes reçues pour des faits de violences sexistes, dont 139 ont été suivies. Les violences au sein du couple représentent 90 % des entretiens violences ;
- Du côté des femmes (Muret) : du 1^{er} janvier au 1^{er} septembre 2021, 135 femmes reçues dont 88 nouvelles pour l'année. 72 % ont ensuite engagé un suivi, ce qui a nécessité 433 entretiens dont 314 téléphoniques et 119 physiques ;
- Femmes de papier (Saint-Gaudens) : en 2020, 143 femmes accueillies dont 125 victimes de violences conjugales et leurs 217 enfants. L'association a compté 34 situations pour lesquelles l'hébergement d'urgence aurait pu être nécessaire, 12 ont obtenu un hébergement d'urgence.
- France Victimes 31 : Du 1^{er} janvier au 31 oct 2021, 2532 victimes de violences conjugales ont été reçues, ce qui a donné lieu à 5 981 entretiens ;
- Olympe de Gouges : accueil physique de 182 femmes, et 674 appels et écoutes téléphoniques de femmes victimes de violences. Par ailleurs, en 2020, la plateforme « Femmes victimes de violences conjugales » (PFVVC) co-gérée par Olympe de Gouges et l'APIAF, a reçu 349 demandes d'hébergement ;
- L'association Une autre femme : accueil et accompagnement de 28 femmes victimes sur le secteur Lauragais, soit 90 depuis la création en 2017. Elle a également accompagné deux hommes victimes de violences au sein du couple.

Outre le soutien financier aux associations citées, auxquelles il faut ajouter Grisélidis spécialisée dans l'accompagnement aux personnes en situation (ou qui ont été en situation) de prostitution, et pour un montant total de 195 700 € en 2021, le Conseil départemental s'investit au travers du 6^e Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées : priorité est donnée aux victimes de violences conjugales (critère G) pour l'accès à un logement social. 165 ménages ont ainsi été labellisés, soit 28 % des labellisations, et 214 femmes ont été relogées sur le contingent réservataire.

FOCUS

Enfin, à travers une approche innovante visant la sortie du domicile familial et la baisse du risque de récidive, des programmes de prise en charge des auteur-e-s de violences sont créés par certaines associations haut-garonnaises mandatées : AVAC, ARSEAA, ACCJSE, en lien avec le Centre de Prise en Charge des Auteurs coordonné par l'UCRM récemment labellisé.

Obligatoires selon la loi de 2014, des stages de responsabilisation sont organisés envers les auteur-e-s judiciairisé-e-s :

- 130 hommes en pré-sentenciel et 9 femmes ;
- 92 hommes en post-sentenciel et 4 femmes ;
- Les personnes volontaires sont aussi prises en charge, soit 70 hommes et 5 femmes en 2021.



ET AU NIVEAU NATIONAL... QUELS OUTILS POUR SORTIR DES VIOLENCES ?

- La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF, 2020) a réalisé un rapport bilan relatif aux conséquences du confinement sur les violences faites aux femmes. Ce rapport réunit les chiffres de toutes les plateformes de conseil, d'écoute et d'orientation disponibles en France pour les personnes victimes de violences intrafamiliales.
- La Fédération Nationale Solidarité Femmes qui gère le numéro 3919, permettant d'assurer une écoute bienveillante par des écoutantes professionnelles, a reçu trois fois plus d'appels pendant les mois de confinement. Par ailleurs en avril 2020, elle enregistrerait davantage d'appels de témoins (famille, voisinage, collègues ...)
- Les tchats concernant des violences intra familiales sur la Plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes ont été multipliés par 17.
- Le numéro 114, qui est à l'origine un numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes, a ajouté dès le 1^{er} avril un dispositif sur les questions de violences intrafamiliales. Dès lors, le numéro a été sollicité 3 fois plus. 2000 dossiers concernant des violences intrafamiliales ont été enregistrés entre le 1^{er} avril et le 3 mai 2020.
- Le Collectif Féministe contre le Viol (CFCV) a reçu 522 appels pendant le confinement à propos de violences sexuelles au sein du couple. Une majorité traite de violences récentes. Dans un certain nombre de cas, le confinement a fait ressurgir des angoisses à propos d'une agression plus ancienne.
- Le 119, numéro dédié à la prévention et à la protection de l'enfance, a connu quant à lui une augmentation de 35% de ses appels.

L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES (ODVF31) : UN OUTIL DE PRÉVENTION ET DE SORTIE DES VIOLENCES

En co-pilotage avec la Préfecture de la Haute-Garonne, le Conseil départemental de la Haute-Garonne a créé l'Observatoire Départemental des Violences Faites aux Femmes de la Haute-Garonne le 26 octobre 2021. Son objectif est d'améliorer le parcours de sortie des violences à chaque étape pour la victime : accueil, écoute et sécurisation, parcours judiciaire, soins physiques et psychologiques, protection des enfants co-victimes, hébergement et logement, insertion professionnelle et sociale.

Cette démarche s'appuie sur un partenariat institutionnel et associatif renforcé au sein d'un comité de pilotage : Justice, services de Police et de Gendarmerie, Agence Régionale de Santé (ARS), CHU de Toulouse, Toulouse Métropole, Sicoval, Caisse d'Allocations Familiales, Conseil départemental de l'accès au droit, ainsi que les associations APIAF, Olympe de Gouges, Du côté des femmes (Muret), Femmes de papier et ACCJSE (Saint-Gaudens), Une autre femme (Verfeil), France Victimes 31, CIDFF 31 et AVAC. Ces associations travaillent en réseau professionnel, en étroite collaboration avec les équipes des Maisons Des Solidarités.

L'ODVF31 se donne aussi pour axes de travail de produire de la connaissance, de la diffuser et de développer une culture commune :

- Un « Recueil des données disponibles », produit annuellement, le nombre de femmes victimes sur le département, les enfants co-victimes, les procédures judiciaires, la santé, l'accompagnement par les associations, etc. ;
- Le « Violentomètre », diffusé pour la première fois en France par l'Observatoire des violences envers les femmes du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis. Cet outil d'autodiagnostic se révèle très efficace pour enclencher le dialogue avec une victime repérée ;
- Un Plan annuel de formations et sensibilisations inter-institutionnelles, qui a commencé en 2021 avec des webinaires internes portant sur des outils numériques d'aide à l'accompagnement des victimes, comme « Mémo de vie » et l'application « App'elles », et sur l'Ordonnance de Protection ;
- Une journée inter-professionnelle, le 13 décembre 2021, en présence de Messieurs le Préfet et le Président du Conseil départemental et des Procureurs de la République, a été l'occasion du lancement de l'Observatoire, sous l'égide d'Ernestine Ronai, et a rassemblé plus de 150 professionnel-le-s et représentant-e-s des institutions partenaires.

L'ODVF31 est aujourd'hui reconnu comme un acteur incontournable de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes à l'échelle du département. Il participe aux rencontres des observatoires territoriaux en France animées par la MIPROF (Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains), il est membre du CLAV (Comité Local d'Aide aux Victimes) présidé par le Préfet et les Procureurs, participe à la Commission départementale de sortie de prostitution, au Comité de pilotage du Téléphone Grand Danger organisé par le Tribunal judiciaire de Toulouse, etc.





FOCUS

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

LA LOI INTERDIT ET CONDAMNE

TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES

(physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, administratives, cyberviolences...)
QUELLE QUE SOIT LA VIOLENCE SUBIE, NE RESTE PAS SEULE.
 Des dispositifs existent pour te protéger et des professionnel·le·s qualifié·e·s sont là pour t'écouter, t'informer et t'accompagner dans tes démarches.

LE CONSENTEMENT, c'est quoi ?

C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise.

TU PEUX REVENIR SUR CE CHOIX QUAND TU LE SOUHAITES et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.



NUMÉRIQUE NATIONAL DE RÉFÉRENCE accessible aux personnes sourdes et malentendantes et disponible 24h/24 et 7j/7



Création et impression CD31/22/06/10433

2.2 / ENFANCE ET FAMILLE

Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

En 2021, en Haute-Garonne :

- 3 784 enfants ont été accueillis par l'ASE dont 36 % de filles et 64 % de garçons ;
- 1 55 jeunes ont bénéficié d'une Aide Educative à Domicile (AED) dont 39 % de filles et 61 % de garçons ;
- 1 290 évaluations dans le cadre d'une information préoccupante. Il s'agit d'une information transmise à la cellule départementale (CRIP) pour alerter le Président du Conseil départemental sur la situation d'un-e mineur-e, dont le développement physique, affectif, intellectuel et social est gravement compromis ou en risque de l'être.

Elles ont été déclenchées pour 2536 enfants (1 193 filles, 1 316 garçons, 27 de sexe inconnu). Soit 47,04 % de filles et 51,89 % de garçons (1,06 % de sexe inconnu au moment de l'évaluation).

La CRIP a mis en place des outils pour accompagner les partenaires au repérage des situations d'enfants en danger ou en risque de danger et accompagner l'élaboration d'une culture commune de la protection de l'enfance.

- L'aide aux jeunes majeur.e.s concernant les moins de 21 ans en difficulté concerne 1167 jeunes dont 24 % de filles et 76 % de garçons.

Concernant l'accompagnement des femmes enceintes ou des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Conseil départemental a engagé un partenariat avec le Centre Communal d'Action Sociale - CCAS de Toulouse pour la mise à l'abri de ce public depuis juillet 2017.

262 familles et 480 enfants ont ainsi bénéficié de ce dispositif. Le Centre Départemental d'Accueil Mère Enfant, ouvert en mars 2021, a accompagné 35 familles et environ 50 enfants.

Le Conseil départemental pilote l'action sociale, et, dans ce cadre, la politique de la protection de l'enfance.

En 2021, dans le cadre des Maraudes Mixtes État/Conseil départemental de la Haute-Garonne/Toulouse Métropole, 91 familles ont été rencontrées pour 123 enfants accompagnés. Cette action permet de favoriser l'ouverture des droits pour les familles et d'accompagner l'accès à la scolarité.

Dans sa volonté de diversifier les modes d'accueil, le Conseil départemental a mis en place deux nouveaux dispositifs en 2018, COLIBRI et INTERLUDE, par le biais de conventions passées avec les associations Le Touril et Soliha.

Ces actions sont renouvelées chaque année avec un nombre croissant de femmes accompagnées dans leur parcours. Au 31/12/2021, 29 familles et 50 enfants ont été accompagnés.

PERSPECTIVES /

Poursuivre les actions en faveur des mères isolées avec enfants de moins de trois ans.

Le budget consacré par le Conseil départemental pour l'ensemble des dispositifs d'accueil en faveur des femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans est d'environ 5 millions d'euros par an.

Contribuer au déploiement des Unités d'Accueil Pédiatrique des Enfants en Danger (UAPED), en lien avec les autorités judiciaires et le Centre Hospitalier Universitaire (CHU).

« Prévention enfance et famille »



Dans le cadre du volet prévention prévu dans la protection de l'enfance, le Département s'attache à soutenir ou à développer des actions porteuses d'égalité filles-garçons et de mixité. Il soutient notamment les initiatives associatives mises en œuvre :

- Facilitant la promotion et l'exercice de la citoyenneté des publics jeunes ;
- Reconnaisant les enfants, les jeunes et leurs parents dans leur diversité ;
- Porteuses d'égalité et de justice sociale, permettant de cultiver l'autonomie intellectuelle et sociale des individus ;
- Favorisant la mixité sexuelle, concourant à un égal accès à l'offre culturelle, artistique, sportive et socio-éducative de droit commun pour les publics les plus éloignés de ces pratiques.

C'est notamment le cas :

- Des dispositifs départementaux « Temps Libre Prévention Jeunes » et « Ville Vie Vacances » pour lesquels les porteurs de projet sont sollicités pour favoriser l'égalité et la mixité ;

- Des actions de pré-insertion sociale et professionnelle à destination des jeunes en risque de marginalisation entre 16 et 25 ans favorisant notamment la mixité et la sortie des stéréotypes genrés sur les métiers comme l'action découverte des métiers verts ou des métiers du bois ;
- Des actions collectives mises en œuvre par la MDA (Maison des Adolescent-e-s) avec l'appui des partenaires comme par exemple des actions collectives à destination des adolescent-e-s sur les thèmes Vie affective et amoureuse (aborder le rapport au corps, le lien entre l'attitude et l'image que l'on veut donner de soi), le harcèlement scolaire (prévenir les différentes formes de violence et inscrire les jeunes dans une démarche active de prévention et de lutte contre le harcèlement), l'image de soi (développer la confiance en soi en comprenant et en déconstruisant les stéréotypes) ;
- Des actions soutenant la parentalité permettant de déconstruire des préjugés sur le rôle assigné aux femmes et aux hommes ;
- Les dispositifs de médiation familiale et des espaces de rencontre qui participent à la prévention des tensions intrafamiliales pouvant conduire aux violences conjugales ou à leur récurrence ;
- Des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes soutenus. Ces lieux, aux thématiques plus généralistes, participent notamment à repérer les enfants témoins et co-victimes de violences familiales et conjugales, et à les accompagner ;
- Avec le soutien à une action d'accompagnement spécifique vers la PMI (Protection Maternelle Infantile) et le CDPEF (Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale) des femmes tsiganes et migrantes.

EN 2021, ÉLÉMENTS FINANCIERS DE CES ACTIONS :

- Dispositif Temps Libre Prévention Jeunes : 291 000 € ;
- Ville Vie Vacances : 115 000 € ;
- Actions collectives de la MDA : 2 440 € ;
- Actions soutenant la parentalité permettant de déconstruire des préjugés sur le rôle assigné aux femmes et aux hommes : 2 000 € ;
- Soutien aux Espaces de rencontre : 12 000 € et Médiation familiale : 29 140 € ;
- Soutien des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes : 44 273 € ;
- Soutien pour des actions d'accompagnement spécifique vers la PMI et le CDPEF des femmes tsiganes et migrantes : 15 000 €.

Protection Maternelle Infantile - PMI

SERVICE SANTÉ DE LA MÈRE ET DE L'ENFANT - SME

Les médecins de PMI assurent les consultations pour s'assurer du bon développement physique, psychique, affectif, psychomoteur et social de l'enfant.

Les professionnel·le·s ont également pour mission de conseiller et d'orienter les parents pour favoriser le développement harmonieux des enfants. Ils s'appuient sur un réseau de professionnel·le·s spécialisés dans le cadre d'animation de salles d'attente pour soutenir la relation parent enfant, le développement de l'enfant, son éveil culturel et l'absence de discriminations sexuelles dans son éducation. 27 000 consultations effectuées en 2021.

La réalisation des bilans de santé des 3-4 ans en école maternelle permet un dépistage précoce des troubles et des anomalies de santé, l'orientation vers les prises en charge adaptées afin d'en réduire les impacts sur

le développement et les apprentissages des enfants : 6 885 enfants ont bénéficié de ces bilans. Les actions prénatales et post-natales en faveur des futures mères, notamment celles en situation de vulnérabilité, sont menées par les sages-femmes pour garantir le suivi grossesse et le bon développement de l'enfant et pour poser une aide adaptée aux difficultés repérées. En 2021, 10 283 femmes ont bénéficié d'une visite à domicile.



Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale - CDPEF

Le centre départemental de planification et d'éducation familiale (CDPEF) et ses 24 antennes de proximité sont ouverts 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. Pour l'année 2021, sur les 6589 consultations, 4671 ont concerné des femmes ayant bénéficié d'au moins une consultation par un médecin ou une sage-femme. Parmi elles, 426 étaient mineures. 328 entretiens de conseil conjugal ou de planification ont été dénombrés.

Les équipes du CDPEF réalisent également des actions de prévention individuelles et collectives dans les établissements scolaires, dans des

structures spécialisées et auprès de groupes d'adultes. En 2021, 118 séances d'actions collectives dont 91 en milieu scolaire ont eu lieu, les autres se sont déroulées dans divers lieux de vie de jeunes et d'adultes.

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

Les équipes interviennent également dans le cadre d'un partenariat avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ).

L'activité du CDPEF a été impactée par la crise sanitaire, les deux confinements et la fermeture des établissements scolaires. Elle a été marquée par une augmentation du nombre d'appels téléphoniques soit 13 082 au total en 2021.



PERSPECTIVES /

Poursuivre le développement dans les lycées du département de consultations médicales du CDPEF pour être au plus près des jeunes.

Engager l'évolution du CDPEF vers un centre de santé sexuelle (loi TAQUET) permettant la prise en compte de la thématique de la transidentité et de l'accompagnement des personnes en voie de transition, l'accompagnement de la contraception masculine, l'accueil des publics de plus en plus jeunes.

Engager le CDPEF dans la participation au projet Maison des femmes porté par le CHU.

Données chiffrées

Budget consommé 2021 consacré par le CD pour l'ensemble des dispositifs d'accueil en faveur des femmes enceintes, mères isolées avec enfants de moins de 3 ans :

Centres maternels (31)	4 903 249 €
Centres maternels (Hors 31)	940 131 €
MIAE – CCAS =	10 005 000 €
Frais d'hébergement hôtelier mère enfant - 3 ans	45 104 €
CDAME	394 836 €
Budget consommé 2021 du CDPEF	10 350 €

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
ENFANCE ET FAMILLE	Direction Enfance et Famille (DEF)	Accompagnement des femmes enceintes ou mères isolées avec enfants de moins de 3 ans	4 900 000 €			
	Direction Enfance et Famille (DEF) PMI	Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale (CDPEF)	327 329 €	6 ETP A		
	Direction Enfance et Famille (DEF) DA Jeunesse	Dispositifs DA Jeunesse visant l'égalité filles-garçons	37 318 €	0,6 ETP A		
		Soutien aux associations œuvrant à l'égalité des sexes				
		Actions menées à la Maison Départementale des Adolescents (MDA) en faveur de l'égalité des sexes	240 000 €	3,3 ETP A	0,3 ETP B	0,6 ETP C

2.3 / JEUNESSES

Les jeunes de 11 ans à 29 ans représentent plus du quart de la population haut-garonnaise (25,8%, INSEE 2017). Transmettre la culture de l'égalité aux jeunes est un enjeu fondamental et un moyen de construire l'égalité à venir. Conscient de ces défis, le Département a intégré la dimension égalité femmes-hommes dans l'ambition et le plan départemental pour et avec les jeunesses 2019-2021 adoptés en 2019 et dans les réflexions et échanges engagés au préalable : les jeunes ont en effet été intégrés aux processus de concertation jusqu'à l'approbation par l'Assemblée départementale de ces textes fondateurs.

Cette démarche, soucieuse de la représentation équilibrée des filles et des garçons, a abouti à la remise du trophée de participation de la Gazette et prix ANACEJ des jeunes citoyens 2020 dans la catégorie Démarche de participation innovante.

Le Groupe Miroir Jeunes, espace réflexif de concertation ainsi mobilisé, continue de réunir mensuellement des jeunes volontaires entre 11 et 29 ans. En 2021, 4 réunions ont eu lieu sur des sujets variés (Open badges, Non recours, Pratiques sportives, Revenu de base) avec la représentativité suivante :

- Open badges (18 inscrits) : 11 filles (61 %) et 7 garçons (38 %) ;
- Non recours (26 inscrits) : 14 Filles (54 %) et 12 garçons (46 %) ;
- Revenu de base (25 inscrits) : 16 filles (64 %) et 9 garçons (36 %).

Session en présentiel :

- Pratiques sportives (9 inscrits) : 7 filles (78 %) et 2 garçons (22 %).

Le budget moyen par séance a baissé au regard du nombre de séances en visio (3 sur 4).

Le dispositif Initi'active Jeunesses, créé en février 2020 est une des traductions concrètes de la politique publique Ambition Jeunesses.

Ce dispositif inclut une écoute et un accompagnement des jeunes dans leurs initiatives, lorsque celles-ci comportent une dimension d'utilité sociale au sens large.

Les projets, quand ils correspondent aux critères définis par le Département peuvent solliciter une aide financière allant jusqu'à 4 000 euros.

Les jeunes porteurs et porteuses de projet viennent présenter leur projet devant le Comité

Initi'active, instance présidée par deux élues, et composée par tiers de technicien-ne-s de la collectivité, de partenaires du secteur de la jeunesse, et de jeunes.

Initié peu avant le premier confinement, le démarrage du dispositif a été freiné par les aléas liés à la pandémie COVID.

LES NOUVEAUX PROJETS

Destiné à accompagner et soutenir les initiatives de jeunes, ce dispositif a quand même permis, en 2021, à 48 nouveaux porteurs et porteuses de projets âgés entre 11 et 29 ans de prendre contact avec le département. 23 jeunes étaient des porteuses de projet (48 %).

Sur cette même année civile, 34 nouveaux projets (se cumulant à des accompagnements déjà en cours mais initiés en 2020) ont fait l'objet d'un accompagnement allant de trois à une douzaine de temps d'échanges. 15 projets étaient portés par des jeunes femmes (44 %).

LES PROJETS LAURÉATS

23 projets ont été présentés au comité Initi'active Jeunesses en 2021, pour un budget total de 67 124 €.

Ces 23 projets représentent 55 porteur-se-s et équipier-e-s, dont 24 jeunes femmes (soit 43 %).

Toutefois, sur ces 23 projets, 8 seulement étaient portés par des jeunes femmes, soit 34 %. Ce qui signifie que, dans les groupes de coéquipier-e-s, ce sont plutôt des hommes qui ont été choisis pour être mis en avant.

Parmi ces 23 projets, un seul projet comportait explicitement une dimension relative à la place des femmes. Il s'agit d'un projet artistique (spectacle de cirque « Kiklos, le cercle », soutenu à hauteur de 2000 euros), qui est toujours en cours de création au moment de la rédaction du présent rapport.

25 500 euros ont été consacrés aux 8 projets portés par des jeunes femmes. La bourse moyenne pour un projet porté par une jeune femme en 2021 est de 3 187 euros, contre 2 775 euros pour un projet porté par un homme.



La thématique des projets portés (Culture, Environnement, Tech, Solidarité Locale, Santé, Lutte contre les Discriminations, Solidarité Internationale...) ne fait pas apparaître de différence selon le genre du ou de la porteur-se de projet. Dans tous les cas, la majorité des projets relève pour 2021 du domaine de la culture.

En juin 2020, ces travaux de concertation ont également vu naître le site Go31.fr, outil numérique visant à faciliter l'accès à l'information des jeunes, à leur donner un espace d'expression et de valorisation de leurs engagements et projets. Une attention particulière a été portée à la mise en lumière de ressources et d'informations liées à l'égalité des sexes et notamment à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles. Cet outil numérique mobilise une communication ne véhiculant pas de stéréotypes de sexes.

Pour l'année 2021, les statistiques sont les suivantes :

- 3 604 visiteur-se-s, soit une moyenne de 300 visiteur-se-s par mois, et 19 981 vues ;
- Les 2 pages les plus vues sont :
1. Initi'active Jeunesses ;
2. je cherche un stage, un emploi ;
- Le budget consacré à la maintenance de cet outil intégrant pleinement l'égalité des sexes est de 3 500 € en 2021.

PERSPECTIVES /

- Un nouveau plan départemental par et pour les jeunes 2022-2028 va voir le jour et conforter les dispositifs créés :
 - Évolution du Groupe Miroir en une instance de démocratie participative ; Éducation à la citoyenneté avec déplacements sur le territoire -> Décentralisation de l'instance et diversification des profils de jeunes ;
 - Init'active Jeunesses est appelé à se déployer grâce à des phases d'« aller-vers » menées par la Mission Jeunesse dans les quartiers en politique de la ville et en zone rurale. Avec la fin de la pandémie, des rencontres doivent également être organisées avec les associations étudiantes.

Ces phases d'« aller-vers » seront notamment menées par deux jeunes femmes en service civique.

La tendance attendue pour 2022 est un accroissement de la proportion du nombre de projets lauréats portés par des jeunes femmes.

- Poursuivre le relai d'informations, de messages, de prévention et d'événements organisés sur la thématique de l'égalité des sexes sur G031 ;
- Collaborer avec la MDPEFH (Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes) sur la volonté forte d'action en matière de précarité menstruelle.

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
JEUNESSES	Mission Jeunesses	Initiatives Projets favorisant l'égalité FH	2 000 €	0,5 ETP A	0,2 ETP B	0,2 ETP C
		Go31 Informations liées à l'égalité des sexes	5 000 €			

2.4 / ÉDUCATION



Aurélien Ferreira - Collège Yauquélin, Toulouse

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 collégiennes et collégiens les clés pour comprendre les enjeux autour de l'égalité.

Dans le département, les filles représentent 49% des collégien·ne·s. En sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), elles ne représentent que 40% des effectifs. Ces chiffres demeurent dans des proportions tout à fait similaires à ceux de l'année dernière. La sur-représentation des garçons en SEGPA peut s'expliquer par le fait que les garçons rencontrent plus fréquemment des difficultés d'adaptation au système scolaire, ils semblent moins investis scolairement notamment dans les milieux sociaux défavorisés dont sont issus la grande majorité des élèves de SEGPA. Les champs professionnels proposés en SEGPA apparaissent comme plutôt « masculins » (habitat-bâtiment, mécanique...), bien que ceux proposés ces dernières années semblent plus attractifs pour les filles (vente, horticulture, hygiène...) et que des ateliers qui attireraient

majoritairement les garçons aient été supprimés comme la métallerie ou les gros œuvres.

Le Département intervient dans les collèges via l'offre contenue dans le Parcours Laique et Citoyen au Collège (PLC). Dans ce cadre, une vingtaine 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 2020-2021, 21 actions étaient en lien direct avec la thématique de l'égalité filles-garçons.

Pour financer ces actions, le Département a consacré un budget de 900 000 € sur l'année scolaire 2021-2022, dont 61 010 € en lien direct avec la thématique.

Pas moins de 146 classes ont pu bénéficier de ces actions, qui rencontrent chaque année un succès qui ne se dément pas. Elles donnent régulièrement 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. À ce titre, des équipes

féminines sont souvent récompensées dans des disciplines comme le futsal, la gymnastique, le basket...

Depuis 2020, un page est consacrée à l'égalité entre les filles et des garçons sur l'espace numérique de travail *e.college*. Des informations et ressources thématiques ont ainsi été mises en ligne et adaptées aux élèves, à leurs familles et aux équipes pédagogiques.

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)	
ÉDUCATION	Direction de l'Éducation	Actions en lien direct avec l'EFH du Parcours Laïque et Citoyen	61 010 €	0,14 ETP A	0,08 ETP B
	Direction du Patrimoine et de l'Architecture	Mission égalitaire, diagnostic : (formation agents, expérimentation Auterive + Colomiers Voltaire	27 360 €		
		Projets neufs : rédaction d'une note sur le programme des collèges et présentation aux équipes	12 000 €	0,3 ETP A	

Aménagement de l'espace égalitaire dans les collèges

La cour de récréation est un lieu de socialisation très important dans la vie du collège.

Cet espace de détente et de liberté, où les collégiens passent plus du quart de leur temps scolaire, ne doit plus être traité sous les seuls angles de la sécurité et de la maintenance, qui ont conduit à la réalisation d'espaces vides, bituminés, dénués d'ombre et d'intention architecturale et fonctionnelle.

L'absence d'aménagements, de propositions d'ambiance ou d'activité, entraîne de l'ennui et par suite de la violence. De plus, ce type de cour génère des comportements différenciés entre les filles et les garçons : les jeux actifs (souvent autour d'un ballon) occupent en effet l'espace central et sont pratiqués par des groupes majoritairement de garçons qui, de fait, monopolisent la cour et relèguent les filles et les garçons « différents » en périphérie, sans que les acteurs des institutions scolaires, ni les élèves eux-mêmes, n'en aient forcément conscience. Or, la place des femmes dans la société

se construit en partie à travers la place que prennent les jeunes filles dans leurs établissements scolaires, qu'il s'agisse d'espace physique ou citoyen.

Par ailleurs, les cours bituminés renforcent les effets d'îlots de chaleur urbain : le revêtement de cour noir, sa minéralité et l'absence d'arbres qui absorbent la chaleur le jour et la renvoient la nuit.





Le Conseil départemental de la Haute-Garonne a lancé en 2020 un projet concernant deux collèges pilotes : le collège Antonin Perbosc à Auterive et le collège Voltaire à Colomiers. Accompagnée par une géographe du genre, Edith Maruéjols, la Direction du Patrimoine a lancé une expérimentation visant à améliorer la mixité dans les cours de récréation, selon une méthode découpée en 3 axes :

- Auto-observation des mobilités (filles/garçons) et des usages (sexués/mixtes) des espaces ;
- Sensibilisation de la communauté éducative et des jeunes sur des problématiques liées à l'égalité et à la mixité au sein de l'espace scolaire, afin de garantir des usages partagés ;
- Préconisations et expérimentations d'aménagements.

Menée sur l'année scolaire 2021, cette démarche a rencontré l'engouement des élèves qui ont largement participé, sous la forme d'ateliers.

Chaque collège a fait l'objet d'un rapport d'étude, analysant la situation existante, retraçant les productions des élèves et proposant des aménagements favorables à la mixité.

Dès septembre 2021, des paysagistes ont bâti sur cette base, avec les élèves et les équipes de ces établissements, des projets de réaménagement de cour répondant à trois enjeux :

- Favoriser la mixité et diminuer la violence en proposant des aménagements et des ambiances variés ;
- Désimperméabiliser une partie de la cour en remplaçant le bitume, par endroits, par des revêtements perméables, permettant à l'eau de s'infiltrer dans le sol ;
- Végétaliser.

Les travaux d'aménagement ont été réalisés en 2022 et seront suivis en fin d'année civile par la plantation des végétaux.

D'ores et déjà, ces espaces semblent plébiscités par les élèves. Toutefois, la réussite de ces projets ne pourra être évaluée que sur un temps plus long et nécessite un accompagnement :

- afin de vérifier si la mixité est réellement améliorée. Une intervention des adultes sur place sera peut-être nécessaire pour réguler l'accès à certains espaces très prisés et éviter de nouvelles formes de « privatisation » de l'espace par certains (les garçons, les grands) ;
- afin de s'assurer de la pérennité des aménagements réalisés. Les plantations, en particulier, sont fragiles. Les élèves doivent prendre conscience que c'est à eux en premier lieu d'en prendre soin et pour cela une sensibilisation est nécessaire (une communication et des ateliers sont prévus au moment de la plantation). L'ouvrier professionnel du collège doit également être accompagné et formé à l'entretien des espaces végétalisés.

Les enseignements tirés de ces 2 projets pilotes nous guideront pour la réalisation des prochaines cours, que ce soit dans les collèges neufs (où ces principes sont d'ores et déjà appliqués) ou les établissements existants.



2.5 / DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGROÉCOLOGIE

Une attention aux inégalités entre les femmes et les hommes est portée dans des démarches engagées pour répondre aux besoins des territoires dans le cadre des politiques territoriales départementales proposées et de l'ingénierie déployée.

Afin de mieux appréhender les inégalités femmes-hommes dans les territoires, le Conseil départemental travaille par exemple la mise en place de données statistiques genrées afin de les rendre disponibles auprès des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitant·e·s à travers le portail Géoclip.

En matière d'agro-écologie, les conseillères et conseillers agro-environnement de la Direction de l'Agro-Écologie accompagnent les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole.

En 2020, sur les 5 317 personnes avec qui le service a été en contact, 1 200 sont des agricultrices cheffes d'exploitation, soit 22,6 %.

La proportion passe à 24,5 % de femmes si l'on ajoute les 102 conjointes ou associées dans l'exploitation.

En 2020 le Conseil départemental a apporté une aide de fonctionnement de 28 000 € 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 2021, Le budget consacré aux agricultrices haut-garonnaises par le Service de Remplacement s'élève à 7 000 €.

Ainsi en 2020, 6 746 journées de remplacement ont été supportées dont 13 % relatives à des congés maternité.

Sur les 365 personnes qui ont fait appel au Service de remplacement, 15 % étaient des femmes. 222 personnes ont ainsi remplacé des agriculteurs et des agricultrices en 2020, soit 29,5 Équivalents Temps Plein (ETP) sur l'année. 18 % de ces agentes et agents sont des femmes, soit 3,5 ETP.

PERSPECTIVES /

En 2022, une subvention de fonctionnement sera allouée à une nouvelle association exclusivement féminine nommée *Les Paysannes* ayant pour vocation de promouvoir les initiatives féminines du monde agricole.

Il s'agit de pérenniser en 2022 l'intégration de la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans le développement des territoires.

POLITIQUE PUBLIQUE	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)
DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGROÉCOLOGIE		Actions en lien direct avec l'EFH du Parcours Laïque et Citoyen		7 heures ETP B
	Haute-Garonne Ingénierie (HGI)	Collecte et traitement des données du rapport EFH 2021		35 heures ETP B
		Collecte et traitement de données pour une commune accompagnée par la MDPEFH		7 heures ETP B
	Direction de l'Agroécologie (DAE)	Service de remplacement 31 montant dédié aux femmes	7 000 €	

2.6 / SPORT CULTURE ET VIE ASSOCIATIVE

Le sport et la culture sont des vecteurs importants de diffusion d'une culture de l'égalité pour tous et toutes. Le Conseil départemental soutient les acteurs et les actrices dans ce domaine. L'intégration des femmes et des hommes dans les différents champs sportifs constitue un des indicateurs permettant de faire l'état des lieux de l'égalité en matière d'égalité femmes-hommes.

Sport

Qu'elle soit développée en loisirs ou à haut niveau, le Conseil départemental veille à promouvoir la pratique sportive féminine.

Le Département accompagne ainsi 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.

Chaque année, il attribue suivant des critères sportifs et sociaux une bourse aux jeunes espoirs sportifs pour leur permettre de pratiquer leur sport, notamment en parallèle de leurs études. Cette année en 2021, 21 garçons et 18 filles entre 13 et 25 ans, titulaires d'une licence en Haute-Garonne dans une discipline individuelle, ont ainsi été soutenu.e.s à hauteur de 1 500€ chacun.

En 2021, le Conseil départemental a également accompagné 26 Ambassadeurs sportifs et 12 Ambassadrices sportives. Ce dispositif est destiné à soutenir les sportifs et sportives titulaires d'une licence en Haute-Garonne, de plus de 25 ans ou ayant un palmarès à minima national, pratiquant une discipline individuelle, du handisport ou du sport adapté. Le montant de la bourse varie entre 1 000€ et 2 000€ par sportif et sportive, par an.

L'année 2021 fut une année olympique et paralympique, et le Conseil départemental a soutenu les athlètes haut-garonnais.es en versant une bourse de 2 500€ à 17 athlètes participant.e.s, dont 2 femmes.

En Janvier 2021 à l'occasion de la journée internationale du sport féminin, la nouvelle Vice-Présidente en charge de la délégation sport et sport-santé du Conseil départemental, est allée

à la rencontre de personnalités, notamment des présidentes du Comité départemental Olympique et Sportif, du Comité départemental de Pelote Basque et d'associations œuvrant au développement du sport féminin sur le territoire et valorisant la place des femmes dans le mouvement sportif.

La représentation du Conseil départemental au coup d'envoi d'un match de basket du TMB, seule équipe féminine professionnelle du département, a permis un temps d'échange avec le club de handball de Pechbonnieu : la place des femmes dans le sport amateur et professionnel a été abordée à travers la question du bénévolat et de discussions sur le fonctionnement des associations sportives.

Lors des semaines thématiques comme la semaine olympique et paralympique, plusieurs sportives de haut niveau, notamment de l'équipe de Blagnac rugby ou des ambassadrices de renom telles Hilary Kpatcha et Assia Touati, se sont déplacées au sein des collègues pour valoriser les valeurs de l'olympisme, les modèles du sport féminin de haut niveau et les bienfaits de la mixité dans le sport à tous les niveaux.

En ce qui concerne les compétitions internationales, il est à souligner que depuis cinq ans, le Conseil départemental soutient la « Women's French Cup », tournoi de football féminin organisé au mois d'août et réunissant les meilleures équipes européennes, ainsi que le tournoi féminin organisé lors du Water rugby.





Culture, Arts vivants et visuels



Adrien Nowak - Duo chanteuse contre bassiste (Jazz sur son 31)

Dans le cadre de ses actions, les questions liées à l'égalité des genres ont toujours été intégrées dans les choix artistiques. C'est une des valeurs transversales à toutes les programmations de la Direction des Arts Vivants et Visuels.

Durant l'année 2021 avec le fil rouge « Liberté d'expression », les différentes programmations ont mis à l'honneur les femmes créatrices.

La Direction des Arts Vivants et Visuels est convaincue que l'objet artistique est un outil indispensable à la réflexion et à l'éveil citoyen sur les questions sociales et sociétales dont celles liées à l'égalité des genres.

L'année 2021 a été également marquée par la crise sanitaire. L'organisation de chaque événement a été alourdi par la nécessité du respect des mesures et protocoles sanitaires en vigueur, fluctuant au fil des mois. L'activité culturelle a donc subi une baisse générale en termes de volume et de pratique.

- > **Espace Roguet** : de janvier à juin 2021 pas de spectacles en présence de publics mais accueil de compagnies en résidences avec des représentations pour les professionnels...
- > **La semaine des cultures urbaines** a été annulée (mai 2021).
- > **le Festival 31 notes d'été** a été réduit (de 8 semaines à 4).
- > **le Festival Jazz sur son 31** a pu être réalisé.

Toutes ces actions ont été contraintes par le

respect des protocoles sanitaires : contrôle de pass sanitaire, public assis, port du masque, fermeture de sites habituellement ouverts, augmentation du nombre d'agents de sureté... ce qui a freiné la fréquentation générale de ses événements.

Le travail lié à la question de l'égalité des genres s'effectue autour de plusieurs axes :

- Attention particulière sur les projets artistiques portés par des femmes ;
 - Organisation de temps forts notamment la Semaine égalité femmes-hommes proposée en novembre 2021 et mars 2022 à l'Espace Roguet ;
 - Programmation de spectacles qui abordent des sujets militants et engagés autour des questions de genre, d'égalité femmes-hommes pour tout âge ;
 - Propositions d'ateliers et conférences liées à l'Égalité femmes-hommes ;
 - Rencontres professionnelles, notamment développées avec le Raviv dont le but est de soutenir et accompagner les femmes évoluant dans le milieu artistique et culturel.
- Les problématiques sont nombreuses : le rapport au corps lorsque l'on est artiste et jeune maman, les problématiques liées au congés maternité & intermittence, les problématiques liées à la garde d'enfants dans ce secteur où les horaires sont atypiques, etc.

CHIFFRES

PROGRAMMATION ARTISTIQUE

	PROGRAMMATION ARTISTIQUE			
	PORTEUR-SE-S DE PROJET		INTERPRÈTES/ÉQUIPE	
	♀	♂	♀	♂
ESPACE ROGUET	21	10	83	70
JAZZ SUR SON 31	10	45	22	212
FESTIVAL 31 NOTES D'ÉTÉ	17	16	18	32
ARTISTES EN SCÈNE	8	9	33	44
ESPAGNE SUR SON 31			2	17
TOTAL	56	80	158	375
POURCENTAGE	41,18%	58,83%	29,65%	70,36%

Les femmes sont toujours sous représentées dans le secteur musical (particulièrement dans les musiques actuelles) où peu de femmes leadent, contrairement au théâtre, à la danse ou encore à la marionnette.
À noter que la programmation de l'Espace Roguet à dominante théâtre, danse et marionnette dénombre une majorité de spectacles portés et interprétés par des femmes.

Depuis deux ans, on enregistre une importante augmentation du nombre de spectacles traitant de sujet lié à l'égalité femmes-hommes (droits des femmes, violences, mise en valeur d'artiste féminine, ...) et sont principalement portés par des femmes. Cependant, nous constatons que les hommes commencent également à s'emparer de ces sujets.

EMBAUCHES ÉQUIPES TECHNIQUES ET DE PRODUCTION

	EMBAUCHES ET GUSOS							
	RÉGISSEUR-SE-S GÉNÉRAL-E CADRE (intermittent-e-s)		TECHNICIEN-NE-S D'ACCUEIL (intermittent-e-s)		PRODUCTION (intermittent-e-s)		APPARITRICES APPARITEURS (cdd)	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
ESPACE ROGUET	1		1	3				
JAZZ SUR SON 31		1			6	3		
FESTIVAL 31 NOTES D'ÉTÉ	1				1			
ARTISTES EN SCÈNE				2	1			
ESPAGNE SUR SON 31							40	47
TOTAL	2	1	1	5	8	3	40	47

Les métiers techniques tendent, au sein de la Direction des Arts Vivants et Visuels, à accueillir davantage de femmes et ainsi à accroître les collaborations avec les femmes techniciennes ou régisseuses.
Deux femmes exercent la fonction de régisseuse générale technique (équivalent cadre) contre seulement un homme.

Cette tendance va se confirmer et s'accroître en 2022 avec l'intégration de techniciennes femme.
Production (organisation, bureau, ...): les femmes sont toujours très présentes dans ce secteur d'activité.

MÉDIATION ET PRATIQUE AMATEUR

	PRATIQUE AMATEUR/ATELIER	
	NOMBRE D'INSCRITS	
	♀	♂
BREVET MUSICAL DÉPARTEMENTAL	326	282
ATELIER ROGUET (JEP/SEMAINE EFH,...)	78	39
BOURSES JEUNES MUSICIENS	171	119
TOTAL	575	440
POURCENTAGE	56,65%	43,35%

- La forte présence de femmes dans les ateliers proposés à l'Espace Roguet s'explique par le fait que trois rencontres (Réagir face au sexisme, atelier de self-défense et s'affirmer) étaient réservées au public féminin.

PERSPECTIVES /

La saison 2022-23, placée sous la thématique «Égalité» (après liberté en 2021, fraternité

en 2022) verra lors des différents grands événements et actions culturelles portées par la Direction des Arts Vivants et Visuels, la construction de programmations qui à travers l'outil artistique, mettront en avant l'égalité, des genres, la diversité, la lutte contre les discriminations, etc.

Vie associative

Lors de sa session du 29 janvier 2020, le Conseil départemental a validé le lancement de la démarche de son ambition départementale au service de la Vie Associative «Réussir Ensemble - Associons-nous». S'en est suivie une grande consultation citoyenne auprès des Hauts-garonnaises et Hauts-garonnais, bénévoles, responsables associatifs ou toute autre personne souhaitant donner son avis sur l'engagement bénévole auprès d'associations hauts-garonnaises. L'analyse différenciée des profils des répondants et répondantes a permis d'examiner les caractéristiques et motivations des femmes et des hommes responsables et bénévoles au sein d'associations.

Il ressort notamment que l'un des freins principaux des femmes à la prise de responsabilité au sein des associations est la charge liée à la gestion du foyer (enfants, courses, soutien aux parents), en plus de la vie professionnelle. Du coup, il est compliqué pour certaines femmes de consacrer du temps à la recherche de formations, de qualifications pour assumer en compétences et en temps la gestion d'une association, au sein du bureau par exemple. Le temps est le principal frein évoqué.

Depuis septembre 2021, trois actions de communication ont été mises en place afin de lever les freins que connaissent les femmes dans la vie associative et de faciliter l'égalité d'accès à l'information et aux formations (gestion d'une structure associative, animation du réseau de bénévoles et la capacité à prendre des responsabilités).



Aurélien Ferreira - Forum des Associations - Parcours Citoyen

En conséquence, le Conseil départemental a publié sur son site internet un catalogue recensant les dispositifs et formations à destination des bénévoles, qui est mis à jour de façon mensuelle. Sur les territoires, au sein des Maisons Départementales de Proximité et sur les cantons, des ateliers sont organisés afin de favoriser l'interconnaissance, d'identifier des besoins et de partager des informations utiles sur la gestion et l'organisation d'une association.

Dans ce cadre, chaque association participante reçoit une clé USB contenant les informations partagées lors des échanges.

Ainsi les membres ou bénévoles de l'association peuvent par la suite avoir accès aux mêmes informations.

PERSPECTIVE /

Le Département souhaite œuvrer davantage pour valoriser la place des femmes et encourager celles qui hésitent ou ont peur de ne pas être à la hauteur dans le monde associatif. De nouveaux ateliers sur les territoires seront animés afin de développer du mentorat, une charte du bénévolat et des portraits de femmes bénévoles et responsables associatifs.

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 les rapports sociaux de sexe, le féminisme et les violences faites aux femmes ont été mis en avant, comme le kit citoyen « Masculin/Féminin ».

Elle propose également le prêt d'expositions qui abordent notamment la question de l'égalité femmes-hommes en valorisant des écrivaines. Elle coordonne une action d'Education Artistique et Culturelle à destination des classes de collège

dont la thématique est « Paroles au féminin ». Ce projet, appuyé sur l'écriture théâtrale, permet d'aborder les questions de genre et de se questionner sur la place des femmes aujourd'hui. Il touche chaque année 3 classes de 3 collèges haut-garonnais.

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

Ainsi, la Médiathèque a mis en avant en 2022 « les femmes en BD et au cinéma » à travers une table de valorisation physique sur le site de Labège et virtuelle sur son site internet. Elle a également promu le travail des éditions Misma et de leurs autrices majeures, comme Delphine Panique, très concernées par cette problématique sociale.



Adrien Nowak - Nuit de la Lecture, Médiathèque Départementale.



Les équipements culturels du département ouverts au public

Le Département met à la disposition des Haut-garonnais et Haut-garonnaises plusieurs espaces culturels historiques :

- **Le musée de l'aurignacien** à Aurignac ;
- **Le musée archéologique départemental** à Saint-Bertrand-de-Comminges ;
- **Le musée départemental de la Résistance et de la Déportation** à Toulouse ;
- **Les archives départementales** à Toulouse et Saint Gaudens.

Dans le cadre des spécificités qui sont les leurs, ces lieux mettent en avant les femmes connues ou moins connues, actrices du quotidien en Haute-Garonne, participant ainsi tout à la fois à la restauration du rôle des femmes dans l'histoire et à leur visibilité.

Les Chemins de la République

L'objectif des Chemins de la République est double : « aller au-devant » des citoyens et citoyennes 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, à l'appropriation et à la promotion des valeurs de la République et de la laïcité. L'objectif des Chemins de la Républiques, c'est aussi de 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. Au mois de mars 2021, les Chemins de la République ont proposé la 3^e édition des « Rencontres pour l'égalité », semaine de conférence débat sur les discriminations, durant laquelle une journée a été consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Au programme une soirée plateau radio en partenariat avec la mission jeunesse sur la thématique « Les jeunes bougent l'égalité ! » avec une diffusion en ligne via YouTube et Facebook ainsi qu'une retransmission radio et web radio sur Radio Occitania.

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
SPORT ET CULTURE	Direction des Interventions Culturelles Sportives et Associatives (DICSA)	Soutien aux associations et structures œuvrant à l'égalité des sexes	20 000 €			
		Bourses aux sportives ayant participé aux Jeux Olympiques et Paralympiques	5 000 €			
		Bourse aux jeunes espoirs féminins	27 000 €			
		Bourse aux ambassadrices sportives	15 500 €			
	Direction des Arts Vivants et Visuels (DAVV)	Manifestations touchant à l'égalité FH et programmation de compagnies féminines ou créatrices	248 053 €	2 ETP A	4,5 ETP B	
	Médiathèque départementale	Fonds relatifs au féminisme, aux violences faites aux femmes et traitant de l'égalité FH	1 500 €		0,08 ETP B	0,08 ETP C
		Action d'éducation artistique et culturelle « paroles au féminin »	20 000 €	0,01 ETP A		
	Direction des Archives et du Patrimoine Culture	Actions égalité FH - Archives départementales				
		Actions égalité FH - Musée de la Résistance et de la Déportation				
		Actions égalité FH - Musée archéologique départemental				
	Actions égalité FH - Musée de l'Aurignacien		0,05 ETP A			
Chemins de la République	Rencontres pour l'égalité 2021	6 000 €	15 heures A		8 heures C	

2.7 / NUMÉRIQUE



Aurélien Ferréira - Rentrée Scolaire Collège Vauquelin, Toulouse.

Parce que le numérique est venu bouleverser notre façon de vivre et a accéléré la manière de « consommer » les services publics ou privés, le Département s'est engagé à :

- Faire de l'accès internet à Très Haut Débit pour tous et toutes et partout un axe majeur de sa politique ;
- Développer une véritable Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques (SDUSN) pour faciliter l'émergence de nouveaux usages et leur maîtrise, au service des Haut-garonnais et des Haut-garonnaises.

Le contexte de crise sanitaire a joué un rôle d'accélérateur de transformation digitale pour certains usages dans la société et a confirmé les éléments du diagnostic réalisé en 2019 dans le cadre de l'élaboration de la SDUSN.

Par exemple, cette crise avait encore plus mis en

exergue :

- Les exclusions liées à l'accès aux infrastructures et usages numériques, la fracture numérique venant parfois s'ajouter à la fracture économique ou sociale. Ainsi, une partie des élèves et étudiant-e-s ont été tenus à l'écart des salles de classe ;
- Les questions cruciales liées à l'acculturation numérique, à la protection des données pour les citoyennes et citoyens, à la souveraineté numérique ainsi qu'à la résilience digitale de la France et de ses territoires ;
- Les avantages mais aussi les risques liés au télétravail sur la charge mentale ou en matière de risques psychosociaux, liés aux conditions de vie différentes pendant le confinement, en particulier pour les femmes (garde d'enfants, appartement réduit, espace inadapté, droit à la déconnexion, débit internet...).



Le numérique est ainsi apparu durant cette crise comme étant un outil permettant de faciliter la vie de tous les jours atténuant les contraintes liées au confinement. Cependant, il a pu aussi être un facteur supplémentaire d'exclusion, se rajoutant bien souvent à la fracture économique ou sociale.

Le Département est déjà très engagé pour que le Digital soit aussi un moyen de favoriser l'égalité femmes – hommes, et que la place des femmes soit renforcée, notamment dans l'accompagnement aux pratiques du numérique pour les démarches du quotidien, les formations et les métiers du numérique.

Ces enjeux fondamentaux sont bien pris en compte dans le cadre de la Stratégie globale de Développement des Usages et Services Numériques du (SDUSN).

C'est ainsi que le départemental a créé de nouveaux services qui contribuent à l'égalité femmes-hommes pour porter l'ambition du Département pour un numérique de proximité et inclusif :

- Le premier concerne la création des **Maisons Départementales de Proximités** pour proposer un accompagnement personnalisé aux personnes en faiblesse numérique pour aider aux démarches administratives en ligne de la

vie quotidienne et réduire ainsi le non accès à leurs droits :

- 19 365 démarches accompagnées depuis mi 2021 ;
- 58 % pour des dispositifs ne dépendant pas du CD31 ;
- 9 personnes sur 10 sont accompagnées en direct (sans avoir besoin d'une orientation vers un autre organisme) ;
- **58 % des personnes concernées sont des femmes.**

- Le deuxième concerne le **dispositif Pass Numérique** permettant de faire monter en compétence les personnes les plus éloignées des pratiques numériques. Cela permet d'accéder à des formations : Faire des démarches administratives, découvrir et utiliser un ordinateur ou smartphone, la messagerie, une plateforme de visio, l'ENT...
 - 20 opérateurs de médiation qualifiés ;
 - 417 demandes de Pass attribuées (carnet de 10 chèques) entre Mars (démarrage du dispositif) et décembre 2021 malgré 2 périodes de confinement :
 - **170 parcours complets ont été réalisés ;**
 - **2/3 des attributaires sont des femmes.**

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)	
NUMÉRIQUE	Chemins de la République	Rencontres pour l'égalité 2021	6 000 €	15 heures A	8 heures C
	DGD ressources Financières et Numériques Commande Publique/ Pilotage et Méthode	SDUSN: accompagnement d'usages plus vertueux et amélioration de la place des femmes dans les métiers du numérique	2 055 €	0,04 ETP A	
		Chèques PSS numérique consommés	17 000 €		



À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



3.1 / ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE



Lors des élections départementales, les Haut-garonnais-e-s ont choisi les 54 conseillers-ères départementaux répartis en 27 binômes paritaires femmes-hommes, représentant les 27 cantons du département. La première session de l'assemblée départementale s'est tenue le jeudi 1^{er} juillet 2021.

Lors de cette session le président, les vice-président-e-s et les membres des différentes commissions ont été élu-e-s. pour les 6 prochaines années.

La commission permanente (CP) est élue au moyen d'un scrutin de liste alternant femmes et hommes. Elle comprend : le Président, membre de droit, ainsi que 21 femmes et 21 hommes dont 7 Vice-Présidentes et 8 Vice-Présidents, le Questeur et 26 autres membres.

Concernant les présidences de commissions thématiques, on retrouve à l'Assemblée départementale 10 présidentes de commission contre 7 présidents. Les 7 groupes politiques sont présidés par 1 femme et 6 hommes.

3.2 / DÉFINITION DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Alors que l'année 2019 a vu naître un plan d'action pour l'égalité réelle entre les Haut-garonnais et Haut-garonnaises pour la période 2019-2021, l'année 2020 s'est caractérisée par sa mise en œuvre. 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 jeunesses et l'éducation, les solidarités, 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 élu-e-s. Cette année encore, la collectivité s'est par

exemple engagée dans une communication ne véhiculant pas de stéréotypes de sexe, tant écrite, orale, qu'évènementielle. Des formations pour les agentes et les agents sont venues étayer ce nouvel engagement. D'autres formations, nouvelles également, sont désormais proposées à l'administration pour mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques, projets et missions. Des temps de sensibilisation sur le thème de l'égalité femmes-hommes sont également proposés.

PERSPECTIVE /

Prorogation du plan d'actions pour l'égalité réelle femmes-hommes en 2022 dans la perspective de préparer le suivant sur la période 2023-2025.



3.3 / MISSION DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (DPEFH)

Créée en 2017, la Mission DPEFH 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.

LA DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE, UNE AFFAIRE DE GENRE ?

À ce jour, les statistiques sont éloquentes : s'il semble que les prises de paroles dans les

temps et espaces de Dialogue citoyen sont majoritairement masculines, l'appétence pour se former, piloter ou animer ces temps et espaces se révèle plutôt féminine. Ainsi presque 69 % des agents du départements formé-e-s en Dialogue citoyen en 2021 sont des femmes.

Et à la suite d'un appel à volontaire, 17 femmes et 4 hommes ont participé à l'animation des ateliers numériques des 6^e Rencontres du Dialogue citoyen.

Autour de la Journée internationale pour les droits des femmes :

« L'égalité femmes-hommes c'est + qu'1 jour »

Pour la quatrième année consécutive, et à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, le Conseil départemental a proposé une programmation destinée à diffuser la culture de l'égalité en Haute-Garonne.

Les événements « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'1 jour » permettent ainsi de s'interroger sur les inégalités entre les sexes et de mettre en avant les créations artistiques féminines.

La situation sanitaire de 2021 a exigé d'aménager la grande majorité des événements en distanciel.

Conseil départemental

L'ÉGALITÉ

FEMMES HOMMES

C'EST + QU'UN JOUR

TOUT AU LONG
DES MOIS DE MARS ET NOVEMBRE 2021
L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES S'INVITE CHEZ VOUS
TABLE RONDE / VISITES VIRTUELLES /
CONFÉRENCE / EXPOSITIONS

cd31.net/efh

Agir avec vous !

Dans le cadre du dispositif « l'Égalité Femmes-Hommes, c'est + qu'1 jour », le Conseil départemental a proposé :

- L'exposition « Les audacieuses, ces femmes qui font l'Histoire », permettant la mise en lumière de grandes figures féminines haut-garonnaises, ainsi que la mise en ligne de leurs portraits numériques ;
- Une Conférence en ligne « Les trois corps », par la philosophe Geneviève Fraisse.

Comme chaque année, les établissements culturels du Conseil départemental ont largement contribué à enrichir cette programmation :

À L'ESPACE ROGUET

- Une semaine d'événements autour de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes s'est tenue à l'espace Roguet autour du 25 novembre. Au programme, des ateliers, des rencontres, des spectacles, un temps d'immersion collectif et des ateliers d'autodéfense pour les femmes et des rencontres dédiées aux professionnel-le-s du secteur culturel ainsi que des spectacles pour se questionner, en famille, sur les stéréotypes de sexe.

AUX ARCHIVES DÉPARTEMENTALES

- La Création de l'atelier pédagogique sur Marie-Louise Dissard, disponible depuis septembre 2021 dans l'offre éducative et dans le catalogue du PLC ;
- La mise en ligne de la galerie d'images « Rebelles » sur le site des Archives Départementales en mars 2021, l'établissement étant fermé au public à cause de la crise sanitaire ;
- La participation à l'exposition virtuelle « Audacieuses. Ces femmes qui ont fait l'Histoire » créée par le CD31 en mars 2021.



Ariane Gaillard, Autrice-interprète

Espace Roguet, droits réservés



Aurélien Ferreira - Inauguration de l'exposition Les audacieuses

AU MUSÉE DÉPARTEMENTAL DE LA RÉSISTANCE ET DE LA DÉPORTATION

Des expositions temporaires et itinérantes

- **Avril-septembre 2021** : Exposition « Three Letters » de l'artiste Emmanuel Bornstein, en grande partie sur le parcours de vie de sa grand-mère, juive et résistante.
- **Octobre 2021- mai 2022** : exposition « Beate et Serge Klarsfeld, une vie d'engagements ».



Aurélien Ferréira - Beate et Serge Klarsfeld

- **Tout au long de l'année scolaire 2021-2022** : prêt régulier de l'exposition itinérante « 1936-1946 : une décennie pour l'égalité » autour du droit des femmes.

Une Programmation scientifique

- **26 mars** : Atelier numérique « Femmes et Hommes de la Retirada » d'aide à la recherche sur les parcours de vies et l'histoire de la période.
- **7 octobre** : Témoignage, Clara Goldfarb, survivante du ghetto de Skalat.
- **17 novembre** : Témoignage, Larissa Caïn, survivante du ghetto de Varsovie.

Une Programmation artistique

- **26 novembre** : Rencontre d'artistes « La guerre en héritage », avec notamment Anne Desrivières, autrice, et Catherine Continente, sculptrice.

Des Visites thématiques

- **13 mars** : « La voix/e des femmes », Parcours en live dans les rues de Toulouse, sur les femmes remarquables qui ont fait et qui font l'histoire et la mémoire de la Résistance en Haute-Garonne.

- **18 septembre (Journées Européennes du Patrimoine)** : « La Résistance au féminin », circuit hors les murs sur des parcours de femmes résistantes.
- **Tout au long de l'année** : visites de l'exposition permanente autour de parcours de femmes résistantes et/ou déportées (Marie-Louise Dissard, Jeanine Messerli...).

AU MUSÉE DE L'AURIGNACIEN

- **13 mars** : atelier modelage de Vénus
- Cette conférence d'Amélie Viallet, maîtresse de conférences en paléo-anthropologie, a montré le rôle majeur des Pyrénées dans la recherche en préhistoire dès la fin du XIX^e siècle.
La conférence a permis de mettre en lumière les femmes dans cette discipline naissante : moins nombreuses et plus discrètes, elles n'ont pas souvent été mises en valeur. À quelques jours de la journée internationale des droits des femmes, leur rôle dans les découvertes effectuées dans la région d'Aurignac et de Montmaurin-Lespugue a enfin pu être évoqué.



Aurélien Ferréira - Vernissage Expo Venus Lespugue - Musée Aurignacien

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

Le Conseil départemental est vigilant au soutien intégré de structures et projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques qu'il porte. Depuis 2019, il soutient donc financièrement des associations haut-garonnaises « Cœur d'action égalité Femmes-Hommes » à travers des conventions pluriannuelles (trois ans). Il a en outre engagé un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s

pour l'élaboration de leurs rapports de situation sur l'égalité femmes-hommes.

Le Département a enfin participé à des réseaux locaux, nationaux et européens comme « L'égalité sur son 31 », réseau départemental des référent-e-s égalité femmes-hommes des services de l'État en Haute-Garonne, élargi en 2019 aux collectivités locales et autres administrations.

3.4 / COMMANDE PUBLIQUE

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'actions 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 en 2021, les heures d'insertion réalisées dans le cadre des marchés intégrant une dimension sociale, essentiellement de services, ont bénéficié à 311 femmes éloignées de l'emploi soit 39 % de l'ensemble des bénéficiaires. Dans le cadre des marchés assortis d'une clause

d'insertion sociale, elles représentent 16 % des bénéficiaires. Majoritairement, il s'agit de demandeuses d'emploi, de longue durée ou âgées – de 26 ans recrutées via des contrats pérennes (13 CDI et 12 CDD).

Dans le cadre des marchés réservés aux acteurs du secteur protégé et de l'insertion par l'activité économique, elles représentent 50 % des bénéficiaires. Elles sont fortement représentées dans les marchés de services des métiers de la propreté.

En 2021, le taux de marchés « clausés » en travaux (42 %) a diminué par rapport à celui de 2020 (75 %) au profit des marchés de services (33 %).

PERSPECTIVES /

La direction continuera à l'avenir à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes via le levier que constitue la commande publique.

3.5 / 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 genre dans les outils créés et les événements organisés, tant en direction des agent-e-s que du 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 d'informations...).

Ils mettent en œuvre les principes de la communication sans stéréotype de genre. Leur action s'inscrit dans la démarche globale du Conseil départemental en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

À noter qu'une refonte de la signalétique au sein du Conseil départemental est prévue dont

le cahier des charges prévoit la mise en place d'éléments non genrés.

PERSPECTIVES /

Poursuite du déploiement d'une communication sans stéréotype de sexe et mise en place d'une signalétique non genrée.

3.6 / DOCUMENTATION

Le Centre de documentation du Conseil départemental met à disposition du personnel 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 spécialisés. Une compilation d'informations sur l'égalité femmes-hommes sous forme de sélection presse, zoom numériques et de flux continu

d'informations est régulièrement mise à jour. Des dossiers documentaires thématiques, la réalisation de bibliographies et une veille permanente sont également disponibles et proposées aux directions du Conseil départemental.

PERSPECTIVES /

Poursuivre l'enrichissement permanent du fonds documentaire en lien avec l'égalité entre les sexes. Ajouter une veille et une surveillance accrue sur la thématique spécifique des violences faites aux femmes.

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Mission Démocratie Participative Égalité Femmes Hommes	Subventions - adhésion associations «cœur d'action» adhésion FH	25 000 €			
		Rencontres - évènements				
		Rencontres - évènements	9 690 €	1,4 ETP A	0,3 ETP B	1,3 ETP C
	Direction de la Commande Publique (DCP)	Marchés clausés ciblant les segments d'activité plus ouverts aux salariés			0,5 ETP B	
	Communication	Actions mises en œuvre pour l'égalité FH	2 338,14 €	52 heures A (7,5 jours)	182 heures B (6 jours et 140 h)	105 heures C
	Direction des Affaires Juridiques, des Assurances et de la Documentation (DAJAD)	Actions-achats égalité FH centre de documentation	173 €	23 heures A	50 heures B	5 heures C
Conseil juridique sur l'étude de deux conventions relevant de la politique intégrée de l'égalité femmes-hommes du département.			6 heures A			

EN UN COUP D'ŒIL : LA HAUTE-GARONNE AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)			
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes (DPEFH)	Subventions - adhésion associations «cœur d'action» égalité FH	25 000 €				
		Rencontres - événements	9 690 €	1,4 ETP A	0,3 ETP B	182 heures B (6 jours et 140h)	
	Direction de la Commande Publique (DCP)	Marchés clausés ciblant les segments d'activité plus ouverts aux salariées			0,5 ETP B		
	Communication	Actions mises en œuvre pour l'égalité FH	2 338,14 €	52 heures A (7,5 jours)	182 heures B (6 jours et 140h)	105 heures C	
SOLIDARITÉS	Direction des Affaires Juridiques, des Assurances et de la Documentation (DAJAD)	Actions-achats égalité FH centre de documentation	173 €	23 heures A	50 heures B	5 heures C	
		Conseil juridique sur l'étude de deux conventions relevant de la politique intégrée de l'égalité femmes-hommes du département.		6 heures A			
	Direction Ingénierie et Pilotage des Solidarités (DIPS)	Recueil de données genrées		0,1 ETP A			
	Direction Enfance et Famille (DEF) Direction de la coordination et du développement social (DCDS)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes Axe 1 : accompagnement renforcé des partenaires associatifs et de justice	245 458 €	0,1 ETP A	0,1 ETP B		
	Direction de la coordination et du développement social (DCDS) Direction Enfance et Famille (DEF) Direction Ingénierie et Pilotage des Solidarités (DIPS)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes. Axe 2 : professionnalisation accrue des missions d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences		0,5 ETP A 29,9 ETP assistant socio éducatif	0,5 ETP B		
	Direction de la coordination et du développement social (DCDS) Direction Enfance et Famille (DEF)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes. Axe 3 : créer des accueils dédiés pour la mise à l'abri des mères de jeunes enfants victimes de violences	75 000 €	0,2 ETP A	0,5 ETP B		
	Direction Enfance et Famille (DEF)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes. Axe 4 : consolider la protection et la prise en charge des enfants témoins et co-victimes	1 972 800 €	45 ETP A			
	Direction de la coordination et du développement social (DCDS)	Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes. Axe 5 : soutenir les structures d'accompagnement des auteurs pour prévenir les récidives					
	Direction de la coordination et du développement social (DCDS)	Insertion vers l'emploi - Favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi Programme Départemental d'Insertion - Soutien aux associations	1 754 907 €	0,4 ETP A	0,8 ETP B	1,2 ETP C	
	Direction Développement Equilibré du Territoire (DDET)	Accompagnement au retour à l'emploi - CREADE, accompagnement des dirigeantes	135 000 €				
	Autonomie Personnes âgées-personnes en situation de Handicap (PAPH)	Sensibilisation du grand public: handicap et vieillissement au prisme du genre Programme Départemental d'Insertion - Soutien aux associations	1 720 € 11 775 €	0,3 ETP A 1,25 ETP A		0,3 ETP C 0,5 ETP C	
	ENFANCE ET FAMILLE	Direction Enfance et Famille (DEF)	Accompagnement des femmes enceintes ou mères isolées avec enfants de moins de 3 ans	4 900 000 €			
		Direction Enfance et Famille (DEF) - PMI	Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale (CDPEF)	327 329 €	6 ETP A		
			Dispositifs DA Jeunesse visant l'égalité filles-garçons				
Direction Enfance et Famille (DEF) DA Jeunesse		Soutien aux associations oeuvrant à l'égalité des sexes Actions menées à la Maison Départementale des Adolescents (MDA) en faveur de l'égalité des sexes	327 329 € 327 329 €				
JEUNESSES	Mission Jeunesses	Initiatives - projets favorisant l'égalité FH Go31 - informations liées à l'égalité des sexes	2 000 € 5 000 €	0,5 ETP A	0,2 ETP B	0,2 ETP C	
	ÉDUCATION	Direction de l'Éducation	Actions en lien direct avec l'EFH du Parcours Laique et Citoyen	61 010 €	0,14 ETP A	0,08 ETP B	
Direction du Patrimoine et de l'Architecture		Mission égalitaire, diagnostic : (formation agents, expérimentation Auterive + Colomiers Voltaire) Projets neufs : rédaction d'une note sur le programme des collèges et présentation aux équipes	27 360 € 12 000 €	0,3 ETP A			
DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGROÉCOLOGIE	Haute-Garonne Ingénierie (HGI)	Geoclip - partie égalité FH			7 heures ETP B	1 jour B	
		Collecte et traitement des données du rapport EFH 2021			35 heures ETP B	5 jours B	
	Direction de l'Agroécologie (DAE)	Collecte et traitement de données pour une commune accompagnée par la MDPEFH			7 heures ETP B	1 jour B	
SPORT ET CULTURE	Direction des Interventions Culturelles Sportives et Associatives (DICSA)	Service de remplacement 31 - montant dédié aux femmes	7 000 €				
		Soutien aux associations et structures oeuvrant à l'égalité des sexes	20 000 €				
		Bourses aux sportives ayant participé aux Jeux Olympiques et Paralympiques	5 000 €				
		Bourse aux jeunes espoirs féminins Bourse aux ambassadrices sportives	27 000 € 15 500 €				
	Direction des Arts Vivants et Visuels (DAV)	Manifestations touchant à l'égalité FH et programmation de compagnies féminines ou créatrices	248 053 €	2 ETP A	4,5 ETP B		
	Médiathèque départementale	Fonds relatifs au féminisme, aux violences faites aux femmes et traitant de l'égalité FH	1 500 €		0,08 ETP B	0,08 ETP C	
		Action d'éducation artistique et culturelle «paroles au féminin»	20 000 €	0,01 ETP A			
	Direction des Archives et du Patrimoine Culture	Actions égalité FH Musée de la Résistance et de la Déportation Actions égalité FH Musée archéologique départemental Actions égalité FH Musée de l'Aurignacien			0,05 ETP A		
Chemins de la République	Rencontres pour l'égalité 2021	6 000 €	15 heures A		8 heures C		
NUMÉRIQUE	DGD ressources Financières et Numériques Commande Publique / Pilotage et Méthode	SDUSN: accompagnement d'usages plus vertueux et amélioration de la place des femmes dans les métiers du numérique chèques PSS numérique consommés	2 055 € 17 000 €	0,04 ETP A			
	TRANSITION ÉCOLOGIQUE	Direction de la Transition Ecologique	Acquisition de matériel oeuvrant à l'égalité femmes-hommes pour l'entretien des espaces naturels de la Forêt de Buzet	17 340 €			
			80,65 ETP A & 143 heures A	8,61 ETP B & 220 heures B	4,48 ETP C & 11 heures C		
			4 456 650,00 €	393 637,50 €	170 311,25 €		
			9 984 273,14 €		5 020 598,75 €		
			TOTAL		15 004 871,89 €		

Source : données issues des contributions des directions.

Chiffres en italique : données issues du rapport égalité FH 2020.

Chiffrage: 1 ETP A annuel = 55K € / 1 ETP B annuel = 45K € / 1 ETP C annuel = 38K €.

1 heure A = 34,375 € / 1 heure B = 28,125 € / 1 heure C = 23,75 €.



3.7 / DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

3.7.1 / LE CADRE LÉGISLATIF

La Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (article 51) 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 a instauré le rapport relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes :

Art 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 ».

La Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient renforcer les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 2 décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique ont été publiés en 2020 :

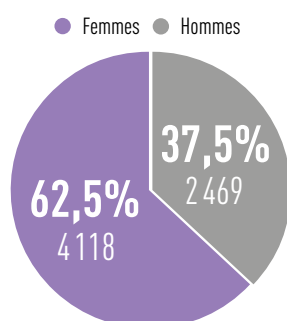
- Décret n° 2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

3.7.2 / DONNÉES PRODUITES PAR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Effectifs et répartitions

Effectif total de la collectivité en 2021

	♀	♂	TOTAL
Fonctionnaires	3 445	2 102	5 547
Contractuel·le·s occupant un emploi permanent	537	256	793
Contractuel·le·s occupant un emploi non permanent	100	82	182
Apprenti·e·s	31	23	54
Contrat accompagnement emploi	5	6	11
TOTAL	4 118	2 469	6 587
Assistant·e·s familiaux·ales	377	56	433
TOTAL GÉNÉRAL	4 495	2 525	7 020

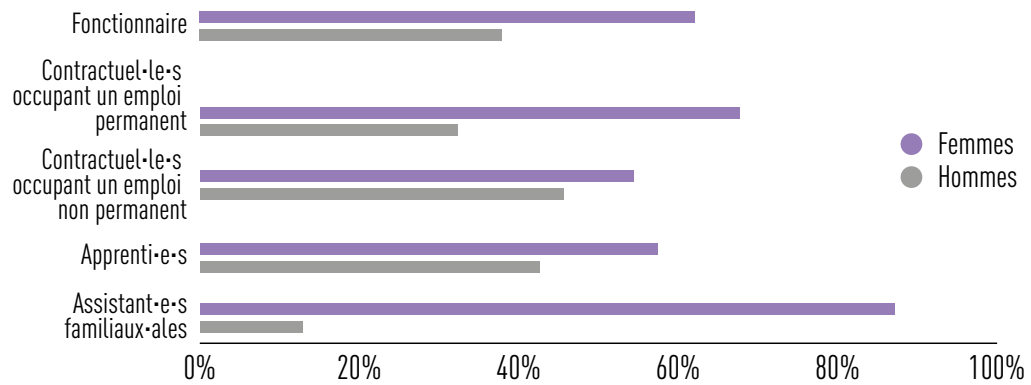


Au 31 décembre 2021, l'effectif global toutes catégories de personnel confondues est de 7 020 agent-e-s, parmi lesquels 62,5% sont des femmes.

Après une légère augmentation de la part des femmes en 2020 (+0,5%) en lien avec la mise en œuvre de la territorialisation de l'action sociale,

la répartition femmes-hommes au sein de la collectivité est stable cette année. Elle est par ailleurs assez proche de celle constatée dans la Fonction publique territoriale (62,6%) de femmes au sein des Régions- départements et communes (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2021-DGAFP).

EFFECTIF TOTAL PAR STATUT



Source : Ressources Humaines.

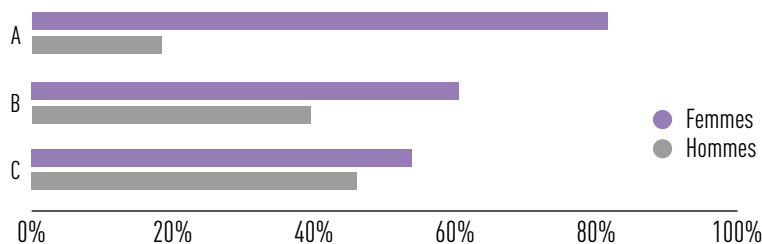
Les effectifs sont majoritairement féminins quel que soit le statut. On notera toutefois que la part des femmes apprenties est en progression régulière au sein de la collectivité depuis plusieurs années. Pour la première fois cette année, plus de la moitié des apprenti-e-s sont des femmes (pour rappel en 2016 seulement 15% des apprenti-e-s étaient des femmes). L'accueil

récent d'apprenti-e-s dans les métiers du secteur social explique en partie cette progression. L'effectif des assistant-e-s familiaux-ales reste très majoritairement féminin (87%) même si ce chiffre est légèrement en deçà de celui constaté au niveau national où elles représentent 92,2% des effectifs (Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique-Édition2021 -DGAFP).

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE

	♀	♂	TOTAL
A	1437	323	1760
B	695	454	1149
C	1943	1659	3602

Source : Ressources Humaines.



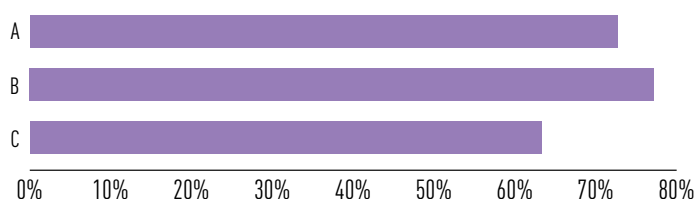
La ventilation des effectifs par catégorie est stable, on note toujours :

- Une représentation femmes-hommes plutôt équilibrée en catégorie C ;
- Un taux de féminisation particulièrement élevé en catégorie A.

Cette ventilation des effectifs est liée aux compétences et aux métiers exercés dans

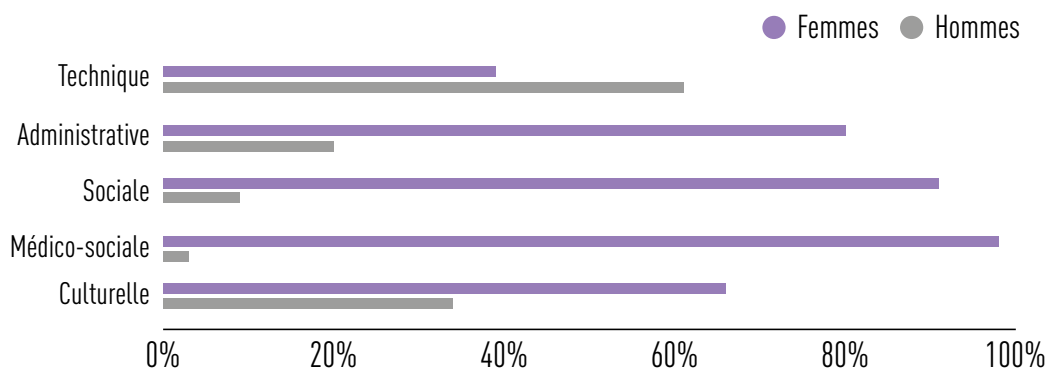
la collectivité. En effet, les cadres d'emplois des filières sociale et médico-sociale étant majoritairement de catégorie A et essentiellement occupés par les femmes (ex. : assistant-e-s socio-éducatif-ve-s, infirmier-ère-s, médecins, puériculteur-ric-e-s...), cela se traduit par une surreprésentation des femmes dans cette catégorie.

PART DES FEMMES PAR CATÉGORIE AU SEIN DES DÉPARTEMENTS



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique-Édition 2021 -DGAFP.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR FILIÈRE



Source : Ressources humaines.

Le taux de féminisation par filière met en évidence certaines disparités liées aux métiers exercés dans la collectivité : les femmes sont surreprésentées au sein des filières sociale et médico-sociale et administrative.

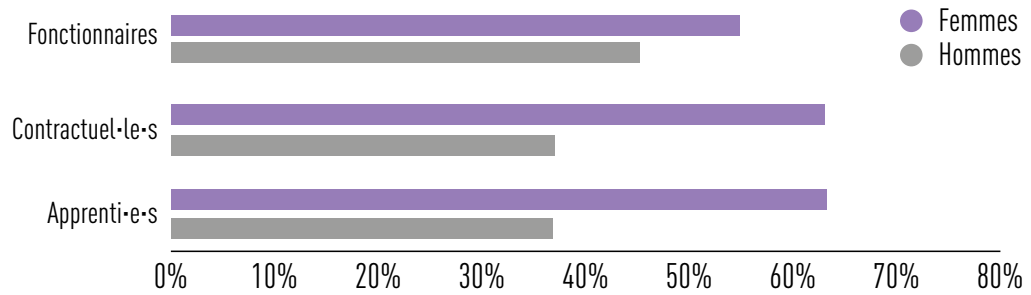
La filière technique est la seule filière majoritairement masculine bien que les femmes y représentent près de 40% de l'effectif.

Mouvements de personnel

LES ARRIVÉES (NOUVEAUX ENTRANTS DANS LA COLLECTIVITÉ DANS L'ANNÉE)

	♀	♂
Fonctionnaires	80	66
Contractuel·le·s	324	190
Apprenti·e·s	24	14

Source : Ressources Humaines.



En 2021, 61,3% des recrutements concernent des femmes. Ce chiffre est conforme à l'effectif qu'elles représentent au sein de la collectivité.

Comme mentionné précédemment, on note une part importante d'apprenti·e·s femmes recruté·e·s du fait de l'ouverture de l'apprentissage aux métiers du social.

Au cours de l'année 2021, il y a eu 498 départs dont 55% de femmes.



Âge moyen

ÂGE MOYEN PAR SEXE ET STATUTS

	♀	♂
Fonctionnaires	48,7 ans	48,6 ans
Contractuel·le·s	37,7 ans	39,5 ans
Apprenti·e·s	55,2 ans	54 ans

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique-Édition 2021-DGAFP.

À NOTER /

Âge moyen (tous statuts confondus) au sein des départements: ♀ 47,6 ans | ♂ 47,3 ans.

Temps de travail

- 14,3% des femmes travaillent à temps partiel (contre 16,2% l'année dernière) ;
- 87,3% des agents à temps partiel sont des femmes.

À NOTER /

C'est dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne 26,3% des agent·e·s.

	♀	♂
Temps partiel dans la FPT	34,9%	12,6%

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique-Édition 2021-DGAFP.

Congés parentaux

Les agent·e·s en congé parental, sont exclusivement des femmes (91% de femmes en 2020).

Télétravail

En 2021, 2078 agent·e·s ont exercé leurs fonctions dans le cadre du télétravail - hors télétravail Covid (Décret n° 2016-151 du 11 février 2016) dont 1 632 femmes, soit 78,5% des agent·e·s en télétravail. Les femmes ont proportionnellement davantage accès au télétravail (en effet, les hommes occupent majoritairement des métiers « techniques » pour lesquels les missions ne sont pas télétravaillables).

Bénéficiaires

Obligation d'Emploi

En 2021, 592 agent·e·s sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en qualité de travailleur·euse·s handicapé·e·s, dont 68,9% de femmes.

On constate une légère sur-représentation de la part des femmes parmi les BOE (rappelons qu'à l'échelle de la collectivité, elles représentent 62,5% de l'effectif).

Part des agent·e·s ayant participé à au moins une action de formation

2 449 femmes sont parties en formation, soit 59,5% de l'effectif féminin.

Catégorie A	1 033	71,9%
Catégorie B	430	61,9%
Catégorie C	986	50,79%
TOTAL ♀	2 449	

1 466 hommes sont partis en formation, soit 59,4% de l'effectif masculin.

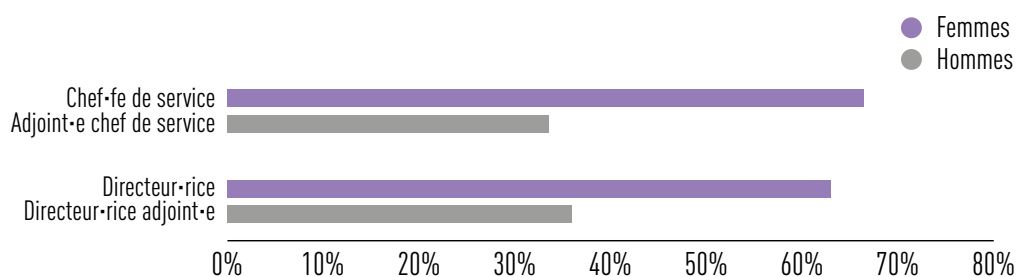
Catégorie A	173	53,6%
Catégorie B	295	65%
Catégorie C	998	60,2%
TOTAL ♂	1 466	

6 agent-e-s sur 10 ont participé à au moins une action de formation en 2021. Les femmes partent autant en formation que les hommes. Toutefois on constate des disparités selon les catégories.

En effet, parmi les femmes, le taux de participation est beaucoup plus élevé en catégorie A (7 femmes sur 10 parties en formation) qu'en catégorie C (5 femmes sur dix parties en formation).

Encadrement

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'ENCADREMENT



Source : Ressources Humaines.

Quel que soit le niveau d'encadrement (service ou direction) on constate que 2/3 des postes de cadres sont occupés par des femmes. Ce qui est cohérent compte tenu de la part qu'elles représentent dans l'effectif (62,5%).

Concernant l'encadrement supérieur (DGD/DGS) :

L'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique.

En ce sens, les employeurs publics doivent nommer au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs (emplois de directeur général et directrice générale des services et directeur général délégué et directrice générale déléguée).

À NOTER /

Plus récemment, ce dispositif a été renforcé dans le cadre de la loi n°2019-828 « de transformation de la fonction publique » validée le 6 août 2019 et du décret N°2019-1561 du 30 décembre 2019.

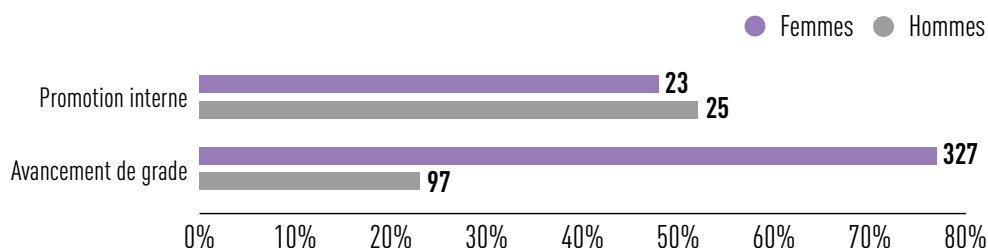
Aussi, le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à 4 nominations (au lieu de 5).

Le Conseil départemental compte autant de femmes que d'hommes occupant des fonctions « d'encadrement supérieur ».



Avancement de grade et promotion interne

RÉPARTITION SEXUÉE



Source : Ressources Humaines.

En 2021, plus de la moitié des agent-e-s inscrit-e-s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne sont des hommes (alors qu'ils représentent 38 % de l'effectif titulaire). Cette proportion est stable.

Rémunération des agent-e-s

La rémunération des agent-e-s est constituée d'éléments fixes tels que le traitement indiciaire et le régime indemnitaire et d'éléments variables selon la situation personnelle ou professionnelle de l'agent-e (SFT- Supplément Familial de Traitement -, NBI - Nouvelle Bonification Indiciaire -, heures supplémentaires ...)

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE

(fonctionnaires + contractuels/agent-e-s présent-e-s toute l'année)

♀	♂
32 981 € (soit 2 748 €/mois)	33 094 € (soit 2 758 €/mois)

Globalement, la différence de rémunération brute moyenne entre les femmes et les hommes montre un écart en faveur des hommes de 113 € par an soit près de 10 € brut par mois.

À NOTER /

Salaires moyens bruts mensuels au sein de la Fonction publique territoriale :

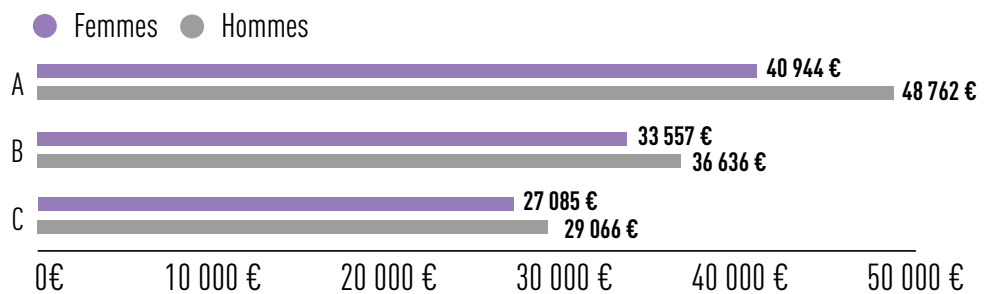
♀	♂
2 324 €	2 550 €

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2021 - DGAFP.

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par la structure des effectifs (âge, ancienneté, proportion femmes/hommes par catégorie et filière) et par les différences de régime indemnitaire entre filières.

En effet, les régimes indemnitaires sont plus élevés dans la filière technique (majoritairement masculine) que dans les autres filières où la proportion de femmes est plus importante.

RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE



RÉMUNÉRATION PAR FILIÈRE ET CATÉGORIE

	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Administrative	46 772 €	48 145 €	33 120 €	32 855 €	27 185 €	26 935 €
Culturelle	44 326 €	46 066 €	33 129 €	32 832 €	28 045 €	28 845 €
Médico-sociale	41 624 €	41 339 €	/	/	29 352 €	/
Sociale	35 224 €	35 243 €	27 260 €	/	26 245 €	/
Technique	52 405 €	57 225 €	35 949 €	37 878 €	26 945 €	29 333 €

Source : Ressources Humaines.

LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS DE L'ANNÉE 2021

Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	1 057 286 €
Nombre de femmes bénéficiaires	3
Nombre d'hommes bénéficiaires	7

Source : Ressources Humaines.

Dans le cadre de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitant-e-s, sont amenées à publier chaque année, la somme des dix rémunérations

les plus élevées des agent-e-s relevant de leur périmètre, en précisant la répartition des femmes et des hommes percevant ces dix rémunérations.

3.7.3 / PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Structuration de la politique en faveur de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes



Pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle, les collectivités territoriales peuvent s'appuyer sur un cadre légal renforcé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette loi s'appuie sur les engagements du protocole d'accord du 30 novembre 2018, cosigné au niveau national par le ministère de l'action et des comptes publics et par les organisations syndicales.

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 à identifier des axes d'amélioration. Des propositions d'actions enrichies avec les organisations syndicales ont alors abouti à une rencontre de dialogue social, le 31 mai 2018 et à la construction du premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce dernier couvre la période 2018-2021. 7 thématiques y sont abordées : recrutement, formation, promotion, 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.

Avancées menées dans le cadre de ce plan d'actions

Recrutement

- Rédaction et diffusion d'un guide de bonnes pratiques du recrutement pour minimiser les risques de discrimination :
 - Ce guide intitulé « Recruter sans discriminer » a été diffusé aux encadrant-e-s en juillet 2019 et publié dans Noova ;
 - Les encadrant-e-s sont sensibilisé-e-s sur cette thématique préalablement à la conduite des entretiens.
- Formation des chargé-e-s de recrutement à la non-discrimination :
 - Les chargé-e-s de recrutement ont suivi les formations proposées en intra sur cette thématique.

Formation

- Modification du Règlement Formation pour faciliter l'accès à la formation des agent-e-s à temps partiel :
 - 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.
- Relocalisation de certaines formations : programmation en fonction de la disponibilité des salles du CD31 et du bassin d'emploi des agent-e-s concerné-e-s ;
- Organisation de formations collectives relatives à cette thématique. (Cf. rubrique recrutement et lutte contre les stéréotypes sexuels) ;
- Suivi des demandes individuelles en lien avec cette thématique ;
- Publication de données genrées dans le bilan formation.



Promotion

- Communication d'éléments genrés concernant les promotions et avancements de grade :
 - Éléments intégrés au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Statistiques genrées publiées dans Noova (intranet à destination des agents et des agentes du Conseil départemental 31).

Rémunération

- La mise en œuvre du projet RIFSEEP à compter du 01-01-2023 permettra de réduire les écarts de rémunération et notamment de régime indemnitaire entre les filières ;
- Accompagner les femmes qui le souhaitent vers les filières mieux rémunérées et les postes à responsabilité (mixité des métiers, communication, formation...) :
 - Favoriser la connaissance des métiers pour inciter à la mobilité (publication d'un répertoire des métiers et emplois finalisé de la collectivité) ;
 - Exemple d'accompagnement à la mobilité : les Ressources Humaines accompagnent les Assistants Sociaux Educatifs qui le souhaitent vers des postes de management ;
 - Parcours de formation.

Temps de travail

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 : formulaires de demande de temps partiel modifiés et simplifiés.

Articulation vie professionnelle et vie personnelle

- Mise en place du télétravail :
 - Dispositif effectif depuis le 3 juin 2019 ;
 - Évaluation du dispositif (2e semestre 2019), qui a conduit à une adaptation du règlement.
- Assouplissement de l'organisation du temps de travail :
 - Horaires décalés mis en place progressivement à compter de juin 2017 ;
 - Expérimentation de la badgeuse sur 4 directions pilotes (RH et DSIN - Direction Service Ingénierie Numérique). Ce dispositif sera prochainement élargi à d'autres directions ;
 - Un bilan évaluatif de l'expérimentation du système de comptage du temps de travail a été réalisé et présenté lors du Comité Technique du 14 juin 2021.

À la suite du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le télétravail dans la Fonction Publique, et au retour d'expérience du télétravail effectué lors de la pandémie de Covid-19, de nouveaux ajustements ont été présentés au Comité Technique du 8 décembre 2020 puis adoptés par la Commission Permanente du 11 février 2021 ;



- Accompagnement, si besoin, des situations de poursuite d'allaitement maternel après la reprise de travail : la Médecine Préventive accueille les femmes souhaitant poursuivre l'allaitement maternel (Mise à disposition de locaux adaptés).
- Précisions apportées sur 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.

Lutte contre les stéréotypes sexuels

DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES :

- « Théâtre forum » organisé en mars 2018 ;
- Création d'une rubrique dédiée à l'égalité femmes-hommes dans Noova (janvier 2020) ;
- Publication du Rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Exposition pour ouvrir les regards sur la mixité des métiers « Femme, Homme, Même métier » : Présentation de métiers dits féminins exercés par des hommes et de métiers dits masculins exercés par des femmes pour valoriser la mixité sur Noova et Reflets 31 (mensuel interne à destination des agents et agentes du CD 31) ;
- Réalisation d'une planche dessinée « égalité femmes-hommes, 5 exemples d'avancée à travers le monde » dans la Noova actu « L'égalité femmes-hommes, c'est + qu'1 jour ! » ;
- Organisation d'un webinaire à destination des agent-e-s intitulé « Agent-e-s du conseil départemental, agissons pour l'égalité femmes-hommes » en mars 2021 ;
- Durant tout le mois de mars 2021, les agent-e-s ont pu découvrir, au Centre de Documentation, les nouveaux ouvrages traitant de l'égalité des sexes ;
- Mise en place d'une formation à destination des managers « Le management a-t-il un genre ? » Sessions de formation organisées en 2018.



POURSUITE DES FORMATIONS :

- Comment mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos écrits, nos événements et nos communications ;
- Comment intégrer l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques et projets.

METTRE EN ŒUVRE, PROGRESSIVEMENT, UNE COMMUNICATION SANS STÉRÉOTYPE DE GENRE :

- Principe d'égalité femmes-hommes posé dans : le guide « Recruter sans discriminer » et le guide pratique de la fiche de poste ;
- Veiller à une communication égalitaire dans tous les supports aussi bien au niveau de l'écriture que des visuels : guides, Reflets31, Noova, Fil Info RH,...
- Utilisation de l'écriture inclusive pour les intitulés de poste dans les fiches de poste et les offres d'emploi ainsi que dans le répertoire des métiers et des emplois, les organigrammes etc...



LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU SEIN DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

RESPECTER LES DROITS DES VICTIMES

Dans le cadre de ses compétences sociales, le Conseil départemental de la Haute-Garonne met en œuvre le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique qui vise à clarifier les obligations des employeurs publics, à savoir :

- Recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- Prendre en charge les victimes de ces actes ;
- Traiter ces actes et notamment protéger les victimes et les témoins.

UNE CELLULE D'ÉCOUTE

Outre la parution d'un article dans « Reflets 31 » n°21 de mars/avril 2019, qui avait visé à mieux faire connaître le dispositif en place dans la collectivité avant même la parution du décret, le Département a mis en place une cellule d'écoute et un dispositif de signalement, qui s'est traduit par l'ouverture d'une boîte mail dédiée (stop.harcelement@cd31.fr).

Cette cellule a pour objet de recevoir les plaintes des agent-e-s s'estimant victimes de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel, mais également à participer à l'élaboration de plans d'actions pour lutter contre ces problématiques.

En 2021, 20 agent-e-s ont pris contact avec la cellule d'écoute Stop Harcèlements (dont 13 pour harcèlement moral, 4 pour harcèlement sexuel, et 3 pour signalement d'agissements sexistes).

Suite à la sollicitation de la cellule d'écoute, après accord de l'agent-e concerné-e, si la nature et la gravité des faits le justifie, il y a alors une orientation vers les services de la DRH, qui pourront engager une procédure disciplinaire s'il y a lieu.

UN NOUVEAU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022-2024

Il s'inscrit dans la continuité des actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes sur la période 2018-2021 et portera une nouvelle ambition, celle d'être une collectivité référente en Haute-Garonne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la perspective de diffuser une culture égalitaire et de « dégenrer » la vision des métiers en interne.



UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

La collectivité a également mis en place des actions de communication et de sensibilisation afin de prévenir les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes :

- L'affichage de la réglementation en matière de discrimination et sur le harcèlement sur l'intranet Noova et sur les panneaux d'affichage ;
- La réalisation d'une campagne de communication et de sensibilisation sur l'ensemble des sites du Cd31 et sur Noova concernant la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences.



EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2021 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ÉGALITE PROFESSIONNELLE



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	ACTIONS ÉGALITE FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
FORMATION	Formations collectives et individuelles sur le thème de l'égalité FH (p.76)	8 200 €	35 heures A		21 heures C
	Publication de données genrées dans le bilan formation (p.76)			140 heures B	
ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	Mettre en place le télétravail (p.80)		0,95 ETP A	0,1 ETP B	
CONDITIONS DE TRAVAIL	Examiner la possibilité de remplacer davantage les congés maternité (p.82)	900 000 €		20 ETP	
LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS	Mettre en œuvre une communication sans stéréotypes de genre (p.84)		0,1 ETP A		
LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES	Mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement (p.86)		28 heures A		0,6 ETP C
	Mettre en place une campagne de sensibilisation (p.86)		56 heures A		14 heures C
	Recenser les procédures disciplinaires, notamment celles engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes (p. 86)		48 heures A	29 heures B	
			1,05 ETP A & 167 heures A	0,1 ETP B & 169 heures B	0,6 ETP C & 35 heures C
			63 490,62 €	9 253,12 €	23631,25 €
			908 200 €		96 374,99 €
					1 004 574,99 €

Chiffrage:

1 ETP A annuel = 55K€

1 ETP B annuel = 45K€

1 ETP C annuel = 38K€

1 heure A = 34,375€

1 heure B = 28,125€

1 heure C = 23,75€.

GLOSSAIRE

ACI	Ateliers Chantiers d'Insertion	EPCI	Établissement Public de Coopération Intercommunale
ACTP	Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne	ETP	Équivalent Temps Plein
AE	Assistant d'Éducation	EV	Espérance de Vie
ANACEJ	Association Nationale des Conseils d'Enfants et de Jeunes	EVSI	Espérance de vie sans Invalidité
APIAF	Association Pour l'Initiative Autonomes des Femmes	FNSF	Fédération Nationale Solidarité Femmes
APJM	Accueil Provisoire pour Jeune Majeur	FPT	Fonction Publique Territoriale
ARIPA	Agence de Recouvrement et d'Intermédiation des Pensions Alimentaires	HCE	Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
ASE	Aide Sociale à l'Enfance	IFOP	Institut Français d'Opinion Publique
AVAC	Association Vivre Autrement ses Conflits	INED	Institut National d'Études Démographiques
AVIP	Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle	INJEP	Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire
CA	Communauté d'Agglomérations	INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
CAF	Caisse d'Allocations Familiales	IVG	Interruption Volontaire de Grossesse
CC	Communauté de Communes	MDA	Maison des Adolescents
CCAS	Centre Communal d'Actions Sociales	MDPEFH	Mission Démocratie Participative/Égalité Femmes-Hommes
CCMSA	Caisse Centrale de Mutualité Agricole	MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
CDAD	Conseil Départemental d'Accès aux Droits	MIA	Mères Isolées avec enfants de moins de 3 ans
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	MIPROF	Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres Humains
CDD	Contrat à Durée Déterminée	ML	Mission Locale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	ODVFF	Observatoire des Violences Faites aux Femmes
CDPEF	Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale	OMS	Organisation Mondiale de Santé
CFCV	Collectif Féministe Contre le Viol	PCH	Prestation de Compensation du Handicap
CHRS	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale	PDALHPP	Plan Départemental pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées
CHSC	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	PDI	Programme Départemental d'Insertion
CIDFF	Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles	PE	Pôle Emploi
CLAV	Comité Local d'Aide Aux Victimes	PMI	Protection Maternelle et Infantile
CLD	Congés Longue Durée	PLC	Parcours Laïque et Citoyen
CLM	Congés Longue Maladie	RSA	Revenu de Solidarité Active
CMR	Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques	SDF	Sans Domicile Fixe
CNAF	Caisse Nationale des Allocations Familiales	SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
CNAV	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	SDUNS	Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques
CNFPT	Centre National	SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
CORAFIN	Commission de Coordination des Aides Financières	SME	Service santé de la Mère et de l'Enfant
CP	Commission Permanente	SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
CPA	Compte Personnel d'Activité	SNHM	Salaire Net Horaire Moyen
CRIP	Cellule de Recueil des Informations préoccupantes	SSMSI	Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure
CSA	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
DREES	Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques	UNSS	Union Nationale du Sport Scolaire
DGFIP	Direction Générale des Finances Publiques		
EAJE	Établissement d'Accueil du Jeune Enfant		
EIGE	Institut Européen pour l'Égalité entre les hommes et les femmes		



SOURCES

Les chiffres traités dans le cadre de ce diagnostic sont principalement issus du recensement de la population 2018 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitants et habitantes ne sont pas compté-e-s 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. 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. À 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.



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 et actrices. 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. Ces échelons paraissent adaptés 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.

DONNÉES BUDGÉTAIRES ET MÉTHODE DE CALCUL

Afin de valoriser l'ensemble des dépenses concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, les différentes directions du Conseil départemental ont recensé, pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

- Le montant des budgets directement consacrés aux dites actions (achats, subventions, évènements, formations...);
- Les ressources humaines mobilisées pour la réalisation de ces actions, en nombre d'équivalents temps plein (ETP) ou d'heures travaillées estimé par catégorie d'emploi : A, B ou C, nombre auquel a été appliqué le coût annuel moyen ou horaire pour la collectivité d'un-e agent-e de catégorie A, B ou C.

Cette démarche a été déployée tant pour les politiques publiques conduites par le Conseil départemental qu'en matière d'égalité professionnelle entre les agentes et les agents de la collectivité.

S'agissant d'une deuxième année de mise en œuvre seulement, cette méthode trouve ses limites dans l'hétérogénéité des données collectées, s'expliquant notamment par la variété des actions conduites et une acculturation différenciée à la thématique du genre.

Un travail spécifique a toutefois été déployé pour en limiter l'impact et pour objectiver et harmoniser l'ensemble des données.

ANNEXE



		Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
AXE 1 : JEUNESSES & ÉDUCATION					
1	Favoriser la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans la construction ou la réhabilitation à venir des collèges				
2	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 projet en direction des élèves de collèges				
3	Intégrer l'égalité filles-garçons dans l'ambition jeunes, son plan d'actions et ses partenariats & intégrer dans la stratégie jeunes des actions visant à lutter contre les stéréotypes de sexe				

		Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
AXE 2 : SOLIDARITÉS					
4	Poursuivre des 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				
5	Assurer une prise en compte de l'égalité dans les politiques d'accompagnement à la parentalité				
6	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des jeunes enfants par la lutte contre les stéréotypes				
7	Outiller les professionnel.le.s de l'accompagnement socio-éducatif pour une meilleure prise en compte de l'égalité filles-garçons dans leurs pratiques professionnelles				
8	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des mineurs ou jeunes majeurs accueillis par l'Aide Sociale à l'Enfance par la lutte contre les stéréotypes				
9	Agir sur les représentations sociales liées au vieillissement avec un prisme égalité femmes-hommes				
10	Agir sur les représentations sociales concernant la situation de handicap au prisme de l'égalité femmes-hommes				
11	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 et 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				



		Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
AXE 3 : DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ					
12	Sensibiliser, inciter les entreprises prestataires à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes				
13	Pérenniser l'intégration de la dimension « égalité entre les femmes et les hommes » dans le développement des territoires				
14	Sensibiliser et inciter les associations à mieux prendre en compte les questions d'égalité femmes-hommes dans leurs projets et actions				
15	Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes à travers les associations spécialisées				
16	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				

		Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
AXE 4 : LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL EXEMPLAIRE					
17	Accompagner et outiller les directions pour l'intégration de la thématique « égalité femmes-hommes » dans les politiques publiques départementales				
18	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				
19	Organiser ou cofinancer des événements qui ne véhiculent pas de stéréotypes de sexe				
20	Développer des outils d'information sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans nos supports numériques internes				

