

DÉCEMBRE 2021

## RAPPORT 2021

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



**Agir  
avec vous !**



## **Georges Méric**

Président du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.

**L**e Conseil départemental de la Haute-Garonne vous donne rendez-vous annuellement pour vous présenter son rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Au-delà de l'obligation légale, qui permet de mesurer les inégalités et d'imaginer des perspectives de nature à les défaire, la préparation, l'écriture et la présentation de ce rapport agissent comme des catalyseurs d'égalité. En passant au crible des rapports sociaux de sexe un éventail de plus en plus large de nos politiques publiques et de ressources humaines, nous nous mobilisons pour faire barrière au paradigme social défavorable aux femmes. Car si l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, son effectivité relève encore du défi. Relever ce défi est au cœur des préoccupations du Conseil départemental.

C'est dans cette perspective que vous trouverez cette année encore un état des lieux départemental permettant d'objectiver, au prisme de multiples indicateurs, la situation socio-économique comparée des Haut-Garonnais et des Haut-Garonnaises.

L'année 2020, marquée par la pandémie mondiale du Covid-19, nous a tous et toutes bouleversés, impactés dans notre vie quotidienne. Les femmes ont été parmi les plus affectées par la pandémie. Et pourtant elles ont montré le rôle vital que nombre d'entre elles jouent dans la bonne marche de la société, malgré les menaces qui pèsent sur leurs droits, malgré les violences dont elles peuvent être victimes. La crise, n'en doutons pas, a exacerbé les inégalités dont elles font l'objet et leur exposition à de nombreux risques.

Gardons aujourd'hui ces constats en mémoire et envisageons ce rapport comme un trait d'union entre le temps de la crise sanitaire et celui de la société d'après. Avec la volonté de faire de l'égalité des sexes une réalité vécue, partagée et durable.

Je vous en souhaite une agréable lecture.



**Sandrine Floureusses**

Vice-Présidente Dialogue Citoyen,  
Égalités, Jeunesses.



**Marie-Claude Farcy**

Conseillère départementale  
déléguée à l'égalité femmes-hommes

Aujourd'hui encore, malgré une égalité prévue dans les textes, les femmes, dans les faits, ne sont pas les égales des hommes. En 2020, plus que jamais, dans le contexte sanitaire si particulier que nous avons traversé, elles ont été singulièrement impactées sur bon nombre d'aspects. La pandémie mondiale du Covid-19 a en effet agi comme révélatrice des inégalités entre les sexes, les confinements ont mis ces inégalités en exergue.

Les femmes, par la place prépondérante qu'elles occupent dans les métiers du soin, parmi les personnels d'entretien ou encore en tant qu'hôtesse de caisse, ont été en première ligne face au virus. Souvent invisibilisées, elles ont pourtant été au cœur de la gestion de la crise sanitaire.

Durant les confinements, dans la sphère domestique où les inégalités demeurent tout particulièrement, elles ont assuré massivement l'organisation du foyer, dans des conditions parfois difficiles.

Et que dire des violences intrafamiliales que les femmes subissent ? En Haute-Garonne comme en France, les confinements les ont intolérablement aggravées.

La crise sanitaire nous confirme qu'en 2020 et au-delà, plus que jamais, viser l'égalité dans les faits est un engagement nécessaire. Ce rapport est le témoin du nôtre.

# INTRODUCTION

---

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Il recense les ressources mobilisées à cet effet. Les modalités et contenu du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

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

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

La présente édition du rapport sur la situation du Conseil départemental est présentée préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2022. Il fait l'objet d'une délibération.

Produit pour la sixième année consécutive, ce rapport est le fruit des contributions émanant de l'ensemble des sept Directions Générales Déléguées de la collectivité et de la Direction Générale des Services. En vue d'une harmonisation avec le calendrier budgétaire et celui du rapport d'activité du Conseil départemental, sa période de référence évolue et sera dorénavant basée sur l'année civile N-1. La temporalité couverte par la présente édition porte donc sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2020.

Au-delà d'une obligation réglementaire, ce rapport constitue une réelle opportunité pour le Conseil départemental de valoriser, porter

à connaissance son action et dégager des marges de progression pour davantage d'égalité entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises. C'est dans cet esprit que vous trouverez désormais dans le rapport une revue détaillée des budgets consacrés aux actions présentées.

Rappelons que l'intégration d'une politique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil départemental est à la fois récente et ambitieuse.

En créant en 2015 une délégation chargée de l'égalité femmes-hommes, le Département a voulu affirmer et ancrer son engagement politique en la matière.

En signant, le 8 mars 2016, la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la collectivité s'est engagée dans une démarche transversale et concrète en faveur de l'égalité et s'est dotée en 2017 des ressources humaines nécessaires au suivi de sa mise en œuvre.

L'année 2018 constituait une année pivot : celle de l'ambition en action, les élu.e.s du Département ont adopté en session le 25 juin 2019 un plan d'actions 2019-2021, pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ce plan, articulé autour de 20 fiches et de 55 actions concrètes, élaboré de façon participative avec l'aide d'une centaine de contributeurs et contributrices, vise la mise en place d'actions transversales pour l'égalité femmes-hommes conformément aux orientations de l'Assemblée départementale. Il agit sur quatre axes principaux : les jeunesses et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité mais aussi les actions internes au sein du Conseil Départemental.

Si l'année 2020 a été rythmée par l'épidémie de Covid-19, elle reste, malgré la situation sanitaire, riche en actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Entre adaptation aux nouveaux enjeux induits par la crise et maintien du déploiement de son plan d'actions, le Conseil départemental poursuit son engagement pour l'égalité.

---

# AVANT-PROPOS

## Les mots au service de l'égalité femmes-hommes

Résultat de constructions sociales qui se fondent sur de nombreux stéréotypes, les inégalités entre les femmes et les hommes sont ancrées dans des rapports de domination intériorisés, souvent de manière inconsciente. Le langage constitue un des leviers pour faire bouger ces rapports déséquilibrés. Or, si le langage reflète de façon certaine la société et sa façon de penser le monde, force est de constater que la hiérarchisation des sexes dans notre langue est si intériorisée qu'on ne remarque plus que le féminin y est souvent placé au second plan.

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

C'est pourquoi ce rapport y aura recours, s'inspirant essentiellement des préconisations formulées dans le guide pratique « *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* » édité par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> et conformément à l'action dédiée inscrite au plan d'action 2019-2021 du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises. Ces règles ont été identifiées de manière collégiale et concertée par des membres de l'administration et de l'Assemblée départementale présents au groupe de travail dédié, visant une communication de la collectivité plus égalitaire à travers ses écrits, ses événements et ses communications.

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

# SOMMAIRE

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

<b>1</b>	<b>ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL</b>	<b>6</b>
	Population haut-garonnaise	6
	Ménages et familles	8
	Scolarisation et diplômes	10
	Activité et inactivité	12
	Conditions de travail	14
	Mobilités	16
	Tâches domestiques	17
	Précarité	18
	Santé	19
	Violences	21
	Pratiques numériques	23
	Pratiques sportives	23
	Pratiques associatives	25
	Vie politique	26
	<b>EN UN COUP D'ŒIL : LE DÉPARTEMENT</b>	<b>28</b>
<b>2</b>	<b>L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</b>	<b>30</b>
	Solidarités	30
	Enfance et famille	39
	Jeunesses	42
	Éducation	43
	Développement des territoires et agroécologie	45
	Sport et culture	46
	Numérique	49

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

**50**

<b>1</b>	<b>ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE</b>	<b>50</b>
<b>2</b>	<b>MOBILISATIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</b>	<b>50</b>
	Cadre général pour l'égalité	50
	Commande publique et soutien aux associations	52
	Communication interne et institutionnelle	52
	Documentation	53
	<b>EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2020 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – POLITIQUES PUBLIQUES</b>	<b>54</b>
<b>3</b>	<b>DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ</b>	<b>55</b>
	Données relatives à l'égalité professionnelle	55
	Plan d'action 2018-2021	73
	<b>EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2020 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b>	<b>56</b>
	<b>GLOSSAIRE</b>	<b>94</b>
	<b>POSTFACE</b>	<b>95</b>
	<b>ANNEXE</b>	<b>96</b>
	Déploiement du plan d'actions 2019-2021 du Conseil départemental de la Haute-Garonne pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	

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

## 1 ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL

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

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

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

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

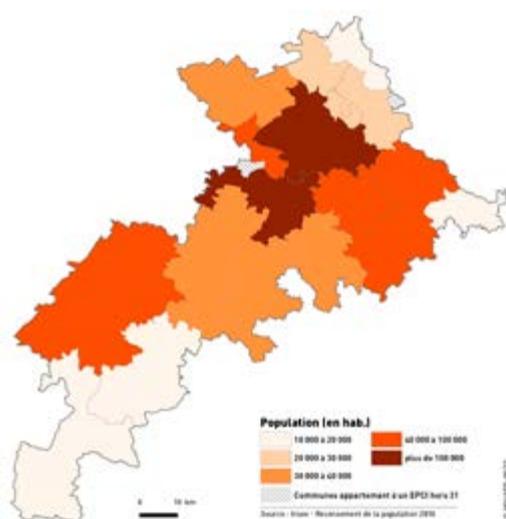
### POPULATION HAUT-GARONNAISE

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

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

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

POPULATION DE LA HAUTE-GARONNE (EN HABITANT.E.S)



Source : INSEE, 2018

#### Un département qui attire : +6,3 % de population entre 2013 et 2018

ÉVOLUTION DE LA POPULATION

	Population en 2013	Population en 2018	Évolution
<b>Haute-Garonne</b>	1 298 562	1 380 672	6,3 %
<b>Occitanie</b>	5 683 878	5 885 496	3,5 %
<b>France Métropolitaine</b>	63 697 865	64 844 037	1,8 %

Source : INSEE-RP 2013, 2018

La croissance de la population continue d'être importante en Haute-Garonne : +6,3 % entre 2013 et 2018, soit environ 3 fois plus que la moyenne nationale (+1,8 %). Cette tendance continue toutefois d'être en léger recul : la croissance de la population haut-garonnaise était de 7,4 % entre 2010 et 2015, 7 % entre 2011 et 2016 et de 6,5 % entre 2012 et 2017.



EPCI	2018		
CA du SICOVAL	79 426	51,5 %	48,5 %
CA Le Muretain Agglo	121 914	50,6 %	49,4 %
CC Cagire Garonne Salat	17 716	51,3 %	48,7 %
CC Coeur de Garonne	34 793	50,8 %	49,2 %
CC Cœur et Coteaux du Comminges	44 164	52,2 %	47,8 %
CC de la Gascogne Toulousaine	5 914	49,3 %	50,7 %
CC de la Save au Touch	40 998	51,2 %	48,8 %
CC de Lauragais Revel Sorezois	13 435	52 %	48 %
CC de Tarn Agout	664	48 %	52 %
CC des Coteaux Bellevue	20 286	50,8 %	49,2 %
CC des Coteaux du Girou	21 474	50,5 %	49,5 %
CC des Hauts-Tolosans	33 977	50,1 %	49,9 %
CC des Terres du Lauragais	40 145	50,4 %	49,6 %
CC du Bassin Auterivain Haut-Garonnais	32 314	50,8 %	49,2 %
CC du Frontonnais	26 724	50,5 %	49,5 %
CC du Volvestre	30 182	51,2 %	48,8 %
CC Pyrénées Haut Garonnaises	15 555	51,4 %	48,6 %
CC Val'Aïgo	17 638	50,7 %	49,3 %
Métropole Toulouse Métropole	783 353	51,5 %	48,5 %
<b>Haute-Garonne</b>	<b>1 380 672</b>	<b>51,3 %</b>	<b>48,7 %</b>
Occitanie	5 885 496	51,7 %	48,3 %
France Métropolitaine	64 844 037	51,6 %	48,4 %

Source INSEE-RP2018

Le territoire haut-garonnais compte 18 EPCI auxquels s'ajoutent les 3 dont les territoires s'étendent sur les départements limitrophes du Gers et du Tarn, soit un total de 21 EPCI. La population haut-garonnaise s'élève à 1 380 672 habitant.e.s en 2018 (INSEE) soit une augmentation d'1,3 % depuis 2017.

## Une majorité de Haut-Garonnaises

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

	<b>51,3%</b>	<b>Haute-Garonne</b>	<b>48,7%</b>
	51,7%	Occitanie	48,3%
	51,6%	France Métropolitaine	48,4%

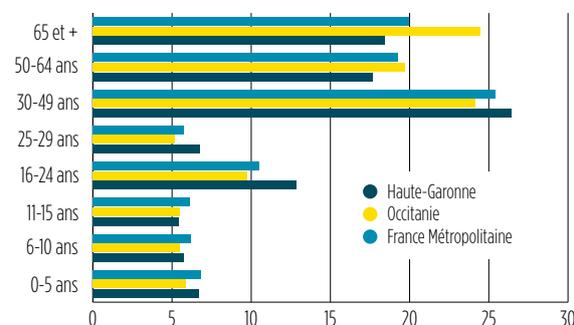
Source : INSEE-RP2018

La Haute-Garonne est composée de 51,3 % de femmes, soit légèrement moins que la moyenne nationale (51,6 %). Les chiffres présentés ci-dessus sont strictement identiques à ceux des deux précédentes années (recueils statistiques 2017 et 2016).

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

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

RÉPARTITION DES FILLES ET DES FEMMES PAR TRANCHES D'ÂGES



Source : INSEE-RP2018

Plus de 37% des Haut-Garonnaises ont moins de 30 ans (soit 2 points de plus que les Françaises métropolitaines). L'attractivité toulousaine en matière d'enseignement supérieur et le dynamisme de l'économie expliquent cette caractéristique démographique (INSEE Analyse Occitanie n°9, 2016).

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### Résider en milieu rural peut accentuer les inégalités femmes-hommes

Ces inégalités concernent en particulier l'accès à l'emploi et sont le fait d'un certain nombre de freins.

Comparativement aux jeunes urbains, les jeunes en milieu rural font des études plus courtes et sont par conséquent moins nombreux à obtenir un diplôme du second ou troisième cycle. Des études montrent en effet que les choix d'orientation sont fortement marqués par la proximité de l'offre. Attachement au territoire d'origine, difficultés financières (la poursuite des études peut engager un départ du domicile des parents) ou à la mobilité peuvent expliquer ces choix.

Parallèlement, l'offre de transports en commun en milieu rural est très limitée. La mobilité repose ainsi davantage sur l'obtention du permis de conduire et l'accessibilité d'une voiture. Or à l'échelle nationale les femmes obtiennent moins leur permis de conduire que les hommes.

Cela a des incidences sur leur insertion professionnelle car elles sont plus nombreuses que celles en milieu urbain à effectuer un travail hors de leur commune de résidence (51,2 % contre 45,9 %). S'ajoute à cela un risque accru d'être au chômage et d'occuper un emploi précaire : les femmes représentent 61% des moins de 25 ans demandant un emploi en milieu rural (50 % sur l'ensemble du territoire français).

Enfin ces femmes occupent davantage d'emplois à temps partiel (39 %) que l'ensemble des françaises (29 %). Elles signent également plus de contrats précaires : intérim, CDD...

Sources : « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés », Haut Conseil à l'Égalité Femmes Hommes, 2014.

« Place des jeunes dans les territoires ruraux », Conseil Économique, Social et Environnemental, 2017.

« Emploi en milieu rural : où en est-on de l'égalité femmes-hommes ? », FSE Mag, 2018.

## MÉNAGES ET FAMILLES

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

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

	Taux de natalité (pour 1 000 habitant.e.s)	Nombre moyen d'enfants par femme	Âge moyen à l'accouchement
Haute-Garonne	11,2	1,62	31,6
Occitanie	9,6	1,71	30,8
France Métropolitaine	10,7	1,79	30,9

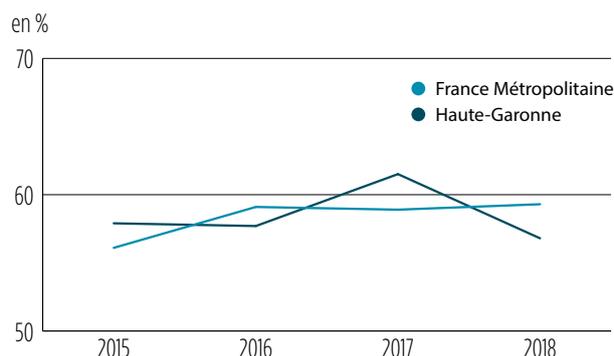
Source : INSEE, État civil, Estimations de la population 2020

En Haute-Garonne, les femmes ont en moyenne moins d'enfants et l'âge moyen à l'accouchement est plus tardif qu'en France Métropolitaine. D'après l'INSEE, cela s'expliquerait par le fait que les plus diplômées constituent

un ménage tardivement, la Haute-Garonne se distinguant par sa population féminine plus diplômée que la moyenne nationale (voir « études supérieures et diplômes » p.10).

## La capacité d'accueil des moins de 3 ans diminue en Haute-Garonne

### CAPACITÉ D'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS



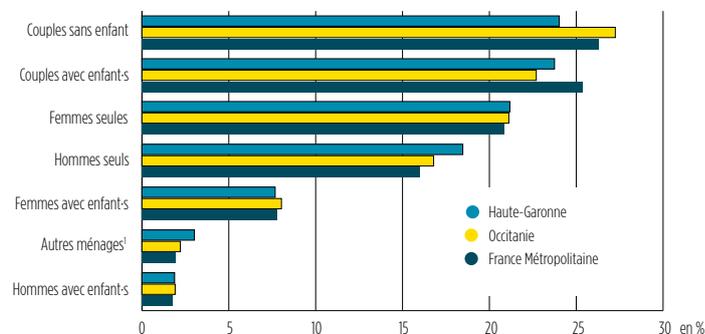
Source : Observatoire National de la Petite Enfance, 2018

La capacité d'accueil correspond à l'ensemble des places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans dans ce que l'on appelle les modes d'accueil « formels » : les écoles préélémentaires mais aussi les assistances maternelles, le salariat à domicile, les établissements d'accueil des jeunes enfants : collectifs, familiaux et parentaux, micro-crèches... Il s'agit d'une capacité et non d'un nombre d'enfants effectivement gardés.

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

## Les Haut-Garonnaises sont plus de 4 fois plus nombreuses que les Haut-Garonnais à élever seules leurs enfants

### RÉPARTITION DES MÉNAGES SELON LEUR COMPOSITION



Source : INSEE-RP2018

L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme l'ensemble des occupants et occupants d'une même résidence principale.

En Haute-Garonne on note que les couples, avec ou sans enfants, sont moins nombreux qu'en France Métropolitaine. On y compte plus d'hommes sans enfant que dans le reste

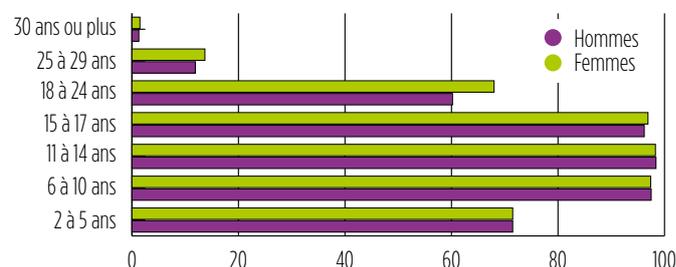
du territoire régional et national. Par ailleurs on dénombre plus de 4 fois plus de femmes que d'hommes seul-e-s avec enfants. Cette dynamique relevée en Haute-Garonne l'est également en Occitanie et en France Métropolitaine.

<sup>1</sup> Dans "Autres ménages" sont inclus, au sens du recensement, les ménages composés de deux familles, de plusieurs personnes isolées qui ne constituent pas une famille, ou de personnes isolées et de familles.

## SCOLARISATION ET DIPLÔMES

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

PART DE LA POPULATION SCOLARISÉE EN HAUTE-GARONNE



Source : INSEE-RP2018

On observe, entre 2 et 30 ans ou plus, une quasi égalité dans la répartition sexuée des effectifs scolarisés : autour de 26% de l'ensemble des filles – femmes et garçons – hommes du département. A partir de 18 ans, les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à poursuivre leur scolarisation. Elles sont, par exemple, 68 % à continuer leurs études entre 18 et 24 ans contre 60,2 %

des hommes. Cela correspond à une tendance générale en France dans l'enseignement supérieur. Pour exemple en 2019-2020, 58 % des personnes étudiant dans les principales formations d'enseignement supérieur étaient des femmes (Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation, Chiffres clés, édition 2021).

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

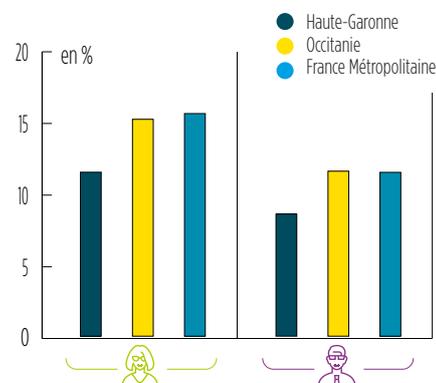
RÉPARTITION SEXUÉE DES DIPLÔMÉ.E.S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Source : INSEE-RP2018

L'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômé de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale (+6,3 points pour les hommes et +5,4 points pour les femmes). Au sein de la population haut-garonnaise, les femmes sont mieux représentées que les hommes (22,04 % des femmes contre 20,55 % des hommes).

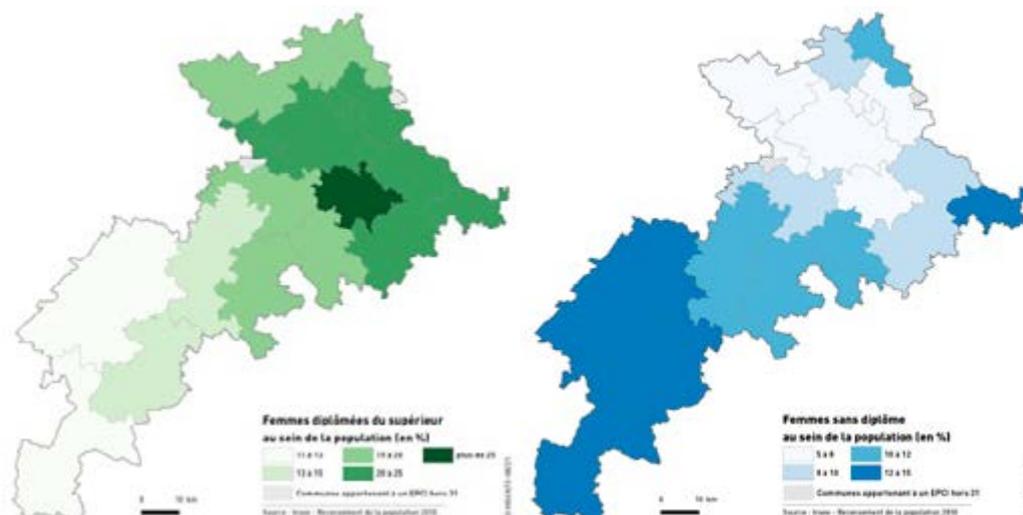
RÉPARTITION SEXUÉE DES PERSONNES SANS DIPLÔME



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

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

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



Source : INSEE, 2018

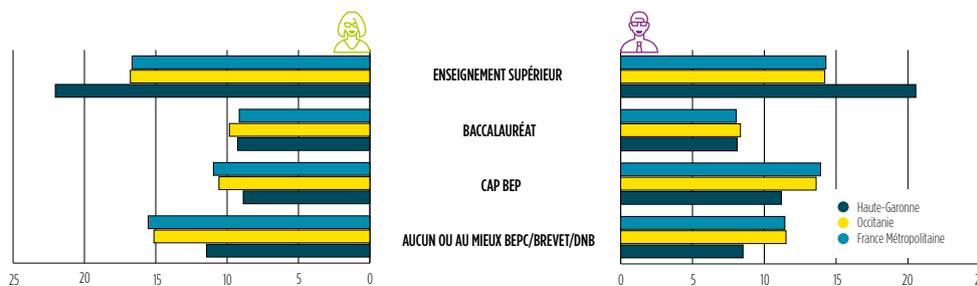
Source : INSEE, 2018

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

Les femmes non diplômées se trouvent en plus grande proportion dans la Communauté de Communes de Lauragais Revel Sorezois bien que leur proportion ait baissé cette année. On les retrouve également plutôt au sud du territoire.

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

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



Source : INSEE-RP2018

Les Haut-Garonnais, comparativement aux Haut-Garonnaises, sont davantage détenteurs d'un niveau CAP/BEP, en revanche dès le niveau baccalauréat les Haut-Garonnaises sont plus nombreuses que les Haut-Garonnais à être diplômées.

L'analyse de la répartition de l'emploi par niveau de diplôme permettrait de mettre en évidence la corrélation entre le niveau de diplôme élevé et l'emploi. Les femmes et les hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont majoritairement en emploi et globalement, plus le niveau de diplôme est élevé, plus leurs titulaires sont en emploi.

Les femmes, comme les hommes, sont en moyenne plus diplômé-e-s de l'enseignement supérieur en Haute-Garonne qu'en Occitanie ou en France Métropolitaine.

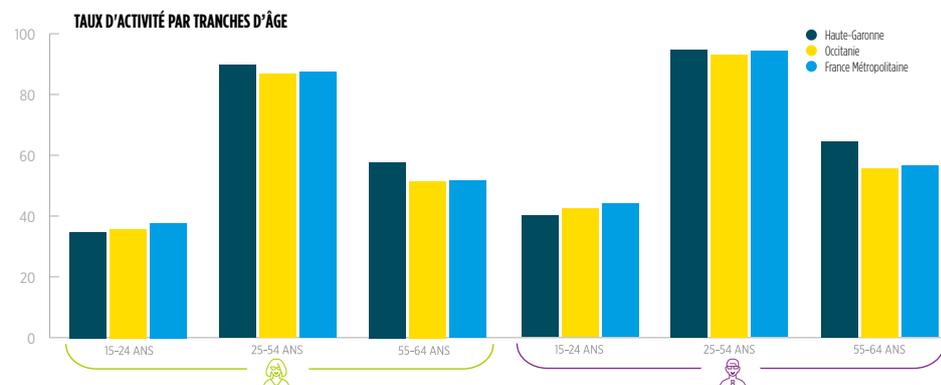
## ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

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

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

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

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



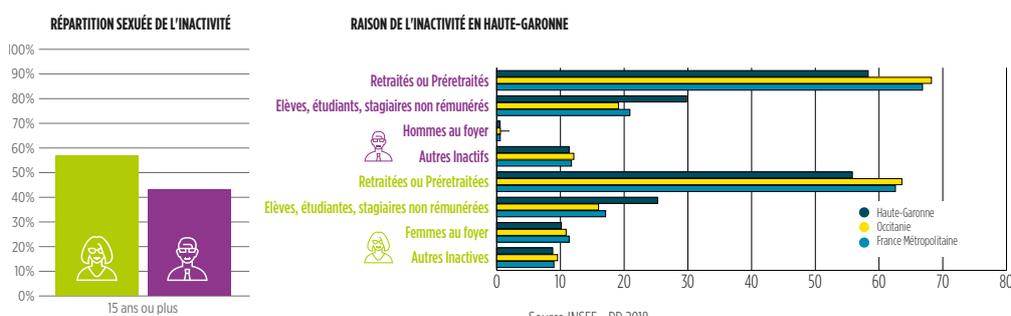
Source : INSEE-RP 2018

Quelle que soit la tranche d'âge observée, on relève plus d'actifs que d'actives en Haute-Garonne (la dynamique est la même en Occitanie et en France Métropolitaine).

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

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

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



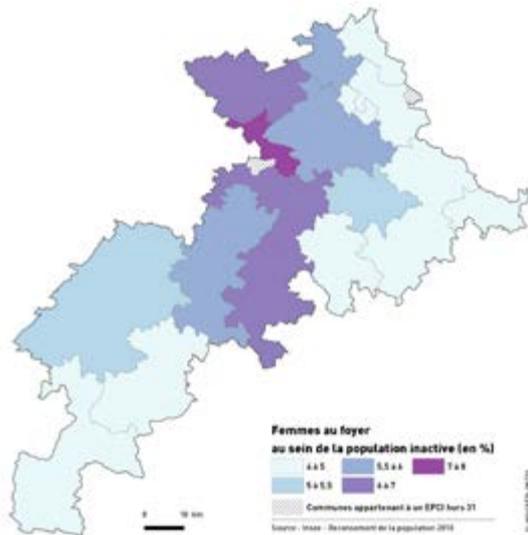
Source : INSEE-RP2018

Source INSEE - RP 2018

En Haute-Garonne, près de 57 % des inactifs et inactives sont des femmes, 43 % des hommes. Chez les femmes comme chez les hommes, les raisons premières d'inactivité sont liées à la retraite et à la scolarité (58,3 % des inactifs et 55,82 % des inactives sont à la retraite ou en pré-retraite). En revanche, les femmes au foyer sont près de 20 fois plus nombreuses que les hommes (les inactifs sont 0,53 % à être au foyer en Haute-Garonne, les inactives

10,15 %). La charge du foyer et des enfants est en effet encore aujourd'hui principalement l'apanage des femmes (voir « Tâches domestiques » p.17).

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



Source : INSEE-2018

Les femmes au foyer parmi la population inactive sont, en plus forte proportion, au nord-ouest du département.

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

### TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES



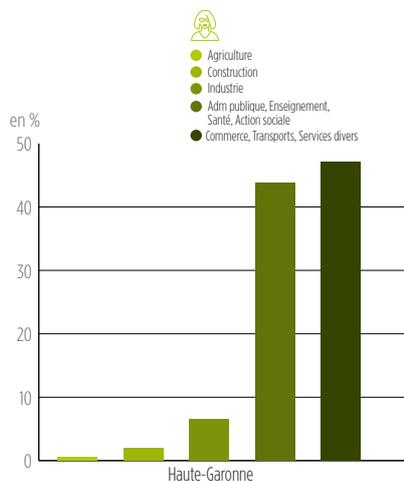
	Taux emploi	Taux d'emploi
<b>Haute-Garonne</b>	89,33 %	95,26 %
<b>Occitanie</b>	83,57 %	84,84 %
<b>France Métropolitaine</b>	85,33 %	86 %

Source : INSEE-RP2018

En Haute-Garonne, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne nationale et à l'avantage des hommes (près de 6 points supérieur à celui des femmes). Bien que les femmes soient plus nombreuses, les emplois haut-garonnais sont majoritairement pourvus par des hommes. Au niveau national, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes n'est pas aussi important que dans le département puisqu'il diffère d'environ 0,6 points.

## Une occupation genrée des métiers

### TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ PAR LES HAUT-GARONNAISES



Source : INSEE-RP2018

Les Haut-Garonnaises travaillent majoritairement dans le commerce, les transports et les emplois de service (47,1 %). Viennent ensuite les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale qui rassemblent 43,8 % des travailleuses haut-garonnaises. Ces champs d'action réunissent au total plus de 90% de l'emploi féminin en Haute-Garonne.

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

En France les femmes sont, de manière générale, présentes dans un nombre plus restreint de catégories socioprofessionnelles que les hommes. Selon une enquête sur l'emploi réalisée par l'INSEE<sup>1</sup>, les femmes exercent plus souvent des emplois non qualifiés (50 % contre 34,1 % des hommes) notamment chez les ouvrier.e.s et employé.e.s.

<sup>1</sup> "Une photographie du marché du travail en 2019" INSEE première, février 2020

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

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

	 Moins de 25 ans	 De 25 à 49 ans	 50 ans ou plus	 Total	 Moins de 25 ans	 De 25 à 49 ans	 50 ans ou plus	 Total	 Total
<b>Haute-Garonne</b>	9 170	51 350	17 490	78 190	9 270	47 250	15 750	72 270	150 470
<b>Occitanie</b>	41 330	204 360	89 880	335 570	41 540	195 10	80 490	317 130	652 700
<b>France Métropolitaine</b>	411 080	1 968 350	825 110	3 204 540	412 580	1 912 950	752 580	3 078 110	6 282 640

Source : Pôle Emploi, STMT, juin 2020<sup>3</sup>

Sur l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes en Haute-Garonne : 52 % (c'est le cas également en Occitanie et en France : 51 %), alors même que leur taux d'activité entre 15 et 64 ans est inférieur à celui des Haut-Garonnais pour la même tranche d'âge : 72,6% pour les Haut-Garonnaises et 77,9% pour les Haut-Garonnais.

Comparativement à la moyenne nationale, les demandeuses d'emploi haut-garonnaises sont surreprésentées dans la tranche des 25-49 ans (+5 points) et sous représentées à partir de 50 ans (-4 points). Cette dynamique se relève également chez les hommes.

## Evolution des inscriptions à Pôle Emploi entre mai 2019 et juin 2020

		
<b>Haute-Garonne</b>	+2 %	+6 %
<b>Occitanie</b>	+1 %	+3 %
<b>France Métropolitaine</b>	+1 %	+4 %

Source : Pôle Emploi, STMT, mai 2019-juin 2020.

Entre mai 2019 et juin 2020 (période incluant la situation initiale d'état d'urgence sanitaire et de confinement), le nombre de personnes inscrites à Pôle Emploi a augmenté en moyenne de 4 % en Haute-Garonne.

L'observation de cette évolution par catégorie<sup>4</sup> montre que l'augmentation des inscriptions à Pôle Emploi concerne exclusivement la catégorie A sur l'ensemble du territoire métropolitain, en Occitanie comme en Haute-Garonne.

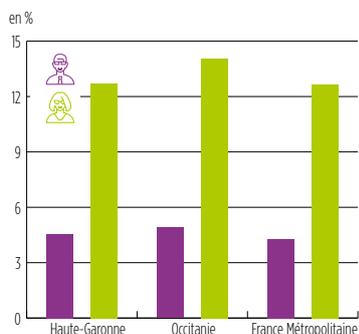
En Haute-Garonne, les nouvelles inscriptions de catégorie A sont plus importantes chez les hommes (+19 % contre +15 % chez les femmes).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

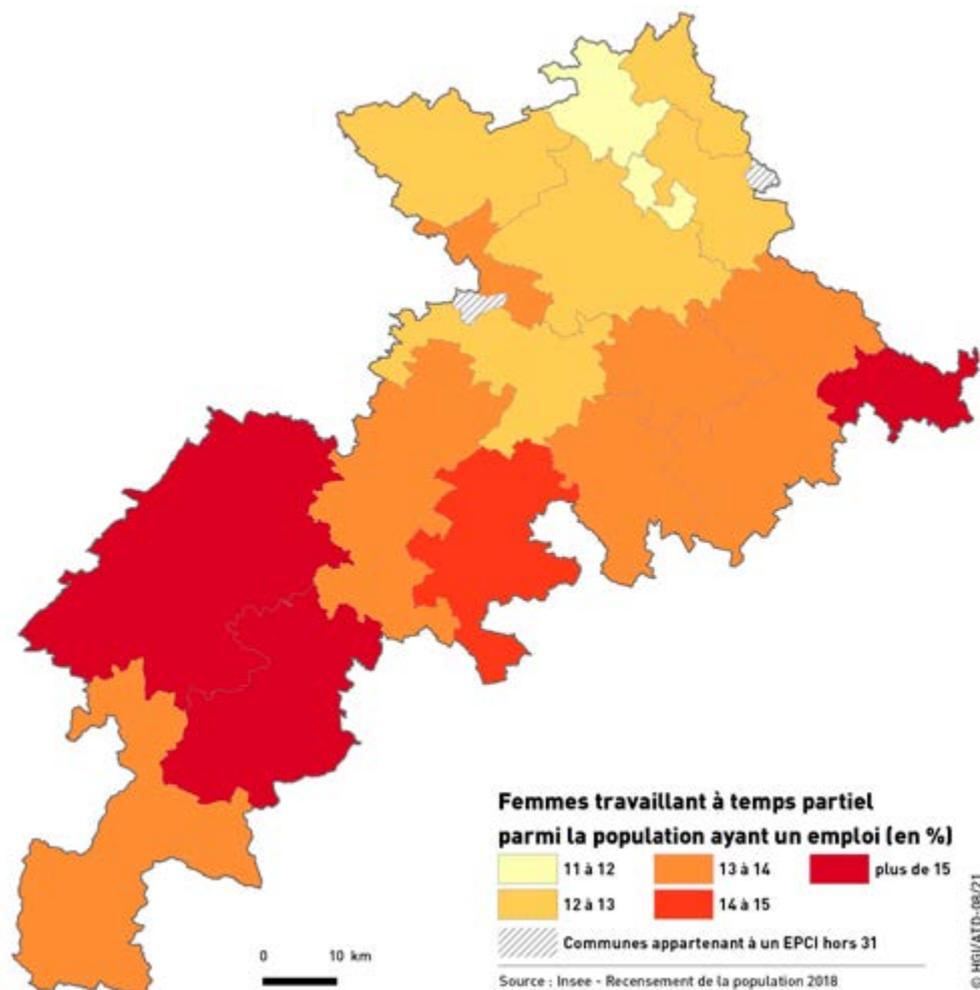
RÉPARTITION SEXUÉE DU TEMPS PARTIEL PARMIS LA POPULATION ACTIVE DE 15 ANS ET PLUS AYANT UN EMPLOI



Source : Insee-RP 2018

<sup>3</sup> Précision Pôle Emploi : Les données présentées sont arrondies à la dizaine. Pour cette raison, la somme des valeurs d'une ligne (ou d'une colonne) peut légèrement différer du total affiché.

<sup>4</sup> Les personnes demandeuses d'emploi sont inscrites à Pôle emploi selon 5 catégories : A, B, C, D et E. La répartition permet d'établir une classification selon la disponibilité et d'adapter les offres d'emploi proposées par Pôle emploi. Cette classification se compose de 5 catégories : A = Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) ; B = Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ; C = Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ; D = Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur et demandeuses d'emploi en formation, en maladie, etc.) ; E = Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.



Source : INSEE, RP 2018

Le travail à temps partiel est une solution d'aménagement du temps de travail permettant à la personne salariée de dégager du temps pour d'autres activités (personnelles ou professionnelles) et aux entreprises d'ajuster le volume horaire dédié à un poste aux besoins de la fonction. Choisi ou subi, le travail à temps partiel participe aux inégalités entre les femmes et les hommes : en Haute-Garonne comme en France, près de 3 fois plus de contrats à temps partiel sont signés par des femmes.

Selon l'INSEE en 2020 (enquête Emploi), 12,7 % des actives sont en sous-emploi contre 9,3 % des actifs.

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

## 14 % de différence de salaire entre les femmes et les hommes

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

	 SNHM (€)	 SNHM (€)	 Différence %
<b>Haute-Garonne</b>	14,1 €	16,4 €	14,03 %
<b>Occitanie</b>	13,7 €	15,9 €	13,84 %
<b>France Métropolitaine</b>	14,8 €	17,1 €	13,46 %

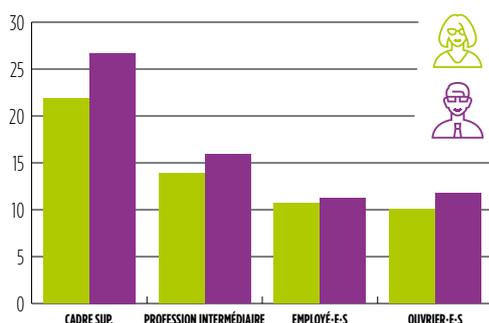
Source : Insee, Dads, Fichier Salariés au lieu de résidence 2018

Le salaire net horaire moyen (SNHM) des hommes est supérieur à celui des femmes : les Haut-Garonnaises sont payées 14 % de moins que les Haut-Garonnais en moyenne, la dynamique est similaire en Occitanie et en France Métropolitaine.

Cette tendance s'inscrit toutefois dans une pente descendante : l'écart de salaire était de 14,67% en Haute-Garonne en 2016.

## Un écart de salaire plus important chez les cadres

ECART DE SALAIRE EN HAUTE-GARONNE PAR CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES EN EUROS



Source : Insee, DADS, fichier salariés au lieu de résidence 2018

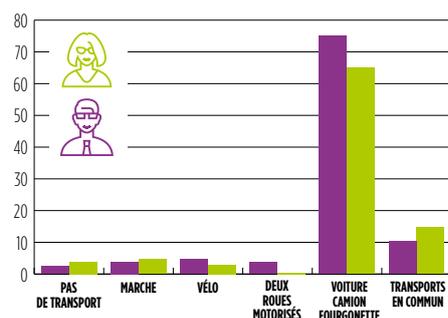
Dans toutes les catégories socio-professionnelles les femmes gagnent moins que les hommes. Il est à noter que l'écart est plus important chez les cadres : 4,8 € d'écart (SNHM), soit près de 18% de moins pour les femmes. Cette différence est de près de 0,4 € pour les employées et employés, soit près de 4,5% d'écart.

Les différences de salaires se répercutent également sur l'allocation assurance chômage ou encore le montant de la retraite. Fin 2018, les femmes à la retraite touchaient en moyenne 1 065 euros bruts contre 1 739 euros pour les hommes<sup>5</sup>, soit un écart de 38,8 % (DRESS, 2018).

## MOBILITÉS

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

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



Source : INSEE-RP 2018

privilégient la marche (+ 0,9 % par rapport aux hommes). Les hommes en revanche utilisent davantage les deux-roues motorisés (+3,2 % par rapport aux femmes) et le vélo (+1,6 % par rapport aux femmes).

Une récente enquête réalisée par Yves Raibaud<sup>6</sup> sur la Métropole bordelaise montre que la proportion de femmes pratiquant le vélo reste plus faible (38 %) que celle des hommes. Elles sont encore plus minoritaires lorsque la pratique est de nuit (22 %). Pour expliquer cet écart, l'enquête met en évidence des différences de pratiques, par exemple les femmes transportent plus de choses (porte-bébé, bagage, courses...).

En Haute-Garonne, même si la voiture reste le moyen de locomotion le plus utilisé par les deux sexes pour se rendre sur son lieu de travail (75 % pour les hommes et 65 % pour les femmes), les femmes prennent davantage les transports en commun (+ 4,4 % par rapport aux hommes) et

Par ailleurs, les répondantes disent privilégier les pistes en site propre et éclairées ainsi que les garages à vélo et expliquent ressentir de l'insécurité à vélo, notamment la nuit, évoquant des incidents (remarques sexistes, moqueries...).

### Les hommes davantage auteurs présumés d'accidents mortels

A kilomètres parcourus équivalents en France en 2019, 84 % des responsables présumés d'accidents mortels et 91 % des conducteurs alcoolisés impliqués dans un accident mortel étaient des hommes. Ils représentaient aussi 86 % des conducteurs tués. En cause principalement : une vitesse excessive ou inadaptée (33 % des causes d'accidents chez les conducteurs auteurs présumés d'accidents mortels), le non-respect des règles de circulation (22 %) et l'alcool (20 %).

Chez les conductrices auteurs présumées d'accidents mortels, les causes relevées sont plus diverses. La vitesse excessive ou inadaptée est citée dans 16% des cas - donc deux fois moins fréquente que chez les hommes. Mais l'inattention (16 %) et le non-respect des priorités (14 %) sont quant à eux plus fréquents. L'alcool est la quatrième cause citée (10 % des cas).

Source : Observatoire National Interministériel de la Sécurité Routière, La sécurité routière en France, Bilan de l'accidentalité, 2019.

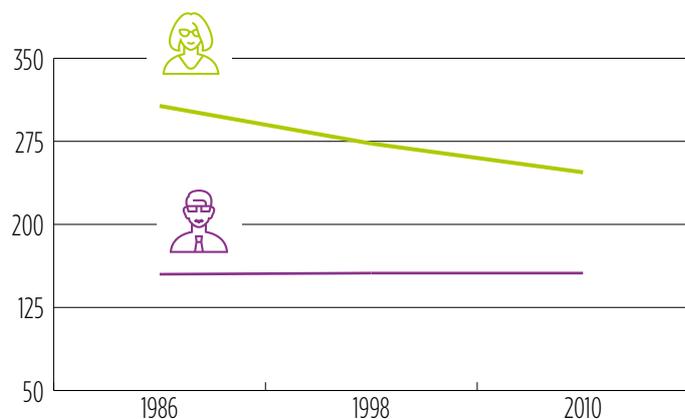
<sup>5</sup> Pension de droit direct, y compris majoration pour enfants.

<sup>6</sup> « Femmes et hommes sont-ils égaux à vélo ? », Yves Raibaud, CNRS le journal, mai 2020

## TÂCHES DOMESTIQUES

### Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les Françaises.

#### TEMPS CONSACRÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES



Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010<sup>7</sup>

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

Au cours des 25 dernières années, le temps consacré, par les femmes aux tâches domestiques a diminué, passant de 5h07 en 1986 à 4h07 en 2010. Celui des hommes stagne autour de 2h36 par jour. Cette baisse peut notamment s'expliquer par la démocratisation et l'évolution des appareils ménagers ainsi que l'augmentation de la consommation de produits transformés et de services de livraison de repas par exemple.

Néanmoins le nombre de couples dans lesquels l'homme réalise davantage de travail domestique que sa conjointe a augmenté et représentait un quart des couples en 2010.

Si globalement le temps consacré aux tâches domestiques

diminue en France, le temps consacré aux activités parentales, lui, a augmenté. Proportionnellement aux tâches domestiques, les hommes sont davantage impliqués dans l'éducation des enfants. Le temps parental correspond aux activités déclarées explicitement comme consacrées aux enfants ; il comprend les activités de soins, d'aide aux devoirs, de loisir et sociabilité et de transport. Le temps d'organisation du temps des enfants et de gestion mentale du quotidien, difficilement quantifiable, n'est pas comptabilisé.

Au total en 2010, les femmes effectuaient toujours la majorité des tâches ménagères et parentales, soit respectivement 71 % et 65 % de ces tâches. Cette inégale répartition montre les résistances encore ancrées à un partage plus égal des tâches quotidiennes<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Il s'agit, à ce jour, de l'enquête la plus récente réalisée sur les tâches domestiques en France. Les enquêtes « emploi du temps » de l'INSEE suivent environ 12 000 ménages sur une période d'un an. Les enquêtés notent le temps consacré en minutes à chaque tâche domestique, à plusieurs périodes de l'année (6 vagues sur l'année). Ces ménages sont également interrogés à plusieurs reprises sur leur emploi du temps, le couple etc. Les enquêtes « emploi du temps » sont coûteuses en temps, en effectifs et demandent une forte mobilisation des personnes enquêtées. Elles sont de ce fait réalisées une fois par décennie.

<sup>8</sup> Source : enquêtes Emploi du temps, Insee, 1985-86, 1998-99, 2010-11

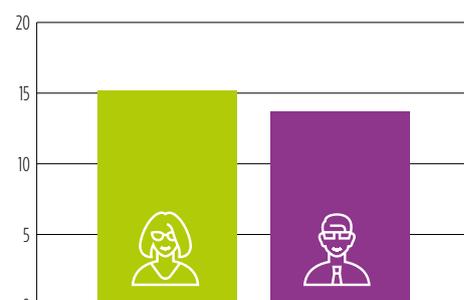
## PRÉCARITÉ

### Les Françaises, plus touchées par la pauvreté que les Français

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

française a un revenu supérieur et l'autre moitié un revenu inférieur). En 2018, le seuil de pauvreté s'établissait à 885 € (50 % du revenu médian) ou à 1 063 € mensuels (60 % du revenu médian).

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



Source : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFiP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2018

En 2018 selon cette enquête, les femmes étaient 15,2% à vivre sous le seuil de pauvreté contre 13,7 % des hommes. L'observatoire des inégalités dans son « Rapport sur la pauvreté » couvrant l'année 2020 et la crise sanitaire précise que la récession ayant provoqué une forte hausse

du chômage, de nombreuses personnes non-salariées se sont retrouvées sans revenu suite à la baisse d'activité et plusieurs centaines de milliers de personnes ont basculé sous le seuil de pauvreté.

A notre connaissance, il n'existe pas encore en France d'études chiffrées par sexe sur les répercussions de la crise sanitaire en matière de précarité. Cependant, le parlement européen dans son article du 01/03/2021 « L'impact du covid 19 sur les femmes » énonçait qu'« un an après le début de l'épidémie de coronavirus, les retombées sociales et économiques de cette crise pourraient avoir un impact important sur l'égalité des genres, mettre à mal les progrès accomplis dernièrement et précipiter 47 millions de femmes et de filles de plus sous le seuil de pauvreté en Europe. »

### Les mères isolées et leurs enfants particulièrement exposés à la précarité

#### FEMMES À LA TÊTE DE FAMILLES MONOPARENTALES EN FRANCE



## 8,5 monoparents sur 10 sont des femmes

Source : Laboratoire de l'égalité, 2020

En France, 85 % des familles monoparentales sont gérées par des femmes, dont un tiers travaille à temps partiel et 40 % n'ont pas d'activité professionnelle. 33 % n'ont aucun diplôme. 60 % de ces mères ayant un enfant de moins de 3 ans ne travaillent pas, en particulier à cause du déficit de modes de garde financièrement adaptés. 20 % des bénéficiaires du RSA, soit 500 000 personnes, sont des mères de familles monoparentales et 33 % d'entre elles vivent en HLM (Laboratoire de l'égalité, 2020). Selon un rapport de l'OXFAM (juin 2021), parmi les mères isolées qui travaillent, plus d'une sur quatre vit sous le seuil de pauvreté.

En Occitanie, selon une enquête de l'INSEE publiée en 2019, 8 monoparents sur 10 sont des femmes<sup>9</sup>. Celles-ci sont près de deux fois plus au chômage que les pères isolés ou les personnes en couple avec enfants. Elles sont également

deux fois plus en emploi précaire que les pères isolés. La moitié des familles monoparentales de la région Occitanie vit avec des revenus inférieurs au SMIC.

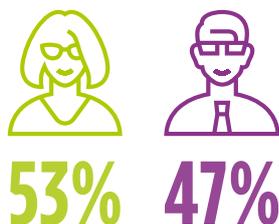
Comme au niveau national, la pauvreté est plus présente chez les monoparents et notamment chez les mères isolées qui doivent composer avec des contraintes financières et organisationnelles plus grandes que les couples avec enfants : subvenir aux besoins de la famille avec une seule source de revenu, réussir à concilier vie privée et vie professionnelle en l'absence de l'autre parent. Selon ARIPA, un organisme créé en 2017 pour récupérer les pensions alimentaires impayées, une pension alimentaire sur 3 n'est pas versée au parent qui a la garde de l'enfant.

<sup>9</sup> « Approche de la précarité en Occitanie », Insee, novembre 2019

## Les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) sont davantage des femmes

### • Les foyers allocataires

DEMANDES DE RSA EN HAUTE-GARONNE



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

Chaque foyer allocataire du RSA émet une demande qui peut provenir indifféremment d'une femme ou d'un homme.

### • Les personnes isolées

ALLOCATAIRES DU RSA EN HAUTE-GARONNE



Isolé-e-s	34 %	66 %
Isolé-e-s avec enfant-s	95 %	5 %

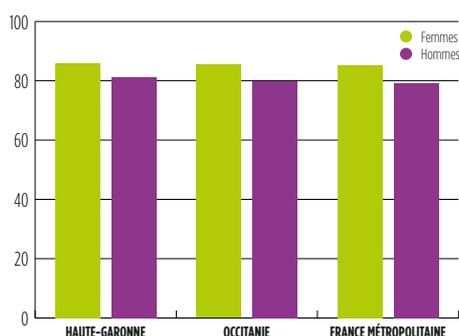
Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Cd31, 2019

Les femmes représentent en Haute-Garonne 95 % des allocataires du RSA isolé-e-s avec enfant-s.

## SANTÉ

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

ESPERANCE DE VIE EN 2020 À LA NAISSANCE. EN ANNÉES



Source : Insee, État civil, Estimations de population 2018

Les femmes ont, comme c'est le cas depuis plusieurs décennies, une espérance de vie supérieure aux hommes. Cet écart reste stable et tourne autour de 6 années. L'espérance de vie des femmes et celle des hommes sont supérieures en Haute-Garonne, c'est particulièrement vrai pour les hommes : +1,9 années par rapport à la France Métropolitaine.

La Haute-Garonne est passée, entre 2018 et 2020, du 5<sup>e</sup> au 2<sup>nd</sup> département de France (1<sup>er</sup> : la Haute-Corse) où les hommes avaient l'espérance de vie la plus importante.

ESPERANCE DE VIE (EV) ET ESPERANCE DE VIE SANS INVALIDITÉ (EVSI) EN FRANCE

Femmes			Hommes		
EV*	EVSI*	% EV* NON LIMITÉE	EV*	EVSI*	% EV* NON LIMITÉE
85,6	64,6	75,5	79,7	63,7	79,9

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2018 (données provisoires)

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

Cependant, l'espérance de vie sans invalidité, qui reflète les années de vie passées en bonne santé, était de 63,7 ans pour les hommes et 64,6 ans pour les femmes en 2019. Proportionnellement à leur espérance de vie, les femmes passent donc plus de temps en mauvaise santé que les hommes.

## Suivi gynécologique et obstétrique

En moyenne, une femme consulte plusieurs fois par an généralistes, gynécologues, sages-femmes et/ou obstétricien-ne-s dans le cadre d'un suivi gynécologique. Aujourd'hui, la santé gynécologique des femmes est devenue un enjeu de société, notamment marqué par des inégalités territoriales.

La désertification médicale touche particulièrement les maternités : 471 étaient dénombrées en France Métropolitaine par la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) en 2018 (hors service de santé des armées) alors qu'elles étaient 1 369 en 1975 et 814 en 2016.

La décision de fermer des maternités en France s'appuie souvent sur des considérations de sécurité des soins. Les maternités qui ferment sont plus petites et celles qui demeurent sont de taille plus importante. Elles réalisent davantage d'accouchements et elles se sont spécialisées dans la prise en charge des grossesses à risque, comme les maternités de type 3.

## Interruptions Volontaires de Grossesses (IVG)

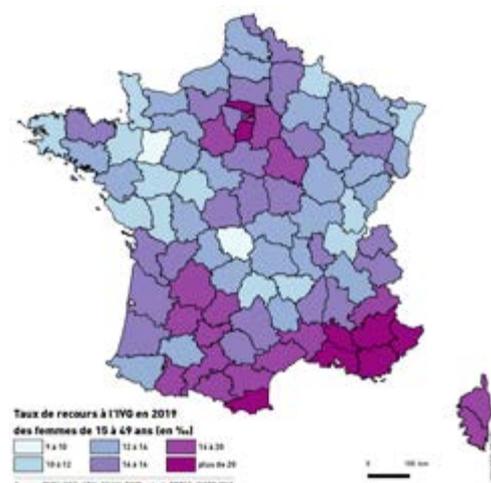
En 2019, 232 200 interruptions volontaires de grossesse (IVG) ont été enregistrées en France, dont 217 500 concernent des femmes résidant en métropole. Le taux de recours est à son niveau le plus élevé depuis 1990 et atteint 15,6 IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans en métropole et 28,2 dans les départements et régions d'outre-mer (DROM). Ce sont les jeunes femmes de 20 à 29 ans qui restent les plus concernées, leur taux de recours étant de 27,9 IVG pour 1 000 femmes en France entière.

Entre 2000 et 2017, la part des femmes en âge de procréer résidant à respectivement plus de 30 minutes et plus de 45 minutes d'une maternité augmente. Ce constat global, corroboré par les différents outils de mesure mobilisables, résulte de deux effets de sens contraire : l'évolution de la répartition des femmes en âge de procréer sur le territoire a plutôt conduit à un rapprochement de celles-ci des maternités, mais dans le même temps, de nombreuses maternités ont fermé depuis 2000 et ce dernier effet l'emporte. Par ailleurs, ces estimations ne tiennent pas compte des éventuelles améliorations du réseau routier intervenues au cours de la période<sup>10</sup>.

61 500 IVG ont été réalisées hors d'une structure hospitalière, soit 25,4 % du total des IVG en métropole et 41,6 % dans les DROM. À l'hôpital, la part des IVG instrumentales continue de décroître : elle est de 41 %, soit 30 % du total des IVG.

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

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



En 2019, en Haute-Garonne, le taux de recours à l'IVG était de 16,7, supérieur à celui de la moyenne nationale.

Sur les 5 606 IVG réalisées en Haute-Garonne, 57 % ont eu lieu en milieu hospitalier avec un recours légèrement plus important à la méthode instrumentale (50,9 %) par rapport à la médicamenteuse (48,5 %). Les 43 % d'IVG réalisées hors établissement l'ont été en cabinet libéral ou centres (de santé, de planification et d'éducation familiale)<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Source : DREES, Etudes et Résultats, La part des femmes en âge de procréer résidant à plus de 45 minutes d'une maternité augmente entre 2000 et 2017, n°1201, juillet 2021.

<sup>11</sup> Source : DREES, Etudes et Résultats, Interruptions volontaires de grossesse : une hausse confirmée en 2019, n°1163, septembre 2020.

## VIOLENCES

### Des violences sexistes « ordinaires »



Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 2<sup>e</sup> état des lieux du sexisme en France, 2020

Le terme de « violences sexistes ordinaires », désigne des violences courantes, récurrentes et banalisées qui touchent les femmes de tous milieux et dans toutes les sphères de notre société : espace public, transports, lieu de travail, domicile... Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCE) a publié en mars 2020 son 2<sup>e</sup> état des lieux du sexisme<sup>13</sup> en France. Les éléments présentés ici constituent une perspective non exhaustive des inégalités et discriminations qui touchent les femmes en France. Ils concernent les 3 domaines investigués en 2019 par le HCE : le monde du travail, les médias et la politique.

#### • Au travail

Dans son étude, le HCE s'est d'abord penché sur le milieu universitaire et des grandes écoles. Ces dernières se démarquent par la banalisation d'un sexisme ambiant, fonctionnant comme rite intégrateur. Dans les écoles d'ingénieur-e-s, où les effectifs féminins sont moindres (28 % en 2017), les résultats d'une étude sociologique montrent que 63% des femmes disent avoir subi ou avoir été témoins de violences physiques et sexuelles sur le campus et 10% avoir été victimes d'agressions sexuelles. Les universités quant à elles semblent avoir engagé des mesures importantes de prévention (rappel des obligations légales, etc.) rappel des obligations légales etc. en leur sein mais leurs pratiques d'évaluation en la matière demeurent insuffisantes.

L'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) a publié en octobre 2019 « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail », une enquête réalisée en France, en Italie, au Royaume-Uni, en Espagne et en Allemagne. 60 % des Européennes rapportent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière. En France, cette proportion est de 55 %.

L'enquête expose plusieurs variables montrant que certaines catégories de population sont davantage exposées (l'âge, le lieu de travail, l'orientation sexuelle...).

L'enquête révèle également que 11 % des femmes ont eu au cours de leur carrière un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel.

La majorité de ces violences sont exercées par des collègues ou encore des personnes extérieures à l'entreprise (clients, prestataires, fournisseurs...) ; dans 9 % des cas, l'auteur est un supérieur hiérarchique.

#### • Dans les médias

Si les médias agissent comme des constructeurs de normes, du fait notamment de leur prégnance dans nos quotidiens, la place et les représentations des femmes qu'ils véhiculent ne correspondent ni aux places ni aux rôles de ces dernières dans la société. Les émissions de divertissement, la télé-réalité notamment, diffusent une représentation caricaturale des femmes.

Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) réalise chaque année un dossier sur la représentation des femmes à l'antenne<sup>14</sup>. Pour l'année 2020, 41 % des personnes passant à l'antenne (télévision et radio confondues) étaient des femmes. Cependant en calculant leur temps de parole, cette proportion tombait à 35 %. Leur représentation restait également très stéréotypée. Les femmes n'étaient que 18 % dans les programmes de sport ; 34 % parmi les invitées politiques à la télévision et 26 % à la radio.

Le CSA a publié une étude sur la représentation des femmes dans les vidéos les plus vues de Youtube en 2018. Youtube est la plateforme la plus consultée des 14-25 ans et la deuxième plus consultée tous âges confondus. Sur les 200 vidéos les plus vues, les femmes représentaient 40 % des protagonistes mais seulement 27 % ayant les rôles principaux.

Dans 31 % de ces contenus, des scènes de violences physiques et/ou verbales étaient présentes. Dans plus de 80 % des cas, des hommes en étaient les auteurs. La majorité des vidéos mettant en scène des violences, de la nudité ou des contenus dégradants pour les femmes étaient des vidéoclips<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Selon le Haut Conseil à l'Égalité, le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques...) aux plus graves (viols, meurtres...). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).

<sup>14</sup> « La représentation des femmes à la télévision et à la radio », CSA, mars 2020

<sup>15</sup> « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues de Youtube », CSA, décembre 2018

### • En politique

Malgré les contraintes légales et ses avancées (parité notamment), le monde politique demeure également un bastion du sexisme : disqualifications, incivilités, interruptions des prises de paroles des femmes en sont quelques exemples. Le pouvoir reste encore très majoritairement aux mains des hommes, en témoignent notamment les résultats des élections communales et intercommunales de 2020 (voir p. 26). Le HCE souligne en particulier l'absence de femmes dans les postes à haute responsabilité du monde politique : un certain nombre de hautes fonctions n'ont jamais été occupées par des

femmes et, parallèlement, les directions des partis sont encore très masculines. Sont également soulignées des formes de solidarité masculine permettant l'émergence de cooptation entre hommes. Celles-ci sont favorisées par leur moindre investissement dans les sphères domestiques et familiales leur permettant un investissement horaire plus important en politique (voir p. 17). Aujourd'hui encore le sexisme en politique contribue au cantonnement des femmes à des sujets politiques reliés à la sphère privée ou bien à un temps de parole qui n'est pas égal à celui des hommes : une étude a montré que les députés parlaient en moyenne 62% de plus que les députées<sup>16</sup>.

### Les femmes sont massivement les victimes des violences sexuelles

 **95% des personnes ayant subi un viol sont des femmes**

Source : Enquête Virage, Institut National d'Etudes Démographiques, 2015.

Le dernier état des lieux à grande échelle des violences sexuelles en France est l'enquête Virage, elle date de 2015. Aucune enquête d'aussi grande envergure n'a été, à notre connaissance, réalisée depuis. Cette enquête montrait que les violences sexuelles, dans leurs formes les plus graves,

concernaient principalement les femmes et étaient quasi exclusivement le fait d'un ou plusieurs hommes : 95% des personnes ayant subi un viol étaient des femmes.

L'enquête montrait également l'exposition particulière des filles et des jeunes femmes : une femme de 20 à 34 ans sur 20 a été agressée sexuellement<sup>17</sup>.

La famille et l'entourage proche constituent le premier espace dans lequel se produisent les agressions : les 3/4 des femmes victimes de viols ou de tentatives de viols ont été agressées par un membre de leur famille, un proche, un conjoint ou ex-conjoint<sup>17</sup>.

### Les violences au sein du couple

 **+26% de violences conjugales en Haute-Garonne pendant le 1<sup>er</sup> confinement**

Source : Association France Victimes 31, 2020

La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a réalisé un rapport bilan<sup>19</sup> relatif aux conséquences du confinement sur les violences faites aux femmes. Ce rapport réunit les chiffres de toutes les plateformes de conseil, d'écoute et d'orientation disponibles en France pour les personnes victimes de violences intrafamiliales.

- La **Fédération Nationale Solidarité Femmes** qui gère le **numéro 3919**, qui permet d'assurer une écoute bienveillante par des écoutantes professionnelles a reçu trois fois plus d'appels pendant les mois de confinement. Par ailleurs en avril 2020, elle enregistrait davantage d'appels de témoins (famille, voisinage, collègues ...).
- Les tchats concernant des violences intra familiales sur la **Plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes** ont été multipliés par 17.

• Le **numéro 114**, qui est à l'origine un numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes, a ajouté dès le 1<sup>er</sup> avril 2020 un dispositif sur les questions de violences intrafamiliales. Dès lors, le numéro a été sollicité 3 fois plus. 2000 dossiers concernant des violences intrafamiliales ont été enregistrés entre le 1<sup>er</sup> avril et le 3 mai 2020<sup>21</sup>.

• Le **Collectif Féministe contre le Viol (CFCV)** a reçu 522 appels pendant le confinement à propos de violences sexuelles au sein du couple. Une majorité traite de violences récentes. Dans un certain nombre de cas, le confinement a fait ressurgir des angoisses à propos d'une agression plus ancienne.

• Le **119**, numéro dédié à la prévention et à la protection de l'enfance a connu quant à lui une augmentation de 35 % de ses appels.

En 2020, 102 féminicides ont été dénombrés au sein du couple (ou perpétrés par un ex-conjoint). Ce chiffre s'élevait à 146 en 2019<sup>20</sup>.

#### PERSPECTIVE :

Poursuivre la mise en oeuvre des orientations stratégiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, adoptées par l'Assemblée

<sup>16</sup> Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 2ème état des lieux du sexisme en France, 2020

<sup>17</sup> Source : Enquête Virage, Institut National d'Etudes Démographiques, 2015.

<sup>18</sup> Source : Association France Victimes 31, 2020.

<sup>19</sup> « Les violences conjugales durant le confinement : évaluations, suivi et propositions » MIPROF, Juillet 2020.

<sup>20</sup> Selon l'association « Femmes pour le dire, Femmes pour Agir », 34 % des femmes en situation de handicap ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire contre 19 % des femmes valides.

## PRATIQUES NUMÉRIQUES

### Des inégalités dans les usages et dans l'exposition aux risques

#### HARCÈLEMENT EN LIGNE EN FRANCE



**1,5 fois plus de risques de subir du harcèlement en ligne pour les filles entre 6 et 18 ans**

Source : Unicef, 2018

Aujourd'hui dans le monde il y a 12 % de plus d'hommes que de femmes présents sur Internet (UNICEF, 2016). Les femmes sont globalement moins équipées. Les femmes âgées notamment peuvent être frappées par la « fracture numérique » que l'on peut qualifier comme l'exclusion ou des difficultés rencontrées avec les usages du numérique. Pourtant aujourd'hui les espaces numériques sont des espaces de loisir, d'accès à la culture, aux savoirs, aux démarches administratives...

Etre une femme ou une fille sur internet représente un risque accru d'exposition aux violences en ligne.

Selon le Haut Conseil à l'Égalité (HCE)<sup>22</sup>, en France, en 2017, 73 % de femmes ont déclaré avoir été victimes de violences en ligne et 18 % d'entre elles ont été confrontées à une forme grave de violence sur internet. Ces violences peuvent prendre plusieurs formes : harcèlement, humiliation, insultes, rumeurs ou encore consister en la diffusion d'images, notamment à caractère sexuel, sans le consentement de la personne. Les filles entre 6 et 18 ans ont une fois et demie plus de risques d'être touchées par le harcèlement en ligne (Unicef, 2018).

Par ces agressions, un objectif est visé : le contrôle de la place des femmes, que ce soit dans le couple, comme dans

l'espace public qu'est le cyberspace. Ce type de violence relève des violences faites aux femmes et trouve racine dans les mêmes causes : le sexisme et la domination masculine, avec les mêmes conséquences sur la santé et la vie sociale et intime des victimes.

Les jeunes filles sont particulièrement touchées par cette dérive : 1 fille sur 5, de 12 à 15 ans, rapporte avoir été insultée en ligne sur son apparence physique (poids, taille ou toute autre particularité physique).

En 2016, selon une enquête réalisée par le Centre Hubertine Auclert<sup>23</sup> sur des élèves de 12 à 15 ans dans des établissements d'Ile de France : 20 % des filles avaient reçu des remarques en ligne sur leur physique contre 13 % des garçons. Les personnes victimes de rumeurs en ligne étaient deux fois plus souvent des filles. Celles-ci étaient également plus nombreuses à voir leurs photos modifiées et repostées dans le but d'être moquées. 1 fille sur 6 avait reçu un « sexto » alors qu'elle n'en avait pas envie, c'était le cas d'1 garçon sur 10.

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

Dans son étude sur les violences en ligne, le HCE révèle une très grande impunité vis-à-vis de ces discours de haine, avec une modération insuffisante, aléatoire, non graduée et parfois trop lente. En effet, seuls 8 % des contenus sexistes signalés ont été supprimés.

## PRATIQUES SPORTIVES

### Une minorité de détentrices de licences sportives, des pratiques encore genrées

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

Part de



	Nb de Licences	
<b>Fédérations unisport olympiques</b>	9 280 847	32 %
<b>Fédérations unisport non olympiques</b>	1 714 053	31,9 %
<b>Fédérations multisports</b>	5 399 102	52,6 %
<b>Ensemble des fédérations sportives</b>	16 394 002	38,8 %

Source : INJEP-MEDES / Recensement des licences et clubs sportifs rattachés aux fédérations sportives agréées par le ministère en charge des sports 2019

<sup>21</sup> Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple, Ministère de l'Intérieur, 2020.

<sup>22</sup> « En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne : une urgence pour les victimes », Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 16 novembre 2017

<sup>23</sup> « Cybersexisme chez les adolescent.e.s (12-15 ans) : étude sociologique dans les établissements franciliens de la 5e à la seconde » Centre Hubertine Auclert, 2016

Pour l'ensemble des fédérations, les femmes sont minoritaires parmi les détenteurs et détentrices de licences sportives : 38,8 %. Ce chiffre est toutefois en augmentation puisqu'il était de 37,5 % en 2017. Ce sont dans les fédérations multisports que les femmes sont les plus présentes.

La pratique de certains sports reste encore majoritairement masculine comme le rugby ou le football, comptant respectivement 10 % et 8,4 % de licenciées. Les femmes pratiquent effectivement beaucoup moins de sports collectifs, bien que l'on constate une hausse de leur participation dans ces sports. En 2017, la part des femmes licenciées dans le rugby était de 8% et dans le football de 7,4 %.

Nous pouvons supposer que cette évolution repose en partie sur la plus forte médiatisation du sport féminin, impulsée par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel depuis 2012 à travers l'opération « Sport féminin toujours ». Cette médiatisation a connu une forte expansion entre 2012 et 2016, le but étant d'inciter les médias, sur l'ensemble du territoire, à intégrer plus de retransmissions sportives, plus de sujets, émissions et interviews consacrés au sport féminin et aux actrices du milieu sportif en général. En visibilisant des compétitions, comme la coupe du monde de rugby féminin à XV en 2017, le championnat d'Europe féminin de football en 2017 ou la coupe du monde féminine de football en 2019, le public féminin peut ainsi s'identifier plus facilement et s'intéresser à un sport à prédominance masculine.

Certains sports restent majoritairement pratiqués par des femmes comme la gymnastique (82,9 %), la danse (85,3 %) ou les sports de glace (87,3 %).

Dans les sports plus mixtes comme la natation, on compte 54,5 % de femmes et 47,5 % pour l'athlétisme.

Selon l'INJEP, pour les femmes comme pour les hommes, la pratique du sport se fait principalement pour des raisons de bien être, de détente, de santé, de plaisir, et de partage notamment avec des proches. Les principales différences tiennent essentiellement aux comportements vis-à-vis de la recherche de performance et la participation à des compétitions. Ainsi, seulement 11% des femmes déclarent comme motivation le risque, 13% la compétition et 39% l'amélioration des performances, contre respectivement 21%, 30% et 49% pour les hommes.

Entre 2018 et 2020, la plupart des univers sportifs enregistrent une baisse du nombre de pratiquant-e-s, à l'exception notable de l'univers de la course et de la marche et de celui de la forme et de la gymnastique. Sur la même période, la part d'activités pratiquées à domicile progresse nettement, avec un pic pendant la période de confinement.

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

	Nb de Licences		
<b>Haute-Garonne</b>	350 082	37,2%	62,8%
<b>Occitanie</b>	1 429 758	37,5%	62,5%
<b>France Métropolitaine</b>	16 394 002	38,8%	61,2%

Source : INJEP-MEDES / Recensement des licences et clubs sportifs rattachés aux fédérations sportives agréées par le ministère en charge des sports. 2019

En Haute-Garonne la part de femmes licenciées de sport dans les comités départementaux est globalement la même que dans l'ensemble du territoire national à hauteur de 37 %.

La part des licenciées haut-garonnaises dans les comités départementaux a légèrement augmenté entre 2019 et 2020, passant de 34 à 37 %. En revanche la part des femmes parmi les licencié-e-s d'écoles de sport demeure stable (32 %).

#### RÉPARTITION DES LICENCES EN HAUTE-GARONNE

		
<b>Dans les comités départementaux</b>	37 %	63 %
<b>Dans les écoles de sport</b>	32 %	68 %

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

Par ailleurs, le dispositif de soutien aux écoles de sport du Conseil départemental (qui aide les associations ayant des licencié-e-s de moins de 16 ans) a enregistré 55 503 licences dont 17 211 détenues par des filles, soit 31 %. En ce qui concerne les Comités départementaux soutenus, sur les 205 956 licences déclarées on dénombre 63 767 filles soit 31 %.

## PRATIQUES ASSOCIATIVES

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

En 2020, le Conseil départemental a lancé deux enquêtes pour mieux connaître les responsables et bénévoles associatifs du territoire haut-garonnais. Les réponses ainsi obtenues, analysées au prisme du genre, ont révélé des différences de profil et de formes d'engagement chez les femmes et les hommes.

La majorité des femmes responsables d'association (45,2%) a entre 45 et 60 ans alors que les hommes ont en grande partie plus de 60 ans (68%). De ce fait, ils sont plus représentés parmi les personnes retraitées. On trouve en revanche davantage de femmes employées ou exerçant une profession intermédiaire.

La présence des femmes est plus récente dans l'association puisqu'elles sont 44,4% à y exercer leurs fonctions depuis

moins de 5 ans alors que les hommes sont en majorité dans la structure depuis plus de 10 ans.

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

Cette enquête a également mis en lumière les différences des structures associatives dont les femmes et les hommes sont responsables. Les hommes sont très présents dans les associations sportives (41,9%) et les femmes davantage dans les loisirs, la vie sociale, la culture, l'action sociale et la santé comme l'illustre le graphique ci-après.

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



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

Les femmes sont également plus nombreuses à être responsables de plus petites structures, avec des budgets moins conséquents et des organisations plus souvent collégiales. 14,5% des hommes responsables associatifs dirigent des équipes sans femme, c'est le cas de 3% des femmes.

L'enquête à destination des bénévoles met également en évidence des différences genrées dans la nature de l'engagement. Les femmes évoquent davantage le fait de prendre soin des autres de manière désintéressée. Les hommes quant à eux mettent davantage en avant leur rôle dans la vie locale et le fait de mettre leurs savoirs et leurs compétences au service des autres.

## VIE POLITIQUE

### Les élections municipales 2020, reflet de la place des femmes en politique

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a réalisé une note à l'issue des élections municipales et communautaires de 2020 afin de mettre en évidence les disparités femmes-hommes toujours présentes en politique<sup>26</sup>.

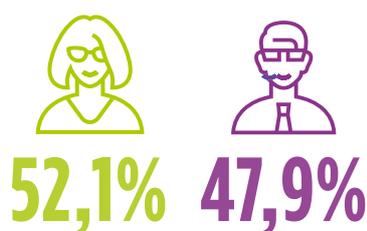
Lors de ces élections, la part des femmes dans les conseils et les exécutifs des communes a marqué une légère avancée, dans un contexte législatif presque inchangé. Toutes communes confondues, la part des femmes dans les conseils municipaux atteint 42,4 % contre 40 % lors du mandat précédent. Les progrès se font aussi sentir parmi les maires : la proportion de femmes augmente et atteint

19,8 %, contre 16,9 % lors du précédent mandat. Néanmoins, les femmes dirigent plus souvent les petites communes. Une exception toutefois dans les plus grandes communes : celles de plus de 100 000 habitant-e-s enregistrent des scores encourageants avec 28,9% de femmes parmi les maires contre 16,7% avant les municipales de 2020

Par ricochet, les femmes qui étaient 31 % dans les conseils communautaires en 2014 sont désormais près de 36 %. Elles étaient 20 % aux postes de vice-présidente, elles sont aujourd'hui 25,6 %. De 8% au poste de présidente, la part des femmes passe à environ 11%.

### La situation haut-garonnaise

#### L'ELECTORAT HAUT-GARONNAIS



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

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

#### LA COMPOSITION DES INSTANCES ÉLUES

TERRITOIRE	% de communes dirigées par des	
	Femmes	Hommes
Haute-Garonne	17,9 %	82,1 %
France	19,8 %	80,2 %

Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021

TERRITOIRE	% d'EPCI dirigés par des	
	Femmes	Hommes
Haute-Garonne	11,8 %	88,2 %
France	11 %	89 %

Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021

### CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

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

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

### CONSEILS RÉGIONAUX

FRANCE	Femmes	Hommes
Présidences	17,6 %	82,4 %
Conseillères et conseillers	47,8 %	52,2 %

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

Aucune instance, que ce soit en Haute-Garonne ou sur le reste du territoire national, n'est ou n'a été composée majoritairement de femmes. Pour les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, le nombre de femmes ne dépasse pas les 36 %. Les Conseils départementaux sont composés d'autant d'hommes que de femmes du fait de l'obligation de présenter des binômes paritaires à ces élections<sup>27</sup>. Dans les Conseils régionaux, on approche la parité avec 48 % de femmes conseillères régionales. Cependant, lorsqu'il s'agit de présidences (quels que soient les conseils), le nombre de femmes diminue encore davantage ; l'accès au poste de Maire ou de Présidente demeure même particulièrement difficile à atteindre pour elles.

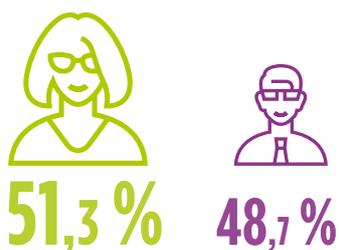
<sup>26</sup> Vigilance Egalité n°10, « Elections municipales et communautaires - Sans obligation paritaire le pouvoir reste aux mains des hommes », Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les Hommes, 13 novembre 2020

<sup>27</sup> Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral



# EN UN COUP D'ŒIL LE DÉPARTEMENT

## > DAVANTAGE DE HAUT-GARONNAISES



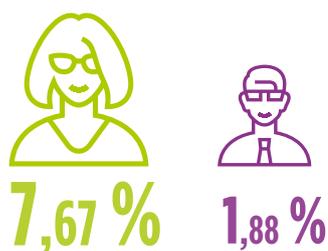
## > DES HAUT-GARONNAISES JEUNES

**12,87 %**  
des haut-garonnaises  
ont entre 16 et 24 ans  
+ 2,3 % par rapport au territoire national

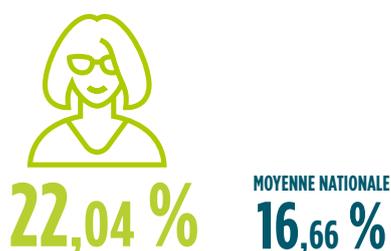
## > LES HAUT-GARONNAISES ONT MOINS D'ENFANTS, ET PLUS TARD QUE LA MOYENNE NATIONALE

	Nombre moyen d'enfants par femme	Âge moyen à l'accouchement
Haute-Garonne	1,62	31,6
France métropolitaine	1,79	30,9

## > ELLES 4 FOIS PLUS NOMBREUSES QUE LES HAUT-GARONNAIS À ÉLEVER SEULES LEURS ENFANTS



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

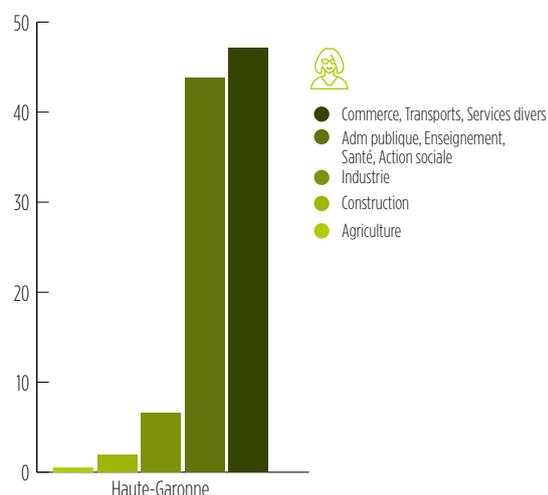


> UNE MINORITÉ DE DÉTENTRICES DE LICENCES SPORTIVES  
DANS LES COMITÉS DÉPARTEMENTAUX

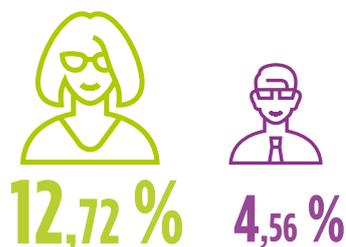


> **20** FOIS PLUS DE FEMMES QUE D'HOMMES AU FOYER  
PARMI LES INACTIFS ET LES INACTIVES

> UNE OCCUPATION GENRÉE DES MÉTIERS



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



> UN ÉCART DE SALAIRE DE PRÈS DE **14%** ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES, UN ÉCART PLUS IMPORTANT CHEZ LES CADRES

> UNE AUGMENTATION DE **26%** DES VIOLENCES CONJUGALES  
PENDANT LE 1<sup>er</sup> CONFINEMENT EN HAUTE GARONNE

**102**  
féminicides  
en France  
en 2020

**8,5**  
monoparents  
sur 10 sont  
des femmes

**19,8 %**  
de femmes  
Maires  
en France

**1h31**  
de tâches  
domestiques  
quotidiennes assurées  
en plus par les femmes



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

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

### SOLIDARITÉS

L'action sociale est au cœur de l'activité du Conseil départemental. Il anime un vaste réseau qui couvre la totalité du territoire. Chacune des 30 Maisons des Solidarités assure la mise en place de l'ensemble des compétences sociales du département. Plus de 1400 professionnel.le.s de l'action sociale et médico-sociale répondent aux besoins en territoire, en proximité, des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, notamment les personnes en situation de précarité, en matière d'enfance, famille, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

En Haute-Garonne, 19,7 % des femmes en ménage seul vivent avec un niveau de vie inférieur au taux de pauvreté au seuil de 60 % (INSEE, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA, Fichier localisé social et fiscal, 2018). Plus touchées par la précarité, quand elles sont parents isolés, elles sont les premières allocataires du RSA. Lorsqu'il s'agit de dépendance des personnes âgées, elles sont doublement concernées : majoritairement dépendantes, elles sont également principales pourvoyeuses d'aide.

Ce sont elles qui, massivement, sont les victimes de violences.

#### Action sociale

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

Afin de mieux connaître les publics, le recueil de données genrées est intégré progressivement dans toutes les requêtes statistiques qui permettent de piloter l'activité des solidarités.

La sensibilisation des équipes médico-sociales est également un levier mobilisé.

#### Lutte contre les violences faites aux femmes

Le Conseil départemental est fortement engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes, et aux réponses à apporter tant aux victimes qu'aux professionnel.le.s qui les accompagnent.

RECONDUIT EN 2021

\* cf. Glossaire p. 89

Après l'adoption d'un plan d'actions pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2019, le Département entend franchir un cap supplémentaire et s'est ainsi doté d'orientations stratégiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes adoptées lors de la session du 28 janvier 2020. Il s'agit de consolider, mieux structurer et rendre plus lisibles les actions relevant de ses compétences et qui sont déjà en œuvre structurées autour de 5 axes :

### **Axe 1. Renforcer l'accompagnement des partenaires associatifs et de justice**

Pour l'accompagnement global et l'accès aux droits des victimes, le Département s'appuie sur les structures associatives spécialisées. Le Programme Départemental d'Insertion (voir « Insertion vers l'emploi ») soutient 8 d'entre elles avec un budget global de 239 400 € : l'APIAF, le CIDFF, France Victimes, Parle avec elles, Olympe de Gouges, l'AVAC et Griselidis situées à Toulouse, l'association Femmes de papier à St-Gaudens et Du côté des femmes à Muret. Ces associations tiennent des permanences, lieux d'accueil et d'écoute, accueil téléphonique et par mail. Elles proposent un accompagnement juridique, psychologique et social : ateliers de confiance en soi, self-défense, activités culturelles, groupes de parole et d'écriture, etc.

Cinq associations sont soutenues par le biais de la prévention Jeunesse pour leurs actions en lien avec la protection de l'enfance. Citons l'Associations du Réseau d'écoute, d'accompagnement et d'appui aux parents (REAAPP), et les dispositifs de médiation familiale contribuant à la prévention des violences dans des contextes de séparation conjugale et qui apportent un appui à la parentalité. Enfin, trois associations (ALMA3I, La Porte ouverte et L'Amicale du Nid) sont soutenues dans le cadre de nos compétences en matière d'aide aux personnes vulnérables.

Sur le terrain et très concrètement, ces associations sont identifiées par les équipes sociales et médico-sociales des Maisons des Solidarités comme des partenaires essentielles. Elles y orientent les victimes puis travaillent en étroite collaboration tout au long du « parcours de la combattante » de sortie des violences.

Si certaines actions nouvelles prévues pour 2020 n'ont évidemment pas pu se réaliser, comme les actions culturelles ou autres actions collectives, certaines se sont maintenues :

- L'association Femmes de papier a obtenu une subvention supplémentaire de 2 000 € pour une nouvelle action de lutte contre les féminicides ;

- Parle Avec Elles développe une action de sensibilisation du public jeune à travers un jeu « BASTA UND FISSA » pour laquelle une subvention supplémentaire de 2 500 € a été accordée.

Le Département est également membre de réseaux institutionnels : Commission départementale de lutte contre la prostitution, Comité Local d'Accompagnement des Victimes, Consultation de prévention de la violence de l'Hôpital de Rangueil et du Réseau PREVIOS (Réseau prévention santé violence et orientation santé).

Dans le champ de la justice, le Conseil départemental soutient le Conseil Départemental d'Accès aux Droits (CDAD) avec la mise à disposition d'emplois aidés auprès des Maisons de la Justice et du Droit.

Egalement, en augmentant son soutien à l'association France Victimes (la fédération nationale des associations d'aide aux victimes en France), le Département participe au financement des postes des intervenant.e.s sociales-aux en Gendarmerie et Police. Spécialisé.e.s dans l'accompagnement des victimes, ces intervenant.e.s sont une interface précieuse entre les professionnel.le.s de la justice et celles et ceux de l'accompagnement social et médico-social.

L'information et la prévention sont un pan important de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles : le Département soutient plusieurs associations qui effectuent des interventions et animent des groupes de paroles auprès de publics divers (centres sociaux, événements culturels, milieux professionnels).

Le public Jeune est l'objet d'une attention particulière. Les associations Du côté des femmes, Couple et famille, Planning familial, et le Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale effectuent des interventions dans les collèges et lycées. Dans le cadre du Parcours laïque et citoyen, sont développées des actions de prévention par l'éducation à la sexualité et à la vie affective. La Mission Jeunesse a développé une web app et un site internet « Go3I » en co-construction avec des groupes de jeunes ; les coordonnées des associations spécialisées violences y sont référencées. Enfin, la Maison des Adolescents propose des ateliers collectifs en direction des parents, autour de la prévention des situations de violences conjugales dans des contextes de séparation (Voir « Education »).

### **Axe 2. Accroître la professionnalisation des missions départementales d'accueil, d'orientation et d'accompagnement**

Afin de recenser les pratiques, dispositifs et besoins des équipes sociales et médico-sociales en matière d'accompagnement des victimes de violences et leurs

enfants, un questionnaire a été diffusé fin 2020. Les résultats révèlent que chaque professionnel le suit en moyenne 10 victimes de violences conjugales, la période de confinement a rajouté en moyenne 5 situations de violences par file active. Pour la moitié de ces victimes, leur situation est connue des services de Police/Gendarmerie et 86 % d'entre elles ont des enfants mineurs à charge.

En complément à cette démarche, des rencontres qualitatives ont été proposées aux équipes en MDS et en PMI et se poursuivront en 2021. Elles permettent de faire émerger des spécificités par territoire : acteurs et actrices spécialisés présents ou absents, atouts ou difficultés et besoins particuliers. Une base de ressources est également en cours de constitution, en collaboration avec le Centre de documentation du Conseil départemental.

Cette démarche préalable d'état des lieux sur le territoire permet de recenser les besoins de formation professionnelle : soutien à la parentalité, actualité juridique, psycho-trauma, dispositifs innovants. Elle permettra de développer des outils professionnels de repérage et d'évaluation : répertoire des contacts professionnels et experts qui tiennent compte des spécificités par Direction Territoriale des Solidarités, carte d'information, numéros d'urgence pour les victimes, « violentomètre », etc. La quasi-totalité des professionnels souhaite participer à des temps d'échanges sur les violences.

### **Axe 3. Créer des lieux d'accueil dédiés pour la mise à l'abri pour les publics dont le Département a la charge dans le cadre de ses missions de protection de l'enfance : les mères isolées avec enfants de moins de 3 ans (MIAE)**

La question du logement jalonne le parcours de sortie des violences pour les victimes et leurs enfants. A chacune de ces étapes, le Conseil départemental s'engage.

Mise à l'abri : Les associations spécialisées dans l'accueil des femmes victimes soutenues par le Conseil départemental animent des dispositifs de mise à l'abri immédiate et d'hébergement d'urgence : l'APIAF et Olympe de Gouges à Toulouse avec 2 CHRS et appartements, et Du côté des femmes à Muret. Elles accueillent tout type de femmes victimes, avec ou sans enfants.

Spécifiquement pour la mise à l'abri des MIAE et leur hébergement transitoire, le Conseil départemental a développé depuis 2017 deux dispositifs de conventionnement avec des associations qui accompagnent étroitement ce public : Colibri et Interlude. Durant l'année 2020, 59 familles ont été présentes sur ce dernier dispositif au total. Entre 30 à 40 % des femmes accueillies sont victimes de violence. En complément, le Conseil départemental a passé un marché avec le CCAS de la Ville de Toulouse pour le financement de nuitées d'hôtel à hauteur d'environ 4 000 000 € annuel.



L'année 2020 a vu la création d'un projet innovant : un Centre départemental d'Accueil Mères Enfants, nouvel équipement autorisé au titre de l'Aide sociale à l'enfance. Comportant 27 appartements pour 60 places, son ouverture a eu lieu début 2021 et il sera géré par l'association du May pour un budget annuel de fonctionnement d'environ 500 000 €.

Relogement pérenne dans le parc social pour les femmes en fin de parcours de sortie des violences : dans le cadre du 6e Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD) validé en décembre 2019 et copiloté avec l'État, de nouvelles modalités et voies de priorisation de la demande de logement social ont été adoptées. Le critère « G » de cette labellisation correspond au public des femmes victimes de violences. En 2020, 165 ménages ont été labellisés critère « G » pour 86 entrées dans les lieux.

#### **Axe 4. Consolider la protection et la prise en charge des enfants témoins et co-victimes dans le cadre de notre politique de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité**

Au titre de l'Aide sociale à l'Enfance, l'Observatoire départemental de la protection de l'Enfance (ODPE) est en charge d'observer les situations de violences et les effets sur les enfants. Aussi, une étude spécifique réalisée à l'issue du confinement fait apparaître qu'un tiers des enfants victimes de violences conjugales avait moins de 6 ans pendant le confinement.

Au surplus, le Département développe des partenariats pour venir soutenir les parents en difficultés :

- Soutien des associations animant les espaces de rencontres : Accueil et famille, Écoute moi grandir à Saint-Gaudens, et Liens Parents Enfants.
- Renforcement de la parentalité et du lien mères-enfants victimes de violences conjugales : une nouvelle action est financée en 2020 sur le lieu d'hébergement d'Olympe de Gouges pour un montant de 25 000€.
- Soutien pour une première prise en charge des enfants victimes de violences (majoritairement sexuelles) : France Victimes pour la permanence au service médico-légal pour l'activité spécifique en direction des mineurs. Le Conseil départemental est le seul financeur de cette action aux côtés de la Fonction Publique Hospitalière.
- Soutien pour des mineurs victimes d'agressions sexuelles : Innocence en danger.

Egalement, le Conseil départemental soutient des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes. Ces lieux, aux thématiques plus généralistes, participent

pour autant à repérer les enfants témoins et co-victimes de violences familiales et conjugales et à les accompagner. Par ailleurs, dans le cadre du volet prévention prévu dans la protection de l'enfance, le Département s'attache à soutenir ou développer des actions porteuses d'égalité filles-garçons et de mixité. Il soutient notamment les initiatives associatives mises en œuvre et des actions de prévention à destination des élèves dans les collèges sur la thématique de la vie affective et sexuelle :

- Soutien d'une action d'accompagnement spécifique vers la PMI et le CDPEF des femmes tsiganes et migrantes : 15 000 € en 2020.
- Soutien des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes : 44 273 € en 2020.
- Espaces de rencontre : 12 000 € et médiation familiale : 29 140 € en 2020.
- Soutien aux actions de prévention à destination des collégien-ne-s sur la thématique de la vie affective et sexuelle : 17 500 € en 2020.

#### **Axe 5. Enfin, soutenir les structures engagées dans l'accompagnement médico-social des auteurs de violences pour éviter les risques de récurrence**

Suite au Grenelle des violences, le Département se joint à la démarche nationale développant la prise en charge des auteurs de violences. Il s'agit de proposer un accompagnement médico-socio-psychologique au sein de centres spécialisés, en plus de la prise en charge juridique et pénale.

##### **PERSPECTIVE :**

- Renforcer la collaboration avec le secteur associatif, mettre en place un conventionnement pluriannuel afin de pérenniser les actions des associations ;
- Porter attention aux projets et réseaux sur les territoires ruraux ;
- Renforcer le partenariat avec le secteur judiciaire et les autres institutions ;
- Déployer des actions d'information et de formation auprès des professionnel-le-s : webinaires, journées interprofessionnelles, groupe de pratiques, création et diffusion d'outils de repérage et d'évaluation, ... ;
- Participer à des études départementales sur les violences conjugales ;
- Soutenir les initiatives pour le développement de dispositifs de protection des femmes victimes : prise en charge des auteurs, relogement social, ...

## Insertion vers l'emploi

### Revenu de solidarité active (RSA) et accompagnement professionnel

En Haute-Garonne en 2020, on comptait 39 567 allocataires du RSA dont 46,9 % de femmes : 27,6 % de femmes seules sans enfants et 19,6% de mères isolées avec enfants.

L'action d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi ACTIPRO RSA a permis d'accompagner 6482 personnes au RSA en entrées et sorties permanentes pour une durée de suivi d'un an en majorité. Malgré la crise sanitaire et le confinement, les référent-e-s sont resté.e.s en contact téléphonique et visio-conférences avec les allocataires et constituaient parfois l'unique relais avec l'extérieur, ce qui explique une participation restée importante. La sortie du confinement a été accompagnée dès mi-juillet, par des conseils, par l'envoi de masques adressés par des prestataires aux bénéficiaires du RSA afin de faciliter la reprise de leur démarches.

Parmi ces personnes accompagnées, on compte 56 % d'hommes et 44 % de femmes : une analyse fine reste à effectuer sur chaque lot de marché public pour expliquer le taux d'intégration des femmes encore inférieur à celui des hommes qui s'explique partiellement par les problèmes de garde d'enfants. Dans ce cadre, le nouveau partenariat avec la CAF concernant les crèches AVIP (à vocation d'insertion professionnelle) devrait faciliter la mobilisation des allocataires. Certains territoires dont le sud du département sont encore sans offre de crèche AVIP. Des représentations concernant l'insertion professionnelle des femmes restent encore sans doute également à lever.

Le « dispositif d'accès à l'emploi pour les allocataires du RSA diplômés » a concerné 463 personnes jeunes de plus de 26 ans et seniors qui, malgré des diplômes à bac + 3 minimum et majoritairement bac + 5 n'accédaient pas à l'emploi. Parmi ces personnes accompagnées, 52 % étaient des femmes. L'année 2020 a été particulièrement mouvementée, déstabilisante, isolante parfois, avec son lot d'inquiétudes parmi les plus jeunes diplômé-e-s comme pour les cadres seniors.

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

Le dispositif Diplômés a maintenu à maintenu le lien dans cette période inédite avec un contact, le plus souvent par téléphone, et par visio de manière rapprochée afin d'éviter un sentiment d'abandon et/ou des comportements négatifs du public accompagné. Malgré ce contexte, le taux de sorties positives est

assez satisfaisant en accord avec le diplôme obtenu et sensiblement équivalent pour les hommes et les femmes : 75 % positif dont 50,3 % d'emplois CDI et CDD supérieurs à 6 mois, 1,7 % contrats aidés, 10 % en intérim ou CDD de moins de 6 mois et stages de formation rémunérés, 5,5 % entrées en formation « métiers », 6,5 % création d'activité avec ressources.

#### PERSPECTIVES :

- Analyser plus finement avec les prestataires les disparités femmes-hommes que l'on peut retrouver sur les territoires dans le cadre du dispositif Actipro RSA,
- S'assurer que les prestataires adaptent leurs modalités d'accueil et d'accompagnement pour favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi,
- Identifier la part des femmes dans chacune des différentes typologies de sorties du Dispositif Diplômés et Actipro RSA,
- Poursuivre les articulations avec la CAF pour la concrétisation du protocole Crèches AVIP pour les allocataires RSA suivis par un-e référent-e Actipro RSA ou du Dispositif Diplômés, en particulier pour les femmes isolées avec enfant-s. Le processus était en cours en mars 2020 mais a été interrompu par la crise sanitaire.

#### Actions du Programme Départemental d'Insertion (PDI)

Elaboré en 2016, le Programme Départemental d'Insertion (PDI) propose une offre d'insertion sociale et professionnelle diversifiée pour tous les publics en difficulté, en complément des actions offertes par Pôle Emploi et l'accompagnement réalisé au sein des Maisons Des Solidarités. Les prestations d'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi sont cofinancés par le Fonds Social Européen et la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Le Département déploie cette politique sur le terrain avec une approche plus personnalisée et une coordination plus étroite entre les acteurs et actrices de l'insertion.

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

### PERSPECTIVES :

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

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

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

- **Olympe de Gouges :**  
8 000 € en 2018, 2019 et 2020 et pour l'atelier d'insertion restauration 39 200 € en 2018, 49 000 € en 2019 et 2020
- **Association Pour l'Initiative Autonome des Femmes (APIAF) :**  
66 000 € en 2018, 2019 et 2020 ainsi que 15 000 € exceptionnellement en 2018 (subvention non renouvelable)
- **Du Côté des Femmes :**  
18 000 € en 2018, 2019 et 2020

- **Femmes de Papier :**  
4 500 € en 2018 et 2019, 6 000 € en 2020
- **Parle avec elles :**  
4 500 € en 2018, 6 000 € en 2019 et 8 500 € en 2020
- **Camion Douche pour les femmes SDF :**  
8 000 € en 2019 (aide à l'aménagement du véhicule)
- **Grisélidis :**  
25 000 € en 2018, 2019 et 2020

• **CIDFF 31 :**  
44 900 € en 2018 et 52 900 € \*\* en 2019 et 2020  
(\*\*pour l'ouverture de 2 permanences par mois au Centre Administratif du Conseil départemental à St Gaudens)

- **Association Vivre Autrement ses Conflits (AVAC) :**  
4 500 € en 2018 et 2019 et 6 000 € en 2020

**Total des subventions 2018 :**  
214 600 € fonctionnement + 15 000 € aides exceptionnelles  
= 229 600 €

**Total des subventions 2019 :**  
228 900 € fonctionnement + 8 000 € aides exceptionnelles  
= 236 900 €

**Total des subventions 2020 :**  
239 400 € fonctionnement soit une augmentation de près de 10,3 % des subventions de fonctionnement de 2018 à 2020.



### Accompagnement au retour à l'emploi

Les inégalités femmes-hommes sont particulièrement persistantes dans le domaine de l'emploi, alors même que la vie professionnelle constitue un facteur d'autonomie et d'indépendance.

A travers le dispositif CRÉADE 31, le Département vient en aide aux demandeurs et demandeuses d'emploi, aux allocataires du RSA et aux personnes en situation de handicap pour la création d'une activité. En 2020, le contexte sanitaire restrictif ayant impacté le milieu économique, 13 créations d'entreprises ont pu bénéficier du dispositif CréADE 31 dont 6 dirigées par des femmes (46,2 % des personnes accompagnées), pour un total de prêts accordés de 59 100 euros dont 28 800 euros pour des activités pilotées par des femmes. En 2019, 18 dirigeant.e.s d'entreprise ont été accompagné.e.s dans le cadre du dispositif dont 8 femmes (soit 44,4 %).

En 2018, elles et ils étaient 38 dirigeant.e.s d'entreprise dont 18 femmes (soit 47,4 %).

### Personnes âgées et personnes en situation de handicap

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

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

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



### Personnes âgées

Au titre de l'année 2020, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (à domicile et en établissement) a été octroyée à 31 647 bénéficiaires dont 8 804 hommes (27,8 %) et 22 843 femmes (72,2 %). Cette différence s'explique en partie par une espérance de vie différente entre les femmes (85,6 ans) et les hommes (79,7 ans) selon l'INSEE 2018, mais aussi par un niveau de revenu des femmes inférieur à celui des hommes tout au long de la vie.

### Personnes en situation de handicap

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et l'Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne (ACTP) ont été octroyées en 2020 à 8 884 bénéficiaires dont 4 386 hommes (49,4 %) et 4 498 femmes (50,6 %).

Au 31 décembre 2020, 122 205 personnes sont bénéficiaires d'au minimum un droit relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 59 208 femmes (48,45 %), 62 974 hommes (51,53 %) et 22 personnes de sexe indéterminé (0,02 %), selon la répartition par âge suivante :

Tranche d'âge	Sexe féminin	Sexe masculin	Personnes transgenres en attente d'opération
<b>0/6 ans</b>	715	1 392	0
<b>7/12 ans</b>	2 614	5 048	1
<b>13/17 ans</b>	1 770	3 672	4
<b>18/20 ans</b>	830	1 328	4
<b>21/59 ans</b>	38 665	32 615	10
<b>60/75 ans</b>	14 565	11 897	1
<b>+ de 75 ans</b>	10 540	7 001	0
<b>Âge inconnu</b>	48	21	1

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



# » SOLIDARITÉS

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)		
Direction Ingénierie et Pilotage des Solidarités (DIPS)	Recueil de données genrées		0,1 ETP A		
Direction Enfance et Famille (DEF) Direction de la Coordination et du Développement Social (DCDS)	<b>Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes</b> <b>AXE 1</b> Accompagnement renforcé des partenaires associatifs et de justice	356 808 €	1,7 ETP A	0,7 ETP B	
	<b>Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes</b> <b>AXE 2</b> Professionnalisation accrue des missions d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences	882 414 €	49,2 ETP A	0,6 ETP B	
	<b>Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes</b> <b>AXE 3</b> Créer des accueils dédiés pour la mise à l'abri des mères de jeunes enfants victimes de violences	1 015 836 €	1,1 ETP A		
Direction Enfance et Famille (DEF)	<b>Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes</b> <b>AXE 4</b> Consolider la protection et la prise en charge des enfants témoins et co-victimes	1 972 800 €	45 ETP A		
	<b>Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes</b> <b>AXE 5</b> Soutenir les structures d'accompagnement des auteurs pour prévenir les récidives	7 942 €		0,2 ETP B	
Direction de la Coordination et du Développement Social (DCDS)	<b>Insertion vers l'emploi</b> Favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi	1 586 541 €	0,4 ETP A	0,8 ETP B	1,2 ETP C
	<b>Programme Départemental d'Insertion</b> Soutien aux associations	238 207 €	0,1 ETP A	0,1 ETP B	
Direction Développement Equilibré du Territoire (DDET)	<b>Accompagnement au retour à l'emploi -</b> CREADE, accompagnement des dirigeantes	28 800 €			
Autonomie Personnes Agées-Personnes en situation de Handicap (PAPH)	<b>Sensibilisation du grand public :</b> handicap et vieillissement au prisme du genre	1 720 €	0,3 ETP A	0,3 ETP C	
	Soutien aux associations	11 775 €	1,25 ETP A	0,5 ETP C	

## ENFANCE ET FAMILLE

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

### Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

En 2020, en Haute-Garonne :

- 3 611 enfants ont été accueillis par l'ASE dont 35 % de filles et 65 % de garçons ;
- 1 212 jeunes ont bénéficié d'une Aide Educative à Domicile (AED) : dont 38 % de filles et 62 % de garçons ;
- 1946 enfants ont fait l'objet d'une évaluation dans le cadre d'une information préoccupante. Il s'agit d'une information transmise à la cellule départementale (CRIP) pour alerter le Président du Conseil départemental sur la situation d'un-e mineur-e, bénéficiant ou non d'un

accompagnement, pouvant laisser craindre que sa sécurité ou sa moralité sont en danger ou en risque de l'être ou que les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises ou en risque de l'être. Ces évaluations concernent 48 % de filles et 51,1 % de garçons (0,9 % de sexe inconnu au moment de l'évaluation).

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

- L'aide aux jeunes majeur.e.s concernant les moins de 21 ans en difficulté a bénéficié à 1182 jeunes : (APJM : 919 / AED : 263) : 20 % de filles et 80 % de garçons.



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

En 2020, la mise en place de la Maraude Mixte Etat / Conseil départemental de la Haute-Garonne / Toulouse Métropole a permis le repérage et l'accompagnement de 27 familles pour 67 enfants concernés.

Cette action permet de favoriser l'ouverture des droits pour les familles et d'accompagner l'accès à la scolarité.

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

Ces actions sont renouvelées chaque année avec un nombre croissant de femmes accompagnées dans leur parcours. Au 31/12/2020, l'ensemble du dispositif accueillait 903 personnes (mères et enfants).

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

#### **PERSPECTIVES :**

- Poursuivre le développement de l'offre d'accueil pour fluidifier et diversifier le parcours des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans pour favoriser le maintien des tout-petits auprès de leur mère.
  - Poursuivre la réflexion multipartenariale engagée avec les différentes associations susceptibles de proposer de l'hébergement et de l'insertion et diversifier les modalités d'accompagnement.
  - Ouverture en mars 2021 du Centre départemental d'accueil mère-enfants, en réponse à des situations d'isolement et de vulnérabilité, de violences conjugales, pour 26 logements dans le cadre des orientations stratégiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.
- L'accent est mis sur la prévention précoce avec un soutien à la parentalité fort.

#### **Protection Maternelle et Infantile (PMI)**

La PMI contribue globalement à l'égalité femmes-hommes, dans l'ensemble de ses missions, par ses actions de prévention et de sensibilisation, y compris vis à vis des futurs parents, parents et enfants de moins de six ans. La recherche de violences intra-familiales est également un souci permanent des professionnel-le-s de la PMI.

#### **Service Santé de la mère et de l'enfant - SME**

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

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

17 000 consultations ont été réalisées en 2020 malgré le confinement.

La réalisation des bilans de santé des 3-4 ans en école maternelle permet un dépistage précoce des troubles et des anomalies de santé, l'orientation vers les prises en charge adaptées afin d'en réduire les impacts sur le développement et les apprentissages des enfants : 1770 en 2020 (du fait de la pandémie et de la fermeture des écoles).

Les actions prénatales et post-natales en faveur des futures mères, notamment celles en situation de vulnérabilité, sont menées par les sages-femmes pour garantir le suivi grossesse et le bon développement de l'enfant et pour poser une aide adaptée aux difficultés repérées. En 2020, 790 femmes ont bénéficié d'une visite à domicile.

#### **Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale - CDPEF**

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

Outre des consultations médicales, le CDPEF met en place différentes actions d'information, d'orientation ou de suivi dans le domaine de la vie sexuelle, affective et de couple. Pour l'année 2020, sur les 5577 consultations, 3874 ont concerné des femmes ayant bénéficié d'au moins une consultation par un médecin ou une sage-femme. Parmi elles, 410 étaient mineures.

440 entretiens de conseil conjugal ou de planification ont été dénombrés.

Les équipes du CDPEF réalisent également des actions de prévention collective ou individuelle dans les établissements scolaires, dans des structures spécialisées et auprès de groupes d'adultes. En 2020, 111 séances d'actions collectives dont 97 en milieu scolaire ont eu lieu, les autres se sont déroulées dans divers lieux de vie de jeunes et d'adultes.

\* cf. Glossaire p. 89



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

L'activité du CDPEF a été impactée par la crise sanitaire, les deux confinements et la fermeture des établissements scolaires. Elle a été marquée par une augmentation du nombre d'appels téléphoniques soit 13 502 au total en 2020.

#### Crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)

Dans le cadre de l'offre d'accueil des jeunes enfants, les Crèches à vocation d'insertion professionnelle constituent un véritable atout pour l'insertion professionnelle des familles et en particulier des mères et des familles monoparentales.

A travers le Schéma Départemental des Services aux Familles, le Conseil départemental de la Haute-Garonne, la CAF et leurs partenaires se sont engagés dès 2018 à développer cette offre d'accueil du jeune enfant, plus

spécifiquement pour les parents en recherche d'emploi. Ce partenariat a permis la labellisation « crèches AVIP » de 10 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) en octobre 2018. En 2019, ce sont 19 EAJE qui ont été labellisés.

Ce dispositif permet de mieux répondre aux besoins des familles en rendant accessible les solutions d'accueil aux familles en situation de pauvreté ou en parcours d'insertion. Il a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi, à l'insertion professionnelle et à la formation des parents ayant des enfants de moins de 3 ans en leur permettant d'obtenir un accueil en crèche pour leur enfant et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé intensif par les services de Pôle Emploi, la Mission Locale, sur une durée de 6 à 12 mois en lien avec les services du Conseil départemental. Ce dispositif contribue également à la lutte contre les inégalités de santé en favorisant le développement de l'enfant dans le cadre d'un accueil individualisé de qualité et respectueux de ses besoins.

On dénombre 414 EAJE pour un total de 13 420 places dans le département au 31/12/2020.

## POLITIQUE PUBLIQUE :

# » ENFANCE ET FAMILLE

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)
Direction Enfance et Famille (DEF) - ASE	Accompagnement des femmes enceintes ou mères isolées avec enfants de moins de 3 ans	9 000 000 €	
Direction Enfance et Famille (DEF) - PMI	Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale (CDPEF)	327 329 €	6 ETP A
	Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP)	49 485 €	0,4 ETP A 0,6 ETP B

## JEUNESSES

Les jeunes de 11 ans à 29 ans représentent plus du quart de la population haut-garonnaise (25,8%, INSEE 2017). Transmettre la culture de l'égalité aux jeunes est un enjeu fondamental et un moyen de construire l'égalité à venir.

Conscient de ces défis, le Département a intégré la dimension égalité femmes-hommes dans l'ambition et le plan départemental pour et avec les jeunesses 2019-2021 adoptés en 2019 et dans les réflexions et échanges engagés au préalable : les jeunes ont en effet été intégrés aux processus de concertation jusqu'à l'approbation par l'Assemblée départementale de ces textes fondateurs.

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

Le Groupe Miroir Jeunes, espace réflexif de concertation ainsi mobilisé, continue de réunir mensuellement des jeunes volontaires entre 11 et 29 ans. En 2020, 3 séances ont été organisées, réunissant 61 jeunes dont 32 filles et 29 garçons pour un budget d'environ 110 € par séance.

RECONDUIT EN 2021

Parmi les innovations opérationnelles par et pour les jeunes Haut-Garonnais.e.s, le dispositif « Initi'active jeunesses », vise à apporter une aide aux jeunes Haut-Garonnais.e.s pour leurs projets, non seulement financière mais également en les accompagnant et en mobilisant toutes les ressources nécessaires.

Entre février 2020 (date d'entrée en vigueur du dispositif) et décembre 2020, lors de 2 comités de suivi à la composition mixte :

**14 projets ont été lauréats...**

**... par 47 jeunes : 23 filles (49%) et 24 garçons (51%)**

**dont 2 directement pour la promotion de l'égalité femmes hommes et 2 portés par des jeunes femmes dans des domaines stéréotypés masculins...**

**...présentés oralement devant le Comité de suivi par 13 jeunes dont 6 jeunes femmes (49%)**

### Moyens mobilisés

**3 000 € ainsi consacrés aux 2 projets visant la lutte contre les stéréotypes de genre et la valorisation de la place des femmes dans l'Histoire, soit 40% de l'aide du Département pour l'ensemble des projets Initi'active.**

**+ l'aide en nature du Conseil départemental (reprographie)**

**2 filles et 3 garçons spécifiquement porteuses et porteurs de projets visant l'égalité des sexes**



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

Pour l'année 2020, depuis le lancement du site le 23 juin, les statistiques sont les suivantes :

- 2 174 utilisateurs et utilisatrices, avec une moyenne de 362 visites par mois, ont vu au total 20 925 pages.
- Les 3 pages les plus vues sont : 1. Initi'active jeunesses 2. je cherche une aide 3. je cherche un emploi.
- Le budget consacré à cet outil intégrant pleinement l'égalité des sexes est de 34 000 € en 2020.

### PERSPECTIVES :

- Améliorer la représentativité du Groupe Miroir Jeunes en proposant à des jeunes plus éloignés du droit commun ou ayant des besoins spécifiques de le rejoindre, en veillant à la place que prendront les filles dans cet espace.
- Valoriser, essaimer les projets « Initi'active jeunesses » sur le thème de l'égalité des sexes
- Poursuivre le relai d'informations, de messages de prévention et d'évènements organisés sur la thématique de l'égalité des sexes sur « Go31 ».

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

- facilitant la promotion et l'exercice de la citoyenneté des publics jeunes ;
- reconnaissant les jeunes dans leur diversité ;
- porteuses d'égalité et de justice sociale, permettant de cultiver l'autonomie intellectuelle et sociale des individus ;
- favorisant la mixité sexuelle, concourant à un égal accès à l'offre culturelle, artistique, sportive et socio-éducative de droit commun pour les publics les plus éloignés de ces pratiques ;
- des actions de prévention à destination des collégiens sur la thématique de la vie affective et sexuelle.



## Données chiffrées

Soutien d'une action d'accompagnement spécifique vers la PMI et le CDPEF des femmes tsiganes et migrantes	15 000 € en 2020
Soutien des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes	44 273 € en 2020
Soutien pour des actions d'accompagnement spécifique vers la PMI et le CDPEF des femmes tsiganes et migrantes	15 000 € en 2020
Espaces de rencontre = 12 000 € + Médiation familiale = 17 140 €	= 29 140 € en 2020
Soutien aux actions de prévention à destination des collégien-ne-s sur la thématique de la vie affective et sexuelle	17 500 € en 2020

## POLITIQUE PUBLIQUE :

# » JEUNESSE

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)		
Mission Jeunesses	« Initiative » projets favorisant l'égalité FH	3 000 €	1 ETP A	0,2 ETP C	
	Go31 - informations liées à l'égalité des sexes	5 000 €			
Direction Enfance et Famille (DEF) - DA Jeunesse	Dispositifs DA Jeunesse visant l'égalité filles-garçons	37 318 €	0,6 ETP A		
	Soutien aux associations oeuvrant à l'égalité des sexes				
	Actions menées à la Maison Départementale des Adolescents (MDA) en faveur de l'égalité des sexes	240 000 €	3,3 ETP A	0,3 ETP B	0,6 ETP C

## ÉDUCATION

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

Dans le département, les filles représentent 49 % des collégien.ne.s. En sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), elles ne représentent que 40 % des effectifs. Ces chiffres demeurent dans des proportions tout à fait similaires à ceux de l'année dernière. Ils peuvent s'expliquer par la reproduction des stéréotypes de genre dans les champs professionnels proposés en SEGPA qui apparaissent comme plutôt « masculins » (habitat-bâtiment, mécanique...), bien que ceux proposés ces dernières années semblent plus attractifs pour les filles (vente, horticulture, hygiène...) et que des ateliers qui attiraient majoritairement les garçons aient été supprimés comme la métallerie ou les gros œuvres.

### RECONDUIT EN 2021

Le Département intervient dans les collèges via l'offre contenue dans le Parcours Laïque et Citoyen (PLC). Dans ce cadre, une quarantaine d'associations propose des interventions sur le thème de l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes de genre aux collégien.ne.s du Département.

Lors de l'année scolaire 2020-2021, 19 actions étaient en lien direct avec la thématique de l'égalité filles-garçons et 31 en lien partiel.

Pour financer ces actions, le département a consacré un budget de 900 000 €, dont 51705 € en lien direct avec la thématique, et 145 572 € en lien partiel.

Pas moins de 114 classes ont pu bénéficier de ces actions,



qui rencontrent chaque année un succès qui ne se dément pas. Elles donnent régulièrement lieu à des événements au sein des établissements scolaires ou sur d'autres sites pour mettre en valeur les productions des collégien.ne.s sur les questions d'égalité : expositions, spectacles, etc.

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

En réponse à la demande d'élèves du Collège Henri Guillaumet de Blagnac, une démarche exploratoire a été menée en 2020 sur la thématique de la précarité menstruelle

## DÉVELOPPEMENT

au sein du collège. Dans un cadre participatif, impliquant notamment un groupe mixte de 25 élèves, les conditions d'installation d'un distributeur de protections hygiéniques au sein de l'établissement ont été travaillées. La démarche, qui n'a pu aboutir en raison du confinement, a néanmoins mis en lumière 2 axes essentiels : la nécessité de sensibiliser la communauté éducative à la question des menstruations et la définition partagée du lieu d'implantation du distributeur.

Enfin l'année 2020 a vu la naissance d'une nouvelle page consacrée à l'égalité entre les filles et des garçons sur l'espace numérique de travail e.college.

Des informations et ressources thématiques ont ainsi été mises en ligne et adaptées aux élèves, à leurs familles et aux équipes pédagogiques.



## ZOOM SUR : ZOOM SUR : UN AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE PLUS ÉGALITAIRE DANS LES COLLÈGES

Le Département de la Haute-Garonne souhaite prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les constructions ou les réhabilitations à venir des collèges.

Une utilisation inégale de l'espace entre les filles et les garçons dans les établissements scolaires est effectivement constatée : terrains de sport imposants et presque exclusivement utilisés par des garçons, zones « calmes » minoritaires et majoritairement utilisées par des filles notamment. La place des femmes dans la société se construit aussi en partie à travers la place qu'ont les jeunes filles dans leurs établissements, que l'on parle d'espace physique ou citoyen. Plus généralement, la question de la violence est également en jeu : la mixité génère un climat apaisé entre filles et garçons et bénéficie à tous et toutes, enfants comme adultes.

*PERSPECTIVES : Deux établissements existants ont été choisis pour réaliser en 2021 une démarche immersive et des expérimentations portant sur l'aménagement de la cour de récréation : les collèges Voltaire de Colomiers et Antonin Perbosc à Auterive. L'objectif est de réaménager ces espaces en vue d'une plus grande mixité.*

## POLITIQUE PUBLIQUE : » ÉDUCATION

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)
Direction de l'Education	Actions en lien direct avec l'EFH du Parcours Laique et Citoyen	51 705 €	0,13 ETP A 0,19 ETP B
	Création de la page EFH de l'ENT E.collège		20 heures A

## DES TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE

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

Afin de mieux appréhender les inégalités femmes-hommes dans les territoires, le Conseil départemental travaille par exemple la mise en place de données statistiques genrées afin de les rendre disponibles auprès des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitant.e.s à travers le portail Géoclip, un outil permettant de cartographier les données statistiques locales et dresser des portails de territoires sous forme d'observatoires.

### PERSPECTIVE :

Renforcer en 2021 l'intégration de la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans le développement des territoires.

En matière d'agro-écologie, les conseillères et conseillers agro-environnement de la Direction de l'Agro-Ecologie accompagnent les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole. Cette année encore, sur les 5 317 personnes avec

qui le service a été en contact, 1 200 sont des agricultrices cheffes d'exploitation, soit 22,6%. La proportion passe à 24,5% de femmes si l'on ajoute les 102 conjointes ou associées dans l'exploitation.

De plus, le Conseil départemental a apporté cette année une aide de fonctionnement de 28 000 € au Service de Remplacement 31, association permettant le remplacement d'un agriculteur ou d'une agricultrice sur son exploitation en cas de difficulté, de congés et notamment en cas de congé maternité. Soit une hausse de près de 22 % par rapport à la subvention attribuée l'année dernière.

En 2020, 6 746 journées de remplacement ont ainsi été supportées dont 13% relatives à des congés maternité. Sur les 365 personnes qui ont fait appel au Service de remplacement en 2020, 15% étaient des femmes. 222 personnes ont ainsi remplacé des agriculteurs et des agricultrices en 2020, soit 29,5 Equivalents Temps Plein (ETP) sur l'année. 18% de ces agentes et agents sont des femmes, soit 3,5 ETP.

### PERSPECTIVE :

En 2021, 8 000 journées de remplacement sont prévues.

## POLITIQUE PUBLIQUE :

# » DÉVELOPPEMENT TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)
Haute-Garonne Ingénierie (HGI)	Geoclip - partie égalité FH		56 heures B
Direction de l'Agro-Ecologie (DAE)	Service de remplacement 31 - montant dédié aux femmes	14 000 €	0,03 ETP B

## SPORT ET CULTURE

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

### Sport

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

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

Chaque année, il attribue suivant des critères sportifs et sociaux une bourse aux jeunes espoirs sportifs pour leur permettre de pratiquer leur sport, notamment en parallèle de leurs études. Cette année en 2020, 17 garçons et 18 filles entre 13 et 25 ans, titulaires d'une licence en Haute-Garonne dans une discipline individuelle, ont ainsi été soutenus.

Depuis quatre ans, le Conseil départemental finance notamment la «Women's French Cup», championnat de football féminin.

Depuis 2019, il soutient le « Collectif des Sportives » ayant pour but d'instaurer une relation privilégiée entre les sportives de haut-niveau et les acteurs et actrices professionnels du secteur toulousain afin de structurer une économie autour du sport féminin.

En Janvier 2020 il a organisé la 2ème édition du Trophée des Championnes avec la présence de 45 sportives haut-garonnaises de haut-niveau afin de promouvoir leurs performances.

En 2020, 8 filles et 23 garçons ont bénéficié d'une bourse « Ambassadeurs sportifs et Ambassadrices sportives ». Ce dispositif est destiné à soutenir les sportifs et sportives titulaires d'une licence en Haute-Garonne, de plus de 25 ans ou ayant un palmarès à minima national, pratiquant une discipline individuelle, du handisport ou du sport adapté. Il permet de représenter le Département en tant qu'Ambassadeur sportif, Ambassadrice sportive. Ses bourses sont d'un montant compris entre 500 € et 2 000 € par sportif et sportive, par an.

### Culture, Arts vivants et visuels

Conscient de l'importance des arts dans la transmission d'une culture de l'égalité, le Conseil départemental met

en œuvre sa politique culturelle avec un regard bienveillant porté sur des projets d'artistes femmes afin de leur donner une meilleure visibilité dans toutes les disciplines. Il organise plusieurs manifestations dans l'année dont les sujets touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes et porte une attention particulière dans la programmation de compagnies exclusivement féminines ou d'artistes femmes porteuses de projets.

### Artistes au programme (sept. 2019 – sept. 2020)



		
Espace Roguet 2019-2020	130	93
Festival Jazz sur son 31 - 2020	8	131
Festival 31 notes d'été 2.0 (2020)	82	77
Education artistique et culturelle	22	20
Arts visuels	10	6

Au total 43,5% de femmes et 56,5% d'hommes ont été programmés sur la période, soit une augmentation de 11,5 points cette année de la représentativité des femmes artistes (qui était de 32% l'an passé).

### PERSPECTIVES :

Parce que l'égalité se travaille au quotidien, le Conseil départemental mettra à l'honneur pour la saison 2020-2021 la création féminine sur l'ensemble de ses programmations et en fera sa thématique principale notamment lors du festival 31 notes d'été ou la saison Espace Roguet. Un focus interviendra pendant le mois de novembre 2021 à l'Espace Roguet : une semaine d'ateliers, rencontres, spectacles ouverts aux habitantes et habitants du quartier ou au-delà, en lien avec des associations féministes et des artistes femmes.

De plus, des collaborations ont été mises en place avec des associations qui ont pour objectif de mettre en évidence les femmes artistes. Les associations La Petite et Mouvement h/f Midi-Pyrénées ont par exemple collaboré cette année pour la 7ème édition des « Journées du matrimoine » à Toulouse. Ces journées ont pour but chaque année à la fin du mois de septembre, en parallèle des journées du patrimoine, de donner de la visibilité à des femmes scientifiques, des comédiennes, militantes, artistes...

Par ailleurs, le Conseil départemental est amené à soutenir des manifestations et des projets culturels dont l'objectif



est de mettre en lumière la créativité féminine et/ou de réaffirmer la place des femmes dans l'espace public. Ainsi le Département a soutenu en 2020 la 3<sup>e</sup> édition du Festival Saison d'Elles porté par l'association FOLLES SAISONS, le Festival Girls Don't Cry et l'ensemble des actions portées par La PETITE ainsi que la première édition du Festival Sauvageonnes ! initié par la Compagnie NANAQUI. Le Département a soutenu également en 2020 le Projet Doma porté par l'association IRIDESCENCE ainsi que la pièce de théâtre « Place(s) au Femmes : Elles osent » créée par la Compagnie NANAQUI.

### **Médiathèque départementale**

La Médiathèque met en œuvre la politique du Conseil départemental en matière de développement de la lecture publique et facilite le prêt de l'ensemble de ses supports de diffusion (documents imprimés, sonores, vidéo, numériques...), aux communes du département de moins de 20 000 habitant.e.s. Elle participe de ce fait à la diffusion d'une culture de l'égalité.

Elle valorise des fonds citoyens thématiques (« kits ») favorisant les échanges et les débats au sein des

Bibliothèques Municipales. Cette année, des fonds sur les rapports sociaux de sexe, le féminisme et les violences faites aux femmes ont été mis en avant, comme le kit citoyen « Masculin/Féminin ».

Elle propose également le prêt d'expositions qui abordent notamment la question de l'égalité femmes hommes en valorisant des écrivaines.

Elle coordonne une action d'Education Artistique et Culturelle à destination des classes de collège dont la thématique est "Paroles au féminin". Ce projet, appuyé sur l'écriture théâtrale, permet d'aborder les questions de genre et de se questionner sur la place des femmes aujourd'hui. Il touche chaque année 3 classes de 3 collèges Haut-Garonnais.

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

En novembre 2020, elle a mis en avant « Les femmes artistes » au rayon beaux-arts à travers une table de valorisation physique sur le site de Labège et virtuelle sur le site internet de la médiathèque départementale.

## Les équipements culturels du département ouverts au public

Le Département met à la disposition des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises plusieurs espaces culturels historiques :

- **Le musée de l'aurignacien**  
à Aurignac
- **Le musée archéologique départemental**  
à Saint-Bertrand-de-Comminges
- **Le musée départemental de la résistance et de la déportation**  
à Toulouse
- **Les archives départementales**  
à Toulouse et Saint Gaudens

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

## Les Chemins de la République

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

Au mois de mars 2020, les Chemins de la République ont proposé la 2<sup>e</sup> édition des « Rencontres pour l'égalité », semaine de conférence débat sur les discriminations, durant laquelle une journée a été consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Au programme cette année : la conférence de la neurobiologiste Catherine Vidal « Le cerveau a-t-il un sexe ? ».

## POLITIQUE PUBLIQUE :

# » SPORT ET CULTURE

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)	
Direction des Interventions Culturelles Sportives et Associatives (DICSA)	Soutien aux associations et structures oeuvrant à l'égalité des sexes - culture	15 000 €		
	Bourse aux jeunes espoirs féminins	27 000 €		
	Bourse aux ambassadrices sportives	15 000 €		
Direction des Arts Vivants et Visuels (DAVV)	Manifestations touchant à l'égalité FH et programmation de compagnies féminines ou créatrices	325 400 €	2 ETP A	4,5 ETP B
Médiathèque départementale	Fonds relatifs au féminisme, aux violences faites aux femmes et traitant de l'égalité FH	1 500 €		0,08 ETP B 0,08 ETP C
	Action d'éducation artistique et culturelle "paroles au féminin"	20 000 €	0,01 ETP A	
Direction des Archives et du Patrimoine Culture	Actions égalité FH Archives départementales			
	Actions égalité FH Musée de la Résistance et de la Déportation		0,05 ETP A	
	Actions égalité FH Musée archéologique départemental			
	Actions égalité FH Musée de l'Aurignacien			
Chemins de la république	Rencontres pour l'Egalité 2020 (dimension égalité FH)	5 000 €	0,1 ETP A	

## NUMÉRIQUE

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

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

Le contexte de crise sanitaire a joué un rôle d'accélérateur de transformation digitale pour certains usages dans la société et a confirmé les éléments du diagnostic réalisé en 2019 dans le cadre de l'élaboration de la SDUSN. Par exemple, cette crise a encore plus mis en exergue :

- Les exclusions liées à l'accès aux infrastructures et usages numériques, la fracture numérique venant parfois s'ajouter à la fracture économique ou sociale. Ainsi, une partie des élèves et étudiant-e-s ont été tenus à l'écart des salles de classe ;
- Les questions cruciales liées à l'acculturation numérique, à la protection des données pour les citoyennes et

citoyens, à la souveraineté numérique ainsi qu'à la résilience digitale de la France et de ses territoires ;

- Les avantages mais aussi les risques liés au télétravail sur la charge mentale ou en matière de risques psychosociaux, liés aux conditions de vie différentes pendant le confinement, en particulier pour les femmes (garde d'enfants, appartement réduit, espace inadapté, droit à la déconnexion, débit internet...).

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

Le Département est déjà très engagé pour que le Digital soit aussi un moyen de favoriser l'égalité femmes – hommes, et que la place des femmes soit renforcée, notamment dans les formations et les métiers du numérique. Ces enjeux fondamentaux sont bien pris en compte dans le cadre de la Stratégie globale de Développement des Usages et Services Numériques du (SDUSN).

### POLITIQUE PUBLIQUE :

## » NUMÉRIQUE

#### DIRECTIONS PILOTES

DGD ressources Financières et Numériques  
Commande Publique / Pilotage et Méthode

#### ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES

SDUSN : accompagnement d'usages plus vertueux et amélioration de la place des femmes dans les métiers du numérique

#### BUDGET CORRESPONDANT (en euros)

2 055 €

#### ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)

0,04 ETP A

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

## 1 ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE

L'assemblée départementale est composée des personnes élues grâce au mode de scrutin binominal mixte, soit en 2020, 27 femmes et 27 hommes.

La commission permanente (CP) est élue au moyen d'une liste alternant femmes et hommes. Elle comprend : le Président, membre de droit, ainsi que 15 femmes et 16 hommes dont 7 Vice-Présidentes et 8 Vices-Présidents (le Code Général des Collectivités Territoriales fixe à 15 le nombre maximum de Vice-Présidents ou Vice-Présidentes), 1 secrétaire femme et 2 secrétaires hommes ainsi que 16 autres membres (8 femmes et 8 hommes).

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

Concernant les présidences de commission, on retrouve dans l'Assemblée départementale : 3 présidentes de commission contre 5 présidents et le rapporteur général du budget est un homme (au précédent mandat de 2015 à 2020, il s'agissait d'une femme).

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

## 2 MOBILISATIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ

RECONDUIT EN 2021

#### Définition des orientations stratégiques du Conseil départemental

Alors que l'année 2019 a vu naître un plan d'actions pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises pour la période 2019-2021, l'année 2020 s'est caractérisée par sa mise en œuvre.

Ce plan, fruit du travail d'une centaine de contributeurs et contributrices, à travers 7 ateliers de coproduction internes et la tenue d'un groupe de discussion externe, articulé autour de 20 fiches actions, nouvelles ou à pérenniser, se décline en 4 axes : les jeunes et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité et les actions internes à développer par le Conseil départemental. Il comprend 55 actions concrètes pilotées par 13 directions et 13 élu-e-s. Le tableau de suivi, en annexe, fait état de son avancement.

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

#### PERSPECTIVE :

Poursuivre la mise en place du plan d'actions 2021 pour l'égalité réelle femmes-hommes.

### Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes (DPEFH)

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

### Journée internationale pour les droits des femmes : « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour »

A l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, le Conseil départemental a proposé, pour la troisième année consécutive, une programmation destinée à diffuser la culture de l'égalité en Haute-Garonne. Les événements « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour » permettent d'explorer et de s'interroger sur les inégalités entre les sexes et mettent en avant les créations artistiques féminines. Différents médias sont mobilisés pour ce faire.

La programmation devait donner lieu, tout au long du mois de mars 2020, à 10 représentations dans 5 communes du département. Certaines ont été annulées avec la mise en place du confinement : c'est le cas du spectacle de hip-hop au féminin « Dance truck » de l'association L danse et de la pièce de théâtre « Contes à rebours », réécriture anti-sexiste de contes de fées par Typhaine D, qui devaient chacune donner lieu à 2 représentations.

Cependant 6 événements ont pu se tenir :

*Le 1<sup>er</sup> mars* : La restitution d'atelier participatif de danse et musique avec la compagnie **La Baraque**

*Le 05 mars* : La conférence de la neurobiologiste **Catherine Vidal** « Le cerveau a-t-il un sexe ? » dans le cadre des Rencontre pour l'égalité.

*Le 06 mars* : La pièce de théâtre « Job une épopée ouvrière » par la compagnie **Une petite Lueur**

*Le 07 mars* : L'exposition commentée « Et l'enfance ? » de la photographe **Danièle Boucon** sur la construction identitaire des femmes et les stéréotypes

*Le 08 mars* : Le spectacle « Contes de la nuit des temps » au Musée de l'aurignacien par la compagnie **Contes à cheminer** dont l'héroïne est une femme préhistorique

Le spectacle jeune public « Abuela » de la compagnie **Et Moi**  
L'ensemble de ces événements a attiré près de 500 personnes.

Le Conseil départemental a également co-financé et accueilli à l'Hôtel du Département le **premier colloque national sur l'égalité professionnelle au sein des Service Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS)** les 12 et 13 mars. Ces journées ont connu un vif succès, accueillant des sapeurs-pompiers et pompières de toute la France.

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

RECONDUIT EN 2021

Le Conseil départemental est vigilant au soutien intégré de structures et projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques qu'il porte.

Depuis 2019, il soutient financièrement des associations haut-garonnaises « Cœur d'action égalité Femmes-Hommes » à travers des conventions pluriannuelles (trois ans).

Dans le cadre du fonds exceptionnel de soutien au monde associatif qu'il a mis en place en mars 2020 pour accompagner au plus près les acteurs et actrices et supprimer "associatifs" face à la crise sanitaire, il a soutenu 4 associations œuvrant spécifiquement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Parce que l'échange de pratiques est aussi un moyen de diffuser la culture de l'égalité, il a engagé un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes autour de l'élaboration de leurs rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Il participe à des réseaux locaux, nationaux et européens en lien avec la thématique, notamment « L'égalité sur son 31 », réseau départemental des référentes et référents égalité femmes-hommes des services de l'État en Haute-Garonne, élargi en 2019 aux collectivités locales et autres administrations.



## POLITIQUE PUBLIQUE :

# » CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ

DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)		
Mission Démocratie Participative Egalité Femmes Hommes (DPEFH)	Subventions - adhésions associations "Coeur d'actions" égalité Femmes-Hommes	46 380 €	1,7 ETP A	0,3 ETP B	0,9 ETP C
	Rencontres - événements	1 482 €			

## COMMANDE PUBLIQUE ET SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

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

Au total en 2020, le taux de bénéficiaires femmes s'élève à 18 % des bénéficiaires (19 % en 2019) soit 43 femmes.

Ces bénéficiaires femmes ont effectué 19 % des heures d'insertion réalisées en 2020 (18 % en 2019) au titre des marchés en cours d'exécution, essentiellement des marchés de services.

En majorité, il s'agit de demandeuses d'emploi longue durée et de travailleuses handicapées.

Les contrats proposés à ces bénéficiaires sont pour 80 % des contrats pérennes : 21 CDI et 12 CDD.

En 2020, le taux de marchés « clausés » en travaux demeure élevé (75 % -85 % en 2019).

La raison en est l'objet des marchés de la programmation 2020 qui, selon les années, laisse moins d'opportunité pour intégrer une clause d'insertion dans les autres types de marchés.

### PERSPECTIVE :

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

Par ailleurs, lors de sa session du 29 janvier 2020, le Conseil départemental a validé le lancement de la démarche de son ambition départementale au service de la Vie Associative "Réussir Ensemble - Associons-nous". Il a lancé une grande consultation citoyenne auprès des Haut-Garonnaises et Haut-Garonnais, bénévoles, responsables associatifs ou toute autre personne souhaitant donner son avis sur l'engagement bénévole auprès d'associations haut-garonnaises. L'analyse différenciée des profils des répondants et répondantes a permis d'examiner les caractéristiques et motivations des femmes et des hommes responsables et bénévoles au sein d'associations. Vous en trouverez une présentation en page 25.

### PERSPECTIVE :

Affiner progressivement les priorités et modalités d'actions pour accompagner la dimension genrée de la réussite associative.  
Intégrer le prisme du genre dans les ateliers de concertation thématiques avec les associations qui se tiendront en 2021.

## POLITIQUE PUBLIQUE :

# »» COMMANDE PUBLIQUE

### DIRECTIONS PILOTES

Direction de la Commande Publique (DCP)

### ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES

Marchés "clausés" ciblant les segments d'activité plus ouverts aux salariées

### BUDGET CORRESPONDANT (en euros)

### ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)

0,5 ETP B

## COMMUNICATION INTERNE ET INSTITUTIONNELLE

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

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

Ils mettent en œuvre les principes de la communication sans stéréotype de genre.

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

A noter qu'une refonte de la signalétique au sein du Conseil départemental est prévue, dont le cahier des charges prévoit la mise en place d'éléments non genrés.

**PERSPECTIVES :**

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

POLITIQUE PUBLIQUE :			
» COMMUNICATION			
DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)
Communication	Actions mises en œuvre pour l'égalité FH	10 892 €	105 heures A (3 semaines) 140 heures B (1 mois) 0,3 ETP C

**DOCUMENTATION**

Le Centre de documentation du Conseil départemental met à disposition du personnel du Département différentes sources d'informations actualisées couvrant les différents domaines d'intervention du Conseil départemental. Sur place ou en ligne, le Centre de documentation a développé depuis plusieurs années son offre spécialisée sur les questions d'égalité femmes-hommes, l'a rendue plus visible et accessible. Cette offre est actualisée de manière régulière. Cette année encore, de nouvelles acquisitions ont ainsi enrichi la collection d'ouvrages spécialisés. Une compilation d'information sur l'égalité femmes-hommes sous forme de sélection presse, zoom numériques et de flux continu d'information est régulièrement mise à jour. Des dossiers documentaires thématiques, la réalisation de bibliographies et une veille permanente sont également disponibles et proposées aux directions du Conseil départemental.

Le Centre de documentation a participé en mars 2020 à « L'égalité femmes-hommes, c'est + qu'un jour » pour diffuser en interne la question de l'égalité des sexes en faisant découvrir et en mettant en avant des auteures.

**PERSPECTIVES :**

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

POLITIQUE PUBLIQUE :			
» DOCUMENTATION			
DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)
Direction des Affaires Juridiques, des Assurances et de la Documentation (DAJAD)	Actions de diffusion d'information - achats de documents égalité FH centre de documentation	130 €	23 heures A 24 heures B 3 heures C

# EN UN COUP D'ŒIL

## RESSOURCES MOBILISEES EN 2020 PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES - POLITIQUES PUBLIQUES

POLITIQUES PUBLIQUES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)		
SOLIDARITÉS	6 102 843 €	99,15 ETP A	2,4 ETP B	2 ETP C
ENFANCE ET FAMILLE	9 376 814 €	6,4 ETP A	0,6 ETP B	
JEUNESSES	285 318 €	4,9 ETP A	0,3 ETP B	0,8 ETP C
EDUCATION	51 705 €	0,13 ETP et 20 heures A	0,19 ETP B	
DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE	14 000 €		0,03 ETP et 56 heures B	
SPORT ET CULTURE	408 900 €	2,16 ETP A	4,58 ETP B	0,08 ETP C
NUMÉRIQUE	2 055 €	0,04 ETP A		
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	58 884 €	1,7 ETP et 128 heures A	0,8 ETP et 164 heures B	1,2 et 3 heures ETP C
		114,48 ETP et 148 heures A	8,9 ETP et 220 heures B	4,08 ETP et 3 heures C
		6 301 487,50 €	406 687,50 €	155 111,25 €
	16 300 519 €			6 863 286,25 €
<b>TOTAL</b>				<b>23 163 805,25 €</b>

### CHIFFRAGE

1 ETP A annuel = 55 K €	1 ETP B annuel = 45 K €	1 ETP C annuel = 38 K €
1 heure A = 34, 375 €	1 heure B = 28, 125 €	1 heure C = 23,75 €

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

#### **DONNÉES RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

---

#### **PLAN D'ACTION 2018-2021**

---

**RAPPORT  
SUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**  
entre les Femmes  
et les Hommes

Édition

2021

CE DOCUMENT A ÉTÉ RÉALISÉ À PARTIR DES DONNÉES 2020



**Édition :**  
Octobre 2021

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

**Conception graphique :**  
Ressources Humaines  
DFMCT :  
Service Communication interne

**Impression :**  
Imprimerie du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.  
Imprimé en 30 exemplaires





## CADRE LÉGISLATIF

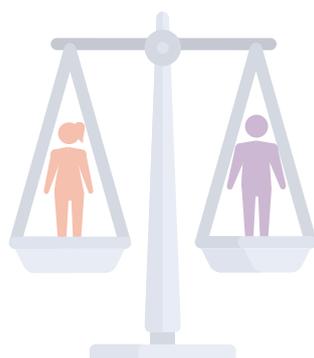
**Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et plus particulièrement l'**article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

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

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

La **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** vient renforcer les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Ce document a été réalisé à partir des données 2020*

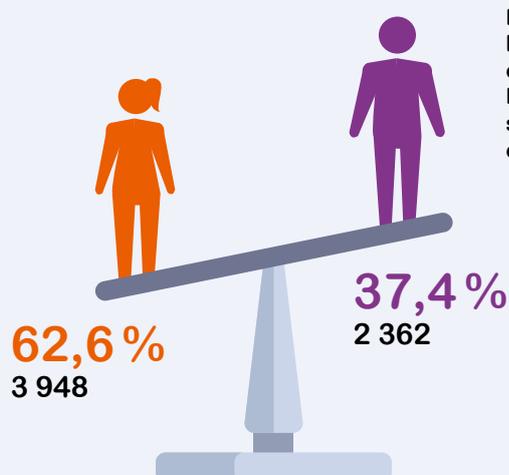


## SOMMAIRE

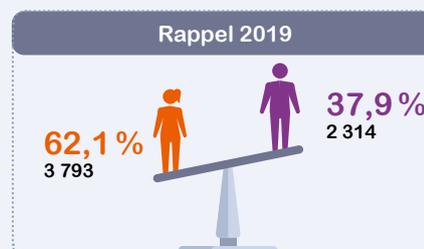
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI .....	5
RETRAITE .....	8
TEMPS PARTIEL .....	9
PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ .....	10
RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ .....	12
PROMOTIONS .....	14
FORMATION .....	15
ABSENCES .....	16
TÉLÉTRAVAIL .....	17
COMPTE ÉPARGNE TEMPS .....	17
DON DE JOURS DE REPOS .....	17
RÉMUNÉRATIONS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

## CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

### L'effectif permanent de la collectivité



La répartition femmes/hommes de la collectivité est identique à la moyenne constatée sur l'ensemble des régions, départements et communes, à savoir 62,5% de femmes et 37,5% d'hommes. L'augmentation de la part des femmes (+0,5%) entre 2019 et 2020 s'explique notamment par les recrutements en lien avec la mise en œuvre de la territorialisation.

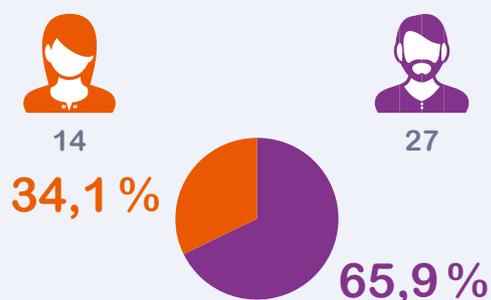


### Effectif permanent selon le statut

2020	Femmes		Hommes		% de Femmes	% de Hommes	% de Femmes en 2019	% de Hommes en 2019
	Nombre	Statut	Nombre	Statut				
Titulaires	5 603	3 458	2 145		61,7 %	38,3 %	61,5 %	38,5 %
Contractuel-le-s	707	490	217		69,3 %	30,7 %	67,9 %	32,1 %
- Dont contractuel.le-s remplaçant-e-s					70 %	30 %	68,8 %	31,2 %

La part des femmes contractuelles remplaçantes est en progression régulière, en raison notamment du niveau de remplacement dans le secteur de la solidarité, très féminisé. Elles représentent 70% de l'effectif remplaçant en 2020 (contre 61,4% en 2017).

### Les apprenti-e-s

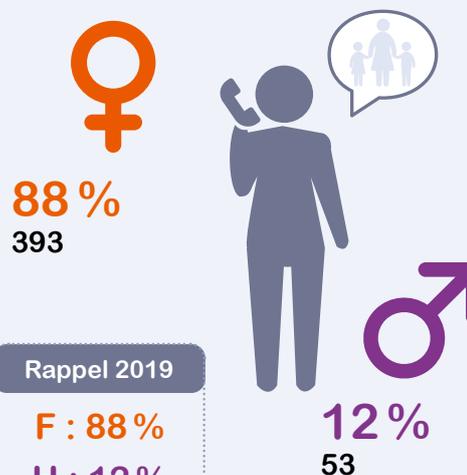


Rappel 2019

F : 39,5 %  
H : 60,5 %

1/3 des apprenti-e-s sont des femmes. Elles ne représentaient que 15,8% des apprenti-e-s en 2016.

### Les assistant-e-s familiaux-ales



Rappel 2019

F : 88 %  
H : 12 %

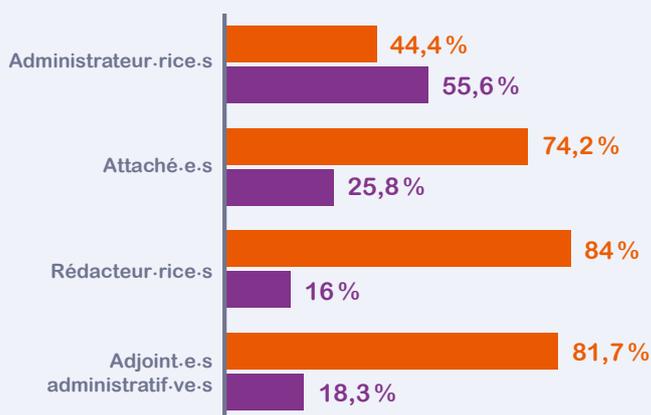
## Les filières

		% de 	% de 	% de  dans la FPT	% de  en 2019	% de  en 2019
Administrative	2 054	80,6 %	19,4 %	82 %	80 %	20 %
Technique	3 015	38,8 %	61,2 %	41 %	38,9 %	61,1 %
Culturelle	119	63 %	37 %	63 %	61,5 %	38,5 %
Médico-sociale	396	97 %	3 %	95 %	97,5 %	2,5 %
Sociale	722	91,3 %	8,7 %	96 %	91,7 %	8,3 %

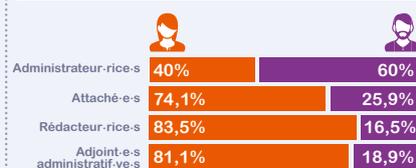
La répartition par filière est stable et conforme à la moyenne constatée dans la fonction publique territoriale : les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées. La filière technique est majoritairement masculine.

## Zoom sur les filières administrative et technique

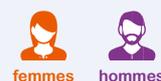
### Filière administrative



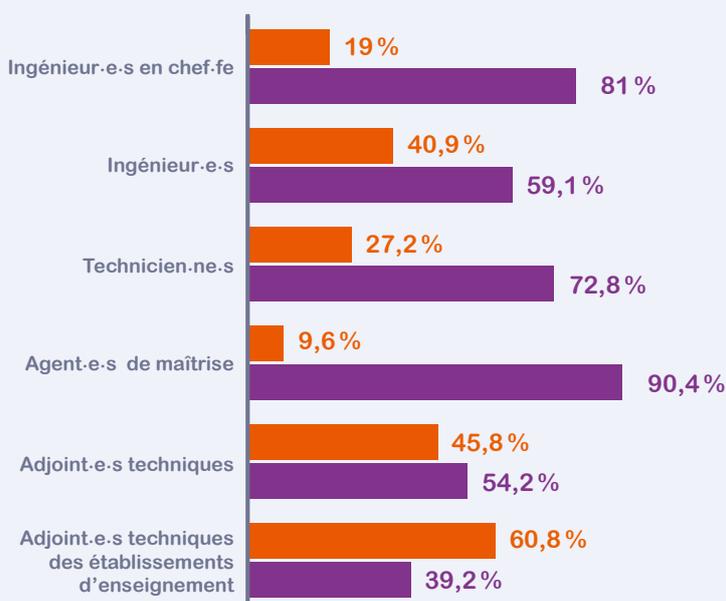
#### Rappel 2019



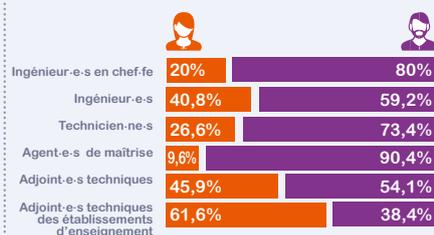
La part des administratrices continue de progresser. Répartition stable dans les autres cadres d'emplois.



### Filière technique



#### Rappel 2019



Au sein de la filière technique majoritairement masculine, les cadres d'emplois les plus féminisés sont ceux des adjoint.e-s techniques et ingénieur.e-s.

## Les catégories

		% de 	% de 	% de  dans la FPT	% de  en 2019	% de  en 2019
Catégorie A	1 727	81,9 %	18,1 %	Données 2020 non disponibles	81,9 %	18,1 %
Catégorie B	1 117	60,3 %	39,7 %		59,7 %	40,3 %
Catégorie C	3 466	53,7 %	46,3 %		53,3 %	46,7 %

En catégorie C, la répartition femmes / hommes est relativement équilibrée tandis que 82 % des catégories A sont des femmes en raison du poids dans la collectivité des métiers du social et du médico-social.



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

## L'âge moyen

		
Titulaires	48 ans et 5 mois	48 ans et 4 mois
Contractuel-le-s	37 ans et 3 mois	39 ans et 9 mois
Assistant.e-s familiaux-ales	55 ans et 6 mois	54 ans et 1 mois

Contrairement aux années précédentes, l'âge moyen est relativement stable entre 2019 et 2020, quel que soit le statut.

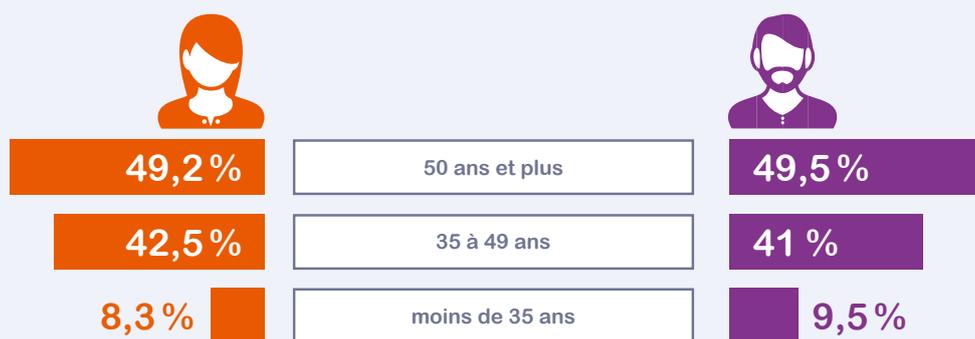
### Rappel 2019

Titulaires :  
F : 48 ans et 5 mois  
H : 48 ans et 1 mois

Contractuel-le-s :  
F : 37 ans et 3 mois  
H : 41 ans et 9 mois

Assistant.e-s familiaux-ales :  
F : 55 ans et 6 mois  
H : 54 ans et 1 mois

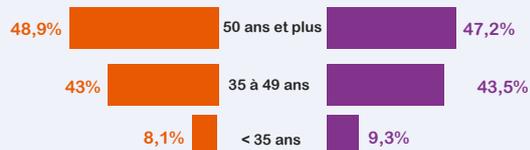
## Pyramide des âges des titulaires



Quel que soit le genre :

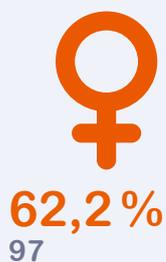
- la structure par tranche d'âge est identique,
- la moitié de l'effectif titulaire a 50 ans et plus.

### Rappel 2019

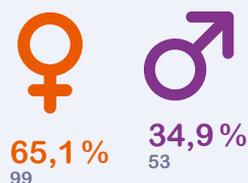


## RETRAITE

### Départs à la retraite



### Rappel 2019



### Âge moyen de l'entrée en paiement de la pension

	Femmes	Hommes
Catégorie sédentaire	63 ans et 1 mois	62 ans et 6 mois
Catégorie active		62 ans et 4 mois

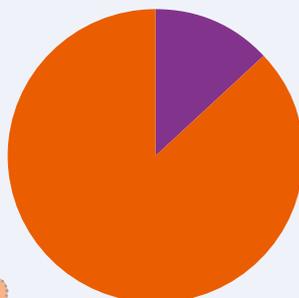
## TEMPS PARTIEL

Globalement, **728** agent-e-s travaillent à temps partiel



**640**

Soit 16,2 % des femmes travaillent à temps partiel.



**88**

Soit 3,7 % des hommes travaillent à temps partiel.

### Rappel 2019

94 hommes, 4,1 % de l'effectif masculin

### Rappel 2019

691 femmes, 18,2 % de l'effectif féminin

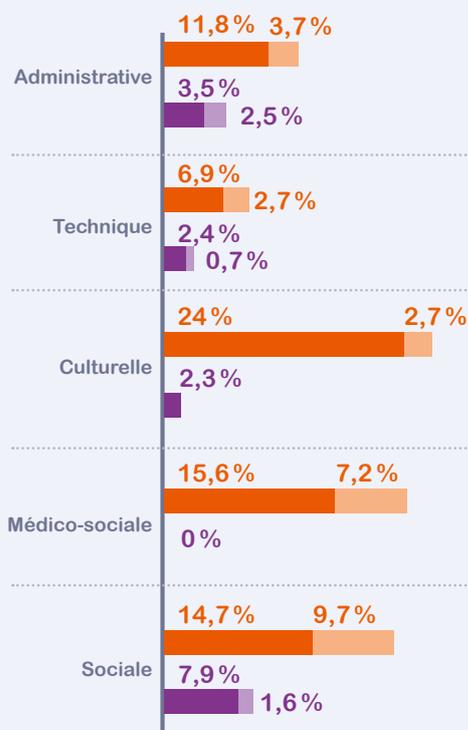


**88 %**

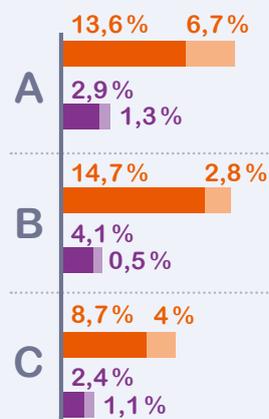
des agent-e-s à temps partiel sont des femmes

## Part des femmes et des hommes à temps partiel

### Par filière



### Par catégorie



## PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ

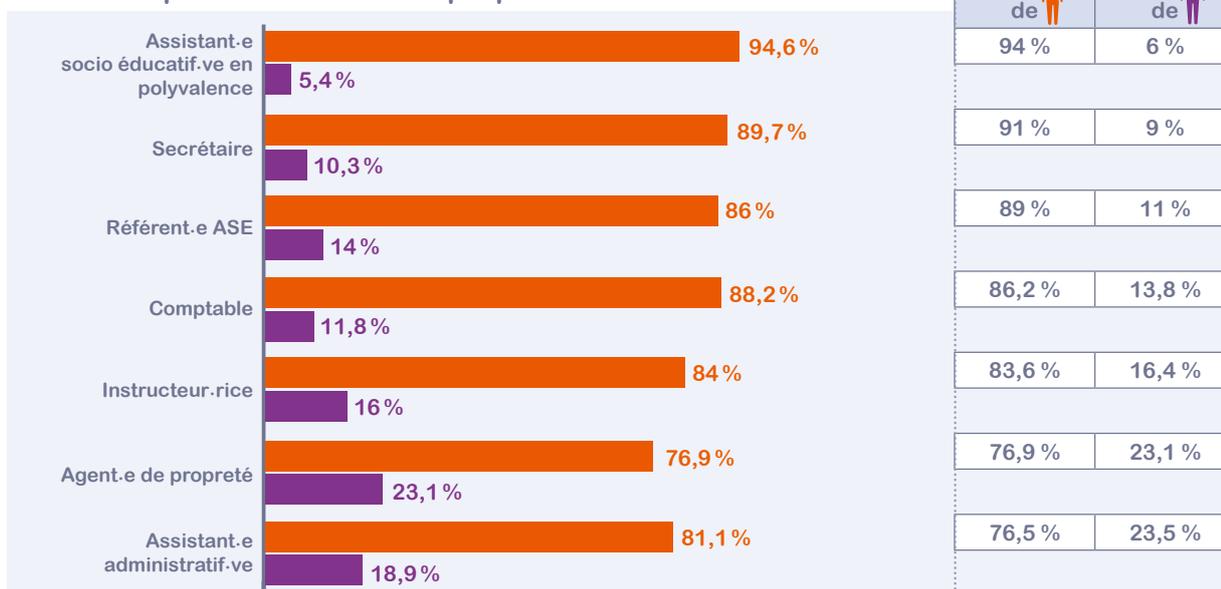
### Les secteurs d'activité

		% de 	% de 	% de  en 2019	% de  en 2019
Voirie	680	13 %	87 %	12 %	88 %
Solidarité*	2 150	87,7 %	12,3 %	87,7 %	12,3 %
Collèges	1 207	58,7 %	41,3 %	59,1 %	40,9 %

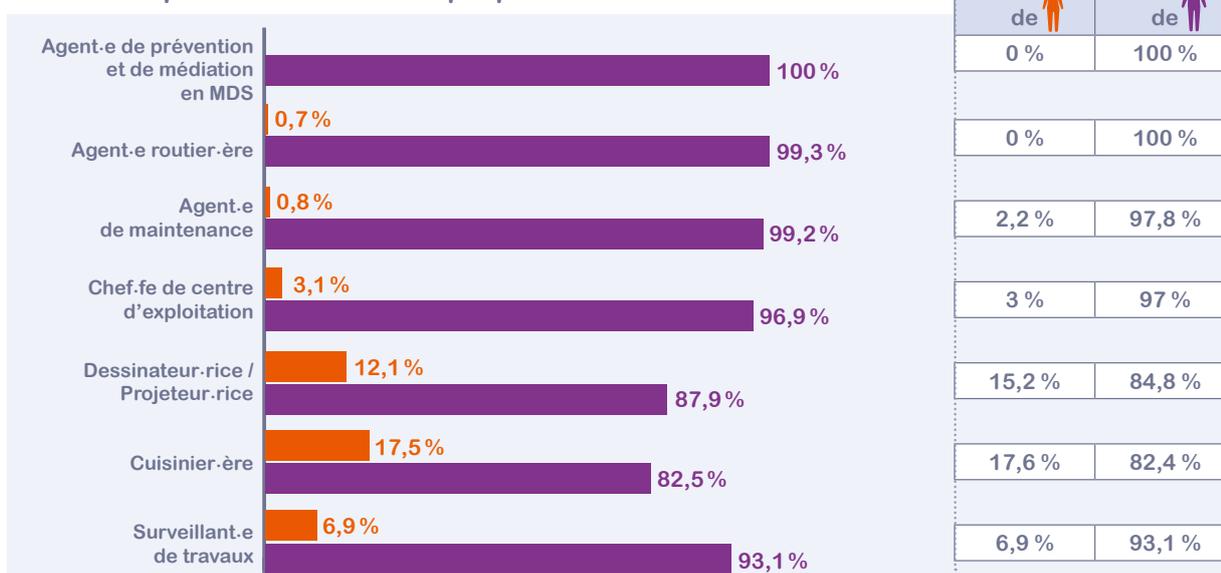
\* DGD Territoires Action Sociale de Proximité et DGD Autonomie PA-PH

### Les métiers

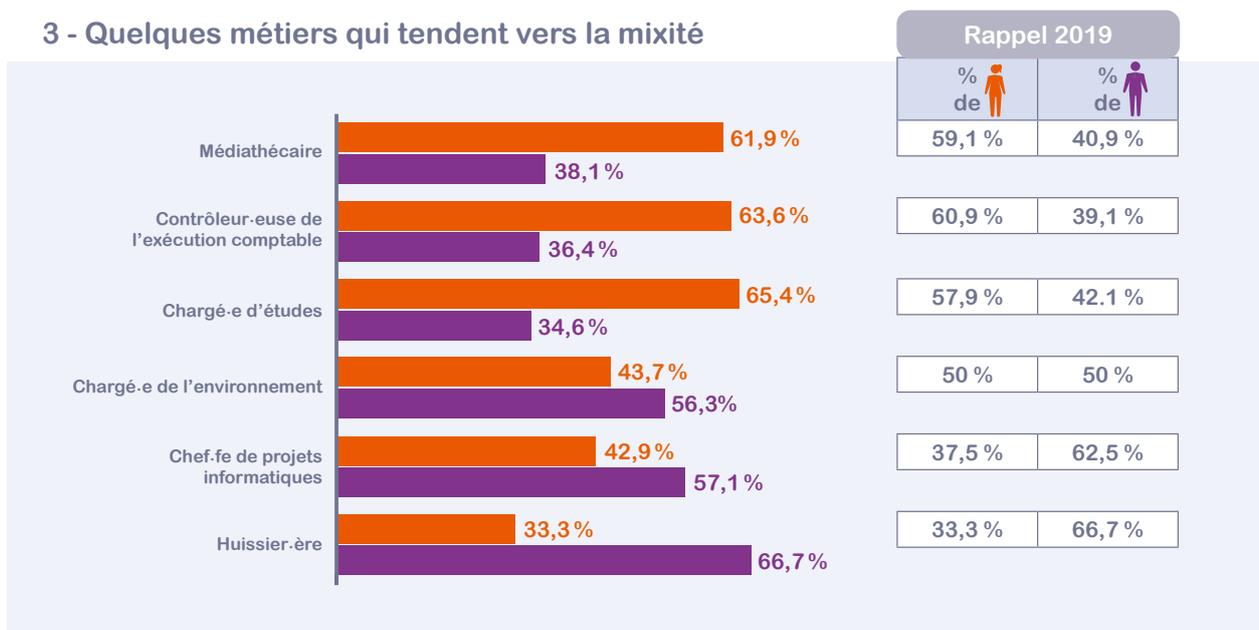
#### 1 - Quelques métiers à forte proportion féminine



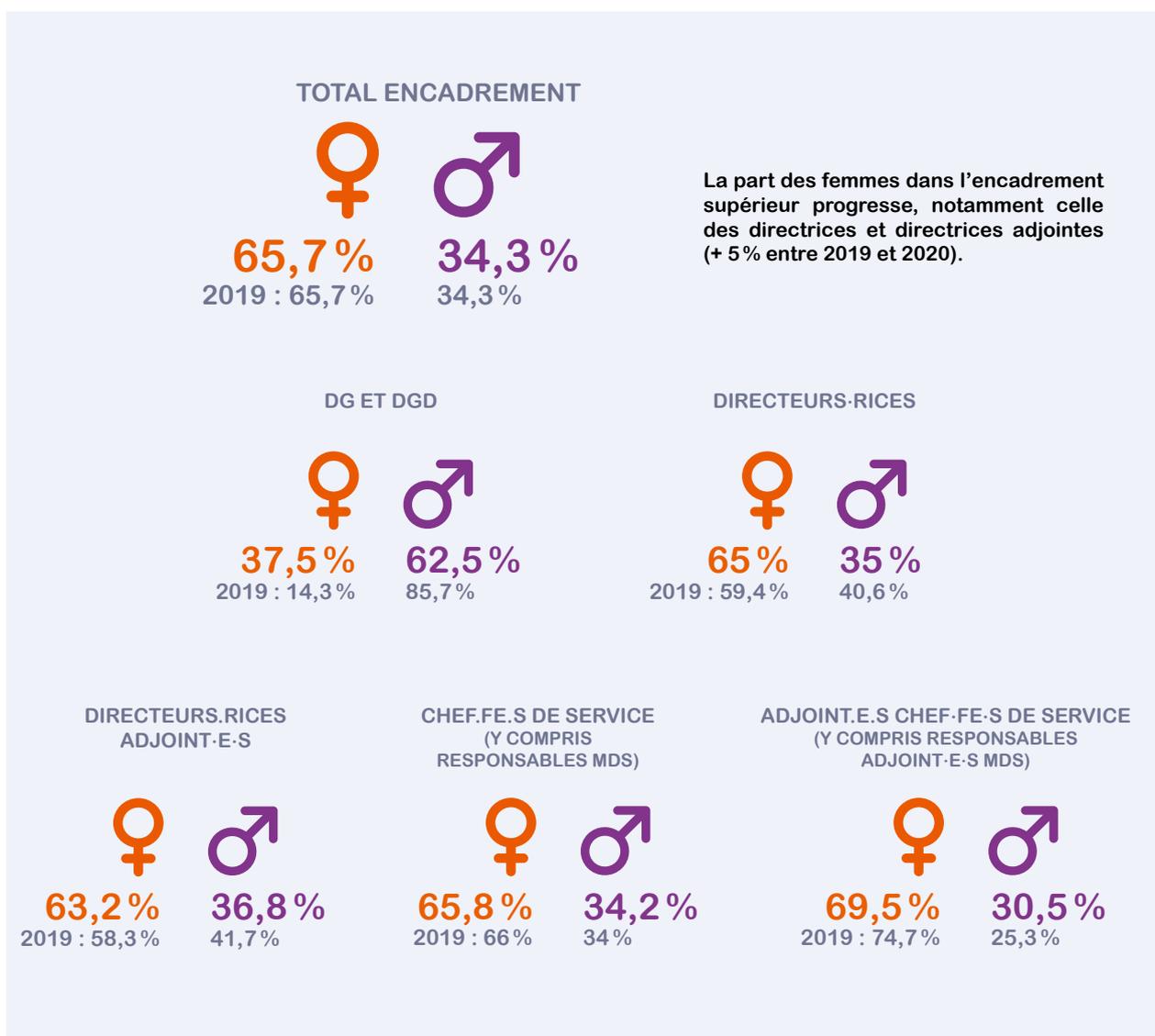
#### 2 - Quelques métiers à forte proportion masculine



### 3 - Quelques métiers qui tendent vers la mixité



### 4 - Les métiers d'encadrement



## RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ

### Recrutements externes de titulaires

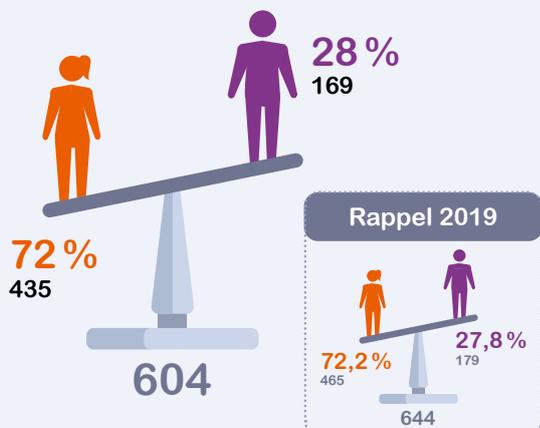
L'année 2020 est marquée par des volumes de recrutements importants principalement dans le secteur de la solidarité en raison de la mise en œuvre de la territorialisation. Ainsi, plus de 3/4 des recrutements de catégorie A concernent des femmes. On constate également un rééquilibrage femmes/hommes parmi les recrutements de catégorie C.

Par catégorie		% de 	% de 	% de 	% de 
				en 2019	en 2019
Catégorie A	85	77,6 %	22,4 %	69,2 %	30,8 %
Catégorie B	29	72,4 %	27,6 %	63,2 %	36,8 %
Catégorie C	45	48,9 %	51,1 %	15,8 %	84,2 %
Total	159	68,6 %	31,4 %	46,9 %	53,1 %

Par filière		% de 	% de 	% de 	% de 
				en 2019	en 2019
Administrative	52	80,8 %	19,2 %	78,9 %	21,1 %
Médico-sociale	17	94,1 %	5,9 %	100 %	0 %
Sociale	44	88,6 %	11,4 %	80 %	20 %
Technique	42	19 %	81 %	12,8 %	87,2 %
Culturelle	4	100 %	0 %	50 %	50 %
Total	159	68,6 %	31,4 %	46,9 %	53,1 %

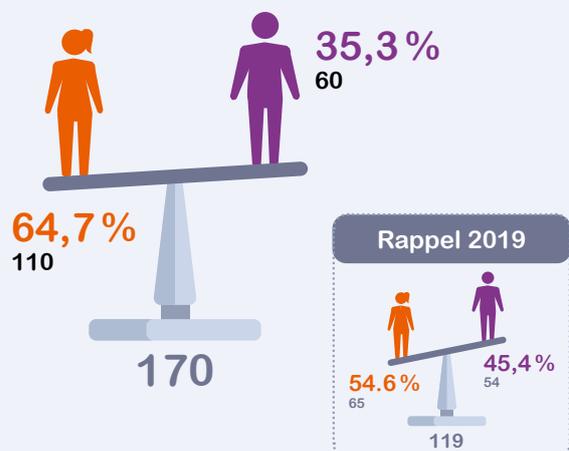
80% de ces recrutements ont été effectués dans le secteur de la solidarité.

### Mobilité interne de titulaires



Part des femmes plus importante ces 2 dernières années (mise en œuvre de la territorialisation).

### Contractuel-le-s nommé-e-s stagiaires



## Recrutements externes de contractuel·le·s sur emploi permanent

### Par catégorie

		% de 	% de 	% de  en 2019	% de  en 2019
Catégorie A	105	85,7 %	14,3 %	90,7 %	9,3 %
Catégorie B	36	58,3 %	41,7 %	50 %	50 %
Catégorie C	209	62,2 %	37,8 %	62 %	38 %
Total	350	68,9 %	31,1 %	72,5 %	27,5 %

### Par filière

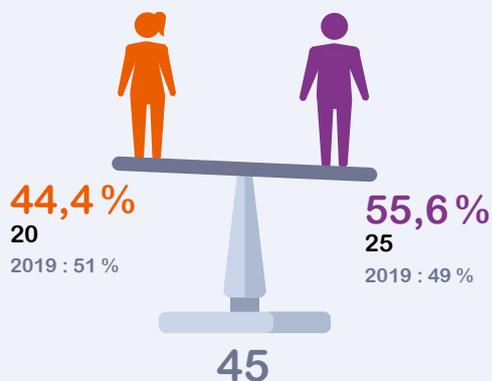
		% de 	% de 	% de  en 2019	% de  en 2019
Administrative	112	82,1 %	17,9 %	76,9 %	23,1 %
Médico-sociale	39	94,9 %	5,1 %	100 %	0 %
Sociale	51	84,3 %	15,7 %	96,8 %	3,2 %
Technique	147	46,3 %	53,7 %	38 %	62 %
Culturelle	1	100 %	0 %	100 %	0 %
Total	350	68,9 %	31,1 %	72,5 %	27,5 %

**En 2020, le nombre de recrutements de contractuels a fortement progressé (territorialisation et impact de la crise sanitaire notamment dans les collèges). La part des hommes recrutés au sein des filières sociale et médico-sociale a augmenté.**

## PROMOTIONS

### Promotion interne\*

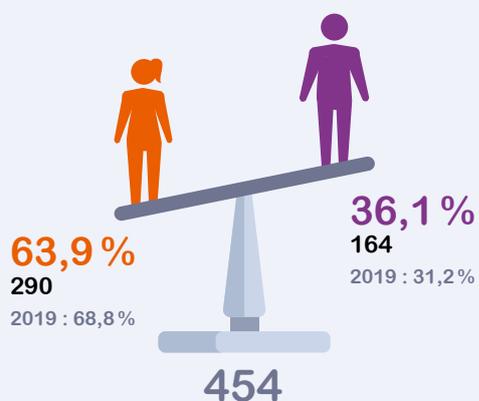
\*Agent-e-s inscrit-e-s sur liste d'aptitude



En 2020, 55,6% des agent-e-s inscrit-e-s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne sont des hommes (alors qu'ils représentent 38,3% de l'effectif titulaire).

<b>Administrative</b>		
Catégorie A	12	1
Catégorie B	6	3
	81,8 %	18,2 %
<b>Technique</b>		
Catégorie A	-	4
Catégorie B	-	6
Catégorie C	2	10
	9,1 %	90,9 %
<b>Culturelle</b>		
Catégorie B	-	1
	100 %	

### Avancement de grade



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

<b>Administrative</b>		
Catégorie A	15	9
Catégorie B	2	1
Catégorie C	56	6
	82 %	18 %
<b>Culturelle</b>		
Catégorie A	2	1
Catégorie B	-	1
Catégorie C	3	3
	50 %	50 %
<b>Médico-sociale</b>		
Catégorie A	28	-
Catégorie B	1	-
Catégorie C	1	-
	100 %	
<b>Sociale</b>		
Catégorie A	90	10
Catégorie B	6	-
Catégorie C	-	-
	90,6 %	9,4 %
<b>Technique</b>		
Catégorie A	4	3
Catégorie B	11	31
Catégorie C	71	99
	39,3 %	60,7 %

## FORMATION

		% de de 	% de de 	% de  en 2019	% de  en 2019
Nombre de jours de formation suivis	10 232	58,4 %	41,6 %	66,7 %	33,3 %
Nombre d'agent.e-s ayant participé à au moins une action de formation	3 037	61,3 %	38,7 %	61,8 %	38,2 %
Nombre d'agent.e-s ayant bénéficié d'un congé formation	8	75 %	25 %	100 %	0 %

### Part des agent.e-s ayant participé à au moins une action de formation

**1 863** 

sont parties en formation  
Soit **47,2 %** de l'effectif féminin

**A** **816**  
57,7 %

**B** **309**  
45,8 %

**C** **738**  
39,7 %

**1 174** 

sont partis en formation  
Soit **49,7 %** de l'effectif masculin

**A** **160**  
51,1 %

**B** **206**  
46,5 %

**C** **808**  
50,3 %

Près de la moitié des hommes partent en formation, quelle que soit la catégorie.  
Chez les femmes, le taux de participation à au moins une action de formation est variable selon la catégorie (57,7% des agentes de catégorie A contre 39,7% des agentes de catégorie C).

## ABSENCES

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

			2019 	2019 
Maladie ordinaire	14,2	9,8	17,1	11,9
CLM (Congés longue maladie) CLD (Congés longue durée)	11,7	7	11,8	7,6
Accidents du travail imputables au service	2,5	3,3	2,6	3,6
Accidents du travail imputables au trajet	0,2	0,1	0,1	0,1
Maladies professionnelles	1	0,5	1,1	1,2

En 2020, on constate une diminution du nombre de jours d'absences moyen par agent.e au titre de la maladie ordinaire quel que soit le genre (impact des périodes de confinement). Néanmoins, comme les années précédentes, les femmes comptent 4,4 jours de plus que les hommes.

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

		% de 	% de 	% de  en 2019	% de  en 2019
Maladie ordinaire	2 599	67,6 %	32,4 %	68,2 %	31,8 %
CLM, CLD	231	74 %	26 %	71,6 %	28,4 %
Accidents du travail imputables au service	207	54,1 %	45,9 %	55,4 %	44,6 %
Accidents du travail imputables au trajet	12	66,7 %	33,3 %	63,6 %	36,4 %
Maladies professionnelles	33	75,8 %	24,2 %	60,5 %	39,5 %

Les CLM / CLD et la maladie professionnelle concernent majoritairement les femmes.

## Les congés paternité et d'accueil de l'enfant



En 2020, **38 agents** ont pris **409 jours** dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

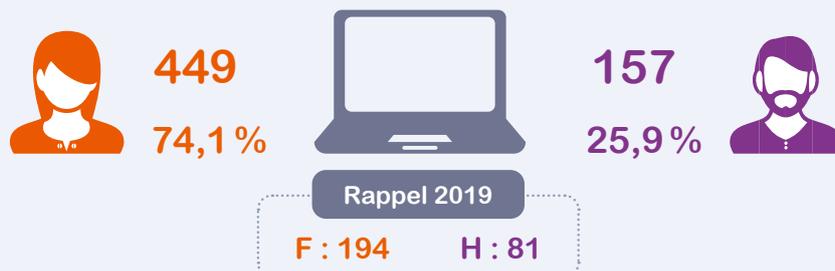
## Les congés parentaux



**91 %** des agent-e-s en congé parental sont des femmes.

## TÉLÉTRAVAIL

Nombre d'agent-e-s exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail - hors Covid (Décret n° 2016-151 du 11 février 2016)



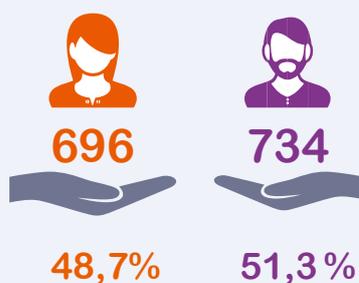
## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Depuis la création du dispositif	% de 	% de 
CET ouverts	64,1 %	35,9 %
Jours accumulés	59 %	41 %
Jours accumulés en 2020	62,5 %	37,5 %

Globalement, la répartition par genre des jours accumulés est conforme à la structure de l'effectif.

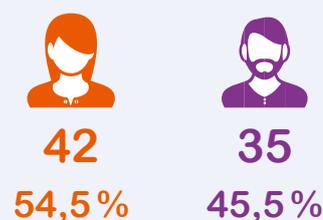
## DON DE JOURS DE REPOS

1 430 jours donnés en 2020



Rappel 2019  
260 jours donnés

77 jours utilisés en 2020



Rappel 2019  
355 jours utilisés

## RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

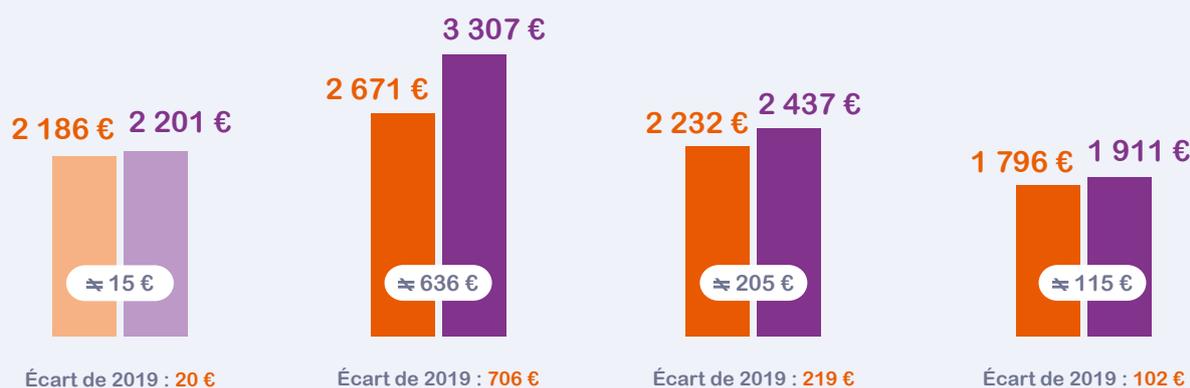
### Dans la Fonction Publique Territoriale

Pour un équivalent temps plein			Écart en €
Ensemble de la Fonction Publique Territoriale	1 867	2 053	186
Catégorie A	3 162	3 622	460
Catégorie B	2 250	2 365	115
Catégorie C	1 634	1 819	185

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - DGAFP - Édition 2019 (sur la base des données 2017).

### Au Conseil départemental de la Haute-Garonne

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



#### Ensemble des agent.e.s

Effectif



3 948



2 362

#### A

Effectif



1 414



313

#### B

Effectif



674



443

#### C

Effectif



1 860



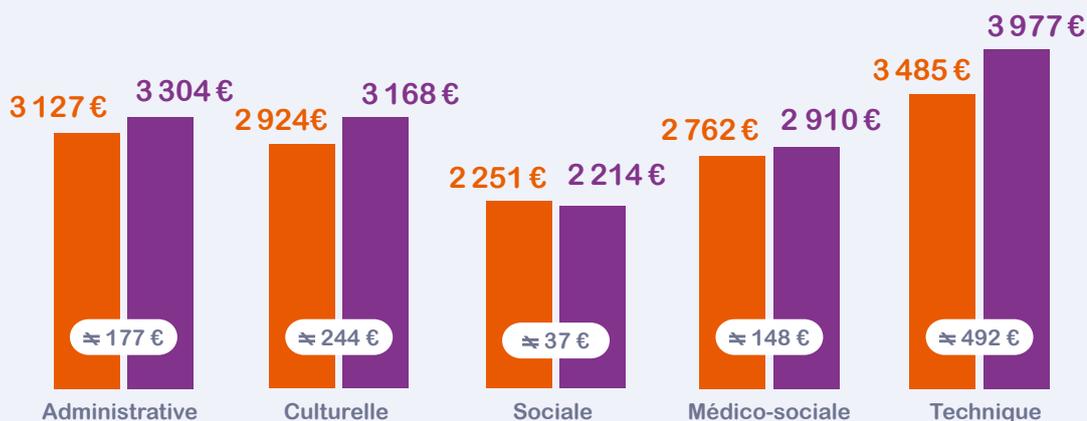
1 606

Les écarts de rémunération peuvent s'expliquer par la structure de l'effectif (âge, ancienneté, proportion femmes/hommes par catégorie et filière...) et par les différences de régime indemnitaire entre filières, plus favorables aux hommes. Ainsi,

- Concernant la catégorie A, les femmes de la filière sociale (qui représentent 43% des femmes de catégorie A, suite au reclassement des assistant.e-s socio-éducatif-ive-s au 01/01/2019) influencent à la baisse la moyenne, alors que les hommes de la filière technique (35% des hommes de catégorie A) contribuent à la faire augmenter.
- Concernant la catégorie B, 3/4 des femmes sont rattachées à la filière administrative alors que 3/4 des hommes sont dans la filière technique ; Ce qui impacte fortement les moyennes générées.

## Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie/filière\*

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



# A

L'écart de rémunération dans la filière technique s'explique notamment par la structure de l'effectif : les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes sur les cadres d'emplois supérieurs. Ils sont également plus nombreux à percevoir une prime informatique. L'âge et l'ancienneté contribuent aussi à accentuer cet écart.

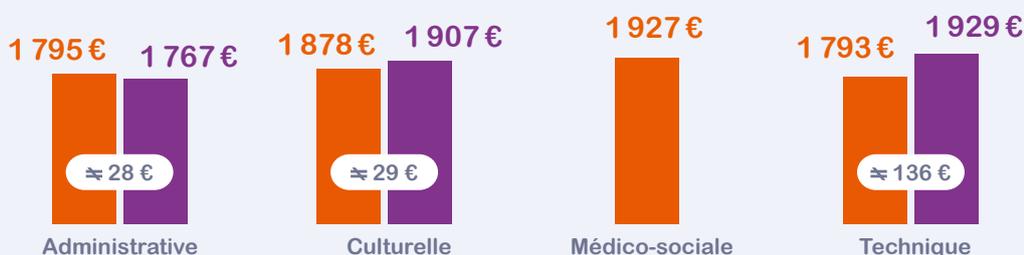
L'écart de rémunération est à nuancer dans la filière culturelle et médico-sociale où le nombre d'hommes de catégorie A est très faible (respectivement 6 et 12 agents)



# B

L'écart de rémunération dans la filière technique se justifie par la moyenne d'âge, nettement moins élevée chez les femmes que chez les hommes (les femmes ont en moyenne 45 ans, contre 50 ½ ans pour les hommes).

L'écart de rémunération dans la filière culturelle est à nuancer, compte tenu de son faible effectif.



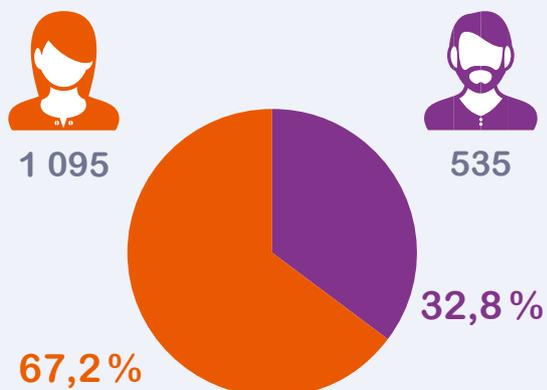
# C

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

## PRESTATIONS SOCIALES

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

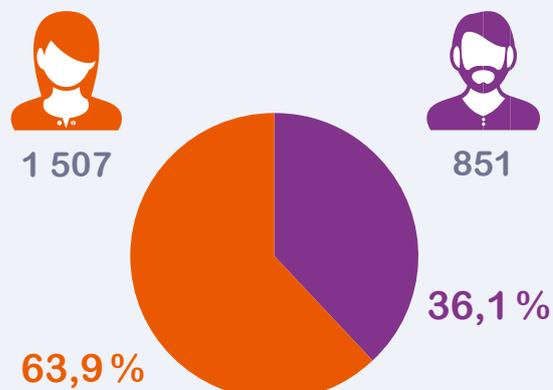
#### Au titre de la prévoyance



Rappel 2019

F : 66,6 % H : 33,4 %

#### Au titre de la santé



Rappel 2019

F : 63,6 % H : 36,4 %

## PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

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

Dans ce cadre, une cellule d'écoute a été mise en place afin de recevoir les plaintes des agent.e-s relevant de discriminations, de harcèlements sexuel ou moral.

#### Signalements recensés en 2020 :

- pas d'acte de violence sexuelle
- 4 signalements pour harcèlement moral (concernant 4 femmes)
- pas de signalement pour harcèlement sexuel
- 3 signalements pour agissements sexistes (concernant 3 femmes)



# PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021

---

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
FEMMES - HOMMES

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

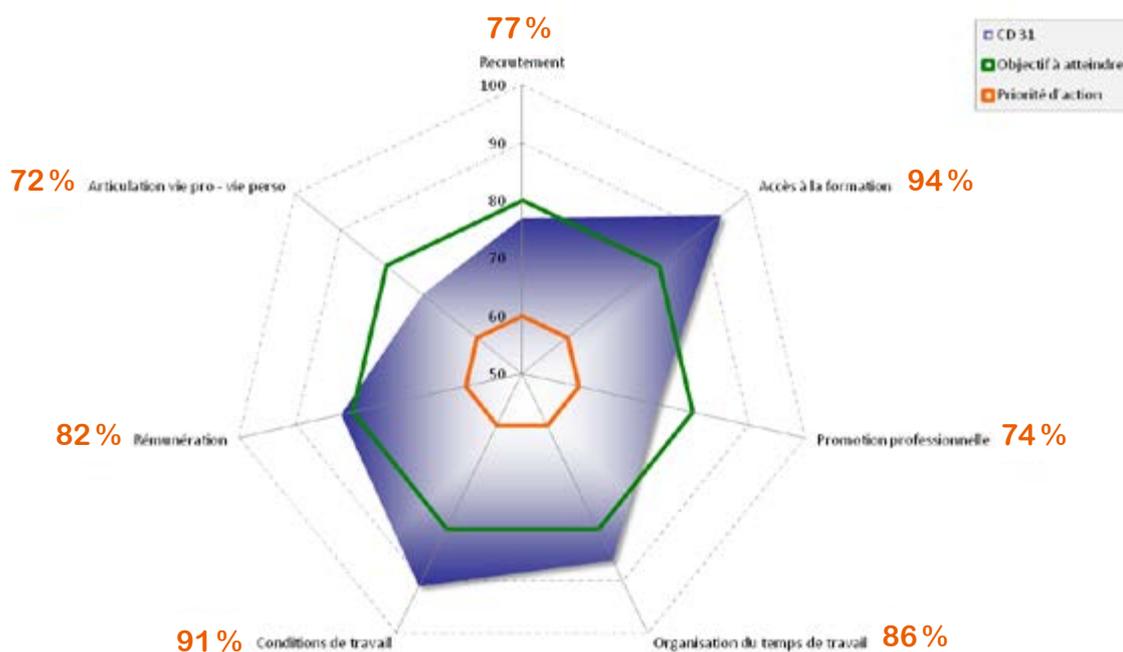
Dans le cadre d'une démarche d'écoute et de progrès, la Direction Générale et les élu.e.s du Conseil Départemental ont lancé une enquête, fin 2017, visant à dresser un état des lieux sur la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes et d'identifier des axes d'amélioration.

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

### Résultats extraits de l'enquête

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

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



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



	RÉALISÉ
RECRUTEMENT	<p>Rédiger et diffuser un guide de bonnes pratiques du recrutement pour minimiser les risques de discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ce guide intitulé « Recruter sans discriminer » a été diffusé aux encadrant.e-s en juillet 2019 et publié dans Noova.</i></li> <li>• <i>Les encadrant.e-s sont sensibilisé.e-s sur cette thématique préalablement à la conduite des entretiens.</i></li> </ul>
	<p>Former les chargé.e.s de recrutement à la non discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Les chargé.e-s de recrutement ont suivi les formations proposées en intra sur cette thématique.</i></li> </ul>
FORMATION	<p>Modifier le règlement formation pour faciliter l'accès à la formation des agent.e-s à temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le nouveau règlement formation a été validé en CT, le 14 janvier 2019. Il intègre notamment la loi de 2016 présentant le Compte Personnel d'Activité (CPA). Le Règlement Formation s'applique à l'ensemble des agent.e-s de la collectivité sans discrimination au regard de la quotité de leur temps de travail.</i></li> </ul>
	<p>Relocaliser certaines formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Programmation en fonction de la disponibilité des salles du Cd31 et du bassin d'emploi des agent.e-s concerné.e-s.</i></li> </ul>
	<p>Organisation de formations collectives relatives à cette thématique. (Cf. rubrique recrutement et lutte contre les stéréotypes sexuels).</p> <p>Suivi des demandes individuelles en lien avec cette thématique.</p>
	<p>Publication de données générées dans le bilan formation.</p>



EN COURS	À RÉALISER
<p>Suivi attentif de l'offre de formation dématérialisée, notamment du CNFPT.</p>	
<p>Poursuite de l'organisation de formations collectives et du suivi des demandes individuelles en lien avec cette thématique.</p>	



	RÉALISÉ
<b>PROMOTION</b>	<p>Communiquer des éléments genrés concernant les promotions et avancements de grade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Éléments intégrés au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</i></li> <li>• <i>Statistiques genrées publiées dans Noova.</i></li> </ul>
<b>RÉMUNÉRATION</b>	
<b>TEMPS DE TRAVAIL</b>	

EN COURS	À RÉALISER
<p>Diffuser dans l'intranet RH, les fiches « Avancements de grade » et « Promotions ».</p>	
<p>Accompagner les femmes qui le souhaitent vers les filières mieux rémunérées et les postes à responsabilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Favoriser la connaissance des métiers pour inciter à la mobilité : publication d'un répertoire des métiers et emplois de la collectivité.</i></li> <li>• <i>Exemple d'accompagnement à la mobilité : Les Ressources Humaines accompagnent les assistant.e-s socio éducatif.ive-s qui le souhaitent vers des postes de management.</i></li> <li>• <i>Parcours de formation</i></li> </ul>	<p>Réduire les écarts de rémunération et notamment de régime indemnitaire entre les filières.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <i>A examiner dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP.</i></li> </ul>
<p>Mieux accompagner les agent.e-s sur les dispositifs de temps partiel, congé parental, disponibilité et leurs conséquences sur la carrière, la rémunération et la retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Règlement temps partiel en cours de modification</i></li> <li>• <i>Formulaires de demande en cours de modification</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <i>Accompagnement des agent.e-s avant et après un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant (décret n° 2020-529 du 5 mai 2020).</i></li> <li>▶ <i>Communiquer sur ces dispositifs et leurs impacts.</i></li> </ul>
	<p><i>Éviter les réunions tardives : Définir, formaliser et faire connaître une doctrine du Cd31 concernant les horaires de réunion.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Diffuser une note du DGS à l'ensemble des agent.e-s, des chef.fe-s de services et directeur.rice-s.</i></li> <li>- <i>Relayer via la Communication interne.</i></li> </ul>

## ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

### RÉALISÉ

Mettre en place le télétravail.

- *Dispositif effectif depuis le 3 juin 2019.*
- *Évaluation du dispositif (2e semestre 2019), qui a conduit à une adaptation du règlement.*

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

Assouplir l'organisation du temps de travail.

- *Horaires décalés mis en place progressivement à compter de juin 2017.*
- *Expérimentation de la badgeuse sur 4 directions pilotes (RH et DSIN).*
- *Un bilan évaluatif de l'expérimentation du système de comptage du temps de travail a été réalisé et présenté lors du Comité Technique du 14 juin 2021.*

Accompagner, si besoin, les situations de poursuite d'allaitement maternel après la reprise de travail.

- *La Médecine Préventive accueille les femmes souhaitant poursuivre l'allaitement maternel (Mise à disposition de locaux adaptés).*



EN COURS	À RÉALISER
<p><b>Création d'une conciergerie pour les agent.e.s.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Les premiers groupes de travail ont eu lieu au printemps 2019. Le cahier des charges a été finalisé début 2020 et la procédure de marché lancée. Les aléas de l'état d'urgence sanitaire et consécutivement son impact institutionnel conduisent à réorienter le projet.</i></li> </ul>	

## RÉALISÉ

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Préciser les conditions d'accès à la crèche du Cd31, notamment pour les agent-e-s à temps partiel.

- *Le règlement de fonctionnement de la crèche précise les conditions d'admission.*
- *Communication dans le Fil Info RH de juillet 2019.*



EN COURS	À RÉALISER
<p>Examiner la possibilité de remplacer davantage les congés maternité.</p>	<p>Proposer aux managers de réaliser un entretien de reprise après les congés de maternité ou parentaux.</p>
<p>Réaliser un état des lieux des manques concernant l'aménagement des locaux (douches, vestiaires, WC) afin de permettre l'accueil d'agent.e-s ou d'usager.ère.s de sexe masculin ou féminin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Situations examinées lors des visites de locaux dans le cadre de la réalisation du Document Unique, lors des visites périodiques du CHSCT et lors des visites du service Prévention Santé et Risques Professionnels dans les différents bâtiments de la collectivité.</i></li> <li>• <i>Rappel régulier des obligations réglementaires en la matière lors d'examen des plans et Avant Projet Sommaire.</i></li> </ul>	
<p>Minimiser l'exposition des agent.e-s aux produits ayant un impact négatif sur la fertilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Recensement des produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) au rythme du Document Unique et de l'évaluation du risque chimique dans les services les plus exposés :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En cours pour imprimerie, laboratoire EVA, service entretien avec prise en compte dans les marchés de fournitures de produits,</i></li> <li>- <i>A venir pour laboratoire des routes, crèche.</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Remplacer ces produits quand cela est possible.</i></li> </ul>	<p>Sensibiliser les agent.e-s susceptibles d'être exposés à l'action des produits CMR dans le cadre d'une sensibilisation aux produits chimiques.</p>

## LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS

### RÉALISÉ

Développer les actions de sensibilisation sur l'égalité femmes / hommes :

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

Poursuite des formations :

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

Mettre en œuvre, progressivement, une communication sans stéréotype de genre.

- *Principe d'égalité femmes / hommes posé dans :*
  - *le guide « Recruter sans discriminer »,*
  - *le guide pratique de la fiche de poste.*
- *Veiller à une communication égalitaire dans tous les supports aussi bien au niveau de l'écriture que des visuels : guides, Reflets 31, Noova, Fil Info RH, ...*
- *Rédiger de façon égalitaire :*
  - *Les intitulés de poste dans les fiches de poste et les offres d'emploi,*
  - *Le répertoire des métiers et des emplois*

EN COURS	À RÉALISER
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'une bande dessinée humoristique ou décalée sur l'égalité professionnelle.</li> <li>• Exposition « Femme, Homme, même métier » déclinée sur différents sites du Cd31</li> </ul>



## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES

### RÉALISÉ

Afficher la réglementation en matière de discrimination et sur le harcèlement :

*Règlementation disponible sur les panneaux d'affichage et l'intranet.*

*Actualisation en 2018 suite à l'évolution réglementaire. (Loi n°2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes).*

Mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement :

- *Ouverture d'une boîte mail dédiée : [stop.harcelement@cd31.fr](mailto:stop.harcelement@cd31.fr)*
- *Parution d'un article dans « Reflets 31 » n°21 de mars / avril 2019, pour faire connaître le dispositif.*

Mettre en place une campagne de communication et de sensibilisation.

*Diffusion d'une campagne d'affichage en trois temps sur la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences, réalisée en novembre 2019 sur l'ensemble des sites du Cd31 et relayée sur Noova.*

Recenser les procédures disciplinaires, notamment celles engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes.

*Recensement des sanctions disciplinaires intégré dans le bilan social depuis 2017.*

Inclure dans le Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) les nouveaux indicateurs du bilan social (victimes d'actes de violence physiques, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes).



EN COURS	À RÉALISER
	<p>Concevoir un outil permettant aux encadrant.e.s d'aborder avec leurs équipes les questions relatives aux discriminations et au harcèlement.</p> <p>» <i>Réflexion à conduire de manière pluri-disciplinaire (services RH-DAJAD).</i></p>
<p><i>Élaboration d'une fiche pratique à destination des agent.e.s (description du dispositif, contact ...)</i></p>	





**RH MOYENS : RECRUTEMENTS, EMPLOIS, BUDGET**  
Service Organigrammes et prospective RH  
Édition Octobre 2021

# EN UN COUP D'ŒIL

## RESSOURCES MOBILISEES EN 2020 PAR LE CONSEIL DEPARTEMENTAL POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES - EGALITE PROFESSIONNELLE

EGALITE PROFESSIONNELLE	ACTIONS EGALITE FEMMES HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (en euros)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISES (en ETP ou heures et par catégorie A, B ou C)		
Formation	Formations collectives et individuelles sur le thème de l'égalité FH	8 200,00 €	35 heures A		21 heures C
	Publication de données genrées dans le bilan formation		140 heures B		
Articulation vie professionnelle et vie personnelle	Ajustement du règlement télétravail		0,6 ETP A	0,2 ETP B	
Conditions de travail	Examiner la possibilité de remplacer davantage les congés maternité	900 000,00 €	20 ETP		
Lutte contre les stéréotypes sexuels	Mettre en œuvre une communication sans stéréotypes de genre		0,1 ETP A		
Lutte contre le harcèlement sexuel et les violences	Mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement		28 heures A	0,6 ETP C	
	Mettre en place une campagne de sensibilisation		56 heures A	14 heures C	
	Recenser les procédures disciplinaires, notamment celles engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes		48 heures A	29 heures B	
			0,7 ETP A & 167 heures A	0,2 ETP B & 169 heures B	0,6 ETP C & 35 heures C
			44 240,62 €	13 753,12 €	23 631,25 €
		908 200,00 €			81 624,99 €
	<b>TOTAL</b>				<b>989 824,99 €</b>

### CHIFFRAGE

1 ETP A annuel = 55 K €	1 ETP B annuel = 45 K €	1 ETP C annuel = 38 K €
1 heure A = 34, 375 €	1 heure B = 28, 125 €	1 heure C = 23,75 €

# GLOSSAIRE

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

# POSTFACE

## SOURCES

---

Les chiffres traités dans le cadre de ce diagnostic sont principalement issus du recensement de la population 2017 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitantes et habitants ne sont pas compté-e-s dans leur entièreté mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire. Par conséquent, les chiffres de population sur une commune peuvent être des chiffres décimaux car extrapolés. D'autre part, la population légale est recensée par rapport à la population municipale, c'est-à-dire les habitantes et habitants selon leurs lieux de résidence.

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

## PRÉCAUTION EN RAISON DE LA MÉTHODE COMPARATIVE

---

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

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

## DISTINCTION ENTRE CORRÉLATION ET CAUSALITÉ

---

Une interprétation à ne pas faire lors d'analyse de données est de confondre corrélation statistiques, causalité et conséquence. En effet, un lien statistique peut être observé pour les chiffres les plus improbables.

Cependant, cela ne signifie pas que ces deux chiffres sont liés, ou encore qu'un est une cause ou une conséquence du deuxième.

## CHOIX DE PRÉSENTATION DES DONNÉES ET BIAIS

---

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

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

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

## DONNÉES BUDGÉTAIRES ET MÉTHODE DE CALCUL

---

Afin de valoriser l'ensemble des dépenses concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, les différentes directions du Conseil Départemental ont recensé, pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2020 :

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

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

S'agissant d'une première année de mise en œuvre, elle trouve notamment ses limites dans l'hétérogénéité des données collectées, s'expliquant notamment par la variété des actions conduites et une acculturation différenciée à la thématique du genre. Un travail spécifique a toutefois été déployé pour en limiter l'impact et pour objectiver et harmoniser l'ensemble des données.

# ANNEXE

## DÉPLOIEMENT DU PLAN D' ACTIONS 2019-2021 DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE POUR L'ÉGALITE RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
<b>AXE 1 : JEUNESSES &amp; ÉDUCATION</b>				
1	Favoriser la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans la construction ou la réhabilitation à venir des collèges			
2	Promouvoir les actions réalisées sur l'égalité filles-garçons dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen et intégrer cette dimension dans le futur appel à projet en direction des élèves de collèges			
3	Intégrer l'égalité filles-garçons dans l'ambition jeunes, son plan d'actions et ses partenariats & intégrer dans la stratégie jeunes des actions visant à lutter contre les stéréotypes de sexe			

## AXE 2 : SOLIDARITÉS

4	Poursuivre des actions engagées en faveur de l'accès aux droits et à la santé et celles en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes	En cours d'achèvement
5	Assurer une prise en compte de l'égalité dans les politiques d'accompagnement à la parentalité	En cours de déploiement
6	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des jeunes enfants par la lutte contre les stéréotypes	Démarrage
7	Outiller les professionnel.le.s de l'accompagnement socio-éducatif pour une meilleure prise en compte de l'égalité filles-garçons dans leurs pratiques professionnelles	En cours de déploiement
8	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des mineurs ou jeunes majeurs accueillis par l'Aide Sociale à l'Enfance par la lutte contre les stéréotypes	Démarrage
9	Agir sur les représentations sociales liées au vieillissement avec un prisme égalité femmes-hommes	En cours d'achèvement
10	Agir sur les représentations sociales concernant la situation de handicap au prisme de l'égalité femmes-hommes	En cours d'achèvement
11	Mettre en place les outils nécessaires à une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'insertion par l'emploi et la création d'entreprise et diminuer les écarts entre la part de femmes allocataires du RSA et la part de femmes accompagnées dans le cadre des dispositifs RSA par l'insertion professionnelle	En cours de déploiement

## AXE 3 : DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITE

12	Sensibiliser, inciter les entreprises prestataires à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes	En cours d'achèvement
13	Pérenniser l'intégration de la dimension « égalité entre les femmes et les hommes » dans le développement des territoires	En cours d'achèvement
14	Sensibiliser et inciter les associations à mieux prendre en compte les questions d'égalité femmes-hommes dans leurs projets et actions	En cours de déploiement
15	Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes à travers les associations spécialisées	En cours d'achèvement
16	Mettre en place un échange de pratiques au plan départemental autour de la production des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes	En cours d'achèvement

## AXE 4 : LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL EXEMPLAIRE

17	Accompagner et outiller les directions pour l'intégration de la thématique « égalité femmes-hommes » dans les politiques publiques départementales	En cours d'achèvement
18	Définir les règles internes au Conseil départemental sur l'écriture et la communication inclusives et rendre visible, y compris à travers nos communications, de façon systémique, notre ambition en matière d'égalité femmes-hommes	En cours d'achèvement
19	Organiser ou cofinancer des événements qui ne véhiculent pas de stéréotypes de sexe	En cours de déploiement
20	Développer des outils d'information sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans nos supports numériques internes	En cours d'achèvement



