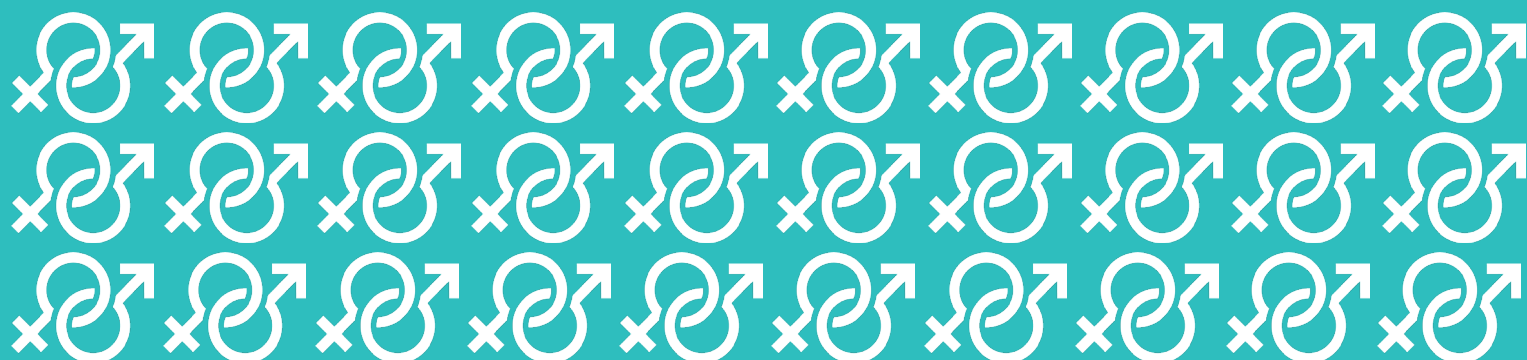


RAPPORT

et femmes
=
hommes

ÉGALITÉ



Sommaire

Introduction	4
1. Le cadre juridique du rapport	5
2. Un enjeu de société	6
3. Rappel historique	7
4. Une Assemblée départementale paritaire	10
Contexte	12
1. L'impact de la crise sanitaire	13
2. En France	15
3. 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. Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	34
Plan d'actions	
Partie 2 - Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes	38
1. Poursuivre le travail d'éducation pour l'égalité entre les filles et les garçons	39
2. Favoriser l'égalité dans le sport, la culture et la vie associative	41
3. Participer au dispositif de lutte contre les violences intra-familiales	44
4. Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité	47
5. Proposer des solutions de logements et d'habitat adaptées	49
6. Prendre en charge les personnes dépendantes, handicapées et/ou âgées	50
7. Sensibiliser le plus grand nombre sur la question de l'égalité	53
8. Mobiliser la commande publique pour impliquer les entreprises	54
9. Les femmes et l'Europe	55

Directeur de la publication : Catherine Mahieu, directrice générale des services

Rédaction : direction projets citoyenneté et démocratie participative, services du Département de l'Aude

Coordination : direction projets citoyenneté et démocratie participative

Maquette, mise en page : communic@tion interne

Crédits photos : Département de l'Aude, chantier EVaL, Stéphanie Limongy, Nathalie Amen-Vals pour L'indépendant, Idriss Bigou-Gilles, Sandrine BV photographie

Imprimé par l'imprimerie départementale



Introduction



1. Le cadre juridique du rapport



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

"Le rapport fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes... Il 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 04 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".

Notre collectivité est doublement concernée, en tant qu'employeur et en tant que maître d'œuvre de politiques publiques.

Ce rapport a pour ambition de faire état de nos politiques en matière de ressources humaines ainsi que des actions que nous menons ou soutenons dans nos politiques publiques.

La politique des 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 agents sur leur lieu de travail
- = la lutte contre toute forme de harcèlement

L'ensemble de ces dispositions figurent désormais dans le plan d'actions pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle dont toutes les collectivités doivent se doter depuis la loi du 06 août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique.

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

La loi précise les champs d'actions dans lesquels des actions peuvent être repérées

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

2. Un enjeu de société

L'exigence d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes 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. 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.

Un enjeu mondial

En 2015, les États membres des Nations Unies, dans le cadre du programme de développement durable de 2030, ont adopté 17 objectifs de développement durable qui sont un appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et améliorer la vie et les perspectives de tous, partout.

L'ODD 5 porte sur l'égalité hommes-femmes qui représente 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.



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.

3. Un 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.

ZOOM

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Cette loi comporte des mesures pour le quotidien des femmes et pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les grandes écoles, dans les entreprises et dans l'entrepreneuriat.

Des mesures pour le quotidien des femmes

Pour faciliter l'autonomie financière des femmes, le texte instaure l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le codétenteur. Le but est de ne pas priver les femmes de leur indépendance économique, en particulier en cas de séparation.

Pour faciliter le retour dans l'emploi des mères, le texte améliore l'insertion professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant. Il reconnaît, par ailleurs, les crèches à vocation d'insertion professionnelle dont les places seront réservées en priorité aux femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial.

Un index de l'égalité dans le supérieur

Afin de "lutter contre les biais de genre" dans les choix professionnels, la loi prévoit la publication d'ici deux ans d'un index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par les établissements d'enseignement du supérieur pour chacune de leurs formations.

Des quotas de 40% de femmes dans les postes de direction d'ici 2030

Des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises sont instaurés. Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes (le texte initial parlait de "postes à plus forte responsabilité").

L'entrepreneuriat des femmes favorisé

Aujourd'hui, les femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat ont 30% de chances en moins que les hommes d'obtenir des financements. C'est pourquoi la loi contient plusieurs mesures pour garantir l'accès des femmes entrepreneures à l'investissement.

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

2021

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (cf. p.7)

4. Une Assemblée départementale paritaire

Le 01 juillet 2021, Hélène Sandragné a été élue présidente du Conseil départemental.

Au-delà des obligations légales qui permettent d'avoir une Assemblée paritaire, les différentes commissions et instances installées respectent la parité :

- = 11 vice-présidents dont 5 femmes avec une volonté de faire évoluer les répartitions habituelles
- = Depuis le renouvellement de l'Assemblée, chaque conseiller départemental est membre de la commission permanente.

" C'est gage de démocratie, de transparence et d'une meilleure implication de chacun dans les affaires départementales " Hélène Sandragné

- = Commission d'appel d'offres paritaires

■ ■ *Pour animer la commission routes et mobilités, je vous propose de casser les codes, et d'en confier la présidence à une femme, en la personne de Tamara Rivel. Elle sera accompagnée de Kattalin Fortuné, déléguée aux mobilités.*

Hélène Sandragné

Présidente du Conseil départemental



Pour porter cette ambition politique et sociétale, la présidente du Département a confié cette mission à Valérie Dumontet, vice-présidente en charge de la démocratie participative, de la jeunesse et des relations internationales.

Cette mission est en cours de structuration au sein de l'administration dans le cadre de la direction de projet citoyenneté et démocratie participative auprès de la DGA des solidarités territoriales.

Une des premières étapes sera d'engager un travail transversal entre les différentes directions et en lien avec les partenaires qui agissent dans le champ de la lutte contre les discriminations, le droit des femmes, la lutte contre les violences, les réseaux d'éducation populaire pour structurer un plan d'actions.

■ ■ *La question de l'égalité est au cœur de toute démocratie. Ainsi le Département veut agir pour réduire jusqu'à faire disparaître, toute forme d'inégalités en général et celles concernant les femmes en particulier, puisqu'elles sont particulièrement la cible de discriminations et de violences. Ce qui implique de rejeter : tout propos et tout acte qui justifie la pratique d'inégalités, quelles qu'elles soient, en raison du genre, de la couleur de peau, de l'appartenance ethnique, de façon générale en raison d'une altérité. Tout propos ou tout acte qui pose une hiérarchie entre les humains, en raison de leur genre, de leur couleur de peau, de leur altérité. Tout propos ou tout acte qui inclue la violence, qu'elle soit physique, verbale, comportementale, comme un mode de relation et de domination. Tout propos ou tout acte relevant des violences sexuelles.*

Valérie Dumontet

Présidente de la commission démocratie, jeunesse et international

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 représentants 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.



contexte



1. L'impact de la crise sanitaire

Les données sont extraites du rapport annuel 2021 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.

Confrontées à la situation sanitaire et au confinement, les femmes ont davantage sacrifié leur activité professionnelle que les hommes.

C'est ce qui ressort d'une enquête du centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie en mai 2021.

Cette enquête a observé la répartition des rôles dans les foyers pendant le premier confinement de mars 2020 selon le contexte familial et les professions exercées.

Une charge éducative davantage assumée par les femmes

Les chiffres rapportés par le Crédoc sont éloquentes : lors du premier confinement de mars 2020, dans les couples où les deux parents sont actifs, **53% des mères ont consacré plus de 4 heures par jour à leur enfant contre 29% des pères**. Durant la période où crèches et écoles étaient fermées, les mères, dans 78% des cas, se sont consacrées à l'éducation des enfants.

Un espace dédié au télétravail moins accessible

Un autre symptôme de l'écart entre hommes et femmes concernant l'emploi est l'accès à un espace dédié au télétravail au sein du foyer : **les hommes sont plus nombreux à avoir disposé d'un espace aménagé (55% contre 43% des femmes)** confirmant la prédominance des hommes au télétravail. Ce dernier est par ailleurs

plus fréquent chez les cadres masculins que chez les femmes cadres.

Une fragilisation des professions indépendantes

Autre marqueur de cet écart, la situation des femmes exerçant une profession indépendante s'est plus fragilisée. **63% d'entre elles ont cessé leur activité pendant le premier confinement (deux fois plus que chez les hommes)**.

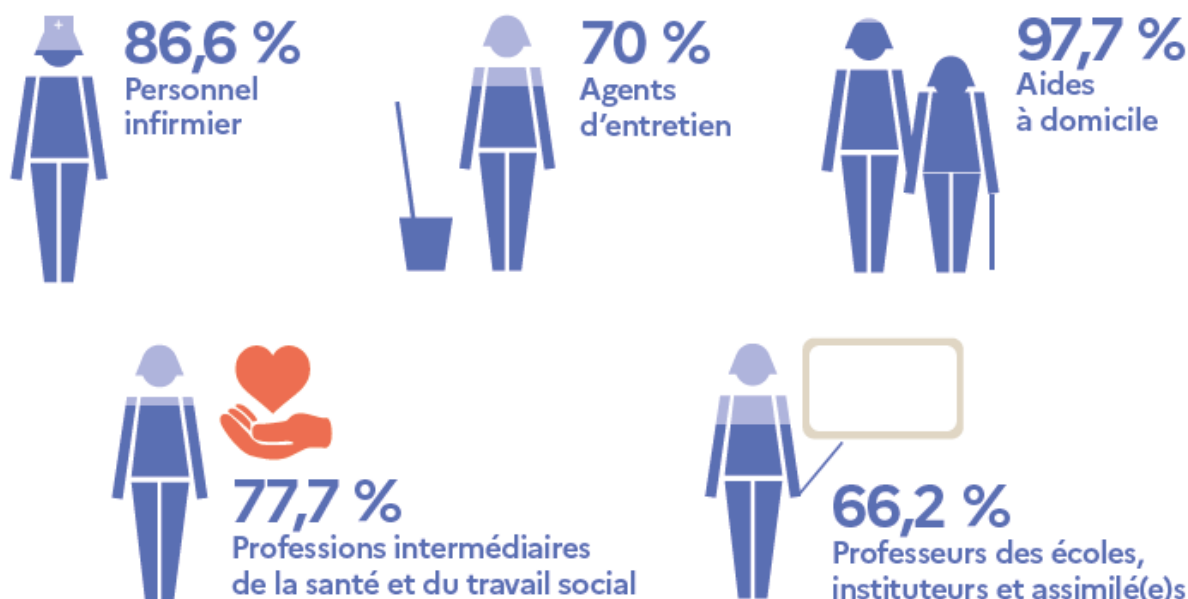
Par ailleurs, alors qu'un surcroît d'épargne a été constaté pour les ménages les plus aisés, nombre de femmes exerçant une activité indépendante se sont, en revanche, appauvries, leur revenu ayant plus fortement baissé que la moyenne (50% contre 30% pour l'ensemble de la population).

Une forme de retrait de la sphère publique

Au-delà de l'éloignement de la vie professionnelle et d'une charge parentale accrue pour les femmes, le Crédoc évoque *"une forme de retrait des femmes de la sphère publique"* qu'il associe à **une plus grande inquiétude des femmes face aux risques sanitaires**. À l'issue du premier confinement, en septembre, elles ont été moins nombreuses que les hommes à sortir (42% contre 48%), le facteur de risque sanitaire s'ajoutant à des habitudes de sortie qui étaient déjà moins importantes.

1 > Les femmes majoritaires dans les métiers de « première ligne » et du « care »

Part des femmes dans les métiers de « première ligne » et du « care »

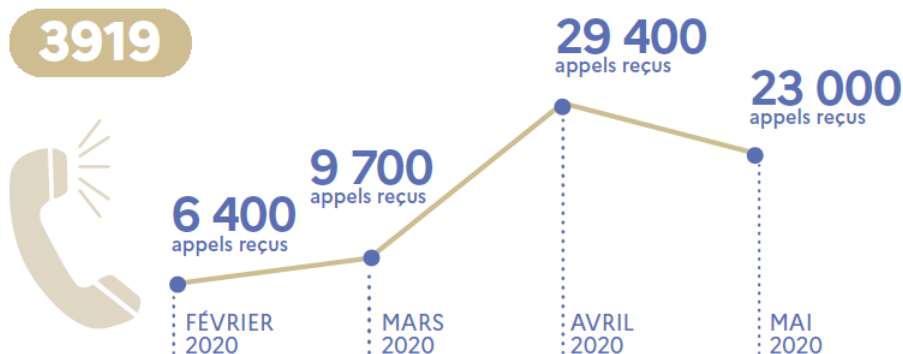


Sources : Insee, 2020 ; Drees, 2020 ; Dares, 2014 ; Dares, 2013. Détails p. 15.

> VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DURANT LA CRISE

1.9 > Les plateformes et numéros d'écoute ont constaté une hausse des signalements

Signalements enregistrés au 3919*



* 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).

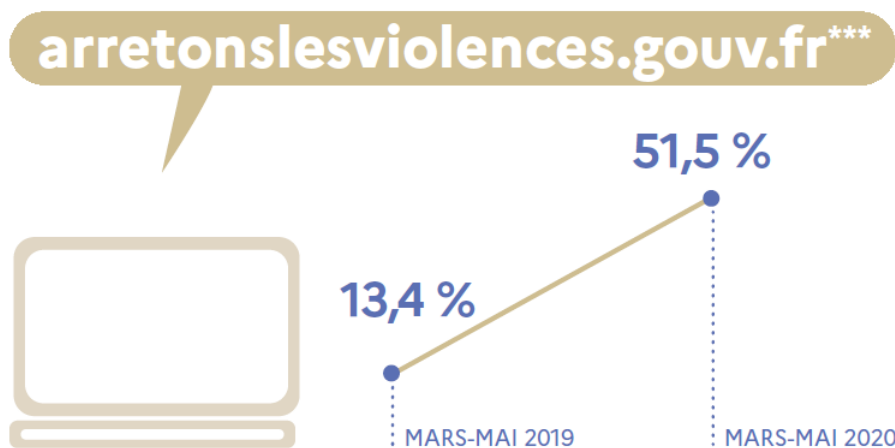
Source : FNSF – Analyse issue des fiches de données du 3919 – Données arrondies et provisoires. Précision méthodologique : la ligne était accessible du lundi au samedi de 9 h à 19 h. À partir du dimanche 19 avril et pour faire face à la demande croissante, la ligne a été accessible 7 jrs/7.

Hausse des signalements enregistrés par l'association En Avant Toutes** entre mars et mai 2020



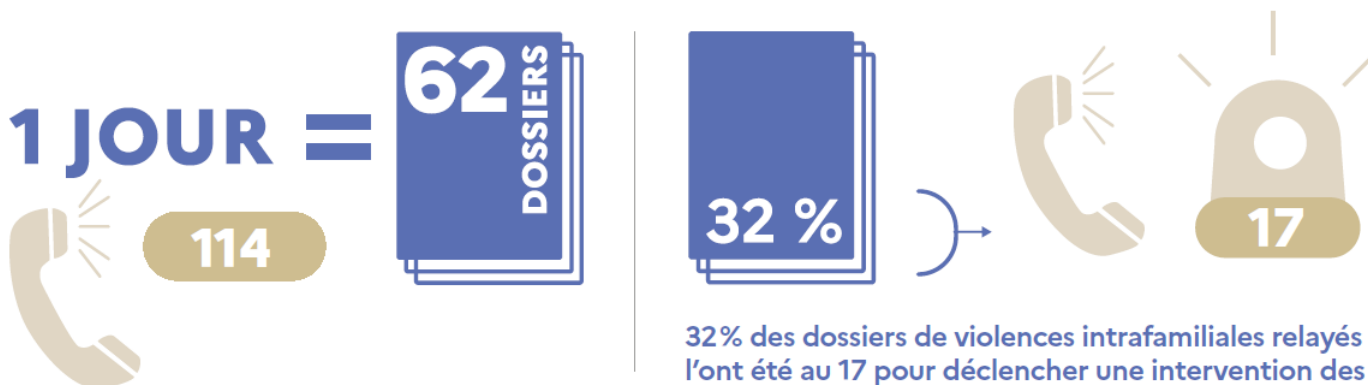
** En Avant Toutes est une association qui agit pour l'égalité femmes-hommes et la fin des violences contre les jeunes femmes via le premier chat spécifique. Entre mars et mai 2020. Source : En Avant Toutes, décembre 2020.

Part des signalements pour violences intrafamiliales sur la plateforme arretonslesviolences.gouv.fr***



*** Ce portail est animé 24 h/24 et 7 jrs/7 par des policiers et des gendarmes formés aux violences sexuelles et sexistes. Champ : nombre total de chats et nombre de chats pour violences intrafamiliales de la semaine du 16 mars à la semaine du 4 mai 2019 et 2020. Source : Ministère de l'Intérieur. Précision méthodologique : la plateforme était accessible 24 h/24 et 7 jrs/7.

1.10 > Les signalements de violences intrafamiliales sont en hausse en 2020



Du 1^{er} avril au 3 mai 2020, le 114 a traité 2 038 dossiers de violences intrafamiliales

Source : Rapport d'information au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, enregistré à la présidence du Sénat le 7 juillet 2020.

32 % des dossiers de violences intrafamiliales relayés l'ont été au 17 pour déclencher une intervention des forces de police ou de gendarmerie. S'agissant des dossiers orientés, plus de la moitié d'entre eux sont transférés au 3919 ou vers le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes : signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr.

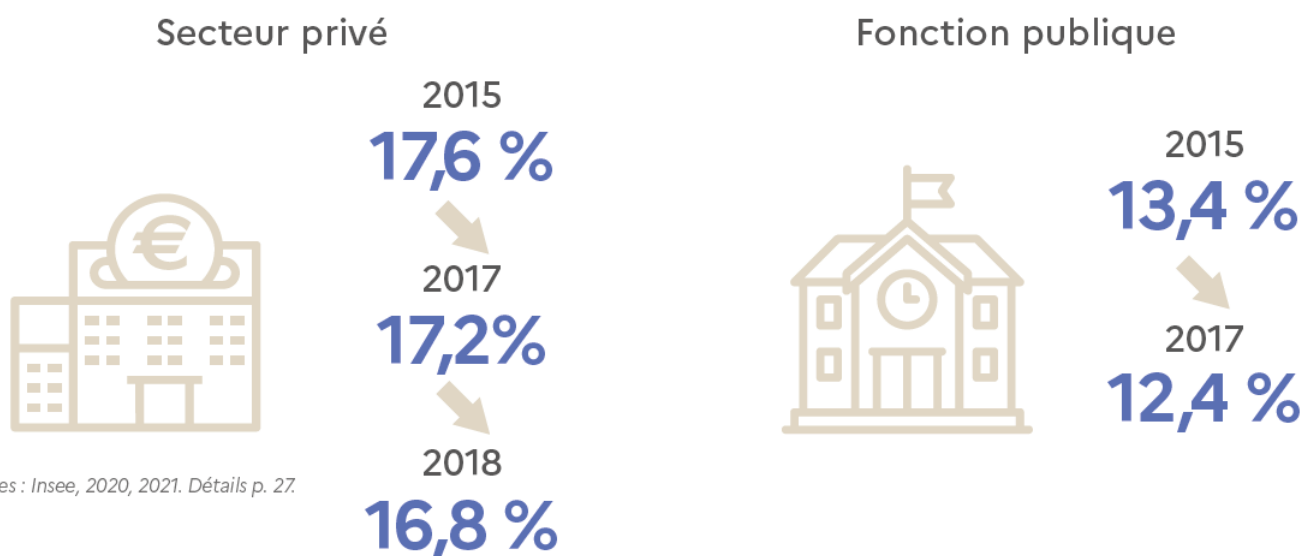
2. En France

Les données sont extraites du rapport annuel 2021 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.

> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

2 > Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

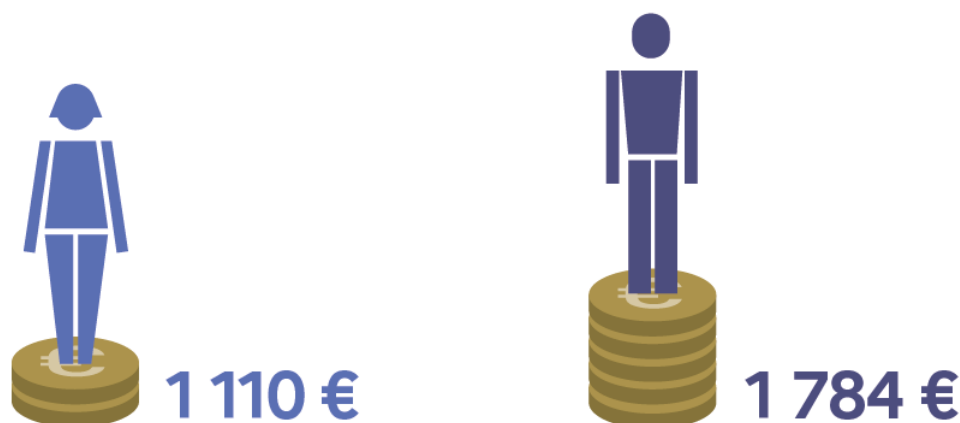
Écarts de rémunération nette moyenne dans la fonction publique et dans le secteur privé



Sources : Insee, 2020, 2021. Détails p. 27.

4 > Retraites : les écarts de pensions de retraite sont toujours importants entre les femmes et les hommes

Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct en 2018

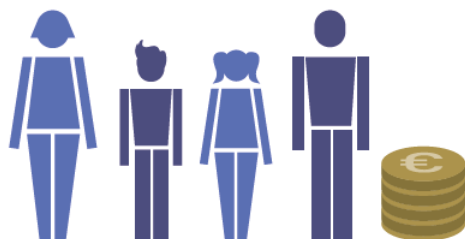


Source : Drees, 2020. Détails p. 45.

6 > Familles monoparentales : les mères isolées sont plus précaires que les pères isolés et les couples avec enfants

Part des familles vivant sous le seuil de pauvreté (1 041 euros par mois et par personne) selon le type de famille (2016)

Couples avec enfants



13,1 %

Parents isolés



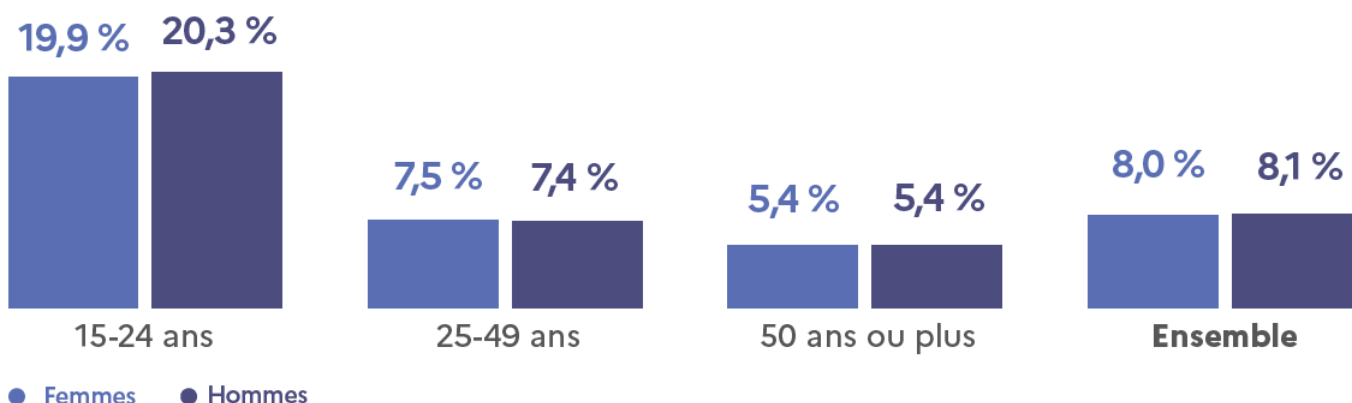
36,3 % SOIT 2,5 FOIS PLUS

82 % des parents isolés sont des femmes

Sources : Insee, 2021 ; OFCE, 2020. Détails p. 52-53

2.1 > Le taux de chômage est équivalent pour les femmes et pour les hommes quelle que soit la tranche d'âge

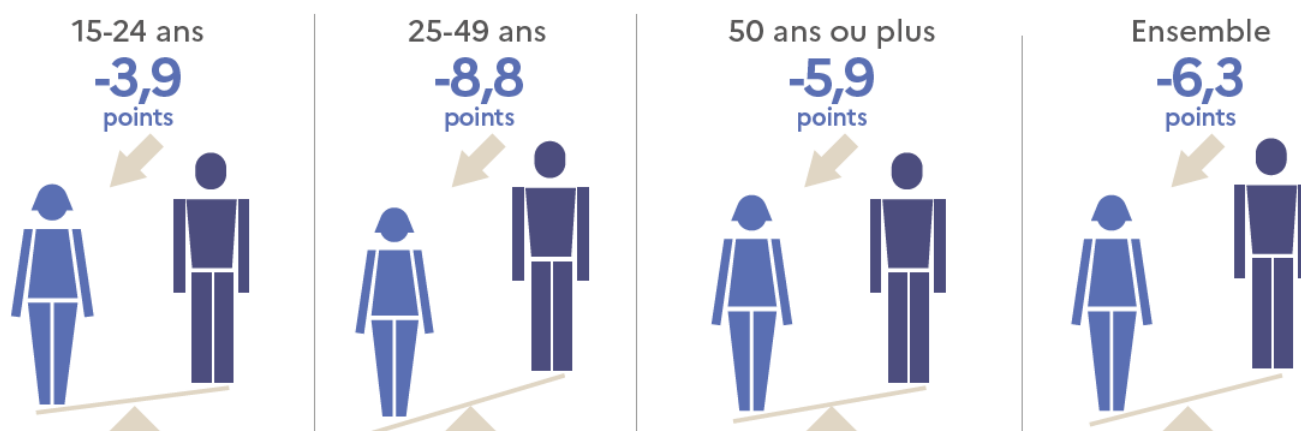
Taux de chômage des 15-64 ans selon le sexe et l'âge en 2020



Champ : population active en France hors Mayotte, vivant en logement ordinaire, âgée de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2020.

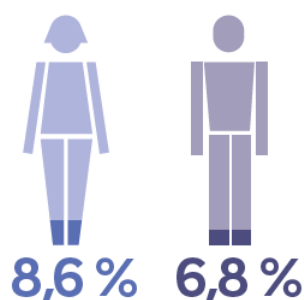
2.2 > Le taux d'activité* des femmes reste inférieur à celui des hommes, notamment pour les 25-49 ans. Les femmes sont plus à risque d'être travailleurs pauvres**

Écart de taux d'activité femmes-hommes selon l'âge



* Le taux d'activité correspond au rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2020.

Taux de risque de pauvreté au travail par sexe en 2019

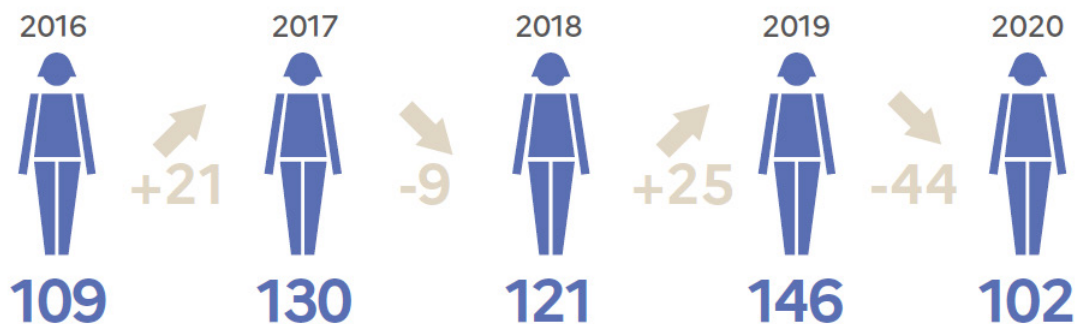


** Personnes en emploi ayant un revenu inférieur à 60 % du revenu médian, soit 1 026 euros pour une personne vivant seule.
Source : Eurostat, Taux de risque de pauvreté au travail par âge et par sexe – enquête EU-SILC (code données ILC_IW01).

> VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

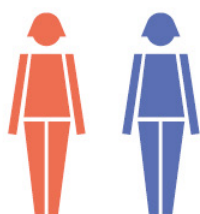
8 > Morts violentes au sein du couple : en 2020, 102 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de femmes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire



Sources : DAV, 2017-2021. Détails p. 70.

9 > Violences sexistes et sexuelles au travail : le sexisme et le harcèlement sont toujours présents dans le milieu professionnel



1 FEMME SUR 2

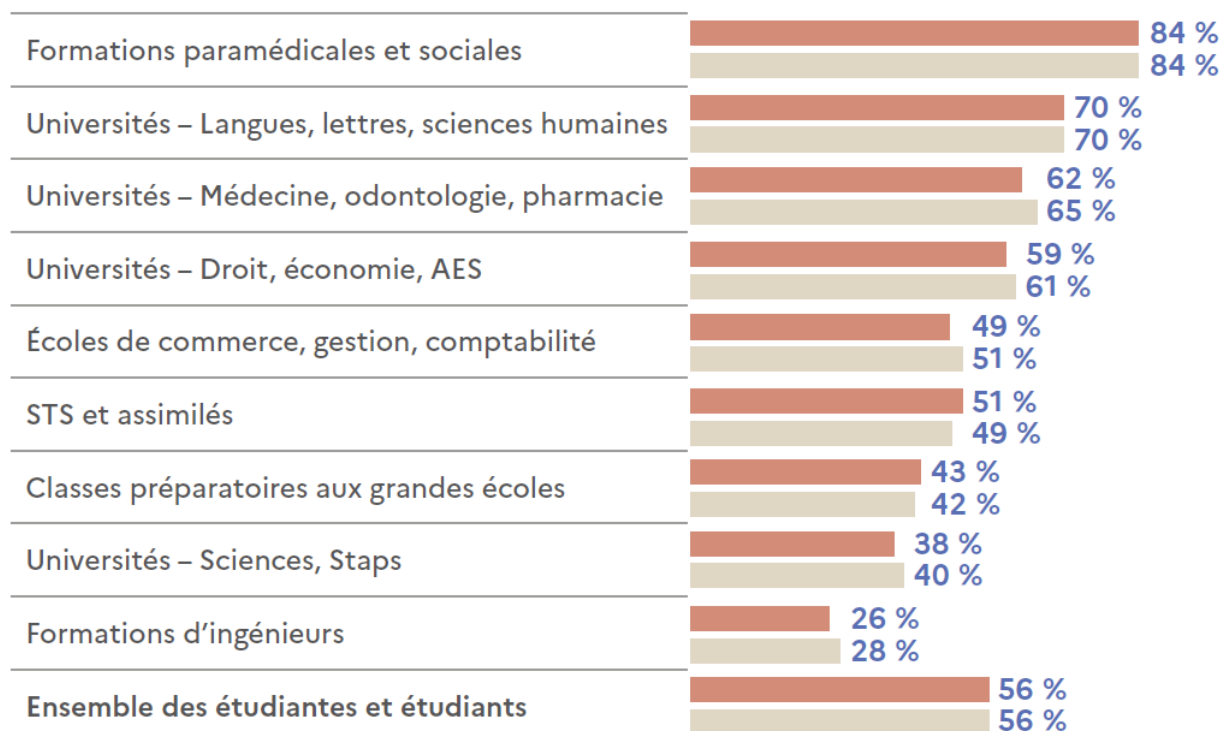
a déjà été confrontée à
une situation de sexisme ou
de harcèlement sexuel au travail
en France

Source : IFOP-Fondation Jean Jaurès, 2019. Détails p. 71.

> ÉDUCATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

4.4 > Dans l'enseignement supérieur, le nombre de femme stagne, surtout dans les formations d'ingénieur(e)s et formations sélectives

Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur en 2009-2010 et 2019-2020 (en %)

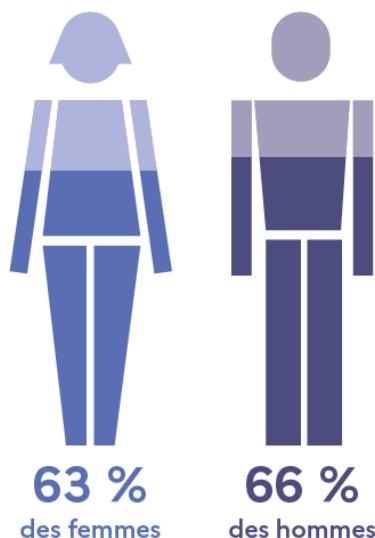


■ Année universitaire 2009-2010 ■ Année universitaire 2019-2020

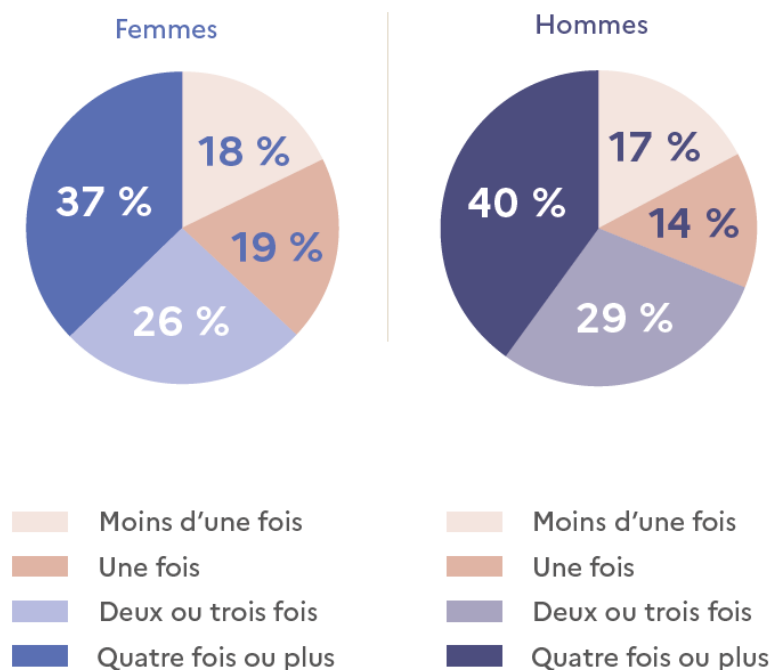
> SPORTS

4.11 > Les femmes ont moins de temps à accorder au sport que les hommes

Part des femmes et des hommes ayant pratiqué au moins une activité sportive au cours de l'année 2020



Fréquence par semaine de la pratique sportive selon le sexe



3. Dans l'Aude

Sources : Insee 2017 et 2018 - Département de l'Aude 2021

Évolution par rapport aux données du rapport égalité femmes=hommes 2020

Des femmes actives...

84,4 % soit - 0,2 %
des femmes de 25-54 ans travaillent
(91,6 % des hommes soit - 0,3 %)



dont **18,1 %** (-0,1 %) en contrat précaire ⁽¹⁾
(18,9 % des hommes / +0,4 %)

dont **61 %** (+0,7 %) sur un emploi stable ⁽²⁾
(76,9 % des hommes / -1 %)

6,4 % (-0,1 %) des femmes de plus de 15 ans sont au foyer

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

25,70 % (+ 0,2 %) 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 23 % (+0,6 %).



25,70 %



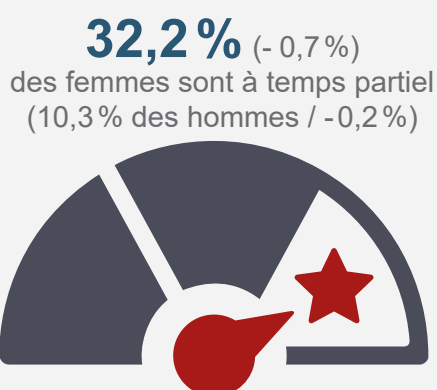
23 %

... mais davantage touchées par la précarité

53 %
des demandeur.euse.s d'emplois
inscrit.e.s en septembre 2021
sont des femmes (- 1 %)



Parmi les allocataires du RSA
49,4 % sont des femmes seules (+ 0,9 %)
(37,8 % sont des hommes seuls)
12,7 % sont des femmes en couple

An icon of a woman in a dark blue dress holding the hand of a smaller child, also in dark blue.

80,9 % (-1,4 %)
des mono-parents sont des femmes

... mais moins concernées par les emplois de cadres

10 %
des femmes sont cadres (+0,1 %)
(11,7 % des hommes soit - 0,3 %)



372 806 habitants dans l'Aude (+0,7 % par rapport à 2018)

51,9 % sont des femmes (stable)

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 2021.



1. Faire état de la situation

Les effectifs

Effectifs au 31/12	2021			2020
	Total	Nombre de femmes	% de femmes	% de femmes
Agents titulaires	1 942	1 119	57,6%	57,8%
Agents non titulaires	285	205	71,9%	73,2%
Sous-total	2 227	1 324	59,45%	59,0%
Assistants familiaux	354	313	88,4%	88,6%
Total avec assistants familiaux	2 581	1 637	63,4%	63,7%

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)	2021			2020	Fonction publique territoriale
	Total	Nombre femmes	% de femmes	% de femmes	% de femmes
A	563	446	79,2%	78,5 %	62%
B	467	301	64,4%	64,6 %	63%
C	923	377	40,9%	41,2 %	61%
Sans catégorie (remplaçant, CDI, vacataire)	274	200	73%	74,2 %	

Les femmes occupent majoritairement des postes de catégories A et B et ces chiffres progressent légèrement alors que la part des femmes en catégorie C diminue.

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 apprentis et stagiaires

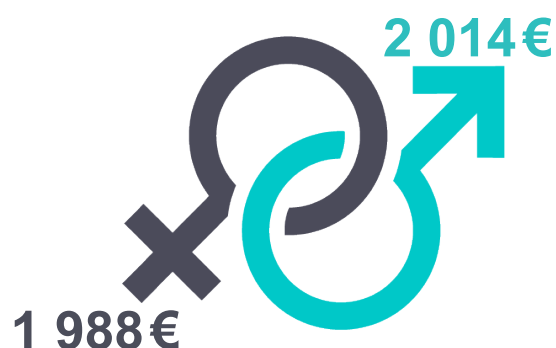
Effectifs	2021		2020
	Total	% de femmes	% de femmes
Apprentis	12	41,7%	42,9 %
Stagiaires rémunérés	12	91,7%	81,3%
Stagiaires non rémunérés	123	61,8%	66,7 %

Les filières et les métiers

Effectifs	2021			2020	FPT
Filières	Total	Nombre de femmes	% de femmes	% de femmes	% de femmes
Administrative	558	458	82,1%	82,4%	82%
Animation culture sport	57	34	59,6%	64,4%	72%
Technique	903	255	28,2%	28,5%	41%
Sociale et médico-sociale	428	374	87,4%	86,2%	95%
Autres	281	203	72,2%	73,1%	38%
Total	2 227	1 324	59,5%	59,6%	

La proportion de femmes dans les filières sociale et administrative reste très élevée alors qu'elle reste relativement faible dans la filière technique à l'image de ce que l'on peut observer dans la fonction publique au niveau national.

La rémunération (hors assistants familiaux)



Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 2% (taux dans la FPT 8,9%) et cet écart diminue alors qu'en 2020 il était de 40 €, en 2021 il a été ramené à 26 €.

Parmi les agents qui perçoivent les 10 plus hautes rémunérations annuelles de la collectivité, 6 sont des femmes (dont 4 sont des médecins).

Des métiers genrés

En 2021, la collectivité comptait 354 assistants familiaux dans l'Aude dont 41 hommes. Leur proportion progresse très légèrement entre 2020 et 2021. Cette profession reste très majoritairement féminine même si le recrutement des assistants familiaux s'opère indifféremment en fonction du genre et repose sur les compétences des candidats et les besoins du service en matière de placement.



11,6% des assistants familiaux sont des hommes (soit 41 sur 354) soit +0,2%

13,6% des assistants et conseillers socio-éducatifs sont des hommes (soit 39 sur 287) soit -1,1%

Pour la filière technique on peut observer une légère progression du nombre d'ingénieurs femmes.



2,8% des agents routiers sont des femmes (soit 6 sur 218) soit -0,5%

15,8% des ingénieurs sont des femmes (6 sur 38) soit + 0,4%

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 2021

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 :

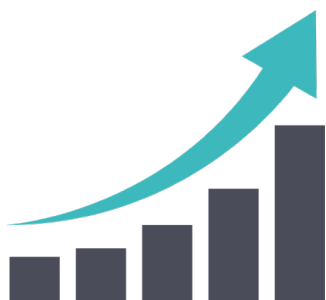
- = un appel à candidature non-discriminant : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une

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

La 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 du plan d'actions pour l'égalité professionnelle comme dans les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, le Département développe des actions visant à rechercher 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 prévoit la réglementation.



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 constitue désormais un critère d'harmonisation lorsque deux agents promouvables ont une appréciation équivalente pour ce qui relève de leur expérience et de leur valeur professionnelle. Ce critère permet ainsi d'ajuster la liste des agents promus tout en encourageant la mixité dans les équipes.

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 doit pas, toutefois, primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables.

Elle ne peut donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, les agents qui présentent 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 leur 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 genre

Le tableau d'avancement doit 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 aussi pouvoir disposer d'un suivi sexué des promotions afin de garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes.



Réalisé en 2021

15 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.

Il est à noter que depuis le 1^{er} septembre 2021, le poste de direction générale est occupée par une femme, ce qui est une première pour l'Aude.

	2021	
	Nombre de postes	% de femmes
DGS - DGA	5	60 %
Directeur (fonction)	17	52,9 %
Chef de service	69	55 %

Filières	Chefs de services		Rappel du % de femmes dans la filière au 31/12/2021
	Total	%	
Administrative	56	66,1%	82,1%
Animation culturelle et sportive	4	75%	59 ,6%
Technique	19	0%	28,2%
Sociale et médico-so-ciale	12	75%	87,4%

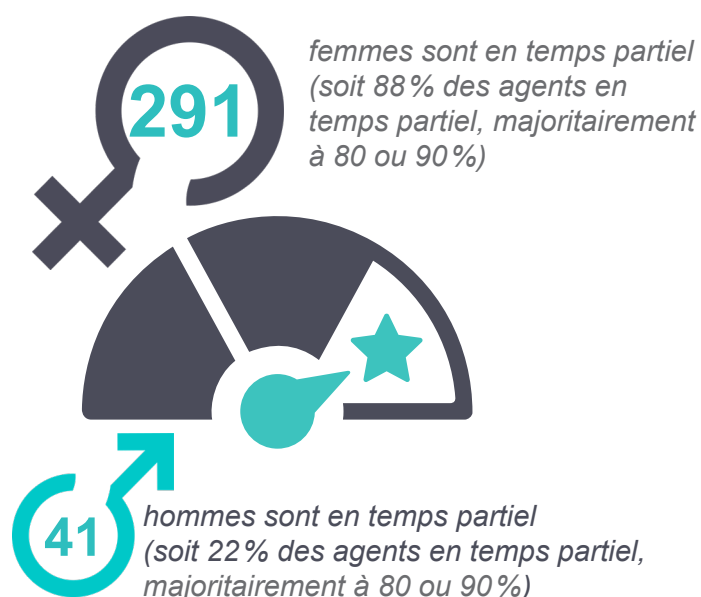
4. Concilier vie professionnelle et vie personnelle

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.

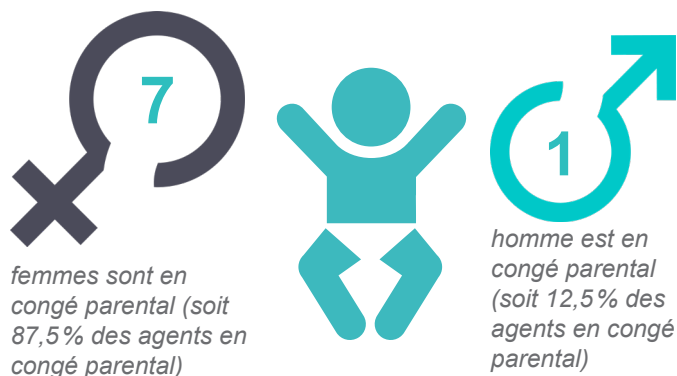
Les temps partiels choisis

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

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



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.

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



Depuis 2018, un agent départemental, qu'il soit stagiaire, titulaire ou contractuel, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre agent 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.



Réalisé en 2021

Depuis 2018, 663 jours ont été donnés et 377,5 jours ont été attribués (dont 231,5 jours ont déjà été utilisés).

- = Au 31/12/2021, sur les droits à congés 2021, 81 jours ont été donnés, dont 28 jours par des femmes et 53 jours par des hommes.
- = En 2021, 24 jours ont été utilisés par 3 bénéficiaires femmes.



Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou aux proches aidants : Ressources humaines > Quotidien au travail > Congés et absences

L'action sociale en faveur des agents

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

En décembre 2021 : Nombre d'agents	2021	2020
- bénéficiant de l'aide à la complémentaire	207 (63% de femmes)	202 (56% de femmes)
- bénéficiant de l'aide transport	48 (77% de femmes)	49 (78% de femmes)
- bénéficiant de l'aide prévoyance	681 (74% de femmes)	723 (71% de femmes)



Fiches aides aux agents (prévoyance santé et congés maladie / aides trajets domicile-travail) : Ressources humaines > Toutes les fiches aides aux agents

Il propose également aux agents le dispositif des chèques vacances.

Il apporte aussi un soutien financier au comité des œuvres sociales du personnel qui permet aux agents 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 (5 000 € de subvention annuelle de fonctionnement).

Le télétravail de droit commun

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 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.

Le déploiement du télétravail a connu une progression fulgurante au cours de l'année 2020 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 permettant aux agents qui le souhaitaient de recourir au télétravail de façon ponctuelle.

Consciente des avantages que ce mode d'organisation du travail présente pour certains, la collectivité a souhaité aller plus loin dans le déploiement en autorisant, dès le 1^{er} janvier 2020 les agents à télétravailler de façon régulière.



Espace télétravail: Ressources humaines
> Quotidien au travail > Temps de travail
> Télétravail



Réalisé en 2021

En 2021, ce sont ainsi 274 femmes qui ont exercé une partie de leur activité en télétravail et 61 hommes (demandes selon le protocole en vigueur et hors contexte sanitaire).

Perspectives

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.

5. Sensibiliser et former le personnel

Les stéréotypes entraînent souvent des préjugés et des comportements discriminants. Pas toujours conscients de ces mécanismes, 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.



Réalisé en 2021

Les chefs cuisiniers ont participé, en mai 2021, à une session sur l'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité (cf. p.40).

La formation des élus

Dans le cadre du renouvellement de l'Assemblée départementale, une nouvelle offre de formation a été élaborée et adoptée à la session de septembre 2021. Celle-ci propose plusieurs formations sur la thématique égalité femmes-hommes :

- = prévention des agissements sexistes ou sexuels et du harcèlement moral ou sexuel : rôle et responsabilités des élus
- = Leadership au féminin
- = Exercice du mandat / égalité femmes-hommes
- = Égalité femmes-hommes, place des collectivités locales



Ressources humaines > Parcours professionnel > Formation > Élus - catalogues de formation

Résultats attendus

Le prochain plan de formation intégrera des indicateurs genrés dans la présentation du nombre d'agents formés par catégorie. Une vigilance importante sera apportée pour ne pas stigmatiser les types de formation et les offres qui en découlent.

L'égal accès des femmes et des hommes aux formations

Les métiers restent encore trop genrés au sein de la fonction publique surtout pour les agents de catégorie C. Une catégorie qui cumule ce handicap avec une faible mobilisation des formations, alors que ces dernières contribuent à lutter contre le cloisonnement et la stigmatisation des métiers en fonction du sexe.

La formation est un axe fort du plan d'actions pour l'égalité professionnelle qui rappelle l'objectif d'agir en faveur de l'égalité professionnelle dans l'évolution des carrières des femmes et des hommes au travers de la formation.

Au Département, 60% des jours de formation dispensés au personnel départemental ont été suivis par des femmes.

Par type de formation	2021	
Nombre de femmes ayant bénéficié :	Femmes	%
- d'une préparation concours	75	59 %
- d'une formation prise de poste à responsabilité	18	47%
- d'une formation de professionnalisation	358	51%
- d'une formation d'intégration	42	67%

Pour encourager et poursuivre l'engagement de la collectivité dans l'égal accès des femmes et hommes aux formations, plusieurs actions seront développées /

- = renforcer les actions de promotion des formations en interne afin d'en faciliter l'accès
- = sensibiliser les encadrants de proximité afin qu'ils relaient auprès de leurs équipes les formations
- = développer les formations professionnelles proches du lieu de travail et via des formations en e-learning à distance
- = améliorer l'accompagnement des agents par une action de formation d'adaptation à l'emploi spécifique, après une interruption de carrière
- = développer des actions de formation pour les agents d'exploitation des centres routiers, majoritairement des hommes

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 :

- = recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- = prendre en charge les victimes ces actes
- = traiter ces actes et notamment protéger les victimes et les témoins



La formalisation de procédures spécifiques

Une procédure de recueil du signalement sera rédigée

L'autorité territoriale doit 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 d'accès.

Une procédure de traitement des faits signalés

L'autorité territoriale doit prévoir un circuit ou un processus de traitement des faits constitutifs 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

En 2021, le Département a mis place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Après la présentation, d'un premier rapport d'information au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail en 2020, suivi d'un travail avec la cellule de veille des risques psychosociaux et le service santé sécurité au travail, le Département fait le choix de confier cette mission de référent signalement à une entité externe, le Centre de gestion de l'Aude.



Le DISPOSITIF de

SIGNALEMENT

DES ACTES DE VIOLENCE
DE DISCRIMINATION
DE HARCELEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES



Vous êtes témoin ou victime de violence, d'harcèlement ou de discrimination ? Ces comportements sont interdits par la loi. En parler vous permettra de ne pas rester seul.e, d'être aidé.e et de vous protéger. Des professionnels sont là pour vous accompagner. La collectivité a mis en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement (moral ou sexuel) et d'agissements sexistes en partenariat avec le Centre de gestion de l'Aude.

POUR QUOI ?

Pour tous les actes de

- Violences physiques
- Violences verbales
- Harcèlement sexuel
- Agissements sexistes
- Harcèlement moral
- Discrimination directe
- Discrimination indirecte

POUR QUI ?

Victimes ou témoins

- Agents titulaires, contractuels
- Apprentis, stagiaires
- Personnels d'entreprises extérieures

QUELLES GARANTIES ?

- Prise en charge rapide par des professionnels
- Respect de la confidentialité
- Absence de représailles envers l'auteur du signalement
- Absence de mention du signalement dans le dossier de l'agent
- Préconisations opérationnelles afin de résoudre la situation
- Accompagnement de l'auteur du signalement pendant toute la durée du processus
- Orientation vers des services et des professionnels compétents

COMMENT ?

Procédure en 3 étapes



Référent signalement

[cdg11.fr/ Les services/ Référent alerte et signalements](http://cdg11.fr/Les%20services/R%C3%A9f%C3%A9rent%20alerte%20et%20signalements)
formulaire de recueil en ligne à transmettre par mail à
l'adresse: referent.signalements@cdg11.fr

- Un contact referent.signalements@cdg11.fr permettant de recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et respectueux de la confidentialité des échanges
- Un référent signalements formé et en capacité de proposer un accompagnement individualisé et personnalisé



Directions et services > DGA ressources >
Publications > Dispositif de signalement

7. Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
femmes = hommes



**Plan d'actions
2021-2023**

Département de l'Aude

Le Département est engagé depuis des années en faveur de l'égalité femmes-hommes via ses politiques publiques et sa gestion des ressources humaines. L'élaboration d'un plan d'actions 2021-2023 a été l'occasion de valoriser les engagements déjà pris par la collectivité et d'aller plus loin en fixant de nouveaux axes de travail.

Les agents ont été invités à donner leur avis à travers une enquête anonyme en ligne sur intranAude.

Ce plan d'actions constitue un support pour améliorer notre politique en matière d'égalité professionnelle sur la base des actions proposées.

Il s'articule autour de quatre axes d'engagement :

axe 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, emplois et formations

axe 3. Favoriser l'articulation vie professionnelle – vie personnelle

axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'égalité professionnelle est l'affaire de tous !

Une démarche concertée

Une des premières actions a été de déployer une enquête en ligne fin 2021 auprès de l'ensemble des agents pour évaluer et recueillir leurs attentes sur le sujet. En 2022, son analyse permettra de mieux cerner leurs perceptions et de cibler les actions prioritaires (cf. p.32).

En parallèle, les données, les informations et les actions existantes autour de l'égalité femmes – hommes ont été regroupées et valorisées dans un espace dédié d'intranAude pour être accessible au plus grand nombre.

En 2022, pour poursuivre la mobilisation, il pourra être envisagé de mettre en place des débats ou expositions permettant d'échanger.

Les représentants du personnel

Les différents axes d'amélioration en matière d'égalité professionnelle proposés dans le plan d'actions ont fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel. En effet, il s'inscrit dans les projets majeurs d'amélioration de la politique de ressources humaines (lignes directrices de gestion, mise en place d'un dispositif de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, détermination d'un plan de formation adapté, organisation du temps de travail, présentation du RSU et des indicateurs genrés...).

Tous ces dispositifs s'intègrent dans une démarche concertée et s'inscriront dans l'agenda social 2022.

Des élus départementaux mobilisés

Tous les ans, l'Assemblée départementale prend acte du rapport annuel égalité femmes-hommes. En 2021, le plan d'actions a été présenté le 16 décembre en complément de ce bilan. Le plan d'actions sera suivi par une instance de pilotage en lien avec la commission démocratie jeunesse et international qui a dans ses prérogatives la lutte contre les discriminations.

Les élus départementaux accordent une vigilance particulière à ce sujet et devront se saisir de la possibilité qui leur est offerte de participer aux formations d'identification des cas de vulnérabilité ou de discrimination au travail.

Les encadrants

Ils détiennent également un rôle majeur en termes de responsabilités et d'exemplarité. Ils doivent véhiculer un discours non discriminant et veiller au repérage et au traitement des éventuels comportements discriminants. Pour les accompagner et les sensibiliser, des formations dédiées à ce thème leur seront proposées en 2022.

Une enquête en ligne pour que chaque agent puisse s'exprimer sur l'égalité professionnelle



Entre le 10 décembre 2021 et le 08 janvier 2022, un questionnaire en ligne a permis de recueillir la perception des agents et de collecter leurs attentes ou propositions pour aller vers toujours plus d'égalité entre les hommes et les femmes.



Profils des répondants

- = une grande majorité de femmes (74%)
- = autant d'agents travaillant à l'Hôtel du Département que sur des sites territorialisés
- = une représentation importante d'agents rattachés à la DGA solidarités humaines (42% de participants)
- = des agents majoritairement issus de la filière administrative (47%)
- = les cadres ont été les plus nombreux à répondre (45% des agents de catégorie A, 33 % de cat. B, 21 % de cat. C)

Perception de la situation

75% des agents pensent qu'il n'y a pas d'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce pourcentage atteint 82% parmi les répondants masculins. L'âge, le site de travail, la catégorie, la filière des répondants n'ont pas de réel impact sur la réponse. Toutefois, on observe de plus grande différence, si on s'intéresse à la filière. En moyenne 40% des répondants des filières culturelles, médico-techniques et sociales estiment qu'il y a des inégalités.

Pour les 25% qui estiment qu'il existe des inégalités, elles sont principalement liées à la rémunération et à l'avancement.

Pensez-vous qu'il y a autant de femmes que d'hommes cadres au sein de la collectivité ?



39% des agents pensent qu'il y a plus de cadres féminins que de cadres masculins.

Au sein de la collectivité : les femmes représentent 79% des agents de la catégorie A et 60% des chefs de service (cf. p.28)

Si on analyse les réponses selon le genre, les perceptions sont très contrastées : 62% des hommes pensent qu'il y a plus de cadres femmes au sein de la collectivité alors que ce taux atteint seulement 31 % si on interroge les femmes.

Selon vous, à fonction égale et statut égal, existe-t-il des différences de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité ?



64 % des agents pensent qu'il n'y a pas de différence salariale entre les hommes et les femmes, 30 % que l'écart est très faible et 6 % très important.

Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 2% (cf. p.24).



Pour **92% des agents**, les questions d'égalité professionnelle n'ont jamais été abordées de manière collective au sein de leur équipe de travail.

Si vous avez un ou plusieurs enfants, pensez-vous être ou avoir été pénalisé sur le plan professionnel ?

26% des agents qui ont un ou plusieurs enfants pensent qu'ils ont été pénalisés sur le plan professionnel. La perception est très différente :

- = selon le genre: 11% des hommes pensent qu'ils ont été pénalisés alors que pour les femmes ce taux atteint 31%
- = selon la catégorie de l'agent: les cat. A et B sont 30% à penser que cela pénalise leur déroulement de carrière alors que ce taux n'atteint que 16 % des agents de cat. C



Le principal motif de l'impact sur le parcours professionnel est la nécessité de passer à temps partiel, du fait du système de RTT fixe, ou de prendre un congé parental. Les répercussions touchent la carrière, l'avancement, la rémunération, la retraite...

86% des agents ne savent pas que la collectivité a mis en place un critère de genre en matière de promotion et a élaboré un tableau d'avancement genré.

70% des agents n'ont jamais constaté un manque de respect lié au fait d'être un homme ou une femme.



5% des répondants ont suivi une formation sur les enjeux d'égalité professionnelle.

53% des agents ignorent que la collectivité s'est engagée dans une démarche de prévention et de traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Des pistes et des propositions...



Quels moyens favorisent une meilleure articulation des temps de vie ?

- = Les jours de RTT pour 74 % de femmes et 69 % d'hommes répondants
- = Les horaires de travail variables pour 59 % des femmes et 69 % des hommes
- = Le télétravail pour 50 % des femmes et 41 % des hommes
- = Le temps partiel pour 47 % des femmes et 39 % des hommes
- = Les réunions ni trop tôt ni trop tard pour 21 % des femmes et 30 % des hommes
- = Le droit à la déconnexion pour 23 % des femmes et 15 % des hommes
- = Le congé parental pour 15 % des femmes et 23 % des hommes
- = Le don de jours de repos (enfants gravement malade ou proches aidants) pour 14 % des femmes et 10 % des hommes

Quels services pourraient être mis en place pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie ?

- = Une solution de garde d'enfant(s) (64 % des répondants)
- = La livraison de produits locaux commandés via des plateformes dédiées au commerce local (48 %)
- = Une salle d'activités sportives ou culturelles (45 %)
- = Des ateliers réguliers de soin et de bien-être (38 %)
- = Une salle de repos (31 %)
- = Un service de conciergerie (19 %)
- = Autre (12 %)

Quels leviers la collectivité peut-elle actionner pour favoriser la mixité des métiers ?

- = Pour 40 % des répondants : proposer des formations permettant aux femmes et aux hommes d'accéder à des métiers genrés
- = 25 % : valoriser les parcours d'agents ayant choisi des métiers dits genrés
- = 20 % : mettre en place des actions de sensibilisation sur la question des stéréotypes de genre
- = 9 % : favoriser un recrutement ciblé



Quelles actions la collectivité pourrait mettre en place pour favoriser, via ses différentes politiques, l'égalité entre les hommes et les femmes ?

- = Mettre en place des formations, des actions de communication et de sensibilisation en interne et au sein des établissements scolaires pour lutter contre les inégalités
- = Permettre une égalité de rémunération et un avancement de grade
- = Mettre en place un aménagement du temps de travail (jour de RTT le mercredi, télétravail le mercredi...)
- = Mettre en place une cellule d'écoute pour les agents victimes de violences
- = Mettre en place un mode de garde d'enfants
- = Mettre en place un congé menstruel

Plan d'actions

PARTIE 2

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



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

Soutien des projets de citoyenneté active

En 2021, dans le cadre d'un appel à projet *Lutte contre les discriminations*, le Département a soutenu 8 collèges pour la mise en place de projets éducatifs et pédagogiques autour du thème de la lutte contre les discriminations :

- = connaître et respecter la différence
- = la discrimination à travers l'Histoire
- = mon passeport citoyen du monde

12 000 € ont été versés à ce titre aux collèges :

- = Saint-Exupéry à Bram
- = Alaric à Capendu
- = Le Bastion à Carcassonne
- = Grazaillès à Carcassonne
- = Les Fontanilles à Castelnaudary
- = Jean-Baptiste Bieules à Couiza
- = Antoine Courrière à Cuxac-Cabardès
- = La Nadière à Port-la-Nouvelle

ZOOM

La lutte contre la précarité menstruelle

Le Département de l'Aude a souhaité lancer un projet d'expérimentation de lutte contre la précarité menstruelle des collégiennes avec l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites et en libre accès dans les blocs sanitaires des jeunes filles.

Ce projet a été élaboré par le service éducation en lien avec le service de protection maternelle et infantile de la collectivité et le service santé scolaire de la direction des services départementaux de l'Éducation nationale.

L'objectif, à terme, est que chaque établissement soit doté de distributeurs mono-produit et du stock associé. Un bilan sera établi à l'issue de l'année scolaire en collaboration avec les équipes et le corps médical avant une éventuelle généralisation.

Les 6 collèges qui ont d'ores et déjà accepté le projet seront équipés sur le mois de février 2022 :

- = Jules Verne à Carcassonne
- = Joseph Delteil à Limoux,
- = Blaise d'Auriol à Castelnaudary
- = Pierre et Marie Curie à Rieux Minervois
- = Joseph Anglade à Lézignan Corbières
- = Cité à Narbonne

L'installation sera réalisée par l'agent de maintenance de chaque collège, à l'emplacement le plus pertinent possible au regard des objectifs de libre accès et de confidentialité de l'usage.

Un suivi sera assuré en lien avec l'infirmière scolaire de chaque collège.

Les conseillères familiales et conjugales, basées dans les Maisons départementales des solidarités (MDS), sont disponibles afin de s'associer à l'équipe du collège et accompagner les élèves et le projet.

Un travail de sensibilisation et d'information sera conduit en associant les infirmières scolaires et les enseignants référents. L'objectif étant d'informer l'ensemble des collégiens et pas seulement les filles.

Un projet similaire est en réflexion au niveau des MDS.



Actions auprès des personnels des collèges

Au-delà de son action à destination des collégiens et des collégiennes, la collectivité a proposé un parcours de formation aux personnels des collèges sur le thème de l'égalité femmes-hommes.

En 2019, les agents chefs avaient suivi une formation sur l'égalité femmes-hommes, en mai 2021 ce sont les chefs cuisiniers qui ont participé à une session sur l'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité.

Au programme :

- = le cadre légal et l'état des lieux
- = les enjeux de l'égalité professionnelle dans l'activité d'encadrant de proximité
- = les clés de compréhension des mécanismes de fonctionnement des stéréotypes
- = des outils et les bonnes pratiques managériales (repérage des situations professionnelles)

Perspectives

La politique jeunesse du Département, en cours de construction, veillera à la promotion de l'égalité filles-garçons :

- = sensibilisation des membres du Conseil départemental des jeunes et des services civiques sur les questions d'égalité
- = 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)

Sensibilisation des sapeurs-pompiers à la féminisation



En février 2022, l'Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Aude et le Service départemental d'incendie et de secours ont invité 80 jeunes sapeurs-pompiers (JSP) des sections de Fleury, Gruissan, Port-la-Nouvelle, Lézignan et Narbonne à voir le film *Vaillante*. L'objectif était de valoriser et promouvoir l'égalité et la mixité au sein des sapeurs-pompiers (SP). *Vaillante* raconte l'histoire d'une petite fille qui a la seule ambition de devenir sapeur-pompier comme son père. Hélas à New-York en 1932 les femmes ne peuvent pas exercer cette profession.

En 1974, en France, Françoise Mabilie est la 1^{re} femme intégrée au corps des SP volontaires. Elle devient professionnelle en 1994. Le décret autorisant les femmes à devenir sapeur-pompiers date de 1976.

Dans l'Aude, 27 % des SP sont des femmes !

ZOOZ

Sensibiliser les collégiens aux métiers dits genrés

Lors de travaux au collège du Bastion à Carcassonne, Claire Baile, ingénieure en bâtiment adjointe au chef de service travaux collège du Département est allée à la rencontre des 3^{es} à la demande de la principale.

Claire a d'abord demandé aux élèves de deviner son métier. Les premières propositions ont été assistante sociale, psychologue... Après avoir présenté son parcours professionnel et son métier d'ingénieure, un débat a été engagé et là encore des questions du type "*Êtes-vous payé autant que les hommes ?*" ont émergées. Ce type d'échange participe à la lutte contre les préjugés et permet ainsi de faire avancer la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dès le plus jeune âge.

2. Favoriser l'égalité dans le sport, la culture et la vie associative

Dans le domaine sportif et associatif

La Charte internationale de l'éducation physique et du sport de l'Unesco, article 1^{er}, dispose que *"la pratique de l'éducation physique et du sport est un droit fondamental pour tous"*. L'Unesco traite au travers d'un de ses thèmes majeurs, sciences sociales et humaines, de la question de la lutte contre la marginalisation des femmes dans le milieu du sport et de l'augmentation de leur participation aux programmes de sport.

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. Cependant des inégalités perdurent dans sa médiatisation et sa visibilité en général. Les chiffres du sport féminin à la télévision sont en pleine progression comme en témoigne la fréquentation sur les grands événements notamment lors des Jeux olympiques et paralympiques de juillet dernier.

Au niveau national, **la journée internationale du sport féminin** et l'opération **Sport féminin toujours** ont pour objectif de permettre au sport féminin de gagner en visibilité et de contribuer à sa meilleure représentation dans les médias et les instances sportives. Elle s'organise autour de 4 grands objectifs :

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



Une opération du ministère des Sports
et du Conseil supérieur de l'audiovisuel

en partenariat avec



avec le soutien de



Place des femmes dans le sport audois



Partenaire incontournable du sport, le Département soutient le développement de l'ensemble des pratiques sportives tant scolaires, que de loisirs et de compétition. Engagé pour développer la place de la femme dans le sport, la collectivité s'appuie sur les comités départementaux qui regroupent les clubs et des licenciés audois. Elle a l'ambition de faire de la pratique sportive un véritable levier d'égalité, d'éducation et de citoyenneté en partenariat avec l'ensemble des comités sportifs audois pour favoriser le développement de la pratique sportive et l'équité femme-homme dans le sport.

Le sport n'a pas été épargné par la crise sanitaire liée au Covid-19 avec notamment une baisse significative de prise de licence de près de 16% pour l'année 2021 au plan national, principale ressource financière du mouvement sportif.

Au niveau local, l'Aude compte toujours 60 comités départementaux sportifs, près de 1 200 clubs mais le nombre de licenciés n'est pas remonté comme espéré. Cependant le territoire a pu s'appuyer sur les nombreuses pratiques sportives de pleine nature pour limiter la baisse. Ainsi, certaines pratiques sportives privilégiées par les femmes ont connu un franc succès comme la randonnée pédestre, la course à pied, la marche nordique ou encore l'équitation et la natation.

Les femmes représentent 40,9% des pratiquants sportifs audois soit 32 020 féminines parmi les 78 200 licenciés (2020 : 39%).

Actions du Département

Les actions spécifiques en direction des publics sportifs féminins, le rôle des femmes dans les instances dirigeantes des clubs et des comités audois et les opérations de mixité des pratiques sportives sont fortement encouragés et accompagnés par la collectivité.

Le Département dédie des événements distinctifs en direction du sport au féminin notamment dans le cadre de la démarche Sport féminin toujours (cf. plus haut) et les **Victoires audoises du sport féminin** à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Convention de développement du sport

Bien que le mouvement sportif audois affiche une baisse générale, le sport au féminin et les actions proposées progressent toujours. Voici des exemples d'actions spécifiques mises en place par les comités sportifs :

- = basket : championnat exclusivement féminin en 3x3
- = cyclotourisme : concentration de cyclotouristes au féminin à Narbonne
- = judo : journées 100% féminines
- = pétanque et jeu provençal : compétition exclusivement féminine
- = rugby : championnats féminins
- = taekwondo : stage self-défense réservé aux féminines
- = balltrap : gratuité des engagements et dotation de cartouches pour les féminines
- = 11 comités départementaux sont présidés par une femme : escrime, EPGV, aikido, danse, ball-trap, roller sport, tir à l'arc, course d'orientation, badminton, médaillés jeunesse et sports et taekwondo.

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

Les victoires audoises du sport féminin

Depuis l'année dernière, le Département a initié un événement qui vise à faire la part la belle aux sportives et à l'engagement féminin dans le sport.

Au travers cet événement, la collectivité souhaite mettre à l'honneur le sport au féminin tant dans l'engagement individuel qu'associatif, la réussite sportive ou encore l'arbitrage, la santé ou le bénévolat dans le sport.

La cérémonie des Victoires audoises du sport féminin récompense plusieurs catégories : équipe féminine, sportive adulte, combativité, sportive jeune, dirigeant, bénévolat, arbitrage, engagement personnel, initiative sportive, programme de sport santé et action citoyenne.

Les sportives de haut niveau



Sur un effectif de 14 sportifs de haut niveau soutenus par le Département au travers d'une bourse dédiée, 7 sont des féminines. Il s'agit de :

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

En 2021, l'Aude s'est enrichie de championnes de niveau international :

- = Marion Mortejon, championne du Monde windsurf foil
- = Estelle Gaspard, championne du Monde judo combat (photo ci-dessus)
- = Poéma Newland, championne d'Europe de kitefoil

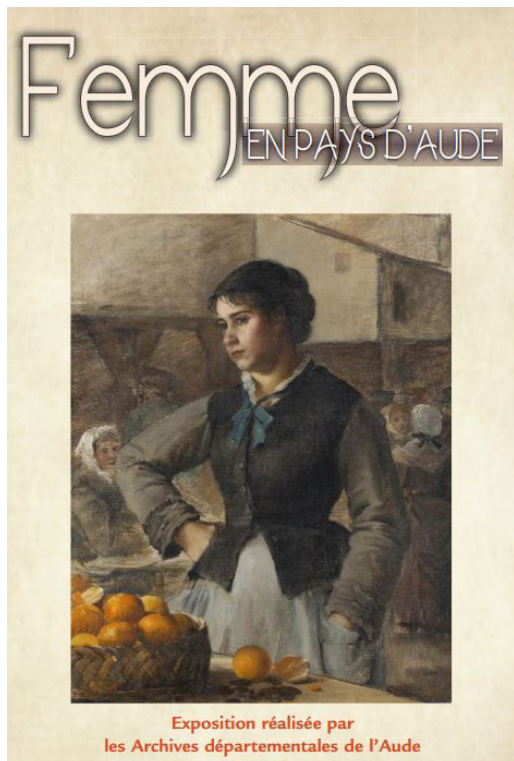
Perspectives

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

FIERS
DE REJOINDRE
L'AVENTURE
TERRE DE JEUX 2024

TERRE
2024
DE JEUX



Dans le domaine culturel

Comme les années précédentes, 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 à l'abbaye de Saint-Hilaire en novembre 2021 et vue par plus de 900 visiteurs.

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

Chèque passerelle

Cette opération vise à accompagner les jeunes collégiens boursiers qui pratiquent un sport dans un club audois ou une activité culturelle en leur attribuant une lettre-chèque d'un montant de 50€.

- = Pour le Chèque passerelle sport, sur les 820 bénéficiaires, 319 sont des filles (39%).
- = Pour le Chèque passerelle culture, sur les 85 bénéficiaires, 74 sont des filles (87%).

**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

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

La violence conjugale est protéiforme : psychologique, verbale et physique. En 2021, selon l'observatoire national des violences faites aux femmes :

- = 102 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint (146 en 2020) soit une femme tous les 3,5 jours
- = 14 enfants mineurs sont morts victimes d'infanticides ou dans un contexte de violences familiales
- = 213 000 femmes majeures ont déclaré avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint
- = 94 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viols et/ou de tentatives de viol. 9 sur 10 connaissaient l'agresseur. 1 seule déclare avoir porté plainte

Dans l'Aude

L'Aude n'échappe pas à ce phénomène, en 2020, il était le 4^e département le plus impacté au ratio de sa population.



- = **689 personnes victimes de violence conjugales (dont 48 hommes) ont été reçues par les intervenants sociaux police gendarmerie** dont 593 orientées par les forces de Police et de Gendarmerie et 96 par les partenaires dont les Maisons départementales des solidarités.
- = **812 personnes ont été reçues dans le cadre des permanences violences intra familiales du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**



- = **2 féminicides** ont eu lieu dans l'Aude

Priorité inscrite dans les outils stratégiques et opérationnels

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

- = **le schéma départemental des solidarités** qui met entre autres l'accent sur l'amélioration en interne du repérage de la prévention et de l'accompagnement et la structuration d'un réseau inter-institutionnel et associatif
- = **le schéma départemental des services aux familles** qui porte l'organisation d'une offre de service prévention violences familiales
C'est dans ce cadre qu'en 2019, la charte d'engagement départementale de prévention et lutte contre les violences conjugales a été signée
- = **le plan départemental d'actions pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées** propose de développer une offre d'hébergement adaptée aux besoins, en prenant en compte la problématique des femmes victimes de violences.
- = **l'observatoire départemental des solidarités et l'observatoire départemental de la protection de l'enfance** permettent de disposer de données statistiques

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

DES PROFESSIONNELS SONT ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

TOUS MOBILISÉS CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

#NeRienLaisserPasser
Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site : ArretonsLesViolences.gouv.fr

ARRÊTONS LES VIOLENCES
17 114

NUMÉROS D'URGENCE
17 114

Accompagnement social réalisé par les professionnels départementaux

De nombreux professionnels œuvrent dans les Maisons départementales des solidarités (MDS), les Espaces seniors, la Cellule de recueil des informations préoccupantes (Crip), le service action sociale personnes âgées personnes handicapées ainsi que les Centres de planification et d'éducation familiale (CPEF).

Au 1^{er} janvier 2021, le CPEF de Narbonne a été renforcé par la création d'un nouveau poste de conseillère conjugale et familiale.

Le Département organise également tous les ans avec le CNFPT des sessions de formation portant sur la question des violences conjugales et intrafamiliales.

Soutien financier à différents dispositifs participant à la lutte contre les violences



- = **2 postes d'intervenant social en police gendarmerie (ISPG)** dans le cadre d'une démarche partenariale avec les collectivités territoriales et les 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.
- = **Soutien financier** depuis 2019 du CIDFF à hauteur de 20 000€ par an (2019-2021).
- = **2 centres parentaux** (Carcassonne et Narbonne) portés par l'Adaff qui sont des établissements d'accueil mère-enfant qui ont pour objectif d'aider les femmes enceintes ou les mères isolées accompagnées d'enfants de moins de trois ans.

Travail partenarial important avec les services de l'État

- = **Convention locale** relative au traitement des mains courantes et des PV de renseignements judiciaires en matière de violences conjugales
- = **Partenariat avec le service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO) et le 115** avec des échanges sur les situations, et les orientations nécessaires.
- = **Participation à la cellule départementale de suivi des victimes de violences conjugales** mise en place par la Préfecture.
- = Désignation d'un **référént départemental** pour les violences intra-familiales.

Bénéficiaires de la protection de l'enfance

Le Département accompagne les enfants et leur famille éprouvant des difficultés à un instant de leur vie, de par son rôle de chef de file des solidarités et de la protection de l'enfance.

En 2020, 49,9% des bénéficiaires suivis par les services de l'aide sociale à l'enfance (Ase) sont des filles. Certains territoires accompagnent plus de filles tels que Coursan ou Lauragais, mais la proportion filles/garçons reste quasi identique. 41% ont moins de 10 ans, 28% ont entre 11 et 15 ans, 31% ont entre 16 et 21 ans.

Groupe projet interne dédié à la prévention et à la lutte des violences intrafamiliales

L'objectif est de travailler en transversalité sur la mise en œuvre des différentes actions:

- = recueil de données statistiques
- = renforcement de l'offre d'accueil et d'accompagnement
- = élaboration d'un guide interne et de procédures
- = articulation entre les dispositifs existants
- = création d'un réseau interinstitutionnel et associatif
- = développement de la communication, d'événements et des formations

Fin 2021, un questionnaire en ligne a été adressé aux professionnels départementaux du domaine social pour une réflexion commune sur les violences intrafamiliales.

En 2022, le groupe projet travaillera sur une mallette pédagogique sur les violences intrafamiliales à l'attention des professionnels départementaux.

Dispositif départemental expérimental à la croisée de la politique de lutte contre les violences faites aux femmes et de la politique de protection de l'enfance

En 2021, le Département a lancé un appel à projet expérimental pour la création d'un dispositif de mise à l'abri des femmes enceintes /parents isolés avec enfant de moins de 3 ans. Il vise principalement les femmes victimes de violences conjugales et propose un hébergement de 3 mois, renouvelable une à deux fois, associé à un accompagnement social. L'objectif est d'orienter vers le dispositif le mieux adapté aux besoins de la personne et l'accès à l'autonomie. Ce dispositif a été porté par une articulation partenariale forte entre les travailleurs sociaux MDS, la Crip, la protection maternelle et infantile (PMI), le Siao, les hôpitaux, le tissu associatif, l'Éducation nationale, les services de la justice, les services d'aide aux victimes... Cette articulation est essentielle pour que les acteurs puissent réaliser un accompagnement cohérent, coordonné et de qualité.

Ce dispositif doit permettre à ces femmes victimes de violences de trouver un hébergement sécurisé, d'être accompagnées dans leurs différentes démarches, de bénéficier d'un suivi de leur grossesse ou de leur.s enfant.s de moins de 3 ans par les équipes PMI. Ceci doit garantir ainsi un véritable soutien et favoriser une orientation travaillée pluri-institutionnellement avec la personne concernée vers un lieu pérenne.

Cela répond également à la volonté du Département de construire des dispositifs innovants, à la croisée de différentes politiques publiques, qui répondront de manière transversale aux besoins des habitants et des territoires.



ZOOM

Une maison pour que la parole se libère, lauréate du budget participatif 2020

En novembre 2021, la maison de la parole, lieu d'écoute, de soutien et d'orientation pour les victimes de violences sous toutes ses formes a été inaugurée à Fabrezan. Parce que la parole a parfois du mal à se libérer, l'association *Paroles de femmes Aude* a eu l'idée de création d'une maison où, sans tabou et dans la convivialité, les victimes de violences pourraient se confier: violences intrafamiliales, changements professionnels, vie de famille... sont autant de sujets que l'on pourra venir y aborder. Le budget participatif 2020 a concrétisé cette idée. Ce lieu d'écoute et de partage intergénérationnel ouvert à tous fonctionnera grâce aux interventions bénévoles de certains membres de l'association qui exercent une profession en capacité d'écoute (psychologue, etc.) et techniques de mieux-être (sophrologie, hypnose, rééxothérapie, etc.). Différentes actions seront également menées dans les murs de la Maison.

ZOOM

Informier les agents départementaux sur les actions de lutte contre les violences faites aux femmes



Les actions du Département relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes ont fait l'objet d'une publication dans intranAude à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre.



Directions et services > DGA solidarités humaines > Appui et ingénierie > Conseil technique en travail social > Actualités

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

Dans l'Aude :

- = **55 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes** (septembre 2021)
- = **30 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes seules avec enfant**

Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

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 : **44 % des participants a des ACI et bénéficiaires du RSA (BRSA) sont des femmes soit 181 (données 2020)**

En 2021, le chantier EVaL (Environnement et valorisation du Lézignanais), porté par l'AMI (Aide mutuelle à l'insertion), a été créé en collaboration avec la commune de Lézignan-Corbières et l'Office national des forêts (ONF). Ce chantier d'insertion a pour support d'activité des travaux forestiers et de la valorisation du patrimoine bâti.

Au démarrage, le public reçu était en grande majorité, voire en exclusivité des hommes. Depuis 2 ans, l'AMI travaille sur "l'aller-vers" pour parvenir à une plus grande mixité : un travail en proximité a été mis en place avec Pôle emploi et le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) pour démystifier les métiers de la forêt et de l'entretien du bâti. Ce travail de terrain a porté ses fruits puisque les femmes représentent, en 2021, 27 % des effectifs contre 7,7 % en 2018.



Accès à l'emploi salarié

Une nette évolution de l'accès des femmes aux contrats aidés a été constatée en 2021.

57,4 % des contrats aidés
bénéficient à des femmes
soit 35 sur 61 (46 % en 2020)



- = La clause sociale d'insertion : la part des femmes progresse. Grâce à la diversification des missions proposées et du développement de marchés clausés dans les collèges, de plus en plus de femmes bénéficient de ce dispositif.

En effet en 2021, un marché a été mis en place pour assurer des remplacements ponctuels pour des prestations d'entretiens réalisées dans les collèges principalement pour lequel la proportion de femmes est de 48,3%.

Participants	Nombre de participants	Nombre d'heures réalisées
Femmes	84	27 820,44
Hommes	90	35 964,31
Total	174	63 784,75

Au 30 novembre 2021, sur la totalité des heures de travail générées par la clause sociale : 28% (soit 39 168 h) étaient occupées par des femmes (99). On constate que ce pourcentage ne cesse d'augmenter 18,8% en 2020, 7% en 2019 et 2018, 4% en 2017

Contrats de ville

Signataire des quatre contrats de ville, le Département apporte son soutien à la politique de la ville.

Contrat de ville Limoux / Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

Action 1 : Point d'écoute, d'information et d'accompagnement des femmes victimes de violences

L'action met à disposition des victimes, les moyens, les outils, les dispositifs et les stratégies pour leur permettre de faire face aux violences sexistes.

L'équipe pluridisciplinaire (conseillère conjugale et familiale, juriste, intervenante sociale police gendarmerie) accompagne les femmes vers la sortie de la violence et la reconstruction.

Action 2 : interventions de proximité

Dans les locaux de la gendarmerie, l'action répond à plusieurs objectifs :

- = faciliter la révélation des violences
- = réaliser un accompagnement de proximité
- = organiser une prise en charge globale de la victime
- = coordonner l'action des services de l'ordre et l'intervention sociale

Le rôle des professionnels est aussi d'être l'interface entre les victimes, les services de sécurité et les services sociaux..

Contrat de ville de Narbonne / Maison des potes

Action : agir pour l'égalité

La Maison des potes a pour l'objectif de *Faire de l'égalité une réalité* grâce à des interventions au sein de l'école de la République: temps d'échange, d'informations, de parole libre sur les représentations, les discriminations, le harcèlement scolaire pour les jeunes et les enfants.

L'action prévoit 10 séances d'1 heure qui verront intervenir la juriste du CIDFF, le médiateur de l'association, une libraire dans l'animation du groupe constitué de 6 à 15 personnes du quartier prioritaire de Narbonne centre.

Contrat de ville de Lézignan-Corbières / CIDFF

Action : Intervention de proximité

Cette action consiste à :

- = réaliser une intervention de proximité: écoute, soutien, information, orientation et accompagnement
- = organiser une prise en charge de la victime
- = développer un argumentaire permettant l'adhésion des victimes à ce type d'accompagnement hors mandat judiciaire et sans action pénale
- = évaluer les besoins sociaux qui se révèlent à l'occasion des activités de gendarmerie ou de police.

Contrat de ville de Carcassonne

/ District de l'Aude de Football

Action : Foot'olérance

Cette action consiste à :

- = lutter contre les préjugés et les discriminations liées au sexe ou à la couleur de peau
- = sensibiliser les enfants de 10 à 13 ans aux notions de racisme et de discrimination
- = créer un lieu de rencontre mixte et rassembler des enfants et des éducateurs de tous les territoires (ZRR, QPV...)

/ Carcassonne agglomération futsal

Action : création d'une section féminine de futsal

L'action a pour objectif de :

- = permettre à tout individu d'accéder dans les meilleures conditions à la pratique du futsal
- = transmettre des valeurs de respect, de solidarité, de règles de vie en groupe
- = créer une section féminine lors de tournois
- = organiser une journée pour sensibiliser sur les discriminations et le racisme, par des rencontres avec d'autres clubs sportifs

/ École de karaté de Carcassonne

Action 2 : sans discrimination, sans racisme, sans inégalité, juste du sport

Cette action consiste à :

- = permettre l'expression des jeunes autour de sujets comme la discrimination, l'égalité fille-garçon, la laïcité
- = lier les valeurs véhiculées par le sport et notamment le karaté à une réflexion des jeunes autour de sujet de société qui les questionnent (laïcité, égalité fille-garçon, respect de l'autre et discrimination, vivre ensemble...)
- = développer les moyens d'expression des jeunes
- = sensibiliser les jeunes aux dangers des réseaux sociaux



5. Proposer des solutions de logements et d'habitat adaptées



Plan départemental d'actions pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées

Dans le cadre du Plan départemental d'actions pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) co-piloté par l'État et le Département, une action vise à développer une offre d'hébergement adaptée prenant en compte les problématiques spécifiques dont celles des femmes victimes de violences.

Il s'agit de proposer un accès prioritaire aux dispositifs d'hébergement d'urgence, d'insertion ou de logement adapté, développés sur le territoire audois.

L'accès à un hébergement ou à un logement constitue très souvent une mesure urgente indispensable pour mettre une femme en sécurité d'un conjoint ou ex-conjoint violent, mais aussi un préalable à toute reconstruction pour une personne victime de violences conjugales.

Le dispositif logement des publics prioritaires

Ce dispositif accompagne le parcours locatif des personnes défavorisées grâce à une mobilisation partenariale de tous les acteurs et le développement d'outils partagés.

Ainsi, les situations reconnues prioritaires au niveau très urgent telles que les celles des femmes victimes de violences font l'objet, au sein d'une commission spécifique, d'une présentation, d'échanges et d'orientations entre acteurs institutionnels, professionnels de l'accompagnement, bailleurs sociaux et associations. La mise à l'abri, l'accompagnement, le relogement de ces femmes sont ainsi opérés conjointement et l'ensemble des leviers des partenaires impliqués est mobilisé.

En matière de (re)logement de femmes victimes de violences, le Département inscrit systématiquement ces situations sur son contingent de logements que lui réserve les bailleurs sociaux en contrepartie du soutien financier qu'il leur apporte pour leurs opérations de constructions de logements locatifs sociaux.

En 2021, 9 situations ont été instruites dans ce cadre.

6. Prendre en charge les personnes dépendantes, handicapées et/ou âgées

En 2020, la population est composée de 39% d'hommes et 61% de femmes sur les plus de 75 ans (source Insee).

Adultes vulnérables en danger

58,26 % des signalements d'adultes vulnérables en danger sont des femmes (soit 208 sur 357) au 1^{er} décembre 2021 (54,65 % en 2020, 61,25 % en 2019, 60,84 % en 2018)



Parmi ces 208 femmes :

- = 151 personnes âgées
- = 36 personnes en situation de handicap
- = 21 adultes vulnérables

Personnes âgées

Accueil familial

- = **Une activité majoritairement féminine.** Dans l'Aude, sur 70 accueillants familiaux, 60 sont des femmes.
- = **80 % des personnes âgées accueillies sont des femmes** (soit 32 femmes sur un total de 40)
Les femmes sont pour la plupart très âgées en lien avec l'espérance de vie plus importante chez les femmes que les hommes.
- = **37 % des personnes en situation de handicap accueillies sont des femmes** (soit 13 femmes sur un total de 35 personnes accueillies).
À handicap similaire, les hommes apparaissent moins autonomes et vont donc plutôt s'orienter sur un accueil familial plus accompagnant et sécurisant que sur un logement autonome. Les personnes concernées souffrent majoritairement d'un handicap psychique (déficiences et pathologies psychiatriques)
- = Pour les personnes handicapées vieillissantes, c'est sensiblement la même chose, **sur 30 personnes accueillies, 14 sont des femmes soit 46,67 %.**

Prévention de la perte d'autonomie

La conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA) propose depuis 2016 des actions de prévention pour les seniors de 60 ans et plus vivant à domicile, y compris les proches aidants.

Les femmes participent beaucoup plus que les hommes aux actions de prévention. En effet, il y a une nette différence de fréquentation entre les bénéficiaires masculins (30%) et les bénéficiaires féminins (70%).

Nous ne pouvons pas expliquer cela par l'espérance de vie plus élevée chez les femmes car les tranches d'âge les plus concernées par ces actions sont les 60-69 ans. Cependant, cela pourrait s'expliquer par l'importance qu'accordent les femmes à leur santé, elles se sentent plus concernées, plus sensibles aux messages de prévention contrairement aux hommes.

Alors que pour des actions de prévention stimulant le bien vieillir (activités physiques adaptées, nutrition, sommeil, mémoire), nous affichons une participation de 24% pour le genre masculin, cette tendance est pourtant questionnée dès lors que l'on sensibilise à des actions numériques ou de mobilité (sécurité routière) qui sont les thématiques les plus prisées et fréquentées par les hommes.

Exemple: sur 424 bénéficiaires d'une action de prévention numérique en 2020, il y a un taux de participation de 43% d'hommes.

	Hommes	Femmes
Actions de prévention CFPPA	489	1241
Actions de prévention CAP Prévention	71	135
Programme de soutien psychologique d'aide aux aidants porté par la CFPPA	84	333
Forfait autonomie en résidence autonomie pour la mise en œuvre d'actions collectives de prévention	974	3091
Aides techniques (CFPPA dans le cadre de l'équipe seniors technicothèque, les caisses de retraite ou la CPAM)	160	431



Au printemps 2021, le Département a lancé le dispositif *Job en poche* pour aider les jeunes audois confrontés aux difficultés grandissantes sur le marché du travail consécutives à la crise sanitaire.

Une des actions phare de ce dispositif était l'engagement de 20 jeunes en service civique sur le programme *Solidarité senior* de l'association Unis Cités. Ce programme consiste à lutter contre l'isolement des personnes âgées pour favoriser le lien intergénérationnel et le bien vieillir des aînés.

Organisée avec la direction de l'autonomie, cette action a permis aux volontaires de s'investir au sein d'EHPAD ou directement au domicile des personnes pour leur proposer des activités et des moments de convivialité.

Solidarité seniors a séduit autant les garçons que les filles sur ces missions qui relèvent du "care" et qui sont généralement davantage accomplies par les femmes. C'est donc une équipe très mixte qui a égayé le quotidien de certains de nos aînés durant les huit mois qu'a duré leur mission.

Certains volontaires souhaitent se professionnaliser pour continuer à travailler dans ce domaine.

Aides individuelles allouées aux personnes âgées

- = **72% des bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie (Apa) à domicile** sont des femmes
- = **70% des bénéficiaires d'une aide-ménagère** sont des hommes

Ces chiffres s'expliquent en partie par le fait que les femmes sont plus souvent aidantes pour leur conjoint dépendant. Le Département est particulièrement vigilant à ces situations qui peuvent conduire à l'épuisement de l'aidante.

Dans le cadre de l'hébergement des personnes âgées, les femmes représentent 70% des bénéficiaires.

Ces chiffres suivent la répartition hommes-femmes sur une catégorie d'âge plus avancée.

Personnes en situation de handicap

Aides individuelles allouées aux personnes en situation de handicap

La proportion des femmes bénéficiaires des aides pour les personnes en situation de handicap est sensiblement la même que pour les hommes :

Bénéficiaires au 31 décembre 2020

	Aides ménagères	ACTP	PCH	Aides à l'accueil	Total
Hommes	248	174	2295	571	3 288
Femmes	259	151	2206	451	3 067
Total	507	325	4 501	1 022	6 355



Jeunes âgées de 0 à 19 ans

Une sur-représentation des décisions accordées aux enfants de sexe masculin est constatée dans la tranche des 0/19 ans avec 68,5% des décisions les concernant.

Peu d'études se sont penchées sur le retentissement des genres en matière de handicap. Il est toutefois admis communément que les garçons présentent davantage de problèmes liés à la naissance, de déficiences dépistées au cours de l'enfance et de l'adolescence, de troubles du langage, de la parole et du comportement, de conduites addictives, de déficiences auditives, viscérales et métaboliques.

- = En matière de scolarité : 71% des décisions concernent des garçons .
- = Concernant l'allocation d'éducation d'enfants handicapés (AEEH) , 69,5% des décisions concernent des garçons. Ils sont plus impactés par des handicaps rares et lourds.
- = L'accompagnement éducatif et de soins concerne à 73,2% les garçons.
- = De même pour la prestation de compensation du handicap (PCH) dont 66,43% des décisions concernent des garçons.

Personnes âgées de 20 à 59 ans

Dans la tranche 20/59 ans, on assiste à un rééquilibrage dans la répartition des décisions entre hommes et femmes. Au global, **50,6% des décisions concernent des femmes, 49,3% des décisions concernent les hommes.**

- = Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : 52,6% pour des femmes.
- = Orientation vers le milieu protégé : 59,8% des décisions d'orientation en ESAT concernent des hommes.
- = Allocation adulte handicapé (AAH) : 51,84% des décisions concernent des femmes.
- = 55% des décisions d'orientation professionnelle concernent des hommes.
- = Cartes *Mobilité inclusion* (stationnement/invalidité/priorité), tous supports confondus : 53,34% concernent des femmes.
- = PCH : 53,64% des décisions concernent les femmes mais la répartition des décisions sur les volets de la PCH est équivalente entre femmes et hommes.

Les personnes âgées de plus de 60 ans

La variable âge marque davantage les femmes en situation de handicap dans la tranche d'âge des plus de 60 ans : 52,12% des décisions les concernant.

Les femmes sont plus marquées par les déficiences liées à l'avancement dans l'âge, ont besoin de davantage d'aide, notamment financière et humaine, et ont une espérance de vie plus longue que celles des hommes.

- = AAH : 54,9% des décisions concernent des femmes.
- = PCH : 54% des décisions concernent des femmes.

Au-delà des données chiffrées, le handicap des femmes est moins reconnu socialement que celui impactant les hommes. Les femmes sont davantage atteintes par des déficiences et des incapacités, même si les profils sont hétérogènes : cela est lié notamment aux différences de sensibilité à certaines pathologies, à une exposition différente aux facteurs de risques et à une représentation différente du rapport au corps.

En matière de représentation du handicap dans la scolarité, l'emploi et l'accessibilité, la société entière a encore une large marge de progression vers une vision plus inclusive !

Perspectives

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) travaille sur une charte dédiée à la qualité de vie au travail. Déclinée en deux volets, elle intégrera un volet spécifique au télétravail et un autre volet concernant les agents aidants qui sont majoritairement des femmes. Concernant ce dernier point, la charte comprendra :

- = un rappel des différents textes législatifs et dispositions réglementaires qui permettent aux agents d'aménager leur temps de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou âgé ou malade.
- = les possibilités existantes au sein de la MDPH afin que chacun puisse se sentir épaulé dans la situation difficile qu'il traverse. Il s'agira également de s'assurer que l'agent aidant a bien connaissance des différents dispositifs mobilisables.

Ce travail associe les agents dans le cadre d'un groupe de travail dédié et un questionnaire en ligne présentant les avancées permettra à tous de se positionner.

7. Sensibiliser le plus grand nombre sur la question de l'égalité

**SI LE
SALAIRE MOYEN
D'UNE FEMME
N'ÉTAIT PAS DE 19 %
INFÉRIEUR À CELUI
D'UN HOMME...**

**VOUS N'AURIEZ PAS
À LIRE CE MESSAGE.**

LE DÉPARTEMENT DE L'AUDE S'ENGAGE
POUR L'ÉGALITÉ FEMME HOMME 

 - 8 MARS -
JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES



Quelques mots, quelques chiffres, un constat. Les statistiques se suffisent parfois à elle-même. C'est le sens de la campagne lancée par le Département à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes qui dénonce, à travers 4 pourcentages, la persistance des inégalités, des discriminations et des violences faites à l'encontre des femmes. Des chiffres qui peuvent paraître impensables aujourd'hui mais qui sont toujours d'actualité en 2021.

Vous n'auriez pas à lire ce message

- = *si le salaire moyen d'une femme n'était pas de 19 % inférieur à celui d'un homme*
- = *si les violences conjugales n'avaient pas augmenté de 230 % en un an*
- = *si 86 % des femmes n'avaient pas été victimes de harcèlement de rue*
- = *si 75 % des emplois à bas salaires n'étaient pas occupés par des femmes*

Affichage, spots radio, vidéo diffusée sur les réseaux sociaux... le Département s'engage pour combattre les inégalités femmes-hommes et réduire les disparités pour atteindre l'équité.

ZOOM

Un espace dédié Égalité femmes-hommes dans intranAude

Afin que chaque agent ait une vision globale des actions menées par la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes tant auprès du public qu'auprès de son personnel, la communication interne a ouvert un espace dédié à cette question dans l'intranet de la collectivité. Il regroupe en lieu unique et facilement accessible :

- = l'actualité : publications à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, invitation à participer à une enquête...
- = des liens vers les sites de référence : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes... et un flux RSS
- = les rapports annuels égalité femmes-hommes
- = des interviews *Paroles d'élues*
- = le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
- = des informations sur les actions menées par le Département : trophées du sport féminin, portraits de femmes en équipement de protection individuelle...
- = le dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes



8. Mobiliser la commande publique pour impliquer les entreprises

Le Département doit faire respecter les obligations légales imposées aux entreprises en matière d'égalité professionnelle, pour tous les titulaires de ses marchés publics. Pour les entreprises, des cas d'interdiction de soumissionner sont prévus par le Code de la commande publique :

- = exclusions de plein droit pour les entreprises condamnées au titre d'actes de discrimination et non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 1146-1 du Code du travail et de l'article 225-1 du Code pénal)
- = exclusion de plein droit 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* " (art. L.2242-1 du Code du travail et art. L.2141-4 2°)

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.

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 la lutte contre les discriminations*" (art. L2112-2).

Ces conditions 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.

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

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 sociaux.



Perspectives

- = 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.

9. Les femmes et l'Europe

"Les jeunes femmes sont aussi l'avenir de l'Europe" Dialogue citoyen européen dans le cadre de la Conférence pour l'avenir de l'Europe Carcassonne – Barcelone 24 novembre 2021



Ce projet a été conduit dans le cadre d'un partenariat entre le Département de l'Aude et la députation de Barcelone qui ont souhaité organiser un dialogue citoyen sur l'avenir de l'Europe.

Les jeunes femmes qui ont participé à ce débat étaient particulièrement précarisées (mamans isolées, jeunes femmes sans aucun diplôme, etc.).

Ce dialogue a pris la forme d'une agora virtuelle entre l'Aude et la Catalogne. Non ouvert au public, l'ensemble des échanges a été filmé et enregistré en français et catalan.

Les échanges ont permis aux jeunes femmes de s'exprimer et d'échanger entre elles, de mieux appréhender les problématiques rencontrées, de se rendre compte que leurs situations et leurs préoccupations se rejoignent.



Les thèmes et questions issus du dialogue :

- = l'éducation, la culture, la jeunesse et le sport
- = une économie plus forte, la justice sociale et l'emploi
- = les valeurs et les droits, l'État de droit et la sécurité
- = la démocratie européenne

Les élus présents, dont la vice-présidente déléguée aux relations internationales du Conseil provincial de Barcelone et André Viola, conseiller départemental délégué à l'Europe et à l'international, ont eu pour mission de faire remonter les différents messages auprès des institutions européennes.

Journée internationale des droits des femmes

À cette occasion, un séminaire en ligne a été organisé par le Département sur le thème *L'Europe et les femmes*. Plusieurs thèmes ont abordés :

- = les femmes sont-elles l'avenir de l'Europe ?
Accès des femmes aux postes à responsabilité du niveau européen au niveau local
- = les droits des femmes en Europe, entre protection et menaces : inégalités des salaires, droit à l'avortement, accès remis en question aux services et conseils pour les droits des femmes (planning familial), cyberharcèlement, double peine Covid...

Avec la participation de :

- = Véronique Auger, présidente de Citoyennes pour l'Europe
- = Baudouin Baudru, chef de la représentation en France de la Commission européenne
- = Sylvie Guillaume, députée européenne, membre commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures
- = Irène Tolleret, députée européenne, membre commission des droits des femmes et de l'égalité des genres

RAPPORT 1 2 0 2 femmes = hommes ÉGALITÉ



Allée Raymond Courrière
11000 Carcassonne