

**RAPPORT
SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ
FEMMES HOMMES**

2024

Sommaire

3 Préambule

4 L'égalité en quelques mots

4 L'égalité en quelques dates

4 L'égalité en quelques données

6 L'égalité professionnelle à travers la politique de ressources humaines du Département

8 Évolution globale de la collectivité

17 Déclinaison de la politique RH 2024

- 17 L'index de l'égalité professionnelle
- 17 Le dispositif tremplin
- 17 Le protocole violences internes

#2

26 La place de l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques menées sur le territoire

31 Les actions menées par la collectivité :

- 34 Lutte contre les violences faites aux femmes : grande cause départementale 2023... et après ?
- 34 Journées internationales dédiées aux femmes
- 34 Solidarités
- 34 Éducation
- 34 Communication
- 34 Sport
- 34 Culture
- 34 Commande publique



Préambule

La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Mais malgré cette dynamique, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent encore dans tous les domaines, les milieux et les territoires. Impulser une nouvelle génération des droits, c'est l'ambition même de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui réaffirme notamment le rôle des Départements pour atteindre les droits à une égalité réelle et concrète.

Dans son article 61, cette loi impose aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, dont le Département de l'Ardèche fait partie avec 333 229 habitants au dernier recensement de 2022, de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'intéressant au fonctionnement de la collectivité, aux politiques qu'elle mène sur son territoire et aux orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Mais, cette question de l'égalité ne peut se résumer par cette seule obligation, c'est un acte politique qui doit traduire une réelle volonté d'affronter les constats et d'agir.

C'est dans cet état d'esprit que les directions et services du Département de l'Ardèche ont agi ces dernières années et se proposent de vous présenter dans le présent rapport des actions concrètes.

À l'interne, un certain nombre d'indicateurs traduits dans le rapport social unique (RSU) ou le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département ont permis de mettre en place des actions en matière de politique de ressources humaines.

Sur le territoire, les différents métiers de la collectivité à travers les différentes politiques publiques menées ont également œuvré pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité en quelques MOTS...

Discrimination

Différence de traitement qui consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

Disparité

Écart dans tout domaine, le terme s'utilise en particulier en matière de rémunération.

Diversité

Notion qui renvoie à la multitude de profils humains d'une société (origine, sexe). Selon l'Afnor (Association française de normalisation), la diversité est « *une résultante possible de la prévention et de la lutte contre les discriminations, de l'égalité de droit, de traitement et des chances* ».

Égalité

Principe à valeur constitutionnelle 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.

Égalité des chances

Possibilité pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes opportunités quel que soit le domaine : vie quotidienne, privée, professionnelle et citoyenne.

Égalité professionnelle

Fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes avantages à compétences et postes égaux. Elle doit permettre de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de promotion, de conditions de travail et de rémunération.

Équité

Principe visant à corriger des inégalités subies par des personnes pour arriver à l'équivalence des chances entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques.

Mixité

Présence ou participation de personnes de sexe différent sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

Parité

Représentation en nombre égal des femmes et des hommes. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

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.

Sexisme

il s'exerce à l'égard des femmes ou des hommes lorsque le sexe devient un critère déterminant l'exclusion. Selon le Haut Conseil de l'Égalité, le sexisme repose de façon consciente ou non sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Il se manifeste par des gestes, propos, pratiques et comportements du plus anodin en apparence (blagues, stéréotypes...) au plus grave (discriminations, violences...).

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.

L'égalité en quelques DATES...

1946

Différence de traitement qui consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

1957

Le traité de Rome du 25 mars réaffirme l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, et formule le principe de l'égalité de rémunération entre les sexes pour un même travail (article 119).

1976

Une directive européenne du 9 février introduit la notion d'égalité de traitement. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

1975

La loi du 11 juillet interdit désormais de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille sauf en cas de motif légitime prévu dans le cadre de la loi.

1972

La loi du 22 décembre marque l'adoption du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes "pour un même travail ou un travail de valeur égale".

1983

La loi du 13 juillet dite Loi Roudy transpose la directive européenne de 1976 et renouvelle notamment l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel. Elle modifie le code du travail en y apportant pour la première fois un chapitre particulier concernant l'égalité professionnelle.

Une autre loi du 13 juillet 1983 dite Loi Le Pors (portant droits et obligations des fonctionnaires) dispose qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

1995

Le décret du 18 octobre crée l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes remplacé en 2013 par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

1999

Une révision constitutionnelle inscrit dans la constitution le principe de parité en matière d'accès aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

La loi du 27 mai 2008 reprecise les definitions des discriminations directes et indirectes et etend la notion de discrimination au harcèlement sexuel et à l'injonction discriminatoire.

La loi constitutionnelle du 23 juillet elargit le champ d'application du principe de parité aux responsabilites professionnelles et sociales.

2004

Création du label égalité professionnelle qui reconnaît l'exemplarité des pratiques d'une structure en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2001

La loi du 16 novembre fait de la discrimination un délit et définit les discriminations directes et indirectes, révélant ainsi que des pratiques ou des comportements apparemment neutres peuvent entraîner un désavantage particulier. La notion de discrimination directe ou indirecte est intégrée à la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2012

La loi du 12 mars contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40 % de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs.

2013

Le 8 mars est signé le premier protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

2014

La loi du 4 août relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit notamment que les collectivités mettent en œuvre une politique pour l'égalité selon une approche intégrée. La loi pose également l'obligation d'élaborer le présent rapport annuel de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2018

Un nouvel accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est signé le 30 novembre.

2023

Un index de l'égalité professionnelle est institué par la loi du 19 juillet qui relève également de 40 à 50 % le taux nominal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants.

2019

la loi de transformation de la fonction publique du 6 août rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants.

L'égalité en quelques DONNÉES...

EN 2023

35 millions

de femmes sur les 68 millions
de personnes vivant en France

(Insee 2023)

EN 2022

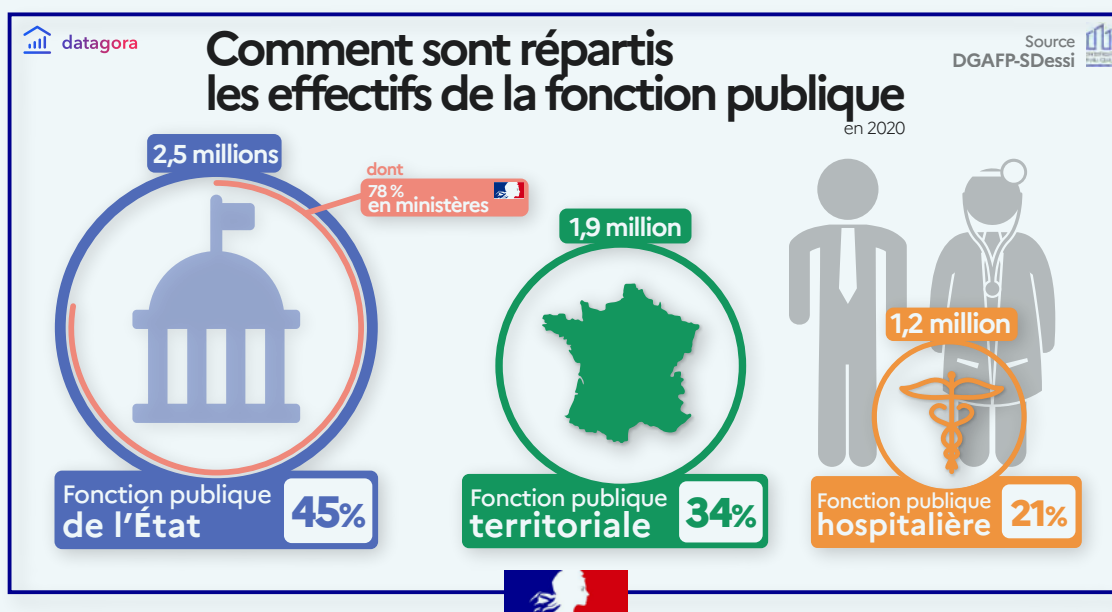
85,2 ans

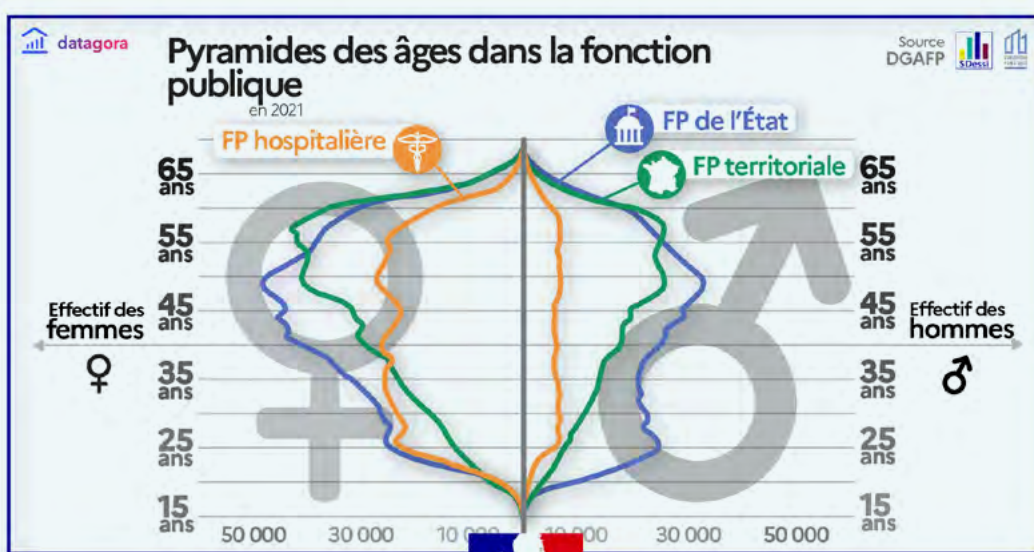
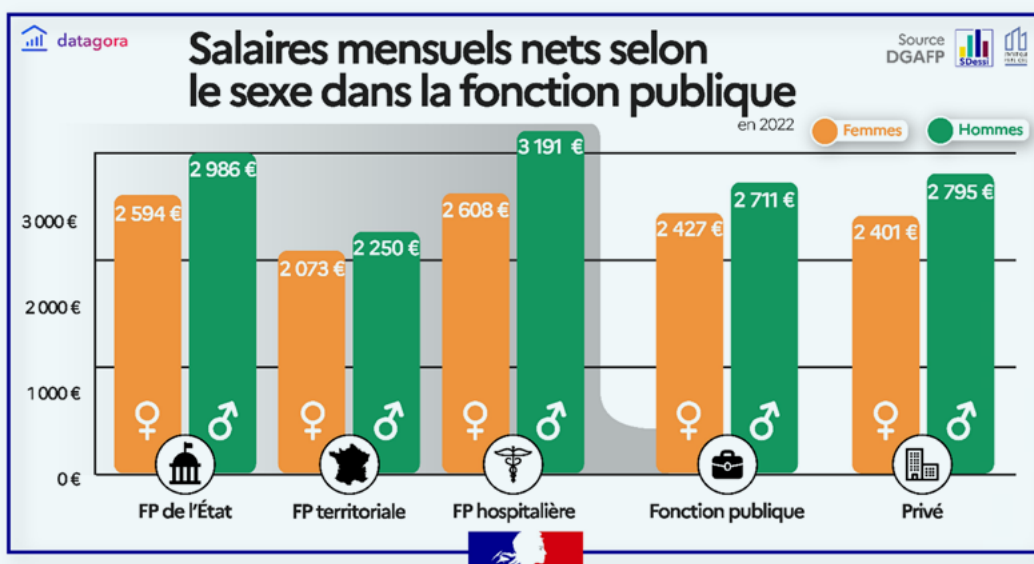
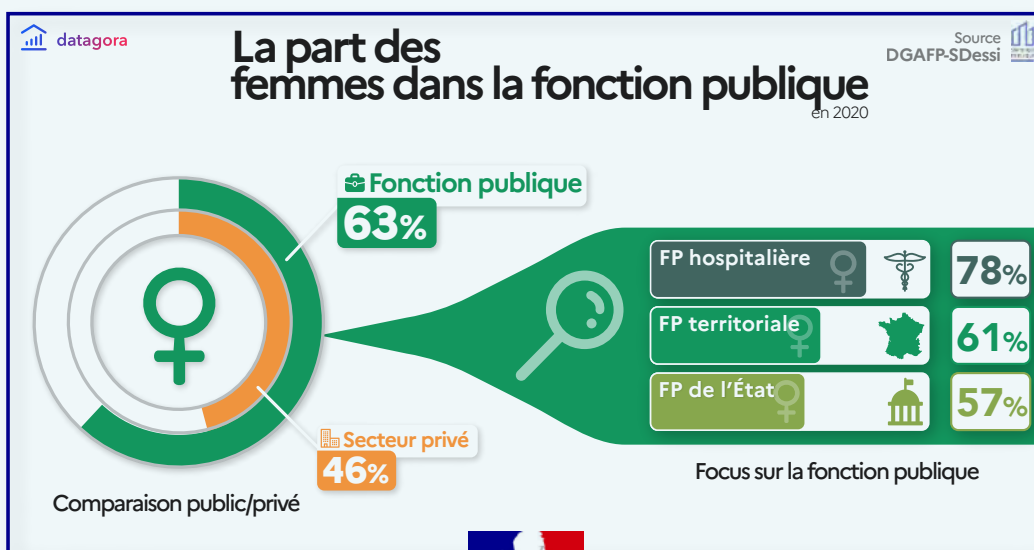
Espérance de vie des femmes

79,3 ans

Espérance de vie des hommes

(Insee 2022)





Source : infographies du rapport annuel sur l'état de la fonction publique DGAFP – données 2022 (édition 2024)

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE **à travers la politique de ressources humaines du Département**

ÉVOLUTION GLOBALE DE LA COLLECTIVITÉ

Source : Rapport social unique 2024

L'égalité professionnelle est devenue un principe fondamental de la fonction publique et il est régulièrement réaffirmé par le législateur par des obligations diverses et variées (cf l'égalité en quelques dates).

Jusqu'en 2023, la dernière contrainte législative sur le sujet était pour le Département de l'Ardèche, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Voté en 2021 pour 3 ans, ce plan d'action devait constituer pour les élus, les encadrants, les agents une formalisation des orientations dans 4 domaines :

- **Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;**
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;**
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;**
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

Après 3 années de mise en œuvre, retour d'expérience à travers l'évolution globale de la collectivité à l'appui de quelques indicateurs issus de notre rapport social unique.

LES EFFECTIFS

EFFECTIF
TOTAL

1 941

agents tous statuts confondus
(stagiaires, titulaires,
contractuels, à savoir,
assistants familiaux, saisonniers,
vacataires, apprentis et contrats
aidés)

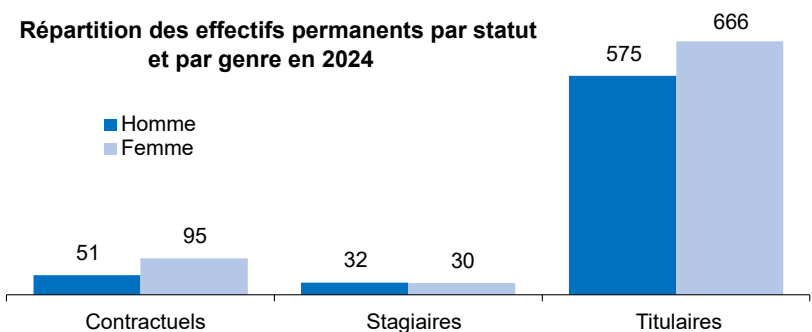
EFFECTIF SUR EMPLOI
PERMANENT

1 449

agents dont 658 hommes
et 791 femmes (emplois
permanents ou missions de
longue durée ou contractuels
remplaçants)

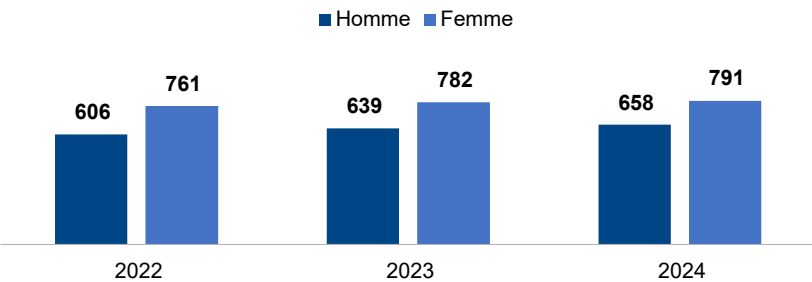
Par statut

Répartition des effectifs permanents par statut
et par genre en 2024

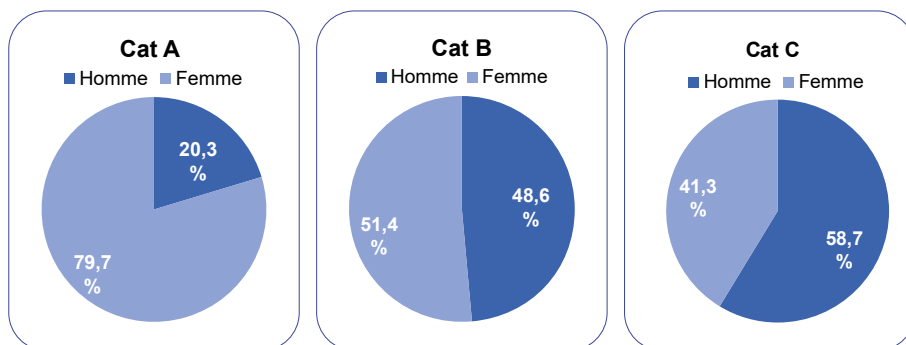


Le Département de l'Ardèche n'échappe pas à la règle de la féminisation de la fonction publique territoriale, mais son taux reste toutefois moins élevé (55 %) qu'à l'échelle nationale (63 %) et la fonction publique territoriale (61 %). Données 2022.

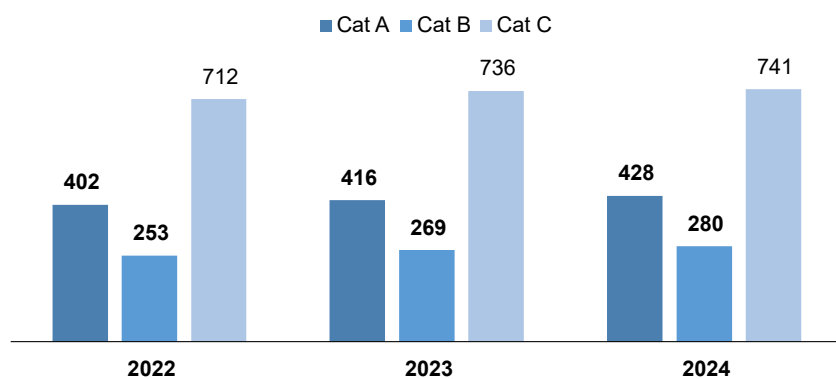
évolution des effectifs permanents par sexe



Par catégorie



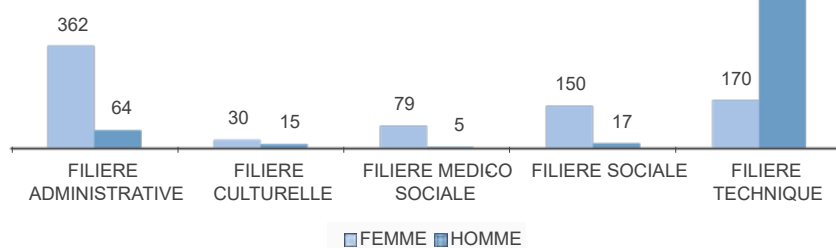
évolution des effectifs permanents par catégorie



Les effectifs par catégorie sont relativement stables depuis plusieurs années, tout comme la répartition femmes/ hommes.

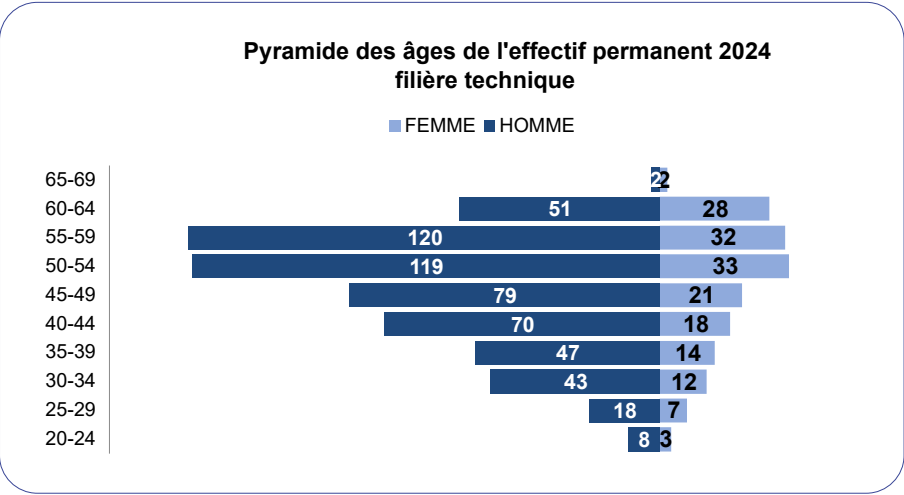
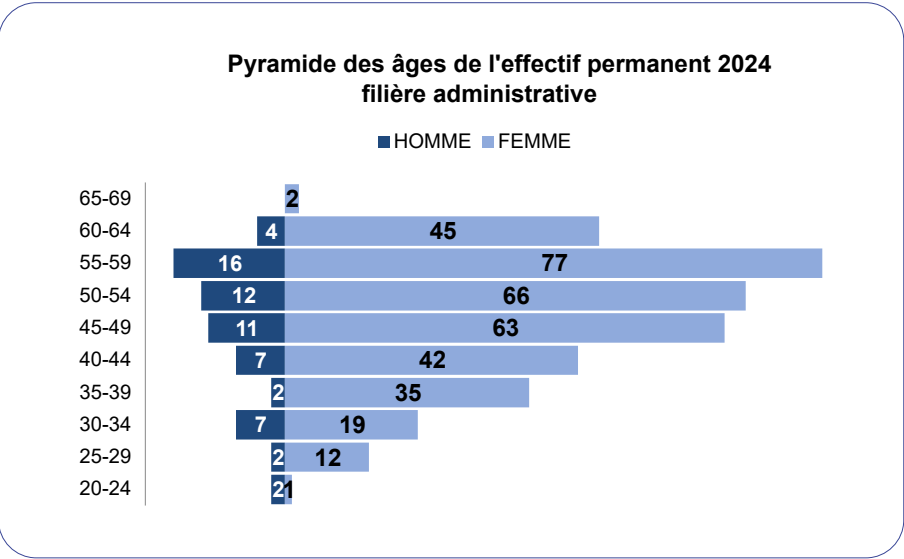
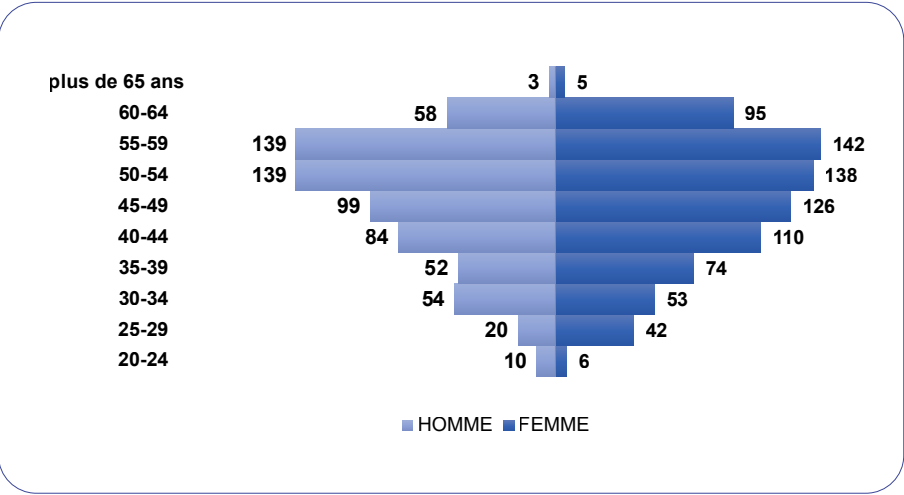
Par filière

Effectifs 2024 par genre et par filière

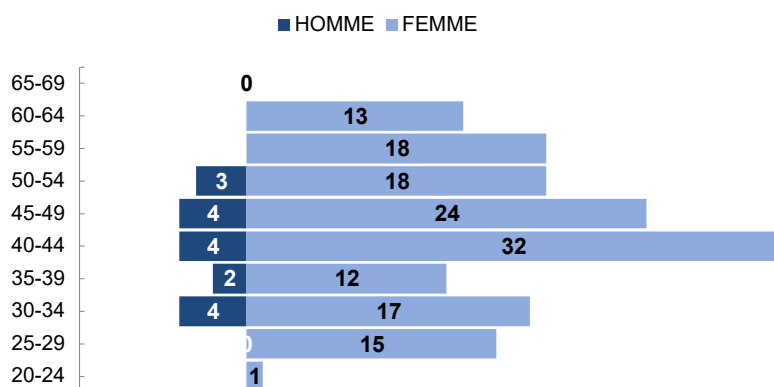


LA PYRAMIDE DES ÂGES

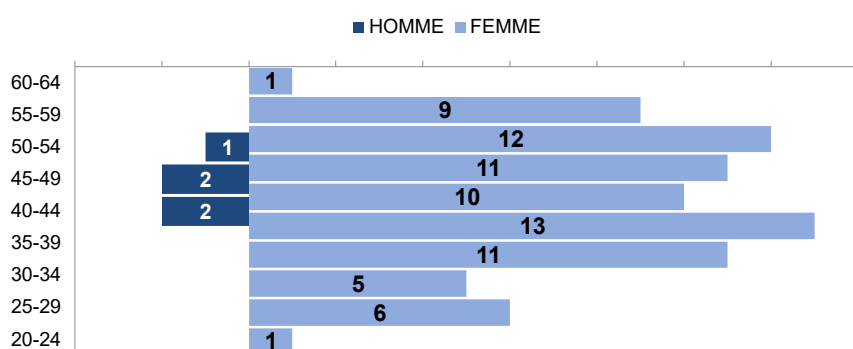
La moyenne d'âge de l'effectif permanent est constante depuis plusieurs années et se situe à 47,8 ans. La tranche d'âge des plus de 50 ans représente légèrement plus de 50% de cet effectif.



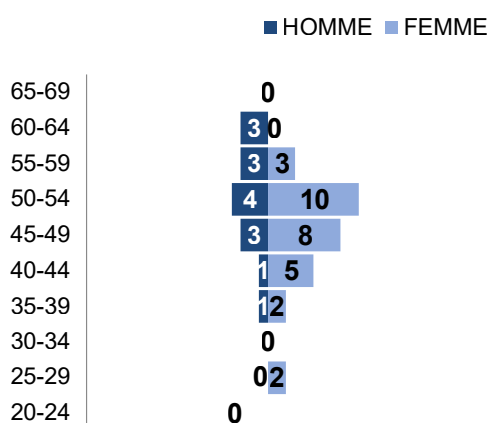
**Pyramide des âges de l'effectif permanent 2024
filière sociale**



**Pyramide des âges de l'effectif permanent 2024
filière médico sociale**

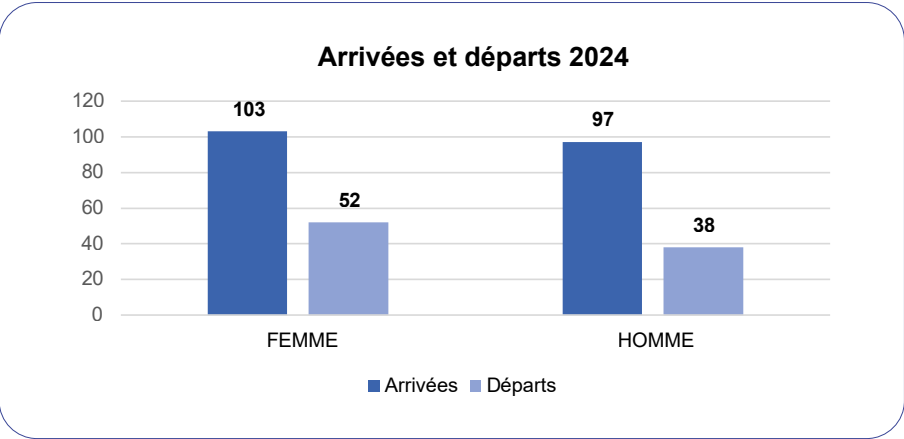


**Pyramide des âges de l'effectif permanent 2024
filière culturelle**



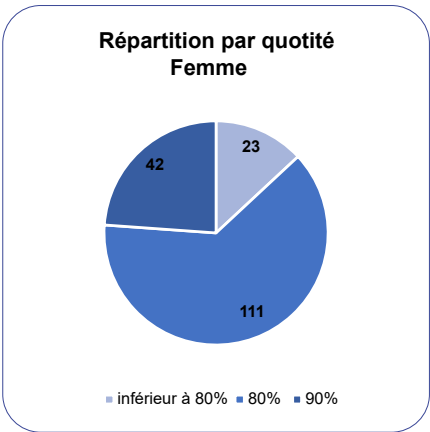
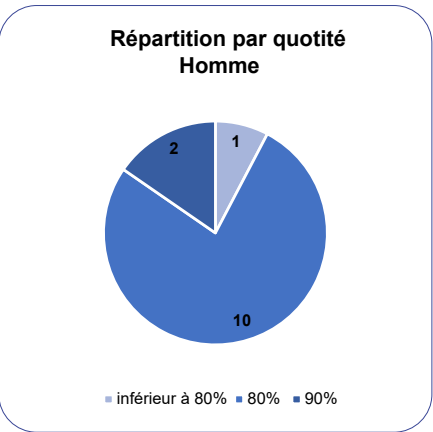
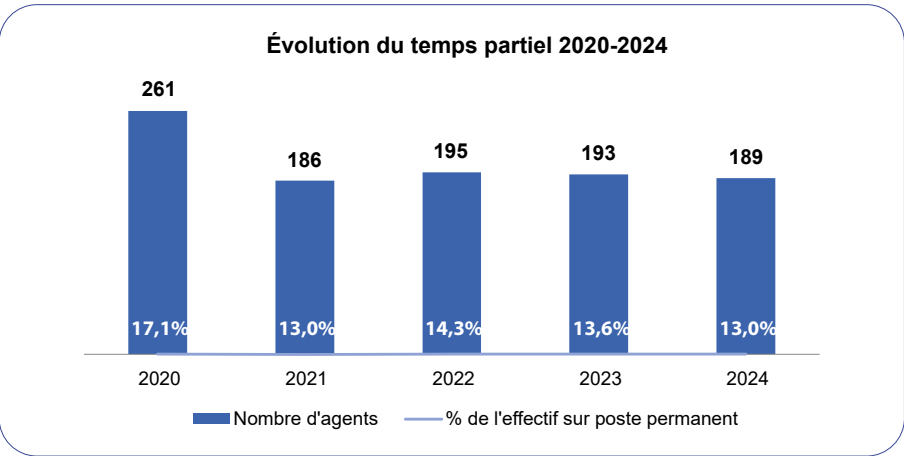
LE RECRUTEMENT

En 2024, la collectivité a procédé à 200 jurys de recrutement pour répondre aux appels à mobilité sur postes permanents, un chiffre en baisse après deux années intensives à la suite du turn-over et des départs en retraite.



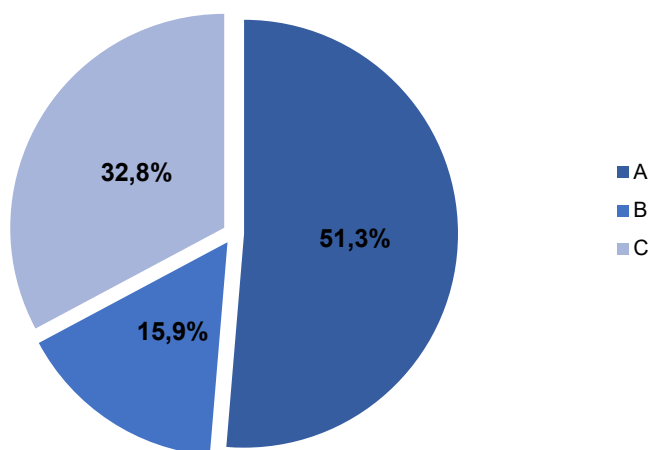
LE TEMPS PARTIEL

Le nombre d'agents à temps partiel est relativement stable depuis quelques années.



C'est dans la catégorie A que la proportion des agents à temps partiel est la plus élevée. Cette tendance s'explique par le fait que les agents de la filière sociale, majoritairement des femmes, ont été repositionnés en catégorie A dans le cadre du parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR).

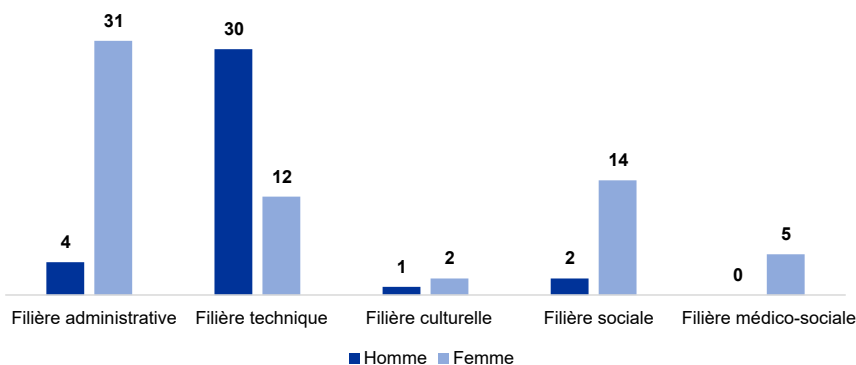
Répartition de l'effectif à temps partiel par catégorie



L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

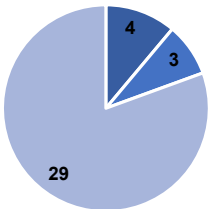
La collectivité a défini ses propres ratios d'avancement selon les catégories dans ses lignes directrices de gestion en matière de déroulement de carrière. En 2024, les femmes sont concernées par 64 % des avancements de grade.

Avancement de grade 2024 par filière



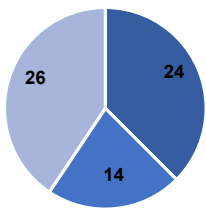
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE
DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

Avancement par catégorie
Homme



■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C

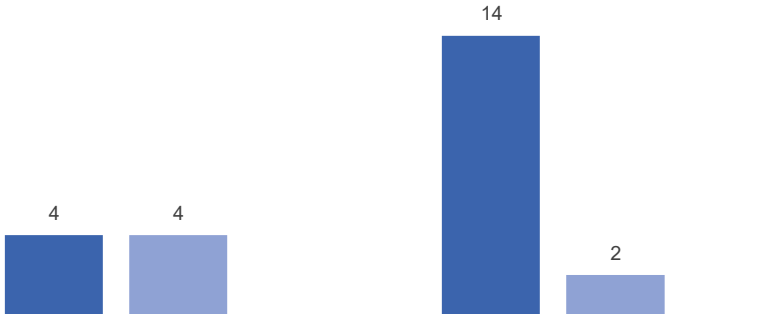
Avancement par catégorie
Femme



■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C

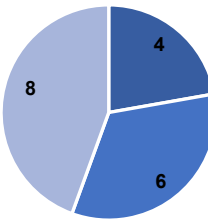
La promotion interne dépend de quotas prévus par décret et fonction des recrutements de la collectivité de l'année précédente. A cela se rajoutent les conditions statutaires que les agents doivent remplir pour être promus. Tout cela explique les écarts.

Promotion interne 2024 par filière



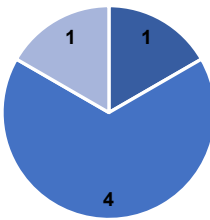
■ Homme ■ Femme

Promotion interne par
catégorie Homme



■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C

Promotion interne par
catégorie Femme

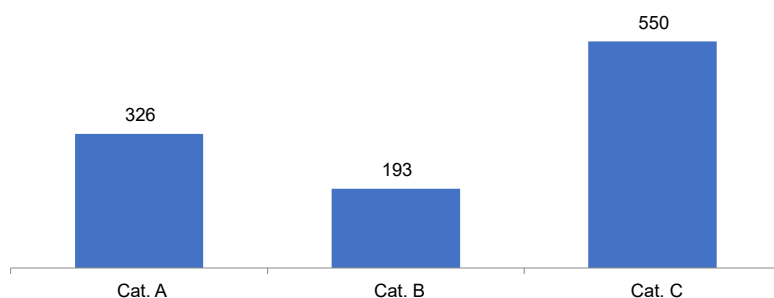


■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C

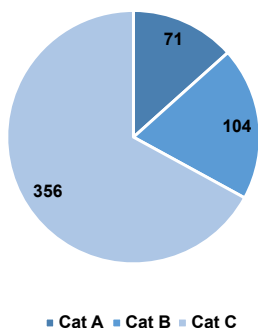
LA FORMATION

1 069 agents sur emplois permanents (soit près de 75 % de l'effectif) sont partis en formation en 2024, ce qui représente 5 072 jours de formation et un peu plus de 4,5 jours de formation en moyenne par agent tous statuts confondus.

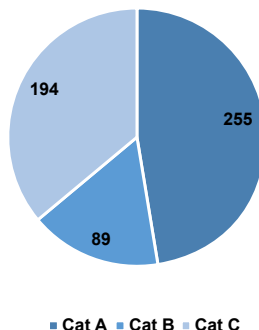
Répartition des agents formés par catégorie en 2024



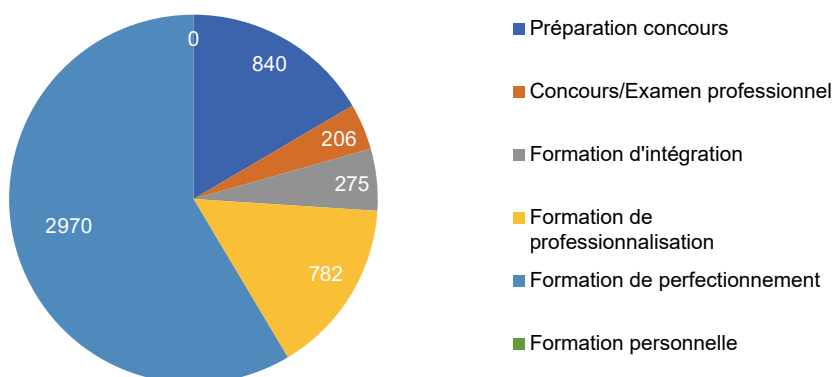
Formation par catégorie Homme



Formation par catégorie Femme



Répartition des jours de formation par types d'action en 2024



DÉCLINAISON DE LA POLITIQUE RH EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'obligation pour le Département de l'Ardèche d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle a permis de répondre positivement à une autre obligation nouvellement créée en 2024 : l'index d'égalité professionnelle.

Instauré par une loi de 2023 (n°2023-623 du 19 juillet 2023) et codifiée aux articles L132-9-3 et L132-9-5 du Code général de la fonction publique, cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Il est fait obligation pour le Département de publier sur son site internet des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), avec les informations se rapportant à l'année N-1.

La méthode

L'index se présente sous la forme d'une note sur 100 points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (à filière et catégorie hiérarchique équivalentes),
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels (à filière et catégorie hiérarchique équivalentes),
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
- Et le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Si l'index n'atteint pas la cible minimum de 75 points, la collectivité a l'obligation de publier des objectifs de progression sur son site internet.

Les résultats

L'index 2023 publié en 2024 sur le site internet de la collectivité atteint le score de 80/100.
La répartition de ce score est répartie comme suit :

INDEX 2023	
 DEPARTEMENT DE L'ARDÈCHE Egalité professionnelle	
 DGCL Direction générale des collectivités locales	
Score global	80/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	48/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	14/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	8/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10
Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale	

Les actions mises en œuvre

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires

En décidant d'une part de verser de manière volontariste le complément de traitement indiciaire dit « Ségur » à l'ensemble des agents des filières sociale et médico-sociale, et d'autre part en accordant une IFSE complémentaire aux agents de la filière administrative en contact avec les personnes vulnérables, le Département a permis de résorber l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes, les femmes représentant 90% de l'effectif de la DGA solidarités.

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent

La collectivité a eu pour objectif d'être attractive et de fidéliser les agents en valorisant leurs parcours professionnels, en prenant en compte les fonctions qu'ils exercent, leur expérience professionnelle ainsi que la qualification requise pour l'exercice de leurs fonctions.

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Les nouvelles lignes directrices de gestion en matière de déroulement de carrière ont introduit le critère d'égalité professionnelle femme/homme pour les avancements de grade et les promotions internes.

Cet indicateur est le moins performant des 4, aussi afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de nomination, il sera tenu compte de la part respective des femmes et des hommes proposés à l'avancement de grade et à la promotion interne lors de la commission d'harmonisation finale.

Le Département est moteur dans l'équilibre de répartition, toutefois, les règles statutaires (règles des quotas, ancienneté dans le grade...) restent un frein au déroulement de carrière dans la fonction publique.

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Le Département de l'Ardèche continue d'afficher un équilibre de répartition femmes/hommes des 10 plus hautes rémunérations brutes. En 2023, 6 femmes contre 4 hommes composaient les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité, ce qui permet au Département d'atteindre la note maximale. **En 2024, la collectivité a atteint l'équilibre de 5 femmes et 5 hommes.**

LE DISPOSITIF TREMLIN

En 2024, le Département a créé un nouveau dispositif d'accompagnement des situations individuelles afin de prévenir la désinsertion professionnelle par le maintien et/ou le retour dans l'emploi. Ce dispositif dit tremplin a vocation à accompagner les agents en reconversion professionnelle, les agents dont l'état de santé ne permet pas le maintien sur leur poste mais ayant des capacités de travail, les agents en position de maladie dans l'attente d'une solution d'affectation alternative identifiée. Ont ainsi été ouverts 10 postes permanents pour permettre de préparer ces agents à la tenue d'un poste pérenne dans le cadre d'une mobilité pour raisons de santé, en tenant compte des préconisations médicales (besoins de l'agent) et des opportunités de postes (besoins de la collectivité). Ce dispositif a permis de répondre aux besoins suivants :

- Accompagner les agents ayant une volonté de mobilité via une approche transversale et partagée des situations avec des outils pour y répondre
- Disposer d'un interlocuteur identifié pour les agents et d'un relais pour les managers
- Clarifier le champ d'intervention, le rôle et les missions de chacun
- Elaborer un nouveau plan de formation triennal

7 femmes et 2 hommes sont ainsi accompagnés vers une nouvelle orientation professionnelle parfois éloignée de leur formation initiale (de la filière technique vers la filière administrative ou de la filière sociale vers la filière technique).

LE PROTOCOLE RELATIF AUX FAITS DE VIOLENCES INTERNES AU TRAVAIL

Les élus, la direction générale des services et les représentants du personnel portent d'une même voix qu'il est fondamental de prévenir les violences, de faciliter leur signalement et leur traitement au moyen de procédures formalisées.

La collectivité en tant qu'employeur a les obligations suivantes :

- Obligation générale de prévention : conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité des personnels dans l'exercice de leur travail,
- Obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité au travail,
- Prise de toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de violence,
- Obligation d'agir lorsqu'une situation de violence est susceptible de survenir,
- Justification des mesures prises pour faire cesser les faits,
- Obligation de signalement des crimes et délits (Art 40 du code de procédure pénale)
- Mise en place d'un dispositif de signalement, d'accompagnement et de traitement des faits de violence signalés.

L'élaboration d'un protocole de signalement, de traitement et d'accompagnement des situations d'agressivité interne, agissements hostiles et harcèlement moral a donc été inscrite au programme pluriannuel de Prévention 2021-2024.



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

Lancée en tout début d'année 2024, la démarche conduite en mode projet avec un COTECH et des groupes de travail associant les représentants du personnel et de la collectivité a permis de travailler la thématique sous 3 angles d'action : signalement / traitement/ accompagnement.

L'objectif de ce protocole sera de définir les processus mis en œuvre au sein de la collectivité en matière de signalement, de traitement et d'accompagnement concernant les faits de violences internes.

Il répondra également à l'une des actions du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont l'**axe 4 prévoyait de « prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes »**. A ce jour, le Département de l'Ardèche dispose déjà de son protocole de signalement, de traitement et d'accompagnement relatif aux violences sexistes et sexuelles.

Le périmètre d'intervention

Les violences internes concernent tout type de comportement et/ou de propos non désiré, perçu comme hostile et nuisible, portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique ou matérielle d'une personne, à ses droits ou à sa dignité, commis par un/des agent(s) de la collectivité (agents, encadrants, élus) à l'encontre d'un/d'autre(s) agent(s) de la collectivité.

Ces violences peuvent être :

- **Physiques** : bousculer, faire trébucher, contraindre, pousser, frapper
- **Verbales** : insulter, utiliser un langage grossier/ordurier, crier...
- **Psychologiques** : menacer, humilier, dénigrer, faire du chantage, lancer/propager des rumeurs, exclure, discriminer...
- **Matérielles** : dégrader des biens, voler...
- **Sexistes et sexuelles** : propos ou agissements à connotation ou de nature sexiste ou sexuelle
- **Cyberviolence**



Le protocole devrait être finalisé au cours du 1^{er} semestre 2025.

PERSPECTIVE 2025

- **Poursuite des efforts de la collectivité en matière d'écarts de rémunération, les premiers indicateurs 2024 qui servent à l'élaboration de l'index 2024 publié au plus tard le 30 septembre 2025 semble confirmer la tendance.**
- **Le protocole relatif aux faits de violences internes au travail est en cours de finalisation et devrait être adopté à la fin du 1^{er} semestre 2025.**
- **Le Département s'est engagé dans la signature d'un accord négocié avec les organisations syndicales en matière de protection sociale complémentaire, afin de garantir une couverture obligatoire en prévoyance et d'offrir à l'ensemble des agents un maintien de rémunération en cas d'arrêt de travail long. Le contrat collectif obligatoire sera effectif au 1^{er} janvier 2026 après le lancement et l'attribution du marché en 2025.**

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES **dans les politiques publiques menées sur le territoire**

LES ACTIONS MENÉES PAR LA COLLECTIVITÉ

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : GRANDE CAUSE DÉPARTEMENTALE 2023... QUELLES SUITES ?

Axe 1 du Plan Interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, la lutte contre toutes formes de violences faites aux femmes a fait l'objet d'un engagement fort de notre collectivité par la publication du Plan départemental 2023 - 2028 de lutte contre les violences faites aux femmes et la nomination d'une référente départementale.

Structuré en 3 axes, ce plan d'action est venu compléter des dispositifs déjà existants :

- **Une sensibilisation à tous les niveaux** auprès des différents publics comme les jeunes.
- **Une veille départementale** avec une adresse mail générique pour répondre aux signalements : stopviolences07@ardeche.fr ainsi qu'un accueil spécifique dans les centres médico-sociaux ont été mis en place.
- **Des logements refuges** sur tout le territoire qui sont réservés avec Ardèche Habitat, les autres bailleurs sociaux et les associations.

Le premier semestre de l'année 2024 a été consacré à une appropriation des enjeux de cette thématique, la participation à différentes sessions de formation et l'interconnaissance avec l'ensemble des partenaires œuvrant dans ce domaine et ce, en lien étroit avec les services de l'État.

Aujourd'hui, le positionnement fort du Département lui permet d'être clairement identifié comme un partenaire incontournable dans le pilotage des différentes actions de lutte contre les violences faites aux femmes.



LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Lutte contre les violences faites aux femmes Point de situation en Ardèche 2024 (du 01/01 au 30/09/2024) :

Services de police :

- ▶ Violences intra familiales (VIF) : **119 victimes** (93 femmes ; 26 hommes)
- ▶ Violences conjugales (VC) : **109 victimes** (90 femmes ; 19 hommes)

Services Gendarmerie :

- ▶ VIF : 642 victimes dont VC = **371 victimes**

Association CIDFF :

- ▶ **1 604 Entretiens VIF**
 - Dont 727 1^{re} rencontre
 - Dont 877 suivis Téléphone grave danger (TGD)

Association AMAV :

- ▶ 2024 : **549 victimes**
- ▶ Évaluation Personnalisée des victimes (EVVI en 2024 : **311**)
- ▶ Suivi TGD en file active : **27**
- ▶ Suivi Bracelets Antirapprochement (BAR) : **2**

Association ANEF :

- ▶ Appel 115 : + **18%** par rapport à 2023
- ▶ Remarque : pas de possibilité de mise à l'abri des hommes victimes



Lutte contre les violences faites aux femmes : le Département, partenaire incontournable à l'échelle du territoire par la signature de conventions relatives :

- ▶ À la poursuite du soutien au centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) dans la mise en place des permanences juridiques. Pour rappel, l'objectif principal de cette action est de combattre les inégalités d'accès au droit et de participer ainsi à la lutte contre les violences conjugales et intra familiales.
- ▶ Au soutien du développement du dispositif itinérant « Nina et Simone » porté par le CIDFF et ayant pour objectifs le maillage territorial de dispositifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la diminution des zones blanches de l'égalité, notamment en milieu rural en Quartier politique de la ville (QPV).

- À la participation au développement et au financement des postes d'Intervenants Sociaux au sein des commissariats de police et de gendarmerie (ISCG) portés par le CIDFF. L'intervenant social est amené à accueillir les personnes vulnérables et/ou en détresse sociale dont la situation ne nécessite pas systématiquement de réponse judiciaire ou policière. Il accueille également des personnes en situation de souffrance ayant subi des violences (violences intra-familiales, conjugales, sexuelles, ou de voisinage) ou des actes délictueux dont une prise en charge sociale rapide est un préalable indispensable à toute démarche judiciaire.
- À l'accompagnement de l'action intitulée « Aide aux victimes et lutte contre l'exclusion par l'accès au droit » portée par l'association de médiation et d'aide aux victimes (AMAV) dont l'objectif principal est de permettre aux victimes d'actes de délinquance d'être accueillies et écoutées, d'être informées de leurs droits et de bénéficier d'un soutien psychologique. A destination des victimes de violences intrafamiliales (majeures et mineures), l'AMAV effectue un travail de repérage précoce et d'évaluation des besoins de protection des victimes vulnérables (avec une attention particulière portée sur les enfants victimes de violences conjugales) grâce à des dispositifs législatifs EVVI (Evaluation personnalisée des Victimes) ; Téléphone Grave Danger, et Bracelet antirapprochement.
- À apporter un financement supplémentaire aux associations qui, dans le cadre de leurs missions généralistes mettent en avant des actions ciblées pour les victimes de violences (Association ESPOIR pour l'accueil spécifique de ce public ; Association CULTIVONS LA CONFIANCE qui accueille, accompagne et gère un dispositif d'Accueil Citoyen (Hébergement temporaire en famille d'accueil).

Lutte contre les violences faites aux femmes : le Département, partenaire incontournable participant à l'organisation, l'animation et le suivi des réunions à l'échelle du territoire :

- Le 18 janvier 2024, organisation et animation avec les services de l'État de **la journée VIF départementale**. Cette réunion annuelle permet à l'ensemble des partenaires de présenter leurs actualités et de faire un point complet de la situation en Ardèche. Cette réunion permet aussi de définir les projets et actions à mettre en place.
- Le 7 juin 2024, l'État et le Département ont organisé **un comité local d'aide aux victimes (CLAV) thématique pour le lancement de la démarche de construction d'un Observatoire Départemental de lutte contre les violences faites aux femmes**. Le 20 novembre 2024, une première réunion de travail inter partenariale a eu lieu permettant ainsi de mieux cerner les attentes de chacun et les thématiques prioritaires à se donner.

À noter, le Département a été associé par la Préfecture de région (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité - DRDFE) et l'Agence régionale de santé (ARS), en partenariat avec l'Observatoire régional de Santé Auvergne-Rhône-Alpes, à la création, pour les professionnels de santé, travailleurs sociaux, forces de l'ordre, personnels de justice... du site **STOP Violences faites aux femmes en Auvergne-Rhône-Alpes**.

Ce site comprend :

- **Une cartographie dynamique** qui référence et géolocalise **2300 structures** intervenant dans la prise en charge des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles. Cette cartographie est évolutive et sera actualisée et enrichie dans le temps,
- **Des ressources** documentaires, de formation, des numéros et sites utiles.

*2300 structures
intervenant dans la prise
en charge des femmes
victimes de violences
sexistes et sexuelles.*

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Lutte contre les violences faites aux femmes : une nouvelle organisation commence à voir le jour au sein des Directions territoriales d'action sociale (DTAS) du Département :

- Réflexion menée au cours de l'année 2024 autour de la mise en place des **Réseaux VIF locaux** qui seront portés par les territoires et qui permettront d'alimenter le réseau VIF départemental. Ces réseaux, constitués des professionnels référents en DTAS ainsi que l'ensemble des partenaires présents localement, permettront une approche fine de cette problématique ainsi qu'une recherche de solutions adaptées et personnalisées qui devraient permettre, à terme, de fluidifier et sécuriser le parcours des victimes. Cette action sera concrétisée au cours de l'année 2025.
- Mise en place à partir de septembre 2024, par le CMS du Pouzin et par la Maison médicale du Pouzin, de **groupes de paroles pour les femmes victimes de violences**. Cette action a fait l'objet de la signature d'une convention de partenariat et d'un accompagnement par la référente départementale.
- La référente départementale s'est aussi rapprochée du Pôle Allocation (**RSA**) de la Direction de l'Accompagnement social, Insertion et Emploi pour **une modification du référentiel permettant d'introduire une dérogation** spécifique pour les victimes de violences devant quitter leur emploi pour se mettre à l'abri. Ainsi leurs revenus sont neutralisés permettant alors une ouverture de droit au RSA.

Focus : Plan départemental volet développement de logements refuges

Le Plan départemental de lutte contre les violences faites aux femmes comporte un volet spécifique lié à la nécessité de développer des solutions d'accueil d'urgence des victimes de violences, avec ou sans enfant. Ces solutions d'accueil sont actuellement saturées et l'orientation vers des nuits d'hôtel n'est pas adaptée à toutes les situations (femme avec plusieurs enfants à charge). Dans ce contexte :

- Un travail a été mené au cours de l'année 2024 dans l'objectif de **sensibiliser et mettre en lien l'ensemble des partenaires et en particulier les bailleurs sociaux** qui participent à des commissions départementales telles que la commission Logements prioritaires, la commission DALO, la commission ADLS (Logements conventionnés dans le parc privé) sur la problématique spécifique des VIF. Des procédures entre les référents VIF en DTAS et la référente départementale ont été mis en place pour rechercher en situation d'urgence des solutions de logement.
- Le 25 octobre 2024, le Département a voté un **Règlement d'aide aux communes (ou leur CCAS)** sous la forme d'une subvention attribuée lorsque ces dernières mettent à disposition gratuitement un ou plusieurs logements à destination exclusive des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Ces logements doivent permettre une mise à l'abri des victimes. L'aide financière porte sur une contribution aux paiements des loyers, charges locatives, factures d'eau et d'énergie (1 000 euros maximum par logement et par an) et intervient à la suite de la signature d'une Convention avec le Service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO), le CIDFF et la structure d'accompagnement.

JOURNÉES INTERNATIONALES DÉDIÉES AUX FEMMES

8 mars, journée internationale des droits de la femme

25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Chaque année, autour des dates symboliques des 8 mars et 25 novembre sont organisés, en lien avec les services de l'État, les partenaires associatifs et les territoires, différents événements qui ont pour objectif de contribuer à la promotion de l'égalité femmes hommes par la sensibilisation du grand public et des professionnels sur les formes de violences, ce que peuvent vivre les victimes mais aussi la prise en charge des auteurs. En 2024 ont été organisés :

- **Le 22 novembre 2024, les violences conjugales à 360°** (photo de gauche) : Matinée organisée pour les professionnels de toutes institutions et du secteur privé autour de lectures / témoignages ainsi que 3 tables rondes permettant d'appréhender le vécu des victimes et d'apporter quelques clés pour agir à l'échelle du terrain.



- **Le 25 novembre 2024** (photo au centre) : Participation active et reconnue des travailleurs sociaux du Département à l'action organisée chaque année par le CIDFF (1 femme toutes les 48H). Cette action a pour objectif de sensibiliser le grand public à cette problématique et d'informer sur les solutions possibles.
- Représentation du Département à de nombreuses autres actions organisées par des partenaires comme l'action « Stop Victime » (photo de droite) (CIDFF et Gendarmerie) ou journée de débat et pièce de théâtre par l'association Cultivons la confiance ou comme une soirée théâtre organisée par la Mairie de Cruas et le CIDFF.

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

SOLIDARITÉS

L'égalité femmes hommes est une thématique transversale à l'ensemble des actions conduites par les politiques de solidarités. Elle a pu être déployée en 2024 dans la plupart des chantiers et projets transversaux accompagnés par ses équipes.



La cellule santé

Le Département œuvre pour l'accès à la formation pour tous et plus particulièrement pour les métiers en tension ; il propose ainsi des bourses à destination des étudiants en formation Infirmier en pratique avancée (IPA) ou des internes en médecine. Ces bourses ont facilité l'accès au parcours de formation, en grande partie, à des femmes.



Bourse à destination des étudiants infirmiers en formation Infirmier en pratique avancée (IPA) :

- Année 2022 - 2023 : sur 8 demandes : 8 femmes
- Année 2023 - 2024 : sur 6 demandes : 5 femmes et 1 homme.
- Année 2024 - 2025 : sur 4 attributions : 3 femmes et 1 homme

Bourse à destination des internes en médecine pratiquant un stage sur le territoire ardéchois :

- Semestre novembre 2022 à avril 2023 : sur 16 demandes : 11 femmes et 5 hommes ;
- Semestre mai 2023 à octobre 2023 : sur 22 demandes : 16 femmes et 6 hommes ;
- Semestres novembre 2023 à avril 2024 puis mai 2024 à octobre 2024 : sur 17 demandes, 8 femmes et 9 hommes.
- Semestre novembre 2024 à avril 2025 : sur 17 demandes : 11 femmes et 6 hommes.

Enfance Famille

Par le biais des centres médico-sociaux et à travers les actions des centres de santé sexuelle qu'ils abritent, le Département de l'Ardèche soutient les missions d'information, de conseil et de dépistage pour tout ce qui touche à la vie amoureuse, les relations de couple, la parentalité, les violences conjugales...

*le Département de
l'Ardèche soutient les
missions d'information, de
conseil et de dépistage*

Le 12 décembre 2024 avait lieu la journée des centres de santé sexuelle. Ainsi, 27 professionnels vacataires et titulaires intervenant dans ces centres ont répondu présent à l'invitation : infirmière, puéricultrice, sage-femme, médecin, chef de service santé famille, conseillère conjugale et familiale et gynécologue.

Un programme confectionné sur-mesure pour donner suite aux attentes de ces professionnels et notamment :

- Le cadre légal des missions et du fonctionnement des centres de santé sexuelle,
- La prévention et l'information sur la sexualité au collège,
- La prostitution et l'exploitation sexuelle des mineurs,

Et ainsi de leur permettre d'apporter le meilleur soutien possible au public qu'ils rencontrent dans ces lieux d'accueil, d'écoute et de consultation médicale gratuite.



Autonomie

Lancement de la première "promotion" d'ambassadrices des métiers du domicile en 2024

Le réseau des ambassadrices du domicile fait partie d'un plan d'action plus global en faveur de l'attractivité, du recrutement et de la formation dans les métiers du domicile déployé au niveau bi-départemental Ardèche-Drôme.

Il y a, à l'origine de cette démarche, un constat partagé de difficultés de recrutement structurelles dans ces métiers, une image négative et des idées reçues à déconstruire qui impactent l'attractivité ainsi qu'une offre de formations et des perspectives d'évolution de parcours encore trop méconnus. Il existe aujourd'hui plusieurs leviers (dispositifs nationaux, initiatives locales, actions innovantes des structures) permettant de lever les freins (aide à la mobilité, garde d'enfant, revalorisation salariale, équipes semi autonomes...) au recrutement d'un public majoritairement féminin.

Le Département de l'Ardèche, par l'intermédiaire de sa direction autonomie, assure la coordination et le suivi du financement de ce dispositif.

Le réseau des ambassadrices du domicile ardéchois est composé pour la première année de 8 salariées volontaires réparties actuellement sur 2 DTAS, 1 troisième DTAS a testé un événement à titre expérimental cette même année avec 2 ambassadrices supplémentaires.

Ces interventions auprès d'un large public (forums, scolaires, conseillers France Travail, demandeurs d'emploi, publics en insertion...) ont pour but la promotion des métiers de l'aide à domicile. Elles apportent un témoignage sur des réalités professionnelles sans tabou par le récit d'expériences positives, de parcours variés pas forcément linéaires vers un métier qui a du sens au quotidien.

Les structures d'aide à domicile engagées dans la démarche sont directement sollicitées par les organisateurs d'événements (France Travail, organismes de formation, établissements scolaires...) par le biais des outils mis en place pour le réseau (charte d'engagement, fiche préparatoire/bilan, procédure).

Les engagements des partenaires

Engagement du Département

- ▶ Créer, mettre à jour et diffuser des outils nécessaires aux interventions d'ambassadrices
 - ▶ Accompagner le test de nouveaux types d'intervention
 - ▶ Organiser un temps de formation et de réunion des ambassadrices (1 fois par an)
 - ▶ Animer l'instance de suivi technique (2 fois par an)
 - ▶ Financer les interventions des ambassadrices à l'employeur (Forfait 75 € par demi-journée)
- ☐ Engagement de toutes les parties sur 1 an sur année scolaire
(date anniversaire de la formation)



Sur les territoires

Direction territoriale d'action sociale Centre

A plusieurs reprises au cours de l'année 2024, des élèves de 4^e et 3^e des collèges de Guilhaud-Granges et Saint-Péray, ainsi que de l'IME Soubeyran, ont visité les locaux du centre de santé sexuelle de Guilhaud-Granges pour se familiariser avec un lieu où peuvent leurs être proposés : conseils, informations, espace de parole avec une conseillère conjugale et familiale et suivi en matière de santé sexuelle pour tout âge avec un médecin ou une sage-femme.

Nommer et expliquer ; c'est prévenir et accompagner les comportements à risque et donner envie aux jeunes de pousser la porte d'un centre de santé sexuelle individuellement ou à plusieurs, à l'heure où règne la désinformation.

Direction territoriale d'action sociale Nord

Des permanences action sociale pour créer de la proximité :

➤ En centre médico-social (CMS)

Cette permanence autonomie se tient, sur RDV, aux CMS d'Annonay ou de Tournon-sur-Rhône. Son objectif est de recevoir les personnes en situation de handicap ou les personnes âgées ayant des questions sur leur situation ou pour les aider à la complétude de leur dossier. Ce contact physique permet bien souvent d'éviter les erreurs ou les oublis et s'inscrit dans une volonté de proximité avec tous les usagers.

➤ Hors les murs du centre médico-social

Ouvre la possibilité à tout usager, femme ou homme, de rencontrer un travailleur social proche de son domicile. Cet accueil inconditionnel favorise l'accès au droit et répond à un défi de mobilité. Les travailleurs sociaux tiennent des permanences dans les locaux de certaines mairies, couvrant ainsi un périmètre géographique rapproché.

Direction territoriale d'action sociale Sud-Est

- Les conseillères conjugales et familiales avec la sage-femme PMI développent et multiplient les lieux d'intervention pour l'éducation à la vie affective et sexuelle auprès des garçons et des filles : ESAT, MECS, association ayant à charge les mineurs non accompagnés, lieux de vie.

Dans les établissements scolaires, elles repensent leurs modalités d'intervention en lien avec les infirmières scolaires : fin 2024, premières consultations du centre de santé sexuelle au sein d'un lycée avec un bilan positif de 7 consultations. L'un des objectifs est une égalité d'intervention pour appréhender la vie d'adulte.

- Les services insertion et PMI travaillent en collaboration auprès des parents seuls avec enfant(s) pour les accompagner dans leur parentalité et les soutenir dans l'accès à un mode de garde notamment grâce aux places AVIP (places à vocation d'insertion professionnelle).

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Éducation

L'année 2024 marque la fin de la 1^{re} mandature du **Conseil départemental des Jeunes** (2022-2024) avec pour projet phare de lutter contre les inégalités filles-garçons qui s'est traduit par l'installation de boîtes à règles (BAR) directement dans les toilettes des filles de 35 collèges du Département (public et privé). Les utilisatrices peuvent ainsi, sans passer par un adulte, avec la gêne que cela peut occasionner, s'approvisionner directement, avec comme objectif principal de réduire les inégalités économiques et de sexe.



Cette action, largement portée par les jeunes élus garçons, vient symboliser l'engagement citoyen de ces jeunes élus, qui se sentent ainsi écoutés, pris au sérieux et encouragés dans leur action.

Ce projet a également été accompagné par une campagne d'information et de médiation : pose d'affiches, bande dessinée et podcast réalisés par le Conseil départemental des jeunes faisant intervenir différents témoignages dont le planning familial.

PERSPECTIVE 2025

Un bilan avec les établissements sur l'installation et l'utilisation effective des distributeurs sera fait en janvier 2025, ainsi qu'une évaluation en juin par sondage en ligne.

Communication

Travaillées avec la Direction de l'Éducation, des actions transversales de communication ont eu lieu sur les réseaux et la presse autour de capsules vidéo sur les métiers à forte connotation masculine réalisés par des femmes. Ces dernières ont ainsi pu être mises à l'honneur sur leur poste et dans des métiers dont la représentation majoritaire est masculine : agente de maintenance du collège de Joyeuse, cheffes de cuisine des collèges de Lamastre, Annonay La Lombardière et Vallon Pont d'Arc.

Cette action vise à valoriser les métiers des agents techniques des collèges, à faire évoluer les représentations traditionnelles et montre qu'il est possible de réussir à ces postes quel que soit son sexe.

*Mise à l'honneur
des métiers à forte
connotation masculine
réalisés par des femmes*

Sport

Le **Plan Sport 2024-2028** met en avant avec une attention particulière le sport féminin et une volonté de réduire les inégalités.

En 2024, le Département a accordé une priorité aux sportives de haut niveau dans l'attribution de ses aides. Angèle Hug, vice-championne olympique est devenue l'emblème de cette politique. Le schéma met en avant d'autres réussites du sport féminin en Ardèche, comme le handball, par exemple, où le Département veille à accorder des aides du même volume que celles des pratiquants masculins. L'objectif est de soutenir et promouvoir le sport féminin à tous les niveaux.

Au-delà du sport de compétition, avec Atout Association 07, le Département vise à encourager la pratique sportive des femmes tout au long de la vie ; il soutient prioritairement ces initiatives en matière d'offre associative et d'encadrement. Le but est de créer un environnement favorable à l'épanouissement des sportives ardéchoises.



Culture

Médiathèque départementale

Le Contrat départemental lecture 2024-2026 prévoit la conception de plusieurs malles et outils d'animation en lien avec les enjeux de l'égalité et la valorisation d'autrices dans le cadre du programme de formation.

Archives départementales

Dans le cadre de sa programmation annuelle autour de l'exposition "Vies d'enfants. Naître et grandir en Ardèche", les Archives départementales ont accueilli, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2024, un seul en scène de Thomas Ostermann (compagnie Stanislas), relatant les mémoires de Marie-Noëlle Bat, sage-femme ardéchoise qui a exercé entre 1935 et 1981 dans le département.

Cette performance a été suivie d'un débat animé par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes, Camille Niang, autour de la maternité aujourd'hui en Ardèche.



PERSPECTIVE 2025

Maintien de la prise en compte des enjeux « égalité entre les femmes et les hommes » dans les actions de la Direction.

Commande publique

Le SPASER (Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables) a été adopté en assemblée du 9 décembre 2024. Il se décline en 4 axes principaux comportant chacun plusieurs fiches actions :

- Social,
- Environnemental,
- Accès à la commande publique,
- Performance sociale et environnement.

La fiche 3 de l'axe 1 valorise notamment les actions d'égalité femmes hommes :

- Intégrer une Foire aux questions F/H dans les marchés publics avec une partie de saisie libre,
- Systématiser dans tous les DCE le respect des interdictions de soumissionner du fait de la discrimination ou du non-respect de l'égalité femmes hommes,
- Mettre à disposition sur l'intranet de la collectivité des documents de formation sur l'égalité femmes hommes à destination des entreprises et associations,
- Communiquer sur l'engagement du Département en matière d'égalité professionnelle lors des temps d'échanges avec les entreprises en dehors de toute consultation en matière de marchés publics,
- Mettre à disposition des liens vers des guides d'action à destination des entreprises/prestataires pour prendre en compte l'égalité femmes hommes dans leurs pratiques internes.



Ardèche⁰⁷
LE DÉPARTEMENT

Hôtel du Département - 82 boulevard de la Chaumette
BP 737 - 07007 Privas cedex - Tél. 04 75 66 77 07

ardeche.fr