

Rapport égalité femmes = hommes



2020

Département de l'Aude

Sommaire

Édito	3
Introduction	4
1. Cadre juridique	5
2. Rappel historique	6
3. L'Assemblée départementale et la mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes	10
Contexte	12
1. En France	13
2. Dans l'Aude	20
Plan d'actions	
Partie 1 - la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle	22
1. Faire état de la situation	23
2. Veiller à l'égalité de traitement	26
3. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement	28
4. Concilier vie professionnelle et vie personnelle	28
5. Sensibiliser et former le personnel	31
6. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	32
7. Accompagner et protéger les agentes et les agents victimes de violences conjugales ou professionnelles	33
Plan d'actions	
Partie 2 - Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes	34
1. Poursuivre et étendre le travail d'éducation pour l'égalité entre les filles et les garçons	35
2. Participer au dispositif de lutte contre les violences intra-familiales	38
3. Favoriser les mesures contribuant à l'épanouissement des personnes et permettant l'articulation des temps de vie	41
4. Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité	42
5. Prise en charge des femmes dépendantes, handicapées et/ou âgées	43
6. Mobiliser la commande publique pour impliquer les entreprises	46
7. Favoriser l'égalité-femmes-hommes et filles-garçons dans le sport, la culture et la vie associative	47
8. Prévenir les préjugés fondés sur des rôles stéréotypes	49
9. Réaliser un diagnostic territorial en lien avec les contrats solidaires	51
10. Fonder un observatoire pour l'égalité	51
Index	52

Directeur de la publication : Samuel Fournier, directeur général des services

Rédaction : direction générale adjointe solidarités humaines, services du Département de l'Aude

Coordination : direction générale adjointe solidarités humaines

Maquette, mise en page : communication interne

Crédits photos : Département de l'Aude, Vincent photographie, Guettylimages, La Dépêche, C. Deschamps, Idriss Bigou-Gilles

Imprimé par l'imprimerie départementale

L'égalité réelle ne se décrète pas, elle se construit.

À l'occasion de la session consacrée à nos orientations budgétaires 2021, notre institution est amenée à produire son rapport annuel égalité femmes-hommes. Si ce document peut être perçu comme une simple obligation administrative, nous avons décidé de nous en saisir afin de produire un véritable support pour nos politiques publiques.

S'engager en faveur de l'égalité femmes-hommes, c'est d'abord agir au sein de nos politiques internes de ressources humaines, en améliorant la mixité dans l'ensemble des métiers ou en réduisant au maximum les écarts de rémunérations. En tant que premier employeur de notre territoire, l'exemplarité est nécessaire : à travail égal, salaire égal !

S'engager pour l'égalité réelle c'est aussi agir dans la société audoise et par notre volontarisme politique faire que les acteurs publics, les associations, les entreprises s'engagent à nos côtés dans ce combat social et sociétal. C'est la raison pour laquelle à partir de 2021 de nombreux chantiers seront lancés comme la mise en place d'un observatoire départemental de l'égalité, le renforcement de l'offre d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences intra-familiales ou encore la réflexion autour d'une clause égalité pour les entreprises et associations avec lesquelles nous entretenons des relations.

Ces dernières années, les mouvements de libération de la parole des femmes victimes de violences ou de harcèlement sexuel ont renouvelé un espoir de changement et de lutte pour l'égalité. Cette mobilisation collective est rassurante, salutaire et engageante. Elle doit nous permettre d'avancer plus vite et plus fort pour que l'égalité réelle ne devienne une réalité pour toutes les Audoises. C'est à elles que nous souhaitons nous adresser ici : vos revendications et vos espoirs sont légitimes, nous nous engageons à vos côtés pour les faire nôtres et les rendre réels !

Muriel Cherrier

Conseillère départementale,
déléguée à la lutte contre les discriminations



Introduction



1. Cadre juridique du rapport

La situation d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des politiques conduites par le Département sur son territoire, est précisée par décret: "Le rapport présente les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques".

La loi engage les collectivités publiques de plus de 20 000 habitantes et habitants à rédiger un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.

Notre collectivité est doublement concernée, à la fois en tant qu'employeuse et en tant que maîtresse d'œuvre de politiques publiques.

Ce rapport, articulé autour des indicateurs de suivi de l'égalité et des actions phares menées en 2020, permet de dresser un état des lieux, d'apporter des éléments d'analyse et de créer des synergies pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre toute discrimination entre salariées et salariés en raison de leur genre, selon une approche intégrée. Il a pour ambition non seulement de faire état de nos politiques en matière de ressources humaines mais aussi de faire état des actions que nous menons ou soutenons dans différents secteurs du champs des politiques publiques.

1. La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

Le rapport annuel doit reprendre les 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 vie professionnelle et vie personnelle.

Il comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que des orientations concernant :

- = les rémunérations et les parcours professionnels
- = la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- = la mixité dans les filières et les cadres d'emplois
- = l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- = la prévention de toutes les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail
- = la lutte contre toute forme de harcèlement

= la loi de transformation de la fonction publique de 2019 renforce les obligations des employeurs publics



2. Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport présente la politique menée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Celle-ci comporte des actions pour :

- = prévenir, protéger et/ou lutter :
 - contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
 - contre les stéréotypes sexistes
 - contre la précarité des femmes
- = assurer, favoriser ou garantir :
 - la maîtrise de la sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse
 - l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
 - une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
 - l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales
 - l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres
 - la connaissance du public sur les recherches françaises et internationales concernant la construction sociale des rôles sexués.

L'exigence d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société répond à des impératifs de natures diverses :

= L'égalité est un impératif politique

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine et un devoir démocratique. C'est un enjeu de la citoyenneté à part entière. La représentation politique au sein de l'Assemblée départementale

est d'ailleurs la première à faire la place au sein de notre institution à une stricte égalité entre les femmes et les hommes.

= L'égalité constitue un facteur de développement

La reconnaissance et la garantie réelle des droits fondamentaux de la personne humaine créent les conditions de la liberté individuelle et collective et libère les énergies créatrices. L'égalité constitue un impératif de cohésion sociale. C'est un moyen de répondre aux inégalités de fait, comme la distorsion entre les performances scolaires des filles, l'ancrage des femmes dans le milieu professionnel et la permanence des inégalités professionnelles.

= L'égalité est une injonction juridique

C'est un principe de droit international, préambule de la Charte des Nations Unies (26 juin 1945), communautaire, article 2 du traité sur l'Union Européenne (1957) et national, préambule de la Constitution (1946).

= L'égalité professionnelle comme valeur de la fonction publique

Au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit permettre au premier employeur de France d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et afin d'être représentative de la société qu'elle sert.

2. Rappel historique



Inscrit depuis 1946 dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'article 3: "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme".

En avril 1944, le droit de vote des femmes françaises est accordé (en Turquie, les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité nationale en 1934). En mai 2001, la loi Génisson a permis de prendre en compte l'égalité professionnelle. En août 2012, l'Assemblée nationale a voté la loi relative au harcèlement sexuel.

En France, depuis 75 ans, la législation a ainsi permis l'instauration progressive de l'égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toutes formes de discrimination.

Aujourd'hui, ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'Objectif de développement durable 5, voté par l'Onu en 2015, porte sur l'égalité hommes-femmes, l'un des défis majeurs du développement humain dans le monde. L'égalité, est non seulement une question politique et éthique, mais aussi une garantie de l'efficacité des politiques de développement. En renforçant les droits des femmes et des filles, c'est l'humanité entière qui progresse.

L'ODD 5 : "Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles" est un socle transversal à tous les objectifs du développement durable pour 2030. L'autonomisation des femmes et des filles, la défense de leur santé et de leurs droits sexuels et reproductifs, l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées sur le genre dans tous les domaines de la vie sociale, politique et économique, la lutte contre les stéréotypes, sont autant de leviers pour le développement durable.

En dépit de ces avancées, de nombreux défis subsistent : les lois et les normes sociales discriminatoires restent omniprésentes, les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux du pouvoir politique, et 20 % des femmes et des filles âgées de 15 à 49 ans ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part d'un partenaire intime sur une période de 12 mois.

En 2020, avec la [propagation de la pandémie de Covid](#), même le peu de progrès obtenu en matière d'égalité des sexes et de droits des femmes pourrait être réduit à néant. La Covid-19 [creuse des inégalités déjà existantes](#) dont souffrent les femmes et les filles dans tous les domaines, de la santé à l'économie, en passant par la sécurité et la protection sociale.

Par ailleurs, les femmes remplissent un rôle prépondérant dans la lutte contre le virus, notamment en tant que travailleuses de santé de première ligne et en tant

que dispensatrices de soins au sein des familles. La charge des soins non rémunérés s'est accrue : les enfants ne vont plus à l'école et les personnes âgées ont besoin d'aide plus que jamais. Les femmes sont également plus durement touchées par les conséquences économiques de la Covid-19, car elles occupent plus souvent des emplois moins sûrs que les hommes. Près de 60% des femmes travaillent dans le secteur informel, ce qui les rend plus susceptibles de sombrer dans la pauvreté.

La pandémie a également entraîné une forte augmentation de la [violence à l'égard des femmes et des filles](#). En raison des mesures de confinement prises par les administrations, de nombreuses femmes sont forcées de se confiner chez elles avec leur agresseur. Or, les services qui sont censés leur apporter une aide sont perturbés ou inaccessibles. Selon les nouvelles données disponibles, depuis le début de la pandémie, la violence faite aux femmes et aux filles, et en particulier la violence domestique, s'accroît.



ZOOM

Objectif DD n°05 Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation

Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine

Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacune puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le programme d'actions de la Conférence internationale sur la population et le développement et de celui de Beijing ainsi que les documents finaux des conférences d'examen qui ont suivi

Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne

Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

DATES CLÉS

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

La loi Neuwirth autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

2008

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires.

2013

Circulaire du 08 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ⁽³⁾.

2014

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

2015

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ 1983 : le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy, c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁽²⁾ 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes-hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques

ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives.

⁽³⁾ Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.

⁽⁴⁾ « L'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi ⁽¹⁾.

1992

La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ⁽²⁾

2001

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2016

Circulaire du 13 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 précise la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Elle prévoit aussi la parité des listes de candidats aux prochaines élections professionnelles.

2016

La loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.

2017

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.

2017

La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française prévoit la féminisation des intitulés des fonctions et l'accord en genre.

2017-2018 2018

Lancement du Tour de France dans les 18 régions françaises autour de la question de l'égalité Femmes/Hommes et sur ce qui est attendu des pouvoirs publics.

2018

Circulaire du 09 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

2018

La loi du 03 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a pour objet de mieux prévenir les violences, mieux accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs (délai de prescription prolongé à 30 ans pour les crimes sexuels sur mineurs, création d'une infraction pour le harcèlement de rue ou le cyber harcèlement).

2018

La loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre les agissements sexistes au travail.

2019

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes

3. L'Assemblée départementale et la mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'Assemblée départementale

La parité est respectée dans la répartition des sièges (binôme femme-homme par canton) et des vice-présidences.

Le 02 juillet 2020, Hélène Sandragne a été élue présidente du Conseil départemental suite à la démission d'André Viola. C'est la première fois qu'une femme occupe cette fonction dans l'Aude.



Répartition des élu·e·s par genre au 31 décembre 2020

	Élu·e·s		Vice-président·e·s		Conseillers.ères ayant une délégation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre	19	19	4	4	8*	12*
%	50	50	10,5	10,5	21,05	31,5

* y compris les VP

Une mission égalité femmes=hommes

Pour porter cette ambition politique et sociétale, le Président du Département a créé en décembre 2015 une délégation spécifiquement dédiée à la construction d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes, dans les différents champs d'influence du Département. Cette délégation est confiée à deux femmes :

- = Valérie Dumontet, vice-présidente en charge de la démocratie et participation citoyenne, présidente de la commission jeunesse, conseillère départementale du canton Lézignanais
- = Muriel Cherrier, conseillère départementale du canton Vallée de l'Orbiel, chargée spécifiquement des luttes contre les discriminations

Cette délégation égalité femmes-hommes s'appuie depuis 2020 sur la direction générale adjointe solidarités humaines (DGAH) et de deux coordonnateurs.

Perspectives 2021

Positionnée stratégiquement de manière transversale sur le suivi et la coordination de la politique départementale d'égalité entre les femmes et les hommes, la mission anime le suivi de cette politique avec la mise en place en 2021 d'un comité de pilotage suivant les actions et définissant de nouvelles actions. Afin de suivre la transposition opérationnelle des orientations de la feuille de route, sur les actions de la collectivité, un comité technique sera mis en place, regroupant des représentantes et des représentants de l'ensemble des directions.

ZOOM "Maison de la parole en terre d'Aude" à Fabrezan

Un projet en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes parmi les 31 lauréats du 1^{er} budget participatif de l'Aude



La session du 25 septembre 2020 a été l'occasion d'annoncer les lauréats du budget participatif de l'Aude parmi les 259 projets soumis au vote des Audois.e.s.

L'objectif de projet, porté par l'association Parole de femmes, est de créer du lien à l'autre, en offrant un espace d'écoute et de parole, une maison pour tous ouverte sur la différence. La Maison de la parole, veut proposer un lieu d'accueil convivial et animée mettant en place différentes actions :

- = conférences, soirées à thèmes, débats
- = ateliers sociaux culturels et bien-être
- = soirées spectacles
- = point infos et accompagnement en fonction des demandes
- = groupes de paroles
- = etc. ...

Les "Parole de femmes" qui exercent une profession en capacité d'écoute (psychologue etc.) ou techniques de mieux-être (sophrologie, hypnose, réflexothérapie etc.), interviendront dans cette maison à titre gratuit.

Ancrée dans la ruralité, cette maison sera ainsi un lieu ressource plein de vie permettant de rompre l'isolement.

L'objectif est aussi pour les acteurs de ce projet d'être mobile pour pouvoir se rendre vers des lieux d'accueil dans d'autres villages et travailler auprès du public sur le vivre ensemble.

Contexte



1. En France



Ces données sont extraites du rapport annuel 2020 réalisé par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE). Il a bénéficié du concours de l'Insee et des services statistiques des ministères concernés.

1. IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE

1.1 > Des métiers féminisés aux avant-postes de la crise sanitaire

Part des femmes parmi les métiers « au front »

Métiers d'aide aux personnes et métiers de la propreté



Enseignement



Secteur de l'alimentaire



Source : France Stratégie, Les métiers au temps du Corona, avril 2020

Médecins et personnels non médicaux à l'hôpital



Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFD-DESSI. Effectifs physiques au 31 décembre 2017

1.2 > Les interventions des forces de l'ordre à domicile dans la sphère familiale en augmentation pendant le confinement

Du 17 mars au 12 mai



Champ : nombre d'interventions pour différend familial des forces de sécurité intérieure (FSI) du 17 mars au 12 mai 2020 versus la même période en 2019

Source : « Les violences conjugales pendant le confinement », Miprof, juillet 2020

1.3 > Une forte hausse des signalements des violences conjugales

Les appels reçus au 3919* ont triplé pendant la période de mars à juin 2020.



*Le 3919 est un numéro d'écoute, d'information et d'orientation à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles géré par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF)
Source : FNSF, 1^{er} semestre 2020

> SEXISME

2.1 > Les femmes davantage exposées que les hommes à des injures sexistes

En 2018, 1 392 000 femmes déclarent avoir subi des injures commises en raison du sexe hors cadre conjugal (soit 1 femme sur 16), contre 165 000 hommes.



Champ : population âgée de 18 à 75 ans
Source : Insee ONDRP-SSMI, Enquête Cadre de vie et sécurité, 2011-2018

2.2 > Les femmes victimes de harcèlement et d'agressions sexuelles dans les lieux publics

Dans l'espace public, au cours des 12 derniers mois



Focus sur les jeunes femmes de 20-24 ans



Champ : femmes et hommes âgés de 20 à 69 ans vivant en France métropolitaine
Source : Ined, Enquête Virage 2015

> ÉDUCATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

2.4 > Les choix d'enseignement et l'orientation encore peu mixtes

L'orientation des filles et des garçons en première générale à la rentrée 2019

Mathématiques



Physique-chimie



Sciences économiques et sociales



Langues, littérature



Numérique et sciences informatiques



Sciences de l'ingénieur

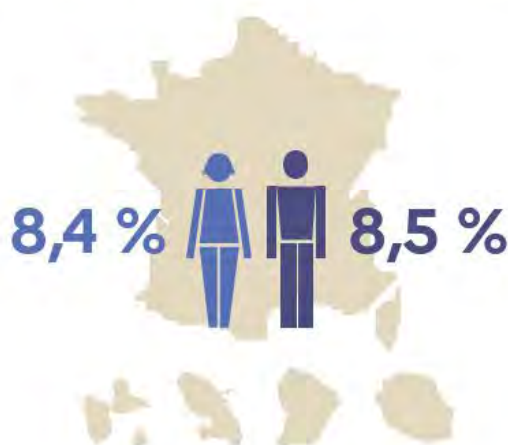


Source : DEPP, 2019

> EMPLOI

3.2 > Un taux de chômage équivalent pour les femmes et les hommes

Taux de chômage par sexe chez les 15-64 ans en 2019 en France



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans
Source : Insee, Enquête Emploi 2020

3.4 > Deux fois plus de femmes que d'hommes sont en sous-emploi en 2019

Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2019

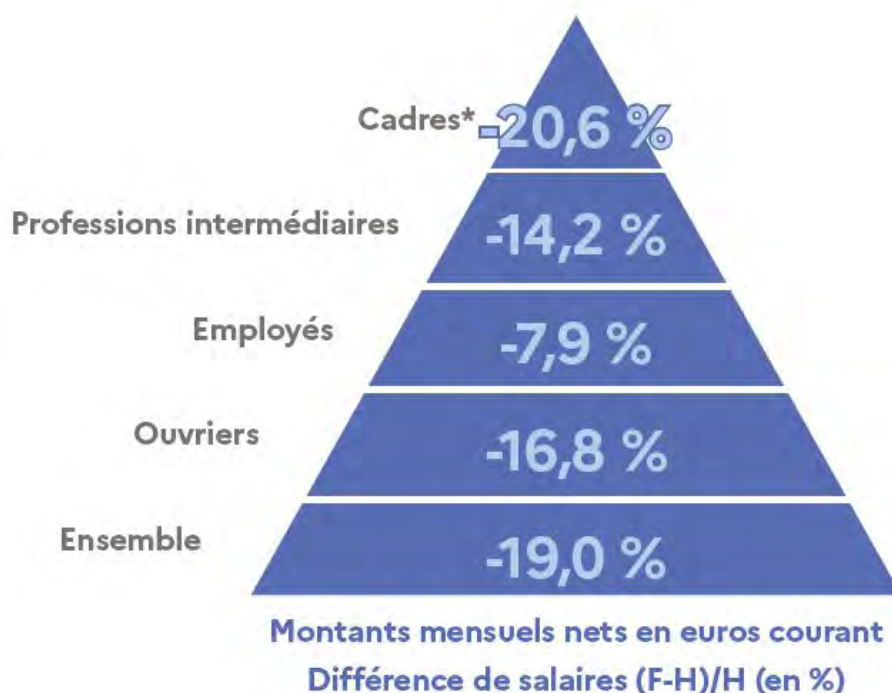


*Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel

Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans et plus, France hors Mayotte
Source : Insee, Enquête Emploi 2019

> INÉGALITÉS SALARIALES ET PRÉCARITÉ ÉCONOMIQUE

3.8 > Des écarts de salaires entre les femmes et les hommes plus importants chez les cadres en 2016



*y compris chefs d'entreprise salariés

Champ : France hors Mayotte, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation. Sont exclus les apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS), Édition 2020

3.9 > Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui se creusent notamment en fonction du nombre d'enfants

	Aucun enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants ou plus
Revenu salarial net	18,1 % d'écart	24,1 % d'écart	32,3 % d'écart	47,5 % d'écart
Salaire net en équivalent temps plein	7,0 % d'écart	11,8 % d'écart	21,2 % d'écart	31,3 % d'écart
Volume de travail	11,9 % d'écart	14,0 % d'écart	14,2 % d'écart	23,6 % d'écart

Lire : en 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé qui ont trois enfants ou plus gagnent en moyenne 47,5 % de moins en revenu salarial net que les hommes.
 Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.
 Source : Insee, panel tous salariés.

4. ACCÈS AUX DROITS

> PRÉCARITÉ SOCIALE

4.1 > Des retraites plus faibles pour les femmes

Écart des montants moyens mensuels de la retraite de droit direct en 2018



Champ : tous retraités de droit direct résidant en France, vivant au 31 décembre 2018
 Sources : DREES, FACR, FIR, modèle ANCFRE

> SANTÉ

4.7 > Précarité et hygiène : plus d'un tiers des femmes en précarité manque de protections menstruelles



39 %

des femmes les plus précaires* ne disposeraient pas de suffisamment de protections menstruelles



12 %

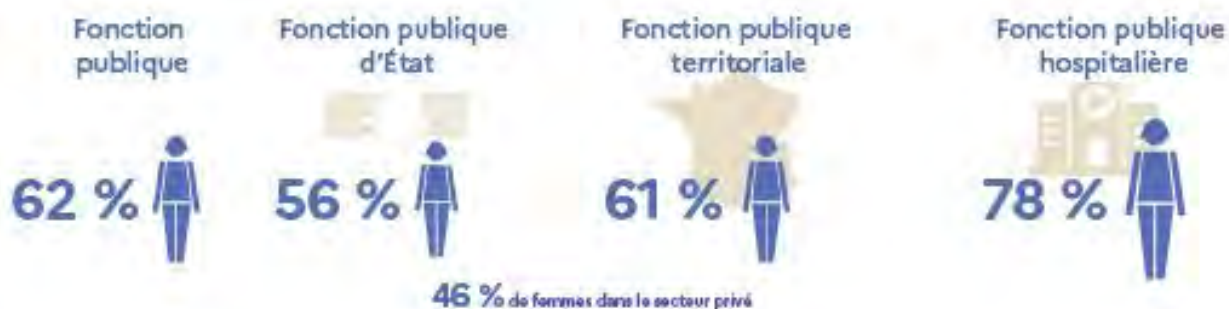
des femmes les plus précaires* ont renoncé à sortir de chez elles ou à aller au travail par manque de protections hygiéniques



1 fille sur 10 dans les familles les plus précaires a déjà manqué l'école par manque de protections hygiéniques

*Dans ce sondage, bénéficiaires d'associations d'aide
 Source : Sondage « Hygiène et précarité en France », estimations Ifop pour Dons Solidaires, 2019

5.1 > Les femmes majoritaires dans la fonction publique, mais minoritaires dans les corps et emplois les plus élevés en 2018



Part des femmes en catégorie A



Part des femmes dans les corps et emplois A+



Part des femmes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD)



Dans la fonction publique :

- la catégorie A recoupe la catégorie des cadres ;
- la catégorie A+ est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A ;
- les emplois supérieurs et de direction (ESD) regroupent les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou d'établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité, soit, dans une logique statutaire, relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020, données de 2018

6.6 > Les femmes en situation de handicap sont plus exposées aux violences

7,3 % des personnes identifiées comme handicapées (femmes et hommes) ont subi des violences physiques et/ou sexuelles, 7,3 % ont été exposées à des menaces, et 15,4 % à des injures.

9,0 %
des femmes en situation de handicap
ont été victimes de violences physiques
et/ou sexuelles au sein de leur ménage
ou en dehors



contre **5,8 %**
des femmes sans handicap



Les femmes en situation de handicap sont deux fois plus nombreuses que les femmes sans handicap à avoir subi des violences sexuelles (4,0 % contre 1,7 %).

Source : Drees, Études et résultats, n°1156, juillet 2020

2. Dans l'Aude

Sources : Insee 2017 - Département de l'Aude

Évolution par rapport aux données du rapport égalité femmes=hommes 2019

Des femmes actives...

84,6 % soit **- 0,1 %**
des femmes de 25-54 ans travaillent
(91,9 % des hommes soit - 0,2 %)



dont **18 %** (-0,1 %)
en contrat précaire ⁽¹⁾
(18,5 % des hommes / +0,8 %)

dont **60,4 %** (+0,8 %)
sur un emploi stable ⁽²⁾
(77,9 % des hommes / +1,3 %)

6,5 % (-0,1 %)
des femmes de plus de 15 ans
sont au foyer

Des femmes avec un niveau de formation plus élevé...

25,20 % (+ 0,4 %) des femmes de plus de 15 ans ont un niveau de formation supérieur à bac+2 (+1,4 % par rapport à 2014), les hommes progressant à 22,4 % (+0,4 %).



25,20 %



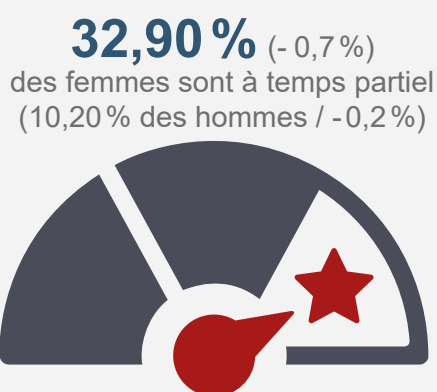
22,40 %

... mais davantage touchées par la précarité

54%
des demandeur.euse.s d'emplois
inscrit.e.s au 3^e trimestre 2020
sont des femmes (+ 1%)



Parmi les allocataires du RSA
48,5% sont des femmes seules (-0,5%)
13% sont des femmes en couple
(38% sont des hommes seuls)

An icon showing a dark grey silhouette of a woman holding the hand of a smaller dark grey silhouette of a child.

82,3% (-0,2%)
des mono-parents sont des femmes

... mais moins concernées par les emplois de cadres

9,9%
des femmes sont cadres (+0,1%)
(12% des hommes soit -0,2%)



370 260 habitant.e.s dans l'Aude (+0,6 % par rapport à 2016)

51,9% sont des femmes (+0,1%)

Plan d'actions

PARTIE 1

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

En matière de ressources humaines, le Département de l'Aude met en œuvre une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données présentées concernent l'ensemble des effectifs rémunérés au titre de l'année 2020.



1. Faire état de la situation

Les effectifs

Effectifs au 31/12/2020	2020			2019			2018
	Total agents	Nbre de femmes	% de femmes	Total	Nbre de femmes	% de femmes	% de femmes
Agents titulaires	1957	1130	57,8%	1975	1143	57,9%	57,8%
Agents non titulaires	265	194	73,2%	218	151	69,3%	65,5%
Total	2222	1324	59,0%	2193	1294	59,0%	58,7%
Assistants familiaux	367	325	88,6%	373	333	89,3%	89,5%
Total avec assistants familiaux	2589	1649	63,7%	2566	1627	63,4%	63,2%

La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité reste stable au cours des 3 dernières années : le pourcentage de femmes représente environ 60% des effectifs.

Les catégories

Effectifs (hors assistants familiaux)	2020			2019			2018	Fonction publique territoriale (FPT)
	Total agents	Nbre de femmes	% de femmes	Total agents	Nbre de femmes	% de femmes	% de femmes	% de femmes
A	567	445	78,5 %	571*	449	78,6%	70%	62%
B	480	310	64,6 %	488	317	65,0%	74%	63%
C	919	379	41,2 %	924	379	41,0%	42%	61%
Sans catégorie (remplaçant, CDI, vacataire)	256	190	74,2 %	210	149	71,0%		

Les femmes titulaires occupent majoritairement des postes de catégories A et B. Le pourcentage de femmes par catégorie, après avoir augmenté pour la catégorie A entre 2018 et 2019, est stable entre 2019 et 2020.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, 62% des catégories A sont des femmes, 63% sont de catégorie B et 61% sont de catégorie C.

**Depuis le 1^{er} février 2019, les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants sont classés en catégorie A.*

Les emplois d'avenir, apprentis et stagiaires

Effectifs	2020			2019			2018
	Total	Nbre de femmes	% de femmes	Total	Nbre de femmes	% de femmes	% de femmes
Apprentis	14	6	42,9 %	10	3	30%	(5) 45%
Emplois d'avenir	-	-	-	2	0	0%	(5) 71 %
Stagiaires rémunérés (>2 mois)	16	13	81,3%	14	14	100%	
Stagiaires sur l'année (non rémunérés)	69	46	66,7 %	101	87	86%	

Les filières et les métiers

Effectifs	2019			2020			FPT
	Total	Nbre de femmes	% de femmes	Total	Nbre de femmes	% de femmes	% de femmes
Administrative	573	472	82,4%	560	460	82,1%	82%
Animation culture sport	59	38	64,4%	58	37	63,8%	72%
Technique	905	258	28,5%	907	270	29,8%	41%
Social et médico-sociale	421	363	86,2%	450	375	83,3%	95%
Sans filière Autres	264	193	73,1%	218	152	69,7%	38%
Total général	2 222	1 324	59,6%	2 193	1 294	59,0%	

La part des femmes est très élevée dans les filières sociale et administrative et elle est relativement faible dans la filière technique à l'image de ce que l'on peut observer globalement dans la fonction publique au niveau national. On peut observer que la répartition en pourcentage du nombre de femmes par filière est stable d'une année sur l'autre.

Des métiers genrés

Au 31/12/2020, la collectivité comptait 367 assistants familiaux dont 42 hommes. Leur proportion augmente légèrement (+3,6%) entre 2019 et 2020 mais les hommes restent toujours peu représentés au sein de cette catégorie socio-professionnelle. En effet, même si le recrutement des assistants familiaux s'opère indifféremment du genre et repose sur les compétences des candidats et les besoins du service en matière de

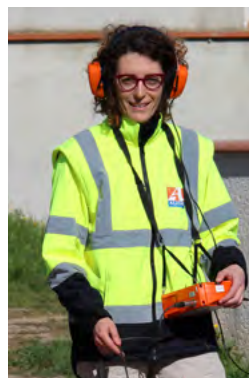
placement, la part des femmes reste très largement majoritaire dans cette profession.

Concernant les assistants et conseillers socio-éducatifs, le nombre et la proportion des hommes a connu une augmentation entre 2018 et 2019, pour se stabiliser autour de 15 % en 2020.



11,4% des assistant.e.s familiaux sont des hommes (soit 42 sur 367)
+0,4%

14,7% des assistant.e.s et conseiller.e.s socio-éducatifs sont des hommes (soit 41 sur 279)
-0,3%



2,34% des agent.e.s routiers.ères sont des femmes (soit 5 sur 213)
-0,4%

15,4% des ingénieur.e.s sont des femmes (6 sur 39)
+ 1,9%

La rémunération (hors assistants familiaux)



L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 2%. Il reste inférieur aux écarts existants dans la fonction publique territoriale.

Parmi les agents qui perçoivent les 10 plus hautes rémunérations annuelles de la collectivité, le nombre de femmes est de 7 (principalement des médecins).

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations

Au-delà de la statistique globale qui ne rend pas compte des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de formation, les métiers restent encore trop genrés. La catégorie C cumule ce handicap avec une faible mobilisation des formations, alors que ces dernières contribuent à lutter contre le cloisonnement et le caractère genré des métiers.

- = Renforcer les actions de promotion des formations en interne pour en faciliter l'accès.
- = Sensibiliser les managers de proximité afin qu'ils relayent auprès de leurs équipes les formations et qu'ils favorisent leurs départs en formation.
- = Développer des formations professionnelles proches du lieu de travail et via des formations en e-learning à distance.
- = Améliorer l'accompagnement des agentes et les agents par une action de formation d'adaptation à l'emploi spécifique, après une interruption de carrière.
- = Développer les actions de formation pour les agent.e.s des centres d'exploitation routiers composés majoritairement d'hommes.

Résultats attendus

- = Conduire les agentes et les agents à se former tout au long de la vie pour se qualifier et favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle.
- = Augmenter la fréquentation des agentes et des agents de catégorie C dans les formations.



Réalisé en 2020

En 2020, sur les 1 877,50 jours de formations dispensés aux agents (dont 523,50 jours des assistants familiaux), 1 307 jours l'ont été au profit des femmes (soit 69%). Cette part s'élève à 66% hors assistants familiaux.

757 agents ont suivi au moins une formation dans l'année (dont 127 assistants familiaux) représentant 567 femmes (soit 75%). Cette part s'élève à 71% hors assistants familiaux.

En moyenne, les femmes se forment presque autant que les hommes (2,9 jours par agente pour 3,1 jours par agent, hors assistants familiaux).

	2020		
	Total	par une femme	%
Nbre de jours de formation dispensés	2 401	1 771,50	70%
Nbre agents ayant suivi au moins une formation	757	567	74%

Par type de formation	2020	
	Femmes	%
Nombre d'agents ayant bénéficié		
d'une préparation concours	42	75%
d'une formation prise de poste à responsabilité	2	40%
d'une formation de professionnalisation	111	59%
d'une formation d'intégration	6	55%
d'une formation hygiène et sécurité	6	24%
d'une formation obligatoire	190	56%

Par catégorie	2020	
	Femmes	Hommes
Catégorie A	163	35
Catégorie B	87	55
Catégorie C	283	132

Les départs en formation en 2020 sont en diminution, conséquence de l'annulation de bon nombre de sessions en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

2. Veiller à l'égalité de traitement

Une vigilance dès le recrutement

Selon les recommandations du Haut conseil à l'égalité (HCE), il faut expliciter formellement la non-discrimination, notamment en matière de recrutement, pour éviter que les femmes ne se censurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité. Pour cela, il est nécessaire de :

- = favoriser la mixité des jurys
- = poursuivre la mise au masculin et au féminin des intitulés des fiches de poste et des appels à candidatures comme recommandé par le HCE
- = intégrer ces garanties dans la charte de mobilité interne
- = poursuivre les dispositions légales concernant la mixité des emplois fonctionnels
- = poursuivre cette mesure aux fonctions de direction au sein de la collectivité

Résultats attendus

- = Poursuivre l'objectif de mixité des effectifs dans les directions, dans les emplois et les métiers de la collectivité.
- = Poursuivre l'égal accès aux responsabilités (lutte contre le «plafond de verre»).
- = Atteindre l'objectif de neutralité en termes de genre, des publicités de recrutement en interne comme en externe



Réalisé en 2020

Pour garantir au maximum l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, que ce soit à l'embauche, lors d'une mobilité interne ou à l'occasion d'une titularisation, et éviter ainsi les risques de discriminations, le Département a mis en place un certain nombre de dispositifs :

- = un appel à candidature non-discriminant : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une

discrimination indirecte (tenue, port de charges, astreinte ...), la diffusion interne et externe est assurée sur les supports adaptés (intranet, site internet du Département, etc..).

- = pour les postes avec jury d'entretien : celui-ci est composé au minimum d'un professionnel du recrutement (DRH) et d'un cadre métier.

Mise en place d'actions garantissant aux femmes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, le Département souhaite mettre en place des actions recherchant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés tel que le prévoir la réglementation. En effet, la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines doivent tenir compte de ces nouvelles obligations et définir les modalités d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les procédures de promotion. Elles ont fait l'objet d'une présentation en Comité technique paritaire le 24 novembre 2020.

Mise en place d'un critère de genre en matière de promotion

Pour ce faire, la collectivité a souhaité définir un certain nombre de critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne, et plus particulièrement un critère de genre.

Ainsi, le critère de genre constituera désormais un critère d'harmonisation lorsque deux agents promouvables auront une appréciation équivalente pour ce qui relève de leur expérience et de leur valeur professionnelle. Ce critère permettra ainsi d'ajuster la liste des agents promus tout en encourageant la mixité dans les équipes lors des prochaines campagnes d'avancements de grade et de promotion qui débiteront à partir du 1^{er} janvier 2021.

Il s'agit de rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales tout en respectant les autres règles et principes de valeur constitutionnelle,

L'égalité femmes/hommes ne devra pas, toutefois, primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables.

Elle ne pourra donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, les agents qui présenteraient des compétences et des mérites égaux.

Le Département a toujours été attentif aux possibilités d'évolution professionnelles des femmes.

Aussi, en tant qu'employeur responsable il s'engage à mettre en place une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agents tout au long de leurs parcours professionnel.

Il convient, en effet, de porter une attention particulière aux parcours des femmes, car celles-ci peuvent être victimes de discriminations directes ou induites.

Élaboration d'un tableau d'avancement genré

Le tableau d'avancement devra désormais préciser la part respective des femmes et des hommes au sein des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

La collectivité souhaite, d'autre part, pouvoir disposer d'un suivi sexué des promotions afin de garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes.



Réalisé en 2020

En 2020, 20 agents ont bénéficié d'un changement de grade dans un autre cadre d'emploi dont 9 femmes.

3. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement

La loi du 04 août 2014 prévoit l'obligation de parité (entre 40 et 60% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de plus de 80 000 habitants.

	2019		2020	
	Part des femmes	%	Part des femmes	%
DGS - DGA	2 sur 4	50 %	2 sur 4	50 %
Directeur (fonction) (hors MDPH)	10 sur 15	66%	10 sur 15	66 %
Chef.fe de service (hors MDPH)	60 sur 103	58,3 %	41 sur 79	52%

Filières	% de femmes chefs de services			Rappel du % de femmes dans la filière au CD11 au 31/12/2020
	Total	Nombre de femmes	%	
Administrative	58	39	67%	82,4 %
Animation culturelle et sportive	4	3	75%	64,4 %
Technique	18	0	0%	28,5 %
Sanitaire et social	13	10	77%	86,2 %

4. Concilier vie professionnelle et vie personnelle

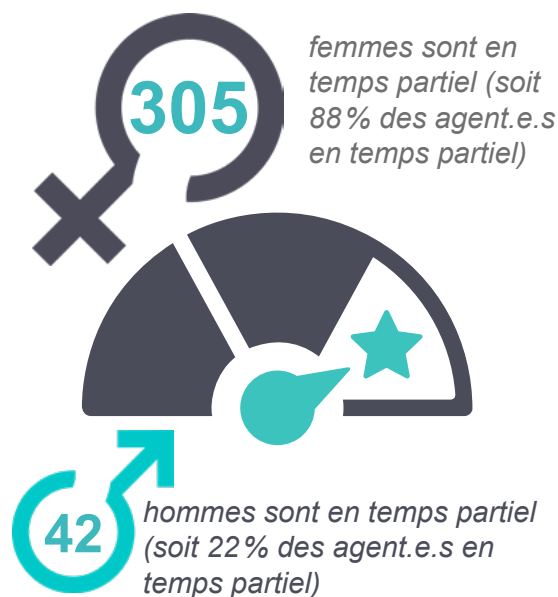
L'articulation des temps de vie professionnelle et de vie privée est un enjeu important pour le Département soucieux de garantir le bien-être au travail des agents. Or, en raison des inégalités persistantes dans la société, cet équilibre est plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes.

Le Département, par les différents dispositifs, présentés ci-après, souhaite accompagner au mieux les agent.e.s pour une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et privée.

La collectivité informe et accompagne ses agents dans leur choix en lien avec les différentes modalités de temps de travail.

Les temps partiels choisis

L'équilibre entre les temps de vie privée et de vie professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Selon une étude Insee de 2015, les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes ce qui les conduit à aménager leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.

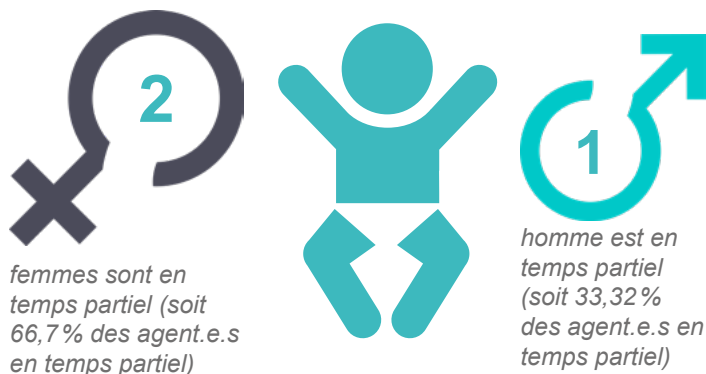


Au niveau national, dans la fonction publique, comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : 82% des agents à temps partiel sont des femmes.

Au niveau de la collectivité, 23% des femmes sont à temps partiel (25% dans la fonction publique territoriale) et 5% des hommes sont à temps partiel (7% dans la fonction publique territoriale).

Ces données restent stables d'une année sur l'autre.

Les congés parentaux



Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, 97% des congés parentaux sont pris par des femmes.

Ce phénomène n'a rien de spécifique à la fonction publique territoriale et relève d'une évolution nécessaire de la société vers une meilleure répartition des responsabilités liées à la vie personnelle et parentale.

Ce type de congé concerne peu d'agents. On peut toutefois souligner qu'en 2020, 3 agents ont bénéficié de ce dispositif dont un homme.

Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un proche aidant



Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade est étendu au bénéfice des proches aidants.

Depuis 2018, un.e agent.e départemental.e, qu'il.elle soit stagiaire, titulaire ou contractuel.le, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un.e autre agent.e qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue.

De plus, le Département a décidé d'appliquer le décret 2018-874 du 09 octobre 2018 permettant de donner des jours de congés à un.e collègue aidant une personne proche handicapée ou en perte d'autonomie.

De plus, le Département a décidé d'appliquer le décret 2018-874 du 09 octobre 2018 permettant de donner des jours de congés à un.e collègue aidant une personne proche handicapée ou en perte d'autonomie.

Depuis 2018, 482 jours ont été donnés dont 223,5 jours ont été utilisés.

Au 31 décembre 2020, sur les droits à congés 2020, 30 jours ont été donnés dont 23 jours par des femmes et 7 jours par des hommes.

En 2020, 34 jours ont été utilisés par 2 bénéficiaires femmes.

L'action sociale en faveur des agents

Le Département met en place des dispositifs pour aider les agent.e.s en matière de transport, de complémentaire santé et de prévoyance.

En décembre 2020 Nombre d'agents	2020	2019
Bénéficiaire de l'aide à la complémentaire	202 (56% de femmes)	107 (50% de femmes)
Bénéficiaire de l'aide transport	49 (78% de femmes)	56 (68% de femmes)
Bénéficiaire de l'aide prévoyance	723 (71% de femmes)	684 (71% de femmes)

Il propose aux agent.e.s le dispositif des chèques vacances, soumis à plafond de ressources et contribue à hauteur de 25% de l'épargne réalisée par l'agent.e. Il apporte également un soutien financier au Comité des œuvres sociales (Cos) du personnel qui permet au personnel départemental de bénéficier d'un accès privilégié à la culture (spectacle, musée, cinéma), aux loisirs (en particulier voyages) et aux activités sportives (~ 1,9 M€).

Enfin, il soutient l'Amicale du personnel qui propose des activités accessibles à tous les agents (8 500 € de subvention annuelle de fonctionnement).

La mise en place du télétravail

Le déploiement du télétravail a connu une progression fulgurante au cours de l'année 2020 au sein de la fonction publique territoriale en raison du contexte sanitaire du pays.

Le Département s'est inscrit dans ce mouvement en mettant en place, dans un premier temps, un dispositif de télétravail permettant aux agents qui le souhaitent de recourir à ce mode d'organisation du travail de façon ponctuelle. Consciente des avantages que présente ce dispositif pour certains agents et, plus particulièrement pour les femmes, la collectivité a souhaité aller plus loin dans le déploiement du télétravail en autorisant, sous conditions, les agents à télétravailler de façon régulière à compter du 1^{er} janvier 2021. Le télétravail est une forme d'organisation du travail basée

sur les technologies de l'information et de la communication qui permet aux agents de travailler ailleurs que dans les locaux de la collectivité (soit à leur domicile soit dans un tiers lieu). En modernisant ses modes de fonctionnement de façon pérenne, la mise en place du télétravail poursuit l'objectif de proposer aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. En effet, ce dispositif engendre moins de fatigue grâce à la réduction du temps de transport, il facilite la concentration et augmente la motivation et la confiance que l'on accorde aux agents. Par ailleurs, le télétravail apporte de la souplesse aux agents dans la gestion des différentes contraintes personnelles et professionnelles, en leur permettant d'avoir plus de temps pour eux ou pour les autres et d'avoir davantage de disponibilité pour leur famille et leurs enfants. Il peut être une solution d'amélioration de la qualité de vie au travail pour des agents des services publics soumis à des exigences de plus en plus importantes de la part des usagers.

Perspectives 2021

Le Département souhaite, par ailleurs, favoriser l'accès des femmes enceintes au télétravail, notamment dans les derniers mois de la grossesse où le poids des trajets se fait davantage sentir et où il convient d'être particulièrement attentif à l'état de santé de ces agents.

ZOOM Développer les différentes formules de télétravail et réfléchir au développement des tiers lieux

Avec l'avènement des TIC (technologie de l'information et de la communication) et le maillage du territoire départemental en haut débit, le développement du télétravail est un enjeu social de notre politique de gestion des ressources humaines (GRH). Les implications de cette politique sont également économiques et environnementales.

- = Favoriser le télétravail en assurant un maillage efficace du territoire départemental en lieux d'accueil des télétravailleurs et télétravailleuses.
- = Hausse du nombre de télétravailleurs et télétravailleuses au sein de la collectivité.
- = Banalisation du télétravail au Département sous sa forme actuelle et réflexion sur le télétravail à domicile accompagnée d'une expérimentation en prenant toutes les précautions nécessaires pour éviter les écueils de cette pratique, notamment le risque d'isolement professionnel.
- = Augmentation du nombre de tiers-lieux pouvant permettre le développement du télétravail pour les agentes et les agents du Département, mais aussi pour les Audois.e.s.



5. Sensibiliser et former le personnel

Les stéréotypes entraînent souvent des préjugés et des comportements discriminants. Pas toujours conscient.e.s de ces mécanismes, certaines agentes et certains agents s'exposent à des sanctions en interne du point de vue de la discipline, mais aussi à des sanctions au civil et au pénal.

Formation des cadres

Le plan de formation des cadres a proposé aux encadrants de proximité une conférence du CNFPT sensibilisant à la question d'égalité professionnelle femmes/hommes dans le management d'une équipe. Cette formation était obligatoire dans le parcours des agents chefs cuisiniers (20 agents dont 20 hommes) mais a été annulée en raison de la crise sanitaire. Elle sera reprogrammée en 2021.

0,5 jour

ÉGALITÉ FEMME/HOMME DANS LE MANAGEMENT D'ÉQUIPE DE PROXIMITÉ

Sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle.

- Comprendre les ressorts des pratiques inégalitaires
- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femme/homme
- Respecter le cadre légal de l'égalité professionnelle femme/homme



Formation des agent.e.s

L'administration a aussi organisé sur site :

- = 2 sessions de formation d'1 jour "La confiance en soi" : 21 participant.e.s dont 20 femmes
- = 2 sessions de 2 jours "Optimiser ses ressources physiques et mentales en s'inspirant des athlètes" : 23 participant.e.s dont 19 femmes
- = 1 jour "Gestion des émotions" : 12 femmes sur 12 inscrites
- = 2 sessions de préparation de son projet de départ à la retraite: 30 participant.e.s dont 24 femmes



Optimiser ses ressources physiques et mentales en s'inspirant des athlètes
2 et 03 décembre 2019 - **COMPLET**

Les objectifs de cette formation sont de :

- identifier ses sources et pertes d'énergie dans la vie professionnelle
- acquérir des outils et découvrir de nouvelles pratiques pour restaurer son énergie
- se ressourcer et préserver son énergie face au stress
- développer une stratégie personnelle pour mobiliser ses ressources mentales et physiques.
- allier performance et qualité de vie au travail.

La force et la spécificité de ce programme réside dans la capacité du formateur à transférer au monde du travail les outils et techniques utilisés dans le cadre de la préparation mentale des sportifs.

Tous les détails [ici](#)

Animé par Jean-Philippe Martinez
Dates: lundi 02 et mardi 03 décembre 2019
Durée: 2 jours (2 x 6 h)
Lieu: Hôtel du Département
Nombre de participants: 12 maximum
Mots clés: Mon dossier formation: athlètes



La confiance en soi
17 et 18 octobre à Carcassonne - **COMPLET**

Cette formation va permettre de :

- développer l'estime de soi
- augmenter sa confiance en soi
- susciter la confiance dans les relations
- prendre conscience de ses propres ressources
- développer une attitude positive au quotidien
- atteindre son but en prenant confiance en soi

Tous les détails [ici](#)

Animé par Jean-Philippe Martinez
Dates: jeudi 17 et vendredi 18 octobre 2019
Durée: 2 jours (2 x 6 h)
Lieu: Hôtel du Département
Nombre de participants: 12 maximum
Mots clés: Mon dossier formation: confiance en soi

Perspectives 2021

- = Mettre en place des formations largement ouvertes aux agent.e.s et aux élu.e.s départementales, aux pour sensibiliser à l'identification des comportements discriminatoires.
- = Former/sensibiliser l'encadrement aux cas concrets de discrimination, aux outils à mobiliser pour y faire face, aux actions de prévention à conduire.
- = Inscrire ces actions au plan de formation.

6. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Les violences de toutes sortes au travail, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner.

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 a été publié au Journal officiel le 15 mars 2020.

Ce décret s'inscrit dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objet de ce décret consiste à clarifier les obligations des employeurs publics, à savoir :

1. Recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
2. Prendre en charge les victimes de tels actes
3. Traiter de tels actes et notamment protéger les victimes et les témoins

Lors du CHSCT du 03 novembre 2020, le Département a présenté, pour information à ses membres, un rapport d'intention de mise en place un tel dispositif.



Formalisation de procédures spécifiques

Une procédure de recueil du signalement sera rédigée

L'autorité territoriale devra à cet égard décider des modalités permettant :

- = d'assurer la réception du signalement et d'en informer immédiatement son auteur en lui précisant

la manière dont il sera informé des suites qui y sont données.

- = de recueillir les faits de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, lorsqu'elles existent les preuves, quel que soit leur forme ou leur support
- = d'identifier la victime pour, le cas échéant, échanger directement avec elle
- = d'assurer le strict respect de la confidentialité de l'auteur du signalement et des personnes visées (victimes, témoins, auteur présumé des faits) ainsi que des faits dénoncés. Cette stricte confidentialité s'impose aussi aux procédures de prise en charge de la victime et du traitement des faits.

Une procédure de prise en charge de la victime (accompagnement et soutien)

L'autorité territoriale doit également préciser la manière dont elle prend en charge la victime afin de la soutenir et l'accompagner. Elle prévoit l'intervention des acteurs de prévention et notamment la médecine de prévention, etc...

L'autorité doit informer la victime de l'existence de ces acteurs et l'informer des modalités par lesquelles elle y a accès.

Une procédure de traitement des faits signalés

L'autorité territoriale doit prévoir un circuit ou un processus de traitement des faits constitutif de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, et doit :

- = procéder à une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité ;
- = protéger la victime et le témoin, via la mise en œuvre éventuelle de la protection fonctionnelle
- = sanctionner l'auteur présumé des faits par l'engagement d'une procédure disciplinaire et/ou par un dépôt de plainte pénale.

Les conditions de mise en œuvre du dispositif

L'article 2 du décret du 13 mars 2020, permet en effet à l'autorité territoriale de mettre en œuvre ce dispositif de signalement selon trois possibilités :

- = soit, elle l'institue elle-même
- = soit, elle décide de le mutualiser et elle en confie la mise en place et la gestion par une autre collectivité territoriale ou à un autre établissement public

= soit, elle confie la mise en place et la gestion au centre de gestion

Résultats attendus

De façon plus globale, le Département souhaite mettre en œuvre au cours de l'année 2021 des actions visant à prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

La collectivité souhaite en effet élaborer un plan de prévention et de lutte intégrant :

- = des actions de sensibilisation à destination des agents, de formation de l'encadrement aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements
- = des actions de formation à destination des managers et des publics prioritaires (services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, membres du CHSCT..),
- = l'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes tel que précisé précédemment.

Perspectives 2021

Mettre en place un dispositif de signalement, en conventionnant avec le Centre de gestion de l'Aude, et apporter ainsi des garanties aux agentes et aux agents en termes de qualité de procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des situations).

- = Sensibiliser/former l'encadrement et les agentes et les agents aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements.
- = Intégrer cet objectif au plan de formation de la collectivité.

7. Accompagner et protéger les agents et les agentes victimes de violences conjugales

Les agentes et les agents victimes de violences en parlent peu.

- = Initier en interne des actions de communication et de sensibilisation mobilisant les instances représentatives du personnel dédiées (CHSCT) et le service d'action sociale pour le personnel départemental.
- = Initier des actions de communication et de sensibilisation sur ce phénomène, en externe, en collaboration avec les partenaires associatifs et institutionnels (État, justice, Éducation nationale, Région).

Résultats attendus

Lutter contre les violences de toutes sortes (violences verbales, physiques, psychologiques), et aider les agentes et les agents à y faire face.

Plan d'actions

PARTIE 2

Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes



1. Poursuivre et étendre le travail d'éducation pour l'égalité entre les filles et les garçons

Actions dans les collèges départementaux

La DGASH, dans le cadre de sa compétence en matière jeunesse conduit, depuis 2019, en transversalité avec d'autres directions, la structuration et l'élaboration d'une politique jeunesse intégrant des actions sur la question de l'égalité des filles et des garçons dans les domaines suivant :

- = le soutien aux fédérations d'éducation populaire
- = l'accompagnement à la scolarité
- = la prévention spécialisée

ZOOM Soutenir les projets de citoyenneté active



En 2020, dans le cadre d'un appel à projet *Lutte contre les discriminations*, le Département a soutenu 11 collèges pour la mise en place de projets éducatifs et pédagogiques portant notamment sur l'égalité filles/garçons, l'identité de genre, la prévention de la stigmatisation, l'éducation à la citoyenneté et le vivre ensemble. 12 000 € ont été versés à ce titre aux collèges :

- = Pierre et Marie Curie à Rieux Minervois
- = La Nadière à Port-la-Nouvelle
- = Jules Ferry à Narbonne
- = Antoine Courrière à Cuxac-Cabardès
- = Jean-Baptiste Bieules à Couiza
- = Antoine Pons à Chalabre
- = Blaise d'Auriol à Castelnaudary
- = Varsovie, Jules Verne et Le Bastion à Carcassonne,
- = Saint-Exupéry à Bram

Exposition *Figures libres* réalisée par les élèves du collège Alain à Carcassonne

Visible dans le hall d'accueil de l'Hôtel du Département tout le mois mars et écourtée en raison du confinement (vernissage le 06 mars 2020). Cette exposition découlait d'un travail réalisé en classe par des élèves de 4^e autour de l'égalité femmes/ hommes. Soutenue par le Département dans son accompagnement dans la lutte contre les discriminations, le projet consistait à sélectionner des figures marquantes de la lutte pour l'égalité et de se faire photographier sous les traits de la personnalité que les jeunes avaient choisi.



Actions à travers les contrats de ville

Territoire	Nom action	Description de l'action	Participation du Département	Public concerné
Narbonne	Synergie: Permettre aux habitantes d'exercer leur citoyenneté (Centre social Nelson Mandela)	Il s'agit d'aider les femmes les plus fragiles des quartiers défavorisés à sortir de leur isolement, de les inscrire dans une dynamique d'échanges afin de recréer ou de développer le lien social, de travailler l'image de soi et de valoriser les potentiels de chacune, de soutenir la parentalité par la discussion entre parents et de créer un levier à la mobilité. Le projet allie les dimensions individuelle et collective. Une démarche individuelle et personnelle que les participantes effectuent aux travers de différents types d'ateliers collectifs (pilate, stretching, marche, art thérapie, socio-esthétique)	1 000€	30 femmes de 26 à 64 ans
Narbonne	Elles et Eux (Collège Georges Brassens)	L'objectif est permettre, à des jeunes filles et garçons de 13/14 ans, de faire le chemin entre la démarche du « paraître » et celle « d'être soi », en lien avec les phénomènes de discriminations et de stéréotypes sexistes présents dans les médias, le sport, la mode, l'école ou encore la vie quotidienne. La mise en œuvre de l'action s'appuie sur l'écriture de textes courts par les élèves, sur la lecture d'images sur les clichés homme-femme pour faire ressortir les émotions, les réflexions et les débats sur les préjugés sexistes entre les jeunes.	500€	25 filles et garçons âgés de 13/14 ans
Carcassonne	Le karaté, tremplin pour la vie active et une ascension sociale (Ecole de karaté)	Le club "École de karaté" vise à faciliter un accès à des formations qualifiantes ou des diplômes relatifs au karaté, particulièrement au public féminin fréquentant le club afin de susciter des vocations et favoriser l'accès à la vie professionnelle ainsi que l'évolution au sein de celle-ci.	1 000€	26 femmes et 15 hommes, adultes et enfants

Carcassonne	Discrimin'Action : ça tourne (FAOL)	L'action s'inscrit dans le cadre du parcours de formation de l'école régionale de la 2 ^e chance (dispositif d'insertion professionnelle). A travers la danse, l'objectif opérationnel est la réalisation d'un film destiné à promouvoir les valeurs de tolérance, de cohésion sociale, du vivre ensemble.	2 000€	1 classe de ER2C
Limoux	Point d'information et d'accompagnement des femmes (CIDFF)	Une équipe pluridisciplinaire sociale, juridique et policière (conseillère conjugale et familiale, juriste, intervenante sociale police gendarmerie) accompagne vers la sortie de la violence et aide à la reconstruction les femmes qui ont besoin : <ul style="list-style-type: none"> = d'informations légales et sociales = d'un espace sécurisé et sécurisant = d'un dispositif d'écoute active favorisant la prise de décision = d'une orientation vers les professionnels de santé, du droit et du social = d'un accompagnement dans leurs démarches judiciaires (aide au dépôt de plainte) 	1 000 €	30 à 60 femmes



Perspectives 2021

- L'étude sur la jeunesse menée en 2021 fera un focus sur la place centrale de la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons :
 - = sensibilisation des membres du Conseil départemental des jeunes sur les questions d'égalité (CDJ)
 - = travail à mener sur un prix de création associant le CDJ (livres, numérique,...)
 - = Jeunes en service civique : inclusion d'une sensibilisation égalité femmes-hommes dans la formation
 - = poursuite et développement de la question d'égalité entre les filles et les garçons dans les itinéraires culturels collèges
 - = soutien au développement d'actions partenariales avec les collèges sur la déconstruction des stéréotypes genrés
 - = développement des actions collectives vie affective et sexuelle (cf. schéma des solidarités 2021-2025)
 - = étude de la prise en compte de la non discrimination dans les demandes de subvention



2. Participer au dispositif de lutte contre les violences intra-familiales

La violence conjugale est protéiforme : psychologique, verbale et physique. Aujourd'hui, 1 femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint et 1 femme sur 10 est victime de violences conjugales. En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans, qui au cours d'une année sont victimes de violences physique et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à 219 000 (source Ministère de l'intérieur).

L'Aude n'échappe pas à ce phénomène, il est le 4^e département le plus impacté au ratio de sa population.

152 femmes ont été tuées en 2019 dans l'Aude
(121 en 2018 et 130 en 2018)



+ 30 % d'augmentation de signalement par le voisinage de violences conjugales dans l'Aude en 2020 (source gendarmerie)

État des lieux des actions départementales

Le Département intervient à plusieurs niveaux dans le cadre de sa politique de lutte contre les violences intra-familiales :

- = accompagnement social réalisé par les professionnels des Maisons départementales des solidarités (MDS), Espaces seniors, Cellule de recueil des informations préoccupantes (Crip), service action sociale personnes âgées personnes handicapées ainsi que dans les centres de planification et d'éducation familiale (CPEF).
- = formation par le CNFPT en 2020 portant sur les violences conjugales :
 - répercussions des violences conjugales et intra-familiales chez l'enfant
 - les violences conjugales : du repérage à l'accompagnement
 - les violences conjugales : du repérage à l'analyse des pratiques professionnelles
- = cofinancement des postes d'intervenants social en police gendarmerie (ISPG) (démarche partenariale collectivités territoriales et structures associatives) L'intervenant social a pour mission de traiter l'urgence des situations (accompagnement démarches pour dépôt de plainte, accueil des victimes, écoute active), de conseiller et d'accompagner (évaluation sociale, accès aux droits) et d'établir le relais de l'accompagnement social

Victime ou témoin de violences faites aux femmes ?

En cas d'urgence et de danger immédiat :

17  **114** 

Pour un conseil, une orientation

39 19 

[arretonslesviolences.gouv.fr](https://www.arretonslesviolences.gouv.fr)

ARRÊTONS LES VIOLENCES

Photo posée par un modèle.



- = financement depuis 2019 du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) à hauteur de 20 000€ par an pendant trois ans
- = travail partenarial important avec les services de l'État, en particulier le Service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO), et le 115 avec des échanges sur les situations et les orientations nécessaires. La référente départementale en matière de violences faites aux femmes participe à la cellule de suivi des victimes de violences conjugales de la Préfecture.

Le Département a à sa disposition des outils stratégiques et opérationnels qui permettent de décliner une politique de lutte contre les violences faites aux femmes :

- = le Schéma départemental des services aux familles (SDSF) 2015-2019, piloté par l'État en coordination étroite avec le Département et la Caf, comportait dans son axe 4 une action (n°6) portant sur l'organisation d'une offre de service prévention violences familiales. Un groupe de travail spécifique sur les violences conjugales a été aussi mis en place. Il se réunit tous les deux mois. Le nouveau schéma des services aux familles en cours d'élaboration (1^{er} semestre 2021) poursuivra ce travail
- = la charte d'engagement départementale de prévention et lutte contre les violences conjugales signée en 2019 est un outil partenarial réalisé dans le cadre du SDSF. Elle décline les engagements stratégiques et opérationnels de l'ensemble des institutions garantissant une prise en charge adaptée aux familles confrontées aux violences conjugales
- = le Schéma unique des solidarités 2015-2020, piloté par le Département, comprend, dans le bilan réalisé en 2019, une nouvelle orientation sur les dispositifs départementaux de soutien et d'accompagnement des femmes victimes de violence. Elle a été intégrée dans le nouveau Schéma départemental des solidarités via une fiche spécifique visant à accompagner les personnes et leur environnement pour prévenir la dégradation de leur situation et proposer des parcours d'insertion adaptés.
- = le Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) 2017-2021, co-piloté Etat/Département, comprend dans son axe 2, une action (n°2-2) visant à développer une offre d'hébergement adaptée aux besoins, en prenant en compte les problématiques spécifiques notamment celles des femmes victimes de violence. Elle consiste à veiller à proposer un accès prioritaires aux dispositifs d'hébergement d'urgence, d'insertion ou de logement adapté.
- = l'observatoire départemental des solidarités (ODS) et l'observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) permettent de disposer de données statistiques

Début 2020, le Département a particulièrement développé sa communication autour des violences faites aux femmes avec l'élaboration de plusieurs supports internes et externes :

- = une page dédiée sur aude.fr présentant les dispositifs pour les femmes victimes de violence (cf. [ici](#))
- = un article dans *audeMAG* n°25 (cf. [ici](#))
- = une publication dans *intranAude* (intranet du Département) présentant l'engagement et les actions du Département dans sa politique de lutte contre les violences faites aux femmes (cf. [ici](#))



Propositions d'actions à mener et à développer

La création en 2020 d'un groupe projet interne a permis de travailler en transversalité sur la mise en œuvre opérationnelle des actions à mener inscrites dans la feuille de route. Il est piloté par la DGASH et se réunit chaque deux mois.

Plusieurs actions de prise en charge et de coordination des actions de lutte contre les violences faites aux femmes (ou conjugales) ont émergées.



Perspectives 2021

= Lancement d'un appel à projet en 2021 de création d'un établissement expérimental, au titre des missions d'aide sociale à l'enfance (articles L.221-2, L. 222-5 Code de l'action sociale et des familles) prenant en charge les femmes enceintes et les mères isolées avec enfant.s de moins de trois ans victimes de violences conjugales en vue de leur hébergement, de l'évaluation de leurs besoins et de leur orientation vers les dispositifs adaptés (logement ordinaire ou dispositifs spécifiques). Capacité prévisionnelle de suivi annuel de 30 femmes victimes de violence et de leurs enfants.



= Recueillir des données statistiques :

- travailler en étroite collaboration avec l'observatoire départemental des solidarités et l'ODPE afin de pouvoir constituer une véritable base de données en matière de violences faites aux femmes sur le territoire.
- réfléchir sur la mise en place d'un observatoire partenarial départemental pour l'égalité. Aboutir à un panorama de l'existant, croiser les regards des différents services, identifier, connaître les différents réseaux

- identifier les besoins de clarification
- renforcer l'offre d'accueil et d'accompagnement des victimes
- étendre le nombre de places dédiées aux femmes victimes de violences avec des enfants de moins de trois ans au sein des centres parentaux
- = Réaliser un guide interne de prise en charge
 - élaborer un guide interne à destination des agents départementaux décrivant les étapes de la prise en charge, les partenaires mobilisables, les orientations possibles, etc.
 - élaborer un protocole d'accueil interne des victimes de violences intra-familiales.
- = former les professionnels
 - mobiliser les professionnels départementaux autour de cette problématique
 - organiser des conférences à destination des professionnels départementaux et extérieurs
- = Développer la communication
 - élaborer une fiche pratique d'information à destination des usagers (contacts, adresses, démarches, etc.)
 - travailler la coopération institutionnelle. SDSF/CISPD/CLSPD/contrat ville/cellule départementale de suivi des victimes de violences conjugales/ISPG
 - améliorer en interne repérage/prévention/accompagnement
 - structurer un réseau en lien avec le tissu associatif

3. Favoriser les mesures contribuant à l'épanouissement des personnes et permettant l'articulation des temps de vie

La question de l'articulation des temps de vie (temps de travail, modes d'accueils jeunes enfants, accessibilité des services, mobilité, loisirs, vie familiale, accès à la culture...) est récurrente. Les études démontrent cependant que les femmes sont plus souvent impactées par ces problématiques que les hommes, notamment lorsqu'il s'agit de :

- = la gestion des temps des enfants : garde, scolarité, loisirs...
- = l'accès à l'emploi, aux services, à la culture notamment les questions de la mobilité des femmes âgées (politique de maintien à domicile), d'autonomie des femmes en charge de familles monoparentales en milieu rural

Le Département intervient notamment dans le maillage du territoire en mode d'accueil des jeunes enfants (assistantes maternelles, structures d'accueil collectif).



Perspectives 2021

- = Cartographier et analyser les modes d'accueils
- = Poursuivre le travail engagé sur la mobilité en milieu rural
- = Faire un diagnostic territorial partagé en matière d'égalité femmes-hommes (cadre des conventions solidaires)
- = Recenser les partenaires pouvant contribuer au développement de cette politique promue par le Département et les associer à notre démarche
- = Développement d'actions collectives sur le territoire des MDS, les espaces de médiation interculturelle pour femmes (séances de sport, atelier théâtre, sorties culturelles, débats) et les projets de soutien à l'accès à la culture et à la pratique artistique pour le public féminin défavorisé

ZOOM Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge

Sensibiliser les citoyennes et les citoyens, les professionnelles et les professionnels, les usagères et les usagers à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge.

- = Réaliser chaque année un séminaire d'une journée dédié à l'information et à la sensibilisation sur ces questions en partenariat avec les professionnel.le.s de la petite enfance.
- = Développer les actions de sensibilisation en lien avec les acteurs et les actrices du développement social, afin que cette réflexion soit relayée au-delà du champ des professionnel.le.s de l'accueil de la petite enfance

4. Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité

Les données suivantes sont partielles. Les données totales et consolidées au 31 décembre 2020 seront disponibles dans le courant du 1^{er} trimestre 2021.

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

44% des participant.e.s a des ACI et bénéficiaires du RSA (BRSA) sont des femmes soit 181 (janvier à septembre 2020)



On constate une hausse entre 6 et 7 % du nombre de femmes présentes sur les chantiers d'insertion.

Le Département, avec les autres cofinanceurs de l'insertion par l'activité économique, incite depuis plusieurs années à la création de chantiers d'insertion facilitant l'accueil des femmes. Il est à noter que la plupart des derniers chantiers créés ont accueilli en 2020 une part de femmes majoritaire.

Le dernier ACI créé est celui d'Emmaüs à Castelnaudary pour lequel 50% des participant.e.s sont des femmes (4 femmes, toutes BRSA, sur 8).



Équipe d'Emmaüs Castelnaudary (photo La Dépêche)

Autre exemple, le chantier ACILAB à Limoux : parmi les 15 personnes accompagnées 9 sont des femmes (dont 7 BRSA) soit 60%.



Grande école du numérique

Les associations intermédiaires (AI) et les entreprises d'insertion (EI)

Associations intermédiaires	Total	dont femmes	% de femmes
2018	577	396	69%
2019	533	377	71%
janvier à septembre 2020	446	333	75%

Entreprises d'insertion	Total	dont femmes	% de femmes
2018	53	40	76%
2019	69	56	81%
janvier à septembre 2020	63	53	84%

L'accompagnement à la définition, la vérification et la réalisation d'un projet professionnel

- = L'action *Emergence et accompagnement au projet professionnel*, mise en œuvre sur l'ensemble du territoire audois, accueille majoritairement des femmes. Le bilan intermédiaire disponible fait état de 78 % de femmes pour l'action mise en œuvre dans le Carcassonnais (69% en 2019), 63 % pour l'Est audois (70% en 2019), 72 % pour la Moyenne et Haute-Vallée de l'Aude (71% en 2019) et 68 % pour le Lauragais (67% en 2019) soit 187 femmes accompagnées en 2020 (données non consolidées de fin octobre 2020) contre 259 en 2019.
- = L'action du CIDFF consiste à un atelier *Informatique pour tous* sur l'Est audois. Il accueille 75 % de femmes (80% en 2019).

L'accompagnement des BRSA vers la création de leur propre activité

Les données, non consolidées de bilan intermédiaire 2020, nous permettent de préciser que les acteurs d'accompagnement à la création d'activité financés par le Département ont suivi au 30 juin 322 femmes, via une lettre d'orientation, sur 678 participants. La part de représentation féminine sur ce dispositif est donc égale à 47 %.

L'accès à l'emploi salarié

- = Parmi les 50 personnes ayant travaillé en 2020 dans le cadre d'un emploi aidé prescrit par le Département, 23 sont des femmes soit 46 % du nombre total de contrats aidés mis en œuvre.
- = Parmi les emplois générés par la clause sociale d'insertion gérée par le Département, 50 femmes ont pu bénéficier de 12 255 heures de travail au 30 octobre 2020, ce qui, représente un pourcentage encore trop faible (18,80 %) expliqué largement par le type de travaux concernés (BTP en très grande majorité). Ce pourcentage est toutefois en augmentation par rapport aux années précédentes (2017 : 4 % ; 2018 et 2019 : 7%).

Le logement social

Les femmes enceintes victimes de violence font partie des publics prioritaires du le Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD). Leur situation est notifiée comme très urgente (plus haut niveau de priorité) par le Département. Cela a représenté 10 dossiers en 2020 (3 en 2019).

Perspectives 2021

Mise en œuvre de l'action : *Coordonner les interventions et soutenir le parcours logement des femmes enceintes, mères isolées avec enfants de moins de 2 ans et femmes victimes de violence, dans le cadre d'un partenariat avec l'État.*

Volet logement du Schéma départemental des solidarités 2021-2025 (fiche action n°2 de l'axe stratégique n°3 "Améliorer l'accompagnement des publics défavorisés dans leur parcours logement").

5. Prise en charge des femmes dépendantes, handicapées et/ou âgées

Adultes vulnérables en danger

54,65% des signalements d'adultes vulnérables en danger sont des femmes (soit 188 sur 344) au 1^{er} décembre 2020 (61,25% en 2019, 60,84% en 2018)



Aide sociale

- = Au titre de l'aide sociale à l'hébergement, en 2019: 70,5% des occupants d'EHPAD sont des femmes.
- = Au titre de l'aide-ménagère à domicile, en 2019, 73,4% des personnes âgées bénéficiaires sont des femmes

NB: ces chiffres sont cohérents avec la proportion hommes/femmes sur les classes d'âge correspondantes. En 2020: 39% d'hommes et 61% de femmes sur les plus de 75 ans (source Insee).



Aide personnalisée d'autonomie à domicile (APAD)

L'évaluation de l'APAD présentée en session du 22 octobre 2020 a permis de relever certains éléments.



Concernant les bénéficiaires APAD

L'évolution du nombre de bénéficiaires est-elle différenciée selon le genre ?

OUI, le nombre de bénéficiaires de l'APAD hommes a progressé de 22% entre 2015 et 2018 (contre 12% pour les femmes).

La part des hommes parmi l'ensemble des bénéficiaires est passée de 30% en 2015 à 32% en 2018. Dans le même temps, la proportion des hommes dans la population audoise est restée stable, autour de 45%. Ce résultat tend à indiquer une augmentation du recours à l'APAD pour les hommes dans l'Aude.

Ceux-ci sont plus nombreux à bénéficier de l'APAD qu'au niveau national où la part des hommes bénéficiaires de l'APAD était de 26,5% en 2015 et est passée à 30% en 2017^[1] (données DREES) pour une répartition selon le genre équivalente entre l'Aude et la France.

Dans le même temps, la part des hommes dans les premières demandes accordées est passée, dans l'Aude, de 36% à 40%. Il y a donc eu augmentation du recours à l'APAD par les hommes comparativement aux femmes.

Cette tendance est un peu plus marquée dans les Corbières-Minervois et dans la MHVA où les hommes passent de 28 à 33 % des bénéficiaires entre 2015 et 2018. Dans le premier cas, leur nombre s'accroît de près de 35% et de 45% dans le second cas.

Ces résultats peuvent s'expliquer par une plus grande vigilance des professionnels aux situations d'épuisement des conjointes aidantes à mettre en perspective avec le développement, au niveau national et audois, de mesures et programme d'aide aux aidants dès 2015. Des conjointes jusqu'alors réticentes à accepter le recours à des aides professionnelles et/ou ne fréquentant pas de structures de répit ont été plus nombreuses à accepter ces soutiens et à faire une de-

mande d'APAD pour leur mari. Cette hypothèse, qui serait à soumettre aux agents des Espaces seniors et aux partenaires, peut se décliner sur les territoires : en Moyenne et Haute-Vallée de l'Aude où un programme d'aide aux aidants avait d'abord été mis en œuvre de manière expérimentale, dans les Corbières-Minervois où la part des femmes reçues dans le cadre du programme d'aide aux aidants est supérieure à celles des autres territoires selon le bilan 2015-2018.

Depuis 2015, le genre du bénéficiaire a-t-il une influence sur la saturation du plan d'aide ?

OUI. On observe un effet du genre dans la saturation des plans d'aide. Les femmes en couple sont plus nombreuses en proportion que les hommes à avoir un plan d'aide saturé et moins nombreuses à avoir un plan d'aide à faible saturation. Ce qui est la situation inverse pour les personnes non en couple. Ce constat reflète d'une part, la capacité supposée des femmes à assurer les tâches de la vie quotidienne malgré une certaine dépendance évaluée et d'autre part, le rôle attribué et tenu par les femmes dans l'aide familiale et qui tend à réduire le recours à des interventions professionnelles. En croisant le genre avec la situation de vie et le taux de saturation, on peut noter en 2018 que la part des plans d'aides saturés est de 2 points supérieure pour les femmes en couple que pour les hommes en couple. Cet écart passe à 5 points pour les plans à faible saturation. Il est donc possible d'affirmer qu'il existe un effet du genre (au bénéfice des hommes) dans la saturation des plans d'aide.

Pour les femmes ou les hommes vivant seuls les écarts semblent peu significatifs au regard de la saturation des plans d'aide.

Concernant les proches aidants

Les stéréotypes liés à la place des femmes dans la sphère familiale, les conduisent souvent à assumer la solidarité intergénérationnelle, au titre de l'âge ou du handicap. De nombreuses aidantes n'arrivent plus à faire face à ce cumul d'obligations qui interfère avec leur vie privée, professionnelle et familiale les conduisant à l'épuisement.

Les femmes proches aidantes représentent 75 % des Français qui assument seuls un parent dépendant (DREES 2001).

L'enquête menée auprès des proches aidant.e.s audois.e. a permis d'identifier deux profils types d'aidant.e.s en fonction des difficultés ressenties :

- = des hommes de plus de 80 ans, aidants de leur conjointe, en difficulté devant le nombre et le type d'aides à apporter
- = des femmes de moins de 60 ans, en activité, aidantes d'un parent (ascendant), en difficulté du fait d'une présence à assurer et de déplacements à effectuer chez leur proche.

C'EST PRATIQUE !

Vous êtes
aidant.e familial.e
le Département vous propose
un programme de soutien gratuit



Autonomie des seniors | **Aude**
Conférence des financeurs

Perspectives 2021

- = Prise en compte dans le futur Schéma départemental des solidarités des éléments relevés dans l'évaluation de l'APAD : intégration de la recommandation visant à avoir une attention particulière pour les femmes bénéficiaires de l'APAD ou aidante de leur conjoint bénéficiaire de l'APAD afin de prendre en compte leurs besoins de soutien, indépendamment du rôle social attribué aux femmes que ce soit dans la réalisation des tâches quotidiennes que dans le soin aux proches. Mobiliser les partenaires des politiques de l'âge et du handicap pour informer les aidantes, les soutenir et prévenir leurs difficultés, au moyen d'actions de sensibilisation, de campagnes d'information.
- = Promotion et développement de la place des hommes dans la prise en charge des personnes dépendantes, handicapées ou âgées.
- = Soutien financier pour la formation de bénévoles dans le cadre du soutien aux aidant.e.s. pour l'organisation de séjours de répit.
- = Développement de l'accueil de jour et de l'accueil temporaire dans les ESMS intervenant auprès des personnes âgées et des personnes handicapées.
- = Poursuite de la mise en œuvre du droit au répit prévu par la loi ASV (financement dans le cadre du plan APA d'un forfait suite à l'hospitalisation de l'aidant).
- = Rencontre des élu.e.s solidarité et délégation égalité femmes-hommes en vue d'élaborer une feuille de route des actions à déployer dans le domaine PA/PH.

6. Mobiliser la commande publique pour impliquer les entreprises

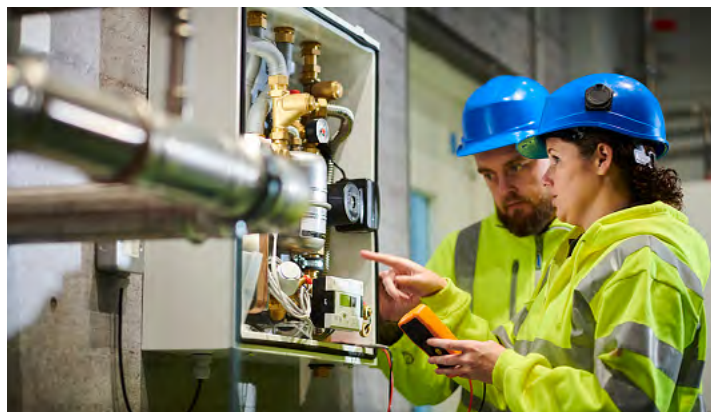
La commande publique s'entend au sens large des partenariats publics/privés: les marchés publics, les délégations de service public (DSP), les contrats. Le Département doit faire respecter les obligations légales imposées aux entreprises en matière d'égalité professionnelle, pour tous les titulaires de ses marchés publics. Il doit également promouvoir, lorsque cela est possible, l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines.

La seule obligation concerne la candidature puisque 3 cas d'interdiction de soumissionner sont prévus par le Code de la commande publique dans son article L.2141-4):

- = deux exclusions de plein droit pour les entreprises condamnées au titre de l'article L. 1146-1 du Code du travail ou de l'article 225-1 du Code pénal (discrimination et non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)
- = une autre exclusion de plein droit est prévue à l'article L.2141-4 2° pour les entreprises qui n'ont pas mis en œuvre "*Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail*" (L.2242-1 du Code du travail) avant le 31 décembre de l'année précédant le lancement de la procédure de passation lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Il s'agit d'une déclaration sur l'honneur des candidats. La présence de ces déclarations est vérifiée lors de chaque ouverture.

La commande publique peut contribuer à promouvoir l'égalité hommes-femmes, en prévoyant des dispositions au niveau des conditions d'exécution du marché ou des critères de sélection des offres.



Les conditions d'exécution

Le Code de la commande publique permet d'inclure des conditions d'exécution d'un marché public "*qui peuvent prendre des considérations relatives à l'économie, à l'innovation, à l'environnement, au domaine social, à l'emploi ou à la lutte contre les discriminations*" (article L2112-2).

Ces conditions d'exécution doivent figurer dans le cahier des charges et être suffisamment précises et liées à l'objet du marché.

Il convient toutefois d'être vigilant sur la capacité des entreprises à satisfaire à de telles obligations (et notamment les PME), afin de ne pas restreindre la concurrence, des actions de sourcing permettront d'analyser ce que les fournisseurs proposent dans ce domaine, des indicateurs devront être choisis et un suivi devra être réalisé.

Exemple d'actions :

- = accroître la part des femmes au sein du personnel encadrant affecté au marché
- = permettre aux femmes de s'inscrire dans des parcours qualifiants
- = réaliser des formations sur l'égalité professionnelle

Les critères d'attribution

Pour attribuer le marché, le pouvoir adjudicateur peut s'appuyer sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, il est alors possible de prendre en compte des aspects environnementaux ou sociaux.

Perspectives 2021

- = Mener la réflexion sur l'intégration d'une clause d'égalité femmes-hommes et sur les conditions d'exécution
- = Étudier des exemples de clauses ou d'actions concernant la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics ainsi que des réalisations effectuées notamment par des collectivités territoriales.

7. Favoriser l'égalité femmes-hommes, et filles-garçons dans le sport, la culture et la vie associative

Dans le domaine sportif et associatif

La pratique sportive est un instrument central dans le combat pour l'égalité femme-homme et un véritable levier en matière d'intégration et de cohésion sociales. Le sport est l'un des principaux moteurs d'égalité des sexes. Elle véhicule aussi des stéréotypes genrés. Le Département peut agir en :

- = vérifiant tant au niveau des clubs, des écoles de jeunes et des compétitions sportives que l'égal accès aux pratiques sportives est promu pour les femmes et les hommes, pour les filles et les garçons.
- = valorisant le soutien financier aux Comités sportifs départementaux pour leurs actions en faveur du développement de la pratique sportive féminine.

Comme dans de nombreux domaines, le sport subit de plein fouet la crise sanitaire Covid-19 avec notamment :

- = une baisse significative des licences pour les disciplines qui fonctionnent en année scolaire : -10 à -15% et près de -30% pour la reprise de septembre
 - = une perte de 15% pour les licences en année civile.
- Ces chiffres sont très inquiétants tant le mouvement sportif dépend de cette principale source de revenus.

En 2020, l'Aude compte toujours 60 comités départementaux et près de 1 200 clubs mais le nombre de licencié.e.s a baissé pour passer sous la barre des 80 000 (-15%). Malgré le contexte, la représentation des féminines est toujours en hausse : 30 150 licenciées sur 77 300 soit 39 % (34 642 sur 90 925 en 2019).

La place des femmes dans le sport sur le plan national

Le sport féminin progresse d'année en année, que ce soit en nombre de licenciées que dans la reconnaissance de la performance, l'engouement du public ou encore la notoriété. Toutefois, les inégalités perdurent tant dans sa médiatisation que sa visibilité en général.



Les volleyeuses brésiliennes Ana Flavia et Sheilla Castro aux JO de Rio en 2016 (crédits photo Douglas Magno - AFP)

La médiatisation est l'une des clefs de voûte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les chiffres du sport féminin à la télévision sont en pleine progression comme en témoigne la fréquentation des grands événements et ceci, en lien avec leurs résultats sportifs dans les grandes compétitions internationales : Jeux Olympiques et Paralympiques, Coupe du monde féminine de football, Championnat d'Europe de handball féminin, etc. Lors des JO de Barcelone en 1992, le nombre de femmes était de 22%, en 2016 à Rio, elles étaient 45% (soit 4 700), elles devraient être proche des 50 % à Tokyo en 2021.

Durant ces dernières années, 5 ministres se sont succédés au Ministère des sports dont 4 femmes et 1 homme. Les 2 dernières ministres sont Laura Flessel, escrime et Roxana Maracineanu (en fonction), natation.



"Lutter pour plus de femmes dans le sport, c'est aussi lutter contre les discriminations"
Roxana Maracineanu

La place des femmes dans le sport audois

La pratique du sport amateur chez les femmes connaît une progression significative notamment avec une progression départementale de près de 6% sur les 5 dernières années.

Dans l'Aude, les sports les plus féminisés sont l'éducation physique et gymnastique volontaire (EPGV) (93%), l'équitation (84%), la gymnastique (83%) et la danse (83%).

Les sports les moins féminisés : rugby XV (0,6%), moto (6%), football (10,2%) et rugby XIII (12%).

Dans l'Aude, 12 comités départementaux (+2) sont présidés par une femme : escrime, EPGV, aïkido, danse, UNSS, ball-trap, roller sport, tir à l'arc, course d'orientation, badminton, médaillés J&S, taekwondo.

Tous les comités sportifs comptent au moins 1 femme dans leur bureau directeur et de plus en plus de comités affichent une égalité des genres.

Dans le cadre de la convention de développement du sport, le Département accompagne les comités à travers différents critères dont un plus spécifique en direction du public féminin. Quelques exemples d'actions :

- = escrime : escrime & cancer du sein
- = football : labellisation des clubs féminins
- = tir : opération de séduction en baissant le coût de la pratique
- = tennis : tournoi spécifique *Les dames cathares*
- = cyclotourisme : opérations mixtes
- = kayak : la pagaie au féminin
- = randonnée pédestre : développement de la marche nordique et côtière

Chèque passerelle

Cette opération vise à accompagner les jeunes collégien.ne.s boursier.ères qui pratiquent un sport dans un club audois en leur attribuant une lettre-chèque d'un montant de 50€. En 2020, sur les 858 bénéficiaires, 326 sont des filles soit 38%.

**COLLÉGIEN.NES
BOURSIER.ÈRES ?**

**Avec le
CHÈQUE PASSERELLE**

**JE FAIS
L'ACTIVITÉ
que je
VEUX !**

CHOISIS TON ACTIVITÉ SPORTIVE OU CULTURELLE
ET REÇOIS UN CHÈQUE DE 50€!

INSCRIPTION SUR
aude.fr/je-demande-un-cheque-passerelle

Audoises et sportives de haut niveau

Sur un effectif de 13 sportifs de haut niveau soutenus par le Département à travers une bourse dédiée, 6 sont des femmes. Il s'agit de :

- = Romane Charayron, canoë-kayak
- = Marion Mortefon, windsurf
- = Dounia Nacer, judo
- = Poéma Newland, kitesurf
- = Matilda Roux, windsurf
- = Osaïa Reding, kitesurf



Marion Mortefon (crédit photo Bellande/AFF)

Perspectives 2021

Le Département a été labellisé *Terre de Jeux, Paris 2024* à travers une convention avec le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et l'Assemblée des Départements de France. Ce partenariat vise, entre autres, des actions en direction du sport féminin, telles que :

- = le développement de la pratique féminine du sport
- = la présence des femmes dans les instances dirigeantes
- = l'économie du sport féminin
- = la médiatisation du sport féminin



ZOOM Des sportives à l'honneur



Dans le cadre de la Journée internationale du sport féminin (23 janvier) et de la Journée des droits des femmes (08 mars), le Département de l'Aude a souhaité mettre à l'honneur toutes ces femmes sportives, dirigeantes, éducatrices et bénévoles.

La cérémonie des Victoires audoises du sport féminin s'est tenue le 28 février 2020 au château de Villegly et a remis plusieurs récompenses : la combativité, la meilleure équipe féminine, la sportive de l'année, la sportive jeune de l'année, la dirigeante de l'année, la bénévole du sport audois, l'engagement dans le sport scolaire, l'arbitre de l'année, l'engagement professionnel sportif, l'initiative sportive, l'engagement personnel sportif et le programme sport-santé au féminin.

Dans le domaine culturel

Comme en 2019, l'exposition *Femmes en pays d'Aude*, réalisée par les Archives départementales en 2016, qui retrace l'histoire de la femme audoise depuis le Néolithique jusqu'à la fin du XX^e siècle, a été présentée en divers points du territoire départemental. Elle a notamment été exposée au collège de Grazailles à Carcassonne, du 27 janvier au 7 février 2020.

En outre, le catalogue de cette exposition est toujours disponible à la vente auprès des Archives départementales.



8. Prévenir les préjugés fondés sur des rôles stéréotypés

La mise en œuvre des 10 recommandations du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) en matière de communication publique sans stéréotype de sexe participe à la prévention des préjugés.

Le Département veille à la représentativité équitable filles-garçons, femmes-hommes dans l'iconographie et dans la rédaction des textes sur les divers documents de communication.

Perspectives 2021

Le Département engagera des campagnes de communication institutionnelle sur des thématiques retenues par la mission égalité femmes-hommes du Département.

ZOOM Femme, Homme, tous alter égaux : l'expérience qui le prouve

En mars 2020, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le Département a réalisé une expérience inédite avec une vingtaine d'Audois.es. Cette expérience filmée a permis d'affirmer que nos choix, nos goûts ou nos croyances ne déterminaient pas notre genre. Cette campagne a été sélectionnée par le grand prix Cap'Com, une belle façon de reconnaître ce travail.



CONCEPT

Déconstruire les stéréotypes de genre en démontrant au travers d'une expérience sociale inédite qu'en matière de goûts, d'envies, de valeurs... le sexe ne change rien à l'affaire.

CONTEXTE

Chaque année, le Département réalise son rapport sur l'égalité femmes-hommes ainsi que l'exige la loi depuis le 1^{er} janvier 2016 mais comment aller plus loin ? Comment faire réfléchir et évoluer les mentalités ? À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2020, le Département de l'Aude prend la parole pour affirmer sa position d'acteur engagé en matière d'égalité femmes-hommes. Pour cela, *Femme, Homme, tous alter égaux : l'expérience qui le prouve* participe au programme d'actions *L'Aude au féminin* qui devait durer tout le mois de mars. La crise sanitaire a perturbé le déploiement de cette opération. Ont pu toutefois avoir lieu : la remise des Victoires audoises du sport féminin (28 février 2020), la parution d'un magazine audeMAG 100% féminin (02 mars 2020) et une exposition photos réalisée par les élèves du collège Alain de Carcassonne *Figures libres* dans le hall de l'Hôtel du Département (inaugurée le 06 mars 2020).

OBJECTIFS

- = Positionner le Département de l'Aude comme un acteur engagé en matière d'égalité femme-homme
- = Déconstruire les préjugés et les stéréotypes de genre par la preuve et accompagner la prise de conscience de la force de ces représentations et de leur ineptie.

Consultez la vidéo qui déconstruit les genres sur aude.fr / [Actualités / Femme, homme, tous alter égaux : l'expérience qui le prouve !](#)

9. Réaliser un diagnostic territorial en lien avec les contrats solidaires

Le Département a besoin de ses partenaires pour changer le regard et les comportements des Audoises et des Audois en matière d'égalité femmes-hommes.

Perspectives 2021

- = Proposer d'intégrer une clause d'égalité femmes-hommes aux contrats
- = Organiser la collecte des données statistiques genrées auprès des signataires des pactes
- = Établir avec les partenaires des priorités d'actions selon les territoires en matière d'égalité femmes/hommes.
- = Élaborer des appels à projets communs avec les partenaires des contrats solidaires pour traiter les questions d'égalité femmes-hommes

10. Fonder un observatoire pour l'égalité

Le Département de l'Aude est mobilisé depuis une vingtaine d'années dans la lutte contre les stéréotypes sexistes, l'éducation à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. Dans la continuité de son engagement pour une société plus égalitaire, le Département s'inscrit dans le combat contre toutes les discriminations.

La démarche intégrée devant conduire aux progrès de l'égalité réelle, nécessite la création d'un outil statistique pour conduire les observations, mesurer les avancées de la politique d'égalité femmes-hommes et réaliser des études prospectives. L'observatoire favorise la réunion des compétences, la mise en réseau des acteurs au niveau départemental. Cet outil permettrait d'œuvrer à l'égalité professionnelle dans l'Aude et serait à même d'optimiser l'exploitation des données genrées recueillies par le Département.

C'est l'objet d'une fiche action 1-4 du Schéma départemental des solidarités 2021-2025.

Perspectives 2021

- = Créer un observatoire départemental dont l'objectif sera de généraliser une approche intégrée de la politique d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations au sein de l'ensemble des actions de l'institution départementale.
- = Permettre à l'ensemble des partenaires de l'égalité du département de contribuer à la réflexion et de favoriser la réalisation de projets partagés.

Index

**Pour bien comprendre
les concepts clés
(source Centre Hubertine Auclert)**



Diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

Égalité femmes-hommes

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe).

Féminicide

Selon Le Petit Robert: meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles en raison de leur condition féminine. Le terme y a fait son entrée en 2015 et est toujours absent de bon nombre d'autres dictionnaires. Il est composé de la racine latine femina signifiant femme, et du suffixe -cide (frapper, tuer en latin). Intégré dans le droit de plusieurs pays d'Amérique latine (Costa Rica, Guatemala, Argentine...), le terme - apparu au XIX^e siècle - ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise. Pour ses défenseurs, il permettrait de regrouper les différentes formes de violences extrêmes commises à l'encontre des femmes.

Genre

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

Mixité

Présence de représentant.e.s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

Parité

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle ou politique.

Sexisme

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses, des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, blagues, remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



CONTACTS ESPACE MEMBRE AGENDA PRESSE

LE CENTRE NOS ACTIONS LES RESSOURCES LES FORMATIONS ADHÉRER AU CENTRE

Rechercher

centre hubertine auclert

Région Île de France

CENTRE HUBERTINE AUCLERT
CENTRE FRANCILIEN
POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

+

Rapport égalité femmes = hommes



Département de l'Aude

Allaée Raymond Courrière
11000 Carcassonne

