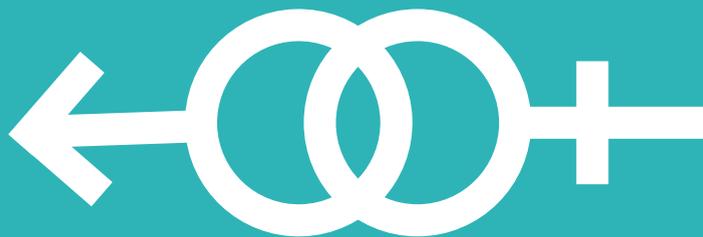


RAPPORT  
ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES  
2018

- LA  
DRO  
ME -

LE DÉPARTEMENT



Si le monde était dirigé par plus de femmes....

*« On serait dans une société plus paisible, plus ouverte, dans laquelle l'égalité ne serait plus une quête mais une évidence. Il s'opérerait un transfert de combat : toute l'énergie actuellement allouée par les femmes à la résistance et au rattrapage serait mise au service de l'innovation ».*

**Cynthia Fleury**

philosophe, psychanaliste, professeur au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) titulaire de la chaire «Humanités et santé», chercheuse à l'Institut des sciences de la communication, professeur à l'American University of Paris.

« Liberté, Égalité, Fraternité ». Gravée dans la pierre de nos monuments et bâtiments publics, la devise de la République française nous rappelle que l'égalité est inscrite dans la Constitution. Ce qui n'empêche, qu'aujourd'hui encore, une moitié de la population doit batailler pour faire reconnaître et respecter ses droits.

Le contexte actuel de libération de la parole des femmes est propice pour intensifier notre prise de conscience et prendre des mesures actives en faveur d'un rééquilibrage face aux inégalités de genre. Au quotidien, il est de notre responsabilité à toutes et tous d'évacuer les vieux schémas, de lutter contre les stéréotypes et de démontrer nos capacités à innover pour corriger les dysfonctionnements identifiés.

Dans ce débat sociétal et républicain, les Départements, maillon fort des solidarités et de la proximité, ont un rôle essentiel à jouer. Et tout d'abord, à l'intérieur même de la collectivité qui se doit d'être exemplaire. Car si des progrès ont déjà été réalisés, comme avec la parité des Assemblées départementales inscrite par la loi du 17 mai 2013, il est toujours possible d'aller plus loin et de mieux faire.

Au regard des éléments de ce rapport, un double constat s'impose pour notre collectivité :

- les femmes représentent une part majoritaire (64,5%) du personnel, y compris aux postes de direction
- certains points faibles doivent être améliorés : le temps partiel essentiellement féminin et des filières encore trop « genrées » notamment pour le social, la culture et les emplois techniques.

Tout commençant par l'éducation, la mise en place du Conseil départemental des jeunes de la Drôme permet de sensibiliser les collégiennes et les collégiens élus sur la base d'un binôme fille/garçon, d'intégrer des réflexes de parité, de respect et de citoyenneté.

L'égalité femmes-hommes concerne tous les aspects de notre vie quotidienne : la maison, l'école, le travail, la santé, les loisirs... Ce qui laisse augurer de l'ampleur de la tâche qui nous reste à accomplir. Une avancée qui nous concerne toutes et tous, et que nous devons mener à bien ensemble.

**Marie-Pierre MOUTON**

Présidente du Département de la Drôme

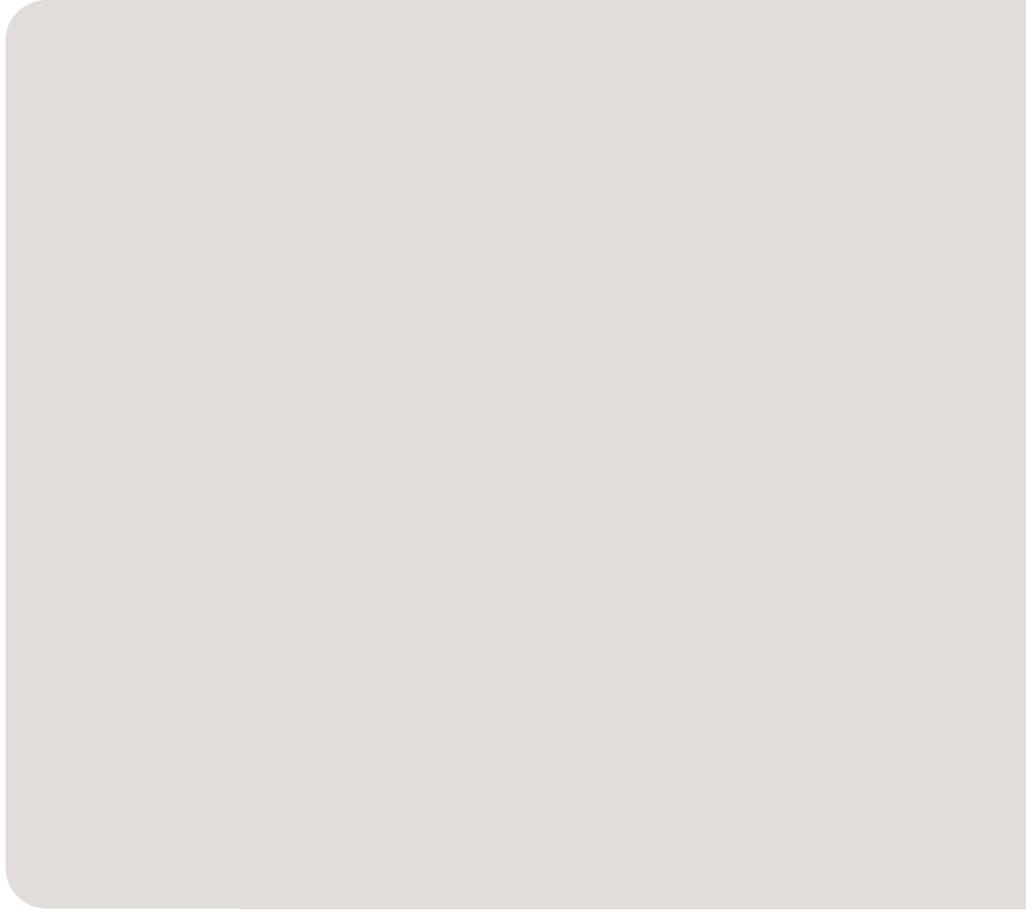
Co-présidente de la Commission Égalité femmes/hommes à l'ADF (Association des Départements de France)

**Annie GUIBERT**

Vice-présidente chargée du social,  
des droits des femmes  
et de l'égalité femmes hommes

# SOMMAIRE

---



<b><u>6</u></b>	<b><u>QUELQUES REPÈRES HISTORIQUES</u></b>
<b><u>7</u></b>	<b><u>LE CADRE JURIDIQUE</u></b>
<b><u>8</u></b>	<b><u>L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ</u></b>
<b>8</b>	<b>• Démocratie vie citoyenne</b>
<b>10-15</b>	<b>• Ressources humaines</b>
<b><u>16</u></b>	<b><u>L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES AU SEIN DES TERRITOIRES</u></b>
<b>16-20</b>	<b>• Actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes</b>
<b>21</b>	<b>• Actions en faveur des femmes victimes de violences</b>
<b><u>22</u></b>	<b><u>LES MOTS DE L'ÉGALITÉ</u></b>

# Quelques repères historiques

**1791**

Olympe de Gouges publie la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne "La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droit"

**1920**

Droit de se syndiquer sans l'autorisation du mari.

**1924**

Uniformisation des programmes scolaires masculins et féminins et création d'un baccalauréat unique.

**1938**

Les femmes sont reconnues capables juridiquement et obtiennent le droit de témoigner.

**1944**

Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes.

**1965**

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

**1970**

L'autorité parentale conjointe supprime la notion de "chef de famille" du Code civil.

**1972**

La loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes instaure le principe "à travail égal, salaire égal". L'école devient mixte et les enseignements sont communs.

**1975**

La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse.

**1979**

L'Assemblée générale des Nations Unies adopte la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par la France en 1983.

**1980**

Le viol est reconnu comme un crime.

**1983**

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

**1987**

La loi du 22 juillet 1987 instaure l'égalité des parents dans l'exercice de l'autorité parentale.

**2000**

La loi tend à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives

**2001**

La loi Génisson intègre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le dialogue social.

**2002**

Le congé parental de 11 jours consécutifs devient effectif au 1<sup>er</sup> janvier.

**2008**

Inscription dans la Constitution de "légal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales

**2012**

Le harcèlement sexuel est qualifié juridiquement dans la loi et condamné.

**2014**

Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

# Le cadre juridique

## Les obligations du Département

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 porte une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.

Si elle ne tient pas compte des éventuels déséquilibres entre femmes et hommes préexistants dans la société, une politique publique, pourtant conçue à destination de toute une population, peut s'avérer discriminante. L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes vise à agir en conscience et en prévention des inégalités existantes, en engageant une dynamique de changement structurel.

L'article 61 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait obligation à la Présidente du Conseil

Départemental de présenter en séance publique, préalablement aux débats sur le projet de budget, 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.

Le décret du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport qui comprend des éléments relatifs à 2 thématiques :

- la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



# L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité

## DÉMOCRATIE VIE CITOYENNE

### Le Conseil départemental : un principe de parité

En mars 2015, le mode de scrutin paritaire issu de la loi du 17 mai 2013 s'est appliqué pour la première fois lors des élections départementales.

L'Assemblée départementale est composée de 38 conseillers départementaux élus au suffrage universel pour six ans, soit 19 femmes et 19 hommes.

La parité s'applique également au sein des vice-présidences, dont 4 reviennent à des femmes pour les thématiques relevant de l'éducation, jeunesse et enseignement supérieur, du social, de l'environnement et de la santé, des territoires numériques et de l'innovation.

L'exécutif drômois (la présidente et 9 vice-présidents) est paritaire, composé à 50% de femmes et d'hommes.

### Le Conseil départemental des jeunes : un principe de parité

Le CDJ est une assemblée de collégiens drômois élus par leurs camarades pour 1 an. Miroir de l'Assemblée départementale adulte, les collégiens sont élus en binôme fille/garçon afin d'assurer la parité : 44 collégiens de 22 établissements drômois, soit 22 filles et 22 garçons.

### L'actualité nationale de la Présidente du CD 26

Depuis juillet 2018, Marie-Pierre Mouton, Présidente de la Drôme, co-préside avec Yves Krattinger, président du Départe-

ment de la Haute-Saône (70) la Commission Égalités femmes/hommes au sein de l'ADF (Association des Départements de France).

Lors du 88<sup>ème</sup> congrès de l'ADF, le 8 novembre 2018, ils ont lancé les travaux de l'atelier n°4 consacré à l'Égalité femmes-hommes. Destiné à identifier les inégalités qui persistent entre les hommes et les femmes et à échanger les bonnes pratiques des Départements, cet atelier doit permettre de faire émerger les priorités d'actions des Départements, de mesurer les progrès accomplis et de penser de nouveaux objectifs de l'égalité pour les politiques départementales.

Les travaux de cet atelier ont abordé les questions suivantes :

- la place de la femme dans l'administration départementale et l'objectif de l'égalité professionnelle
- la précarité des femmes et l'apparition de nouvelles inégalités
- la protection des femmes contre les violences et l'accompagnement des victimes
- l'éducation et la lutte contre les discriminations : la promotion des femmes dans la culture et le sport

Les conclusions de cet atelier feront l'objet de la publication d'un catalogue présentant les bonnes pratiques et les dispositifs innovants qui existent dans les Départements. Il sera adressé à Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'Etat chargée de l'Égalité des droits, aux délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Sénat ainsi qu'au Haut Conseil à l'égalité.

L'assemblée départementale  
38 conseillers départementaux

**19 FEMMES**  
**19 HOMMES**  
POUR 6 ANS

Réunions fondamentales : 2,7 MC CP  
A l'ordre du jour des réunions fondamentales suite aux notifications et  
à l'adoption de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la  
réorganisation des collectivités territoriales.

Ordre du jour : 19.11.18  
1. Adoption de la délibération n° 18-001 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

2. Adoption de la délibération n° 18-002 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

3. Adoption de la délibération n° 18-003 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

4. Adoption de la délibération n° 18-004 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

5. Adoption de la délibération n° 18-005 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

6. Adoption de la délibération n° 18-006 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

7. Adoption de la délibération n° 18-007 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

8. Adoption de la délibération n° 18-008 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

9. Adoption de la délibération n° 18-009 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

10. Adoption de la délibération n° 18-010 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

11. Adoption de la délibération n° 18-011 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

12. Adoption de la délibération n° 18-012 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

13. Adoption de la délibération n° 18-013 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

14. Adoption de la délibération n° 18-014 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

15. Adoption de la délibération n° 18-015 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

16. Adoption de la délibération n° 18-016 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

17. Adoption de la délibération n° 18-017 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

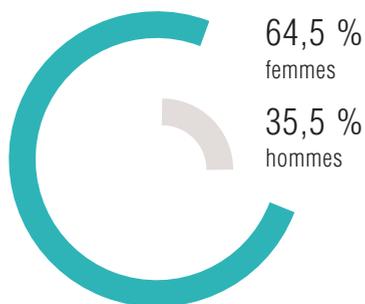
18. Adoption de la délibération n° 18-018 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

19. Adoption de la délibération n° 18-019 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2017-1837 du 23 décembre 2017 relative à la réorganisation des collectivités territoriales.

## RESSOURCES HUMAINES

### DONNÉES CHIFFRÉES 2017

#### Effectif départemental des agents par sexe



#### Taux d'emploi des personnes handicapées par sexe

213 agents du Département sont en situation de handicap, dont 73 hommes et 140 femmes. Ces dernières représentent les 2/3 tiers de l'effectif (66% de femmes). Le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap s'élève dans la collectivité à 8,44%, soit presque 2 points de plus que le taux légal de 6 % par employeur.

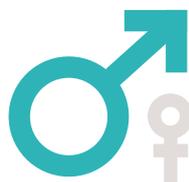
*(chiffres de la DOETH 2018 au titre du 1er janvier 2017)*

#### Accueillants familiaux

Dans la Drôme, 86 familles accueillent à domicile des personnes adultes. Ces familles ont un agrément PA et PH délivré par le Département. On compte 77 femmes et 20 hommes (dont 11 couples).

#### Focus métiers

##### AGENT DE VOIRIE



100% hommes  
0% femme

##### MÉDECIN



17 femmes  
1 homme

##### ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF

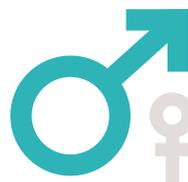


93% femmes  
11% hommes

##### ASSISTANT FAMILIAL



89% femmes  
34% hommes



##### INGÉNIEUR

66% hommes  
34% femmes

## Répartition femmes hommes par filière

50%  
femmes 3 femmes  
3 hommes

Filière physique  
et sportive

89%  
femmes 594 femmes  
70 hommes

Filière administrative

100%  
femmes 1 femme  
0 homme

Filière animation

83%  
femmes 84 femmes  
17 hommes

Filière culturelle

93%  
femmes 434 femmes  
34 hommes

Filière médico-  
sociale

81%  
femmes 46 femmes  
11 hommes

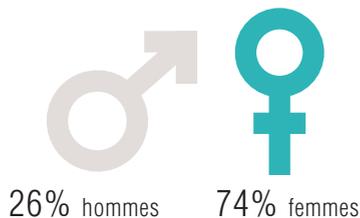
Filière médico-  
technique

30%  
femmes 279 femmes  
658 hommes

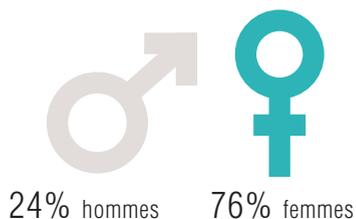
Filière technique

## Répartition femmes hommes par cadre d'emploi

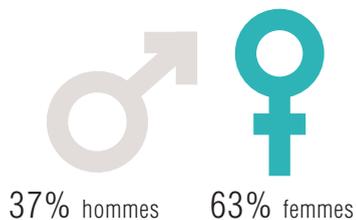
CATÉGORIE A



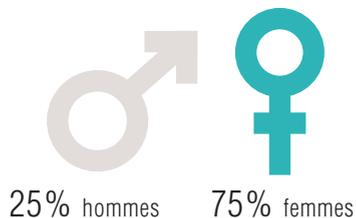
CATÉGORIE B



CATÉGORIE C



AGENTS NON TITULAIRES



## Emplois de direction

### **DGS**

1 homme 0 femme

### **DGA**

2 hommes 3 femmes

A l'image de l'exécutif départemental, l'équipe de direction de la collectivité est paritaire, 50% de femmes et d'hommes.

### **Directeurs**

7 hommes 13 femmes

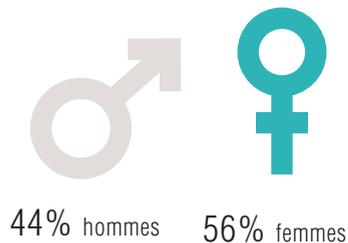
### **Directeurs adjoint**

6 hommes 4 femmes

### **Chefs de service**

26 hommes 34 femmes

**TOTAL**



**Rémunération brute**

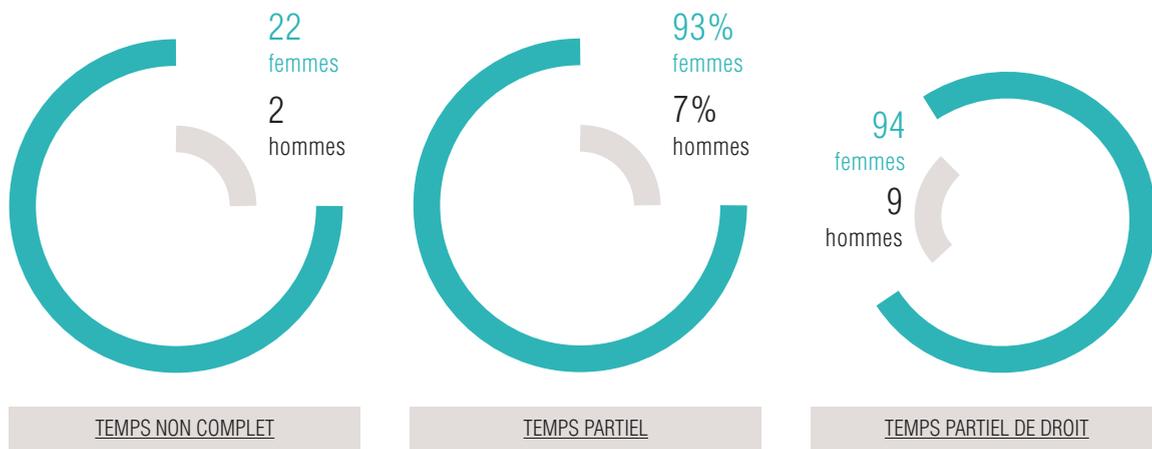
	Féminin	Masculin	Total	
Salaire mensuel moyen des non titulaires	2 214,03€	<b>2 400,90€</b>	2 307,47€	L'écart le plus élevé de rémunération (186€/mois) touche le public féminin dont la situation au regard de l'emploi est la plus fragile (non titulaire) ce qui correspond à la situation du marché de l'emploi (qualification moins porteuse que celle des hommes et métiers moins bien rémunérés).
Salaire mensuel moyen des titulaires	<b>2 612,44€</b>	2 544,87€	2 578,65€	
Salaire mensuel moyen 2017**	2 413,24€	<b>2 472,88€</b>	2 443,06€	

\*\* calculé sur la moyenne par ETP des rémunérations brutes annuelles / 12

**Recrutement**

	Féminin	Masculin	Total
Non titulaires	<b>140</b>	33	173
Titulaires	<b>93</b>	42	135
Total	<b>233</b>	75	308
% titulaires	<b>69%</b>	31%	
% total	<b>76%</b>	24%	

## Temps de travail



## Congé parental et paternité en 2017

- La totalité des agents placés en congé parental sont des femmes (13 agents).
- 15 hommes ont pris un congé de paternité, soit 1,9% de l'effectif.

## POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DU DÉPARTEMENT EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

### Développement de la mixité dans les métiers départementaux

Encore timide, la mixité commence à se déployer dans les services du Département.

En mai 2018, la direction des déplacements a recruté au CED de Pierrelatte, la première femme agent de voirie, portant à 5 le nombre de femmes occupant des postes ou fonctions habituellement occupés par des hommes :

- 1 dessinatrice au sein du pôle études et travaux neufs
- 1 responsable ingénierie routière (zone Nord)
- 1 contrôleuse de travaux en ingénierie routière (zone Nord)

- 1 coordonnatrice technique zone, chef de service (zone Sud).

### Promouvoir le bien-être au travail et prévenir les violences et discriminations faites aux agents

Le Département de la Drôme a développé une politique interne permettant de promouvoir la qualité de vie au travail et la prévention des risques.

Sur la base du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (2013), la collectivité a mis en place un plan d'action ambitieux.

Ont notamment été élaborés un Guide de prévention et de conduite à tenir dans les situations d'agression et un protocole visant à identifier les situations de harcèlement moral.

Est également en cours de rédaction une charte éthique sur les bonnes conduites à tenir entre collègues de travail, et notamment dans les rapports hommes-femmes.

Enfin, outre les services de la DRH, la collectivité dispose de plusieurs interlocuteurs susceptibles de mettre en évidence et de traiter des situations de discriminations : médecin, psychologue du travail, assistante sociale, ACFI, préventeurs, ainsi que les représentants du personnel au CHSCT.

### **Promouvoir le bien-être au travail et faciliter un meilleur équilibre des temps de vie des agents**

Dans le cadre de l'aménagement individuel du temps de travail, le télétravail a été mis en place au Département depuis 2014. En 2017, sur 213 télétravailleurs, 86 % sont des femmes.

Parmi les pistes identifiées en 2017 pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, était proposée celle de limiter le recours à des agents contractuels à temps non complet pour les remplacements, notamment par la création de pools de remplaçants.

*En 2018 ce dispositif est expérimenté dans le nord Drôme, où 2 assistants sociaux éducatifs et une infirmière sont chargés de compenser les absences temporaires dans les CMS.*

# L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques au sein des territoires

## ACTIONS DE SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

### POLITIQUE JEUNESSE

En 2017, les jeunes élus du CDJ ont été questionnés sur des problématiques générales. Les questions autour du harcèlement scolaire et des difficultés de rapport entre les filles et les garçons sont apparues et demeurent, pour eux, les principales problématiques auxquelles ils sont confrontés quotidiennement.

En 2018, deux actions relatives aux préoccupations des collégiens ont vu le jour :

#### **Les débats sur l'égalité fille-garçon animés par des collégiens**

Dans le cadre de la citoyenneté active, une action intitulée « Égalité filles-garçons parlons-en » a permis d'organiser dans les collèges retenus des débats et des réflexions, à partir d'une exposition support. Les débats sont préparés et animés par des collégiens, formés à cet exercice.

#### **Le théâtre forum**

Il s'agit d'un spectacle interactif qui permet de faire émerger la parole et la réflexion autour d'un thème choisi. Cette activité se fonde sur la conviction que le théâtre peut et doit être un outil pour changer le monde.

Plusieurs courtes scènes ont été jouées devant les classes par les jeunes, issues d'expériences réelles rencontrés par les collégiens et vécues comme conflictuelles ou bloquées.

Ces scènes avaient pour sujet certaines activités sportives qui ne peuvent être pratiquées par les filles et les garçons conjointement (notamment le football dans la cour de récréation) ou les tâches ménagères réservées aux filles.

## POLITIQUE SPORTS

La politique départementale en faveur du sport via le partenariat avec le CDOS (Comité départemental dynamique et sportif) Drôme a vu en 2018 des jeunes drômoises briller dans les compétitions et sur les podiums notamment dans certains sports dits masculins :

**ATHLÉTISME** Au meeting national de Décines, Claire Palou bat le record de France du 2 000 m steeple cadette et junior en pulvérisant son record de 10". Cette performance lui permet d'obtenir la meilleure performance mondiale. Elle a été médaillée d'argent lors du Festival olympique de la Jeunesse européenne en 2017. Elle a également remporté la médaille de bronze des championnats de France de cross country qui se déroulaient à Plouay (Bretagne, février 2018).

**SPORT BOULES** Le double saint-vallierois composé de

Mathilde Somailler, Célia Joud et Françoise Maillot termine à la seconde place des Championnats de France de doubles de boules lyonnaises.

**TIR SPORTIF** Aux Championnats de France minimes, c'est Justine Fraisse qui s'illustre en remportant la médaille de bronze du tir à la carabine à 10 m.

**VTT DESCENTE** Morgane Charre termine 4<sup>ème</sup> des Championnats de France de VTT et 7<sup>ème</sup> des Championnats du Monde de descente.

**TWIRLING BATON** Emma Lextraît pour sa première année de participation à ce niveau de compétition termine 5<sup>ème</sup> des Europes en minimes filles

Les données 2016<sup>1</sup> du panorama Jeunesse Sports et Cohésion sociale Auvergne Rhône-Alpes indiquent pour la Drôme qu'un tiers seulement des femmes drômoises sont licenciées (30,5%) dans les fédérations sportives tout comme au niveau national où 35,86% des licenciés sont des femmes.

Ce taux a une répercussion directe sur le taux d'encadrement du sport fédéral. Sur 152 conseillers techniques nationaux et régionaux en AURA, 19 sont des femmes (12,5 %) et 133 des hommes (87,50%).

<sup>1</sup> données disponibles en 2018



## Quelles représentations de la femme au sein des milieux sportifs ?

Les stéréotypes et comportements sont ancrés dans les pratiques culturelles. Leurs transformations est un facteur clé de l'évolution du rapport entre les femmes et les hommes. Cette thématique est encore confidentielle en termes de recherche scientifique. L'universitaire Nicolas Delorme<sup>1</sup> expose au cours d'entretiens parus en août 2018 les enjeux du rapport d'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu sportif, lesquels peuvent être aisément transférés dans les autres champs du quotidien.

*« Il est également extrêmement important de travailler sur la lutte contre les stéréotypes, qui sont présents au sein des clubs, dans la presse, dans nos comportements quotidiens.*

*Le fait de les identifier, de les isoler et de les déconstruire est indispensable pour que l'on arrive à lutter efficacement contre.*

*Plusieurs travaux de psychologie sociale et de sociologie ont mis en lumière des comportements extrêmement parlants et intériorisés de sexisme, parfois même portés par des femmes.*

*Aussi, si nous voulons que d'une part les mentalités changent mais surtout les comportements évoluent, une véritable volonté politique est nécessaire.*

[Compte tenu des bons résultats d'équipes féminines en sports collectifs (handball et football), une concurrence avec leurs homologues masculins est entrain d'émerger. Le constat est que de nombreux biais qualitatifs existent.] *Nous avons par exemple trouvé de nombreux commentaires (positifs ou négatifs) sur leur physique, une tendance à se focaliser sur leurs émotions plutôt que sur*

*des analyses techniques de leurs performances et des rattachements systématiques à des figures tutélaires masculines (entraîneur, compagnon, président de club, de fédération) présentées comme la raison principale de leur réussite sportive. Ces types de procédés journalistiques n'étaient que très rarement utilisés pour les athlètes masculins.*

*Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que ces biais qualitatifs dans l'écriture journalistique sont reproduits par les journalistes hommes mais également par leurs consœurs, ce qui montre comment tous ces stéréotypes ont été incorporés, indépendamment du sexe de l'auteur.*

*Le fait que les journalistes femmes contribuent à cette médiatisation biaisée des athlètes féminines peut surprendre de prime abord.*

*Cela peut s'expliquer de plusieurs façons : d'une part, par ce qu'elles n'ont pas eu, dans le cadre de leur formation journalistique, de sensibilisation sur ces questions ; d'autre part, parce qu'elles ont souvent un statut dominé et plus précaire que leurs collègues masculins dans le sous-champ du journalisme sportif, ce qui les pousse à adopter les mêmes styles d'écriture si elles veulent assurer leur avenir.*

*Il s'agit là d'une forme de violence symbolique qui est intériorisée.*

*Aussi, et comme mentionné plus haut, il est nécessaire d'agir à travers la formation et la sensibilisation. Il est important non pas de seulement prôner plus de visibilité, mais surtout une meilleure visibilité. »*

<sup>1</sup> Maître de conférence à l'université de Bordeaux ; « Quelles représentations de la femme au sein des milieux sportifs » \_ Observatoire géostratégique du Sport\_ IRIS (institut de relations internationales et stratégiques)

## POLITIQUE INSERTION

La direction Insertion porte une action intitulée «métiers aux féminins» qui travaille dans le sud Drôme (Drôme provençale, Montélimar/Marsanne/Dieulefit et Tricastin/Baronnies) et s'adresse à un public féminin en recherche d'emploi (bénéficiaires du RSA, jeunes en démarche d'insertion, ...). Elle fait découvrir aux femmes des métiers dans lesquels existe peu de mixité.

En 2017 et 2018, ce sont les métiers du nucléaire qui étaient mis en lumière.

Dans plusieurs territoires, des réflexions sont engagées afin de favoriser la mise en place de chantiers d'insertion avec des postes pouvant être ouverts plus facilement aux femmes, ce qui n'est pas toujours le cas puisque les chan-

tiers «espaces verts», « maraîchage », « bâtiments » sont très peu accessibles aux femmes.

Des chantiers de « ressource » voient le jour et proposent des postes très variés : de tri, de collecte et de vente. Une ressource s'est créée sur le territoire de Montélimar en cours d'année. Une autre est en réflexion dans le Nord Drôme et la Vallée de la Drôme, ce qui va permettre de multiplier les places en insertion ouvertes aux femmes, majoritaires dans les minimas sociaux.

### Données chiffrées concernant les allocataires du RSA en 2017

452

femmes

18 hommes

- de 25 ans

986

femmes

763 hommes

25 à 29 ans

1795

femmes

1394 hommes

30 à 39 ans

1308

femmes

1083 hommes

40 à 49 ans

1040

femmes

894 hommes

50 à 59 ans

367

femmes

321 hommes

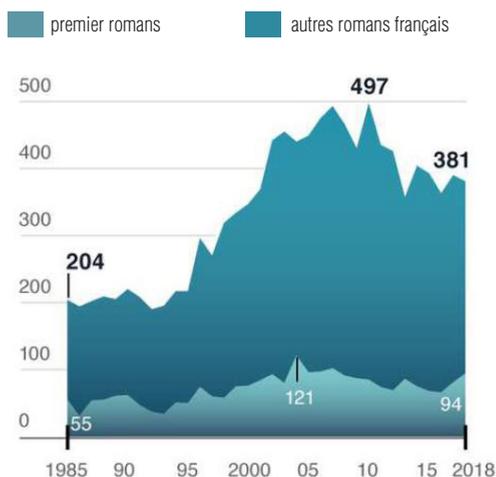
60 à 64 ans

## POLITIQUE CULTURE

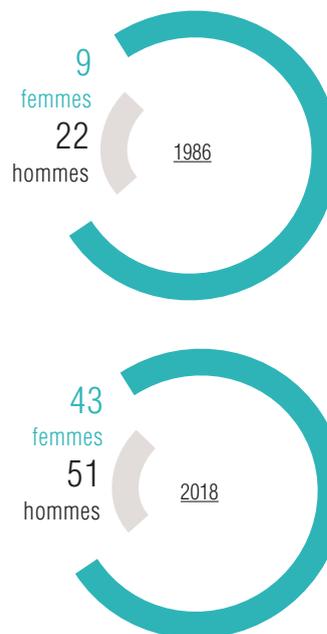
### Lecture publique

Quelques chiffres<sup>1</sup> sur le phénomène que représente à chaque automne, la rentrée littéraire.

Part des premiers romans, parmi les romans français, par rentrées littéraires



Nombre de premiers romans selon le sexe de l'auteur



La saison culturelle des bibliothèques 2018 propose des rencontres avec Dominique Sylvain *Les infidèles*, *Baka*, *Passage du désir*, *Kabuchiko*.

Cet auteur reconnu du polar français sera présente en Drôme lors de 3 rendez-vous : vendredi 16 novembre à 19h

à Lapeyrouse-Mornay (salle des associations), samedi 17 novembre à 12h à la médiathèque de Loriol et à 20h à la bibliothèque d'Hostun.

<sup>1</sup> Source site des médiathèques départementales de la Drôme

## **LA PARTICIPATION AUX DISPOSITIFS EN FAVEUR DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES**

Outre le soutien quotidien de ses professionnels médico-sociaux pour accompagner les femmes victimes de violences conjugales, le Département finance ou est associé à divers dispositifs destinés spécifiquement aux victimes de violences conjugales.

En 2018, le Département finance 2 postes d'intervenant social de gendarmerie, porté par le Centre d'information sur les

droits des femmes et des familles (CIDFF). Il s'agit de faciliter la prise en charge par les services sociaux de situations connues par les forces de l'ordre lors d'interventions à domicile, pour lesquelles une intervention sociale paraît utile, mais ne serait pas nécessairement sollicitée par la victime.

# Les 10 mots ou expressions de l'égalité

## DISCRIMINATION

inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écartant une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

## DISPARITÉ

écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

## ÉGALITÉ

principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

*« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. »* (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)  
Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

## EQUITÉ

Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traité de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

## MIXITÉ

Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

## PLAFOND DE VERRE

Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

## QUOTA

Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

## STÉRÉOTYPES

Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

DÉPARTEMENT DE LA DRÔME | NOVEMBRE 2018