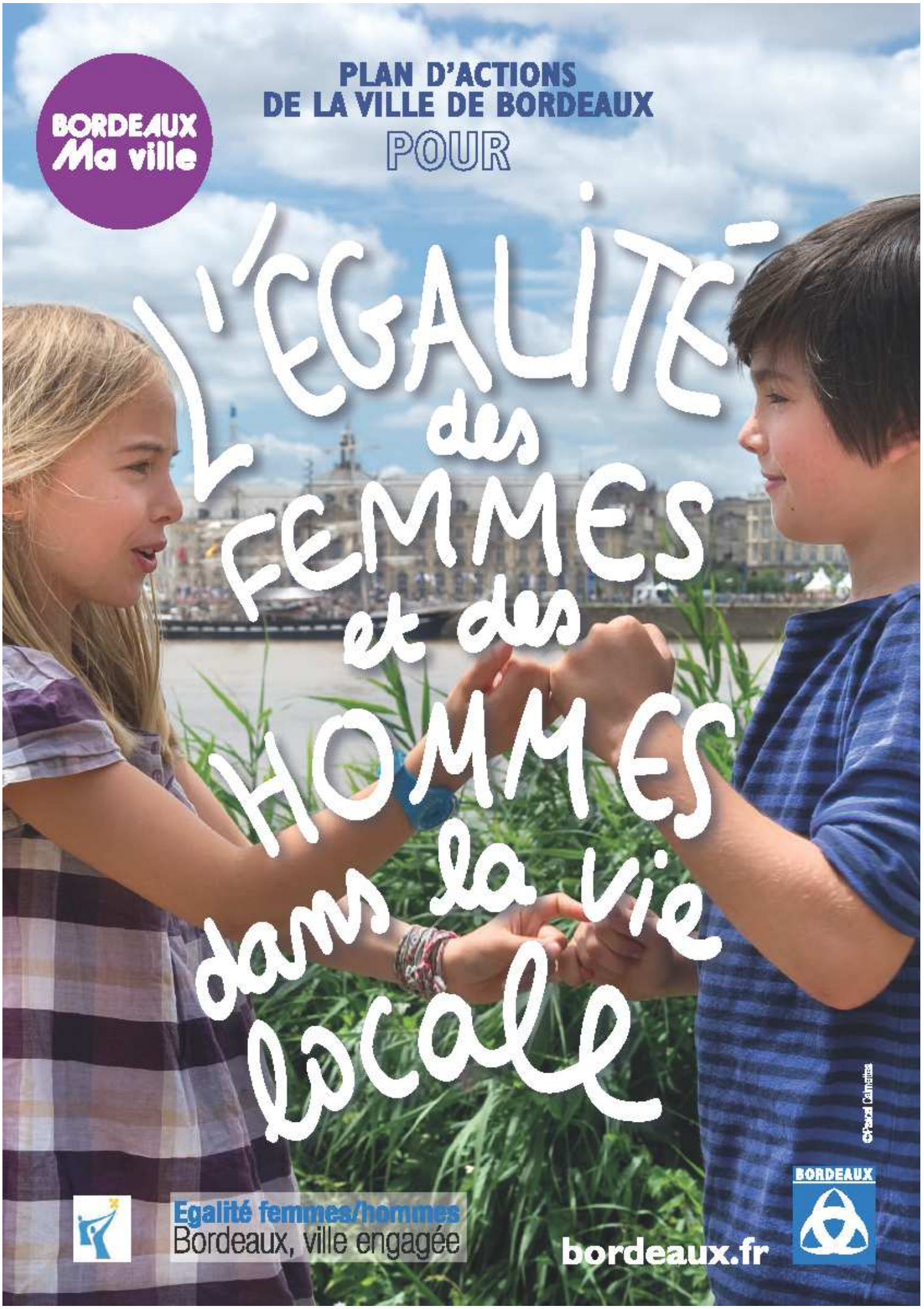
BORDEAUX
Ma ville
PLAN D'ACTIONS
DE LA VILLE DE BORDEAUX
POUR
L'ÉGALITÉ
des
FEMMES
et des
HOMMES
dans la vie
locale
©Pascal Calmettes
Egalité femmes/hommes
Bordeaux, ville engagée
bordeaux.fr
BORDEAUX

PLAN D'ACTIONS DE LA VILLE DE BORDEAUX
POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Table des matières

	Page
I. ELEMENTS DE CONTEXTE	3
II. LE PLAN D'ACTIONS (SOMMAIRE)	7
III. LE PLAN D'ACTIONS (VERSION DETAILLEE)	9
IV. LEXIQUE AVEC ABRÉVIATIONS	20
V. PLAN DE COMMUNICATION	21

Janvier 2014

I. ELEMENTS DE CONTEXTE

- L'égalité des droits des hommes et des femmes, qui a été proclamée dans le préambule de la charte des Nations Unies de 1945,[1] a une forte dimension internationale et constitue en même temps un aspect fondamental à toute démocratie.

- L'Union européenne est tenue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses actions,[2] car cela constitue l'un des principes fondamentaux du droit communautaire.

- Les collectivités territoriales ont une responsabilité et un rôle majeur à exercer pour favoriser une société réellement égalitaire.

- La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, fruit d'une réflexion et d'un consensus européens, a été rédigée en 2005-2006 dans le cadre d'un projet initié par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)[3] et soutenu par la Commission européenne.

- La Charte a été signée par la Ville de Bordeaux le 14 mai 2013. Bordeaux a ainsi exprimé son engagement vis-à-vis du principe de l'égalité des femmes et des hommes tel qu'il est défini dans la charte et a assuré l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires afin de rendre effective ladite Charte.

- Un rapport sur la signature de la Charte a été présenté au Conseil Municipal du 27 mai 2013, avec l'engagement de mettre en œuvre, dans une logique transversale, un plan d'action appuyé par un plan de communication.

- Dans le rapport, adopté à l'unanimité, la Ville de Bordeaux a établi trois priorités : i) Gestion des ressources humaines au sein de la marie ; ii) éducation et formation ; et iii) prévention et lutte contre toute forme de discrimination et promotion de l'égalité.

- En préalable, ont été identifiées les actions que la Ville a déjà mises en œuvre dans chacun des axes prioritaires.

---

1 Charte des Nations Unies, préambule.

2 Articles 2 et 3 TUE, article 8 TFUE.

3 Le CCRE est l'organisation européenne représentative de plus de 100 000 collectivités territoriales au travers de 50 associations nationales issues de 35 pays européens, parmi lesquels l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE).

1. Gestion des ressources humaines au sein de la mairie

La politique de gestion des ressources humaines (embauche, formation, avancement, promotion professionnelle) menée par la Ville de Bordeaux obéit au principe de non discrimination, réaffirmé dans le contrat de progrès social signé en 2010.

La Ville de Bordeaux respecte la parité dans la répartition des femmes et des hommes au sein des services.

2007		H : 46 %	F : 54 %
2007	Taux d'encadrement A/B :	H : 48 %	F : 52 %
2011		H : 43 %	F : 57 %
2011	Taux d'encadrement A/B	H : 46 %	F : 54 %

Source : Bilan social 2007 et Bilan social 2011.

Il existe par ailleurs une tendance vers une harmonisation des salaires (différence de 13% contre une moyenne nationale de 16%)[4] et des postes d'encadrement, en dépit des déroulements de carrière des femmes beaucoup moins linéaires (congé parental, temps partiel, etc.).

Néanmoins, on peut toujours observer un clivage habituel filière sociale/ filière technique. Il existe une prédominance des femmes dans les filières sociale et médico-sociale, notamment au niveau de l'encadrement et une prédominance masculine dans l'encadrement de la filière technique.

Quant à la question du handicap, parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents reclassés, travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou porteurs de maladies professionnelles), on note également une répartition femmes/hommes égalitaire avec 45% d'hommes et 55% de femmes. Par ailleurs, parmi 15 reclassements opérés (agents déclarés inaptes à leurs fonctions par le comité médical et reclassés sur un emploi dans un cadre d'emploi différent), 66% concernent les femmes et 34% les hommes, pour la plupart des catégories C.

2. Education et formation

La Ville de Bordeaux mène des actions spécifiques de prévention en matière de lutte contre le sexisme, en collaboration avec les acteurs socio-éducatifs à destination du jeune public et de leurs parents, ainsi qu'avec la création, en 2010, d'un comité de veille de lutte contre le sexisme (professionnels socio-éducatifs, représentants des quartiers de Bordeaux). Il s'agit de conduire une réflexion commune et de proposer des outils adaptés, dont la création et le portage de formations en direction des animateurs des centres d'animations, éducateurs, conseillers en économie sociale et familiale, infirmières, professeurs, etc.

D'autres actions contre l'éducation différenciée sont menées par diverses associations bordelaises, telles que : *Promofemmes* (action concernant notamment les communautés d'origine étrangère) ; le *Planning familial* (mise en place d'ateliers « égalité filles/garçons, éducation à la sexualité à travers le livre jeunesse ») ; le *Dessous Des Balançoires* (création d'un site interactif sur les rapports filles/garçons) ; la *Maison*

[4] Source : Bilan social 2011.

des femmes (insertion socioprofessionnelle des femmes et action culturelle de promotion du droit des femmes) ; et le *Centre d'information sur le droit des femmes et des familles – CIDFF* (femmes d'ici et d'ailleurs : voyage en vue d'une insertion sociale et professionnelle d'un groupe de femmes encadrées par la mission locale en Afrique au cours d'une mission humanitaire).
Parmi d'autres actions on peut également citer : la bibliothèque du Grand Parc (atelier lecture sur cette thématique avec des classes élémentaires, atelier philo puis animation d'un atelier-théâtre) ; l'atelier théâtre du collectif Bordonor (travail sur le genre tout au long de l'année avec un groupe de comédiens amateurs); l'édition du journal « Mon Petit Quotidien » avec un numéro spécial Bordeaux en mars 2013 « filles/garçons, respectons nos différences » ; la diffusion du film « cet autre que moi » (programme d'éducation à la responsabilité sexuelle et affective dans un but de prévention des violences entre jeunes).

3. Prévention et lutte contre toute forme de discrimination et promotion de l'égalité

La Ville de Bordeaux est exemplaire dans la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination et dans la promotion de l'égalité ; elle s'est engagée depuis de nombreuses années dans une démarche de prévention des violences faites aux femmes. La Ville a mis en place diverses instances de lutte contre les discriminations, à savoir : le Conseil Ville et Handicap (instance de concertation avec les partenaires associatifs et institutionnels permettant de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour l'amélioration de la vie quotidienne des personnes en situation de handicap) ; le Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité – le COBADE (constitué de 4 «commissions permanentes» : «Veille Signalement des faits discriminatoires», «Laïcité», «Actions et Evènements», «Formation et Sensibilisation») ; le Conseil bordelais de la diversité (anciennement Conseil des Communautés étrangères) ; le Comité de veille de lutte contre le sexisme.

La Ville dispose également de plusieurs outils, tels que : la charte de la diversité (ayant pour objectif de respecter et promouvoir le principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines) ; la convention de partenariat avec le Défenseur des droits (destinée à favoriser l'auto-évaluation des pratiques professionnelles et des outils déjà existants, à garantir le suivi et le traitement des signalements des faits supposés de discrimination, et à promouvoir l'égalité dans la vie locale) ; la charte Ville et Handicap (chargée de la mise en place d'ateliers, dans un souci de favoriser le dialogue, la coopération et de susciter des engagements mutuels).

Parmi les actions en direction des acteurs locaux, il faut remarquer l'appel à Projets «Bordeaux pour l'égalité» qui attribue un soutien financier aux associations bordelaises qui proposent des actions innovantes portant sur toutes les formes de discrimination et l'ensemble des subventions aux associations de lutte contre les discriminations et notamment liées au sexisme et à la promotion des droits des femmes (ex : Ni Putes Ni Soumises Gironde, Promo-Femmes, etc.).

Parmi les actions engagées au sein des services municipaux, notons le recrutement en 2008 d'un chargé de mission dans le cadre de la lutte contre les discriminations ; la création en 2009 à la DRH d'une cellule « Accompagnement social individualisé et

mission handicap », ainsi que la création d'une mission « lutte contre les discriminations, diversité » en 2010 avec affectation d'une ligne budgétaire propre. Notons aussi les journées de sensibilisation : à la lutte contre les discriminations (2006 et 2007) pour plus de 300 agents; « enjeux politiques et problématiques de la diversité et de l'égalité en France aujourd'hui », éléments d'actualité autour de la laïcité (2011) pour les élus et directeurs généraux. Au niveau de la formation : l'organisation en 2010 d'une journée de formation des correspondants juridiques (soit 90 agents environ) consacrée aux « droits et obligations du fonctionnaire - illustration à travers la discrimination » ; et des actions de sensibilisation aux enjeux de l'intégration des personnes handicapées en 2010 et 2011.

Dans le cadre du Projet Social depuis 2009 : de nombreuses actions de prévention vers le jeune public et leurs parents, notamment dans le cadre de la politique de la ville sur la question du sexisme ont été accompagnées et financées.

Enfin, la Ville engage depuis plusieurs années une démarche de prévention de la violence faite aux femmes. Des actions en témoignent : actions et dispositifs d'accueil des victimes de violence sur le territoire bordelais ; poursuite de partenariat avec des associations spécialisées dans l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales ; promotion des droits des femmes par des actions de sensibilisation, formation auprès de divers publics (scolaires, jeunes, professionnels…) ; y compris le soutien à l'organisation de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire bordelais ; développement des temps d'échanges, de débats.

II. LE PLAN D'ACTIONS (sommaire)

1. Gestion des ressources humaines au sein de la Mairie de Bordeaux

Objectif 1 : PRODUIRE DES DONNEES FIABLES

- Action : Réaliser une étude complète sur l'égalité professionnelle à la Mairie de Bordeaux

Objectif 2 : SENSIBILISER EN INTERNE SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

- Action 1 : Communiquer en interne sur l'égalité femmes-hommes auprès des agents, dans une optique de sensibilisation
- Action 2 : Communiquer auprès des syndicats

Objectif 3 : PREVENIR LES EFFETS BLOQUANTS DES OBLIGATIONS FAMILIALES SUR LA CARRIERE

- Action 1 : Organiser un entretien de retour à l'emploi
- Action 2 : Recenser préventivement les familles monoparentales

2. Education et formation

Objectif 1 : DEVELOPPER DES ACTIONS DE PREVENTION AUPRES DU JEUNE PUBLIC (PRIMAIRE ET ADOLESCENTS)

- Action 1 : Réaliser des animations à partir de l'édition bordelaise « mon petit quotidien » sur la différence filles-garçons et sur la lutte contre tout concept stéréotypé
- Action 2 : Développer des actions de prévention de tout concept stéréotypé (stéréotypes sexués) en direction du public adolescent de la ville, via les collèges

Objectif 2 : SENSIBILISER ET SOUTENIR LES PARENTS

- Action 1 : Sensibiliser les parents par le biais de temps d'échanges organisés autour de la diffusion d'un outil vidéo
- Action 2 : Accompagner les associations dans les actions visant un soutien à la parentalité

3. Prévention et lutte contre toute forme de discrimination et promotion de l'égalité

Objectif 1 : PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PARTICIPATION A LA VIE LOCALE ET LA PRISE DE DECISION

- Action 1 : Promouvoir l'égalité dans les instances de concertation municipale
- Action 2 : Encourager l'égalité dans les instances du monde associatif bordelais
- Action 3 : Promouvoir la féminisation de la gouvernance sportive
- Action 4 : Mobiliser des acteurs culturels et religieux pour accompagner une sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes
- Action 5 : Développer l'ingénierie européenne dédiée aux appels à projets sur l'égalité et la notion de genre
- Action 6 : Sensibiliser le réseau international « Francophonie au Féminin » de l'AIMF (Association Internationale des Maires Francophones) sur la problématique du genre

Objectif 2 : FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'EGALITE

- Action 1 : Soutenir les actions portées par les associations bordelaises
- Action 2 : Mettre à disposition des outils en direction du grand public

Objectif 3 : INTEGRER UNE CLAUSE DE « NON DISCRIMINATION » DANS LES CONTRATS DE LA COMMANDE PUBLIQUE

- Action 1 : Promouvoir l'insertion d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes-hommes
- Action 2 : Evaluer les bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique
- Action 3 : Inclure l'égalité dans les critères de sélection des offres.

III. LE PLAN D'ACTIONS (version détaillée)

1. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA MAIRIE

Objectif 1 : PRODUIRE DES DONNEES FIABLES

➢ **Action : Réaliser une étude complète sur l'égalité professionnelle à la Mairie de Bordeaux**

Description concise de l'action à réaliser	Travail d'enquête, de collecte des données, d'analyse et de rédaction.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction des ressources humaines.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Juin 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Stagiaire haut niveau de profil Sciences Po ou social, rattaché à la Direction des ressources humaines - DRH (communication interne), sur une durée de six mois à temps plein.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Réalisation de l'étude.
Résultats attendus	Etude référentielle, avec des données, qui permet d'avoir un diagnostic chiffré et analytique sur l'égalité femmes-hommes dans la collectivité.

Objectif 2 : SENSIBILISER EN INTERNE SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

➢ **Action 1 : Communiquer en interne sur l'égalité femmes-hommes auprès des agents, dans une optique de sensibilisation**

Description concise de l'action à réaliser	Ouverture des supports de communication interne aux problématiques de l'égalité femmes-hommes avec le but d'atténuer des préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH (communication interne).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Action permanente.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Pris en compte dans le budget de communication interne annuel.

Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Un dossier dans « Regard » de décembre 2013 ; coordination des supports de communication autour de cette thématique.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Réunions de travail au sein du service de communication interne et en présence d'acteurs référents pour mesurer la prise de conscience des agents à partir de données concrètes.
Résultats attendus	Sensibiliser les agents sur cette thématique.

➢ Action 2 : Communiquer auprès des syndicats

Description concise de l'action à réaliser	Intégration des organisations syndicales aux démarches entreprises afin d'aboutir à une meilleure protection des agents ainsi qu'à une participation équilibrée de femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH (communication interne).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Syndicats.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Avril 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Utilisation des différents supports de communication interne.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Présentation du plan d'actions en comité technique paritaire
Résultats attendus	Sensibilisation des syndicats

Objectif 3 : PREVENIR LES EFFETS BLOQUANTS DES OBLIGATIONS FAMILIALES SUR LA CARRIERE

➢ Action 1 : Organiser un entretien de retour à l'emploi

Description concise de l'action à réaliser	Organisation d'un entretien de la reprise d'activité suite à un congé parental.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH et managers pour la mise en œuvre.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Du temps de la DRH et managérial.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Réalisation d'un guide de l'entretien de retour à l'emploi.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Initiative managers – bilan à un an en groupe de travail.
Résultats attendus	Réduction des problèmes et appréhension des difficultés organisationnelles, personnelles et managériales liées à la nouvelle situation de l'agent suite à son congé parental.

➢ **Action 2 : Recenser préventivement les familles monoparentales**

Description concise de l'action à réaliser	Identification des agents dans une situation familiale monoparentale, afin d'appréhender les éventuelles difficultés et ajustements.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH (communication interne).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Assistantes sociales.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Du temps du travail des assistantes sociales.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Réunion mensuelle avec les assistantes sociales.
Résultats attendus	Prévention des effets bloquants des obligations familiales sur la carrière, notamment l'impact des absences liées à la parenté.

2. EDUCATION ET FORMATION

Objectif 1 : DEVELOPPER DES ACTIONS DE PREVENTION AUPRES DU JEUNE PUBLIC (PRIMAIRE ET ADOLESCENTS

➢ **Action 1 : Réaliser des animations à partir de l'édition bordelaise « mon petit quotidien » sur la différence filles-garçons et sur la lutte contre tout concept stéréotypé**

Description concise de l'action à réaliser	Distribution de l'édition bordelaise de « mon petit quotidien » dans les classes de CM1 et CM2 de toutes les écoles publiques et privées bordelaises.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction générale de la vie sociale et de la citoyenneté - DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Centres d'animation à Bordeaux.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	En cours.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Edition bordelaise de « mon petit quotidien ».
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de publications distribuées. Nombre d'animations réalisées.
Résultats attendus	Sensibilisation des enfants afin de combattre tout concept stéréotypé.

➢ **Action 2 : Développer des actions de prévention de tout concept stéréotypé (stéréotypes sexués) en direction du public adolescent de la ville**

Description concise de l'action à réaliser	Diffusion d'information dénonçant l'idée selon laquelle les caractéristiques différentes des genres masculin et féminin impliqueraient l'attribution de rôles, droits et devoirs dans la société. Cette diffusion sera menée via la maison de l'adolescent et, éventuellement les collèges, en lien avec le Conseil General.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Réseau du terrain avec des intervenants formés.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Sur l'année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Livret et outil vidéo de prévention (film : « cet autre que moi »).
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre des classes qui bénéficient de l'action.
Résultats attendus	Sensibilisation du public adolescent de la ville.

Objectif 2 : SENSIBILISER ET SOUTENIR LES PARENTS

➢ **Action 1 : Sensibiliser les parents par le biais de temps d'échanges organisés autour de la diffusion d'un outil vidéo**

Description concise de l'action à réaliser	Diffusion d'information, auprès des parents, dénonçant l'idée selon laquelle les caractéristiques différentes des genres masculin et féminin impliqueraient l'attribution de rôles, droits et devoirs dans la société.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Tissu des partenaires à Bacalan.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Outil vidéo (film « cet autre que moi »).
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Participation des parents.
Résultats attendus	Sensibilisation des parents.

➢ **Action 2 : Accompagner les associations dans les actions visant un soutien à la parentalité**

Description concise de l'action à réaliser	Information et accompagnement aux associations engagées avec le soutien à la parentalité.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Associations des quartiers.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	En cours.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Financement mais aussi animation en gestion des projets.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de projets des associations en lien avec l'égalité femmes-hommes.
Résultats attendus	Sensibilisation des parents.

3. PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PROMOTION DE L'EGALITE

Objectif 1 : PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PARTICIPATION A LA VIE LOCALE ET LA PRISE DE DECISION

➢ **Action 1** : **Promouvoir l'égalité dans les instances de concertation municipale**

Description concise de l'action à réaliser	Participation active paritaire dans toutes les instances de concertation municipale [ex : Conseil de Développement Economique et Social ; Conseil de Développement Social ; Conseil de la diversité, COBADE ; Conseil des jeunes de Bordeaux ; Conseil Municipal des enfants ; Groupe Dialogue Citoyen ; Code de la Rue ; Conseils de quartier ; Commissions permanentes de quartier ; Conseil Consultatif et participatif du développement durable. Intégration de ce principe à la Charte de la participation citoyenne.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 3.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction de la Démocratie Locale et de la Participation Citoyenne.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Directions et services de la ville et CCAS qui conduisent une concertation, élu-e-s, représentants de la société civile. A associer à la Charte de

	participation citoyenne. Et à chaque renouvellement de composition des instances.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	En lien avec la Charte de participation citoyenne
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Composition des instances / Nombre de femmes et d'hommes.
Résultats attendus	La parité est actuellement recherchée, mais devra être effective. Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les structures de concertation mises en place par la Ville.

➢ Action 2 : Encourager l'égalité dans les instances du monde associatif bordelais

Description concise de l'action à réaliser	Incitation à la participation active des femmes et des hommes de manière paritaire dans les instances de décision du monde associatif. Intégration dans les conventionnements avec les associations soutenues par la ville des objectifs de participation équilibrée des dirigeants et bénévoles associatifs.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 3.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction de la jeunesse, des sports et de la vie associative – DJSVA.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Services de la ville (toutes les directions en relation avec les associations).
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Charte de la vie associative.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de femmes et d'hommes.
Résultats attendus	Egalité des femmes et des hommes dans les organes dirigeantes des associations.

➢ Action 3 : Promouvoir la féminisation de la gouvernance sportive

Description concise de l'action à réaliser	Intégration, dans les conventions d'objectifs sportifs avec la Mairie de Bordeaux, d'une clause qui prévoit l'engagement des clubs à mettre en œuvre tous les moyens utiles à l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, notamment au bureau du conseil d'administration des clubs sportifs.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 20.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DJSVA.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	42 clubs sportifs à Bordeaux.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Pour les conventions sportives à partir de 2015.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	
Indicateurs d'évaluation pour mesurer	Evaluation de l'évolution du nombre des femmes

l'impact de l'action	dans les instances dirigeantes.
Résultats attendus	Augmentation du nombre de femmes pratiquantes d'activités sportives.

➢ Action 4 : Mobiliser des acteurs culturels et religieux pour accompagner une sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes

Description concise de l'action à réaliser	Intégration au sein de « Bordeaux Partage » d'une réflexion autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 5.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Cabinet du Maire / DGVSC (à préciser)
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	« Bordeaux partage » (conseil interreligieux) et divers associations.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Services de la ville, acteurs culturels et religieux.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, support vidéo, et dépliants.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de rencontres organisées, nombre de participant-es aux actions.
Résultats attendus	Organisation d'une action annuelle au moins. Engagement des acteurs culturels et religieux avec l'égalité des femmes et des hommes sous forme à définir

➢ Action 5 : Développer l'ingénierie européenne dédiée aux appels à projets sur l'égalité et la notion de genre

Description concise de l'action à réaliser	Information, communication et soutien aux opérateurs bordelais qui souhaitent déposer un projet auprès des instances européennes sur l'égalité des hommes et des femmes et la notion de genre. Gestion de l'interface avec la Commission égalité du CCRE.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 30.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction générale des relations internationales – DGRI.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Maison de l'Europe Bordeaux –Aquitaine – MEBA.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	DGRI.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, site internet, infolettre.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de projets déposés et concrétisés.
Résultats attendus	Sensibiliser la population sur la thématique.

➢ **Action 6**: **Sensibiliser le réseau international « Francophonie au Féminin » de l'AIMF (Association Internationale des Maires Francophones) sur la problématique du genre**

Description concise de l'action à réaliser	Organisation d'une action de sensibilisation spécifique à l'occasion du prochain « Séminaire de formation et réflexion sur la problématique : Ville, Femme et Economie Sociale et Solidaire » qui se tiendra à Bordeaux en mai 2014.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 30.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGRI.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Secrétariat Permanent de l'Association Internationale des Maires Francophones (AIMF) et MAEE.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Mai 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	DGRI et Secrétariat Permanent de l'AIMF.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, site internet, infolettre. Intégration des travaux du Réseau dans la banque de données et publication des actes sur le site internet de l'AIMF.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Prise en compte des recommandations dans l'élaboration des ordres du jour des Assemblées Générales de l'AIMF ou de leurs actes.
Résultats attendus	Aboutissement à une action annuelle de sensibilisation dans le cadre de ce réseau. Approfondissement de la stratégie apportée par la Ville de Bordeaux dans le cadre de ce réseau.

Objectif 2 : FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'EGALITE

➢ **Action 1** : **Soutenir les actions portées par les associations bordelaises**

Description concise de l'action à réaliser	Dans le cadre de l'appel à projets « Bordeaux pour l'égalité » en direction des associations bordelaises, permettant aux acteurs locaux de proposer un projet sur le thème de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ; il s'agira de l'intégration et de l'encouragement de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, les associations et le jury seront sensibilisés à la Charte.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Articles 5 et 20.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (missions LCD et diversité).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Direction Régionale Jeunesse Sports et de la Cohésion Sociale, Préfecture, Défenseur des droits ; IMS Aquitaine.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Les services de la ville, les institutions, les associations.

	Dotation financière globale de 10,000 euros en subventions municipales.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, site internet, dépliants, réunions avec des partenaires associatives et institutionnelles.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de projets déposés. Nombre de projets portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou sur le genre.
Résultats attendus	Intégration de cette orientation dans le plan de communication du Prix « Bordeaux pour l'égalité ».

➢ Action 2: Mettre à disposition des outils en direction du grand public

Description concise de l'action à réaliser	Promotion d'outils pédagogiques incluant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, destinés à sensibiliser le rôle contreproductif des stéréotypes de genre. Mise à disposition des acteurs associatifs et du grand public d'un outil de référence d'appui à la pratique. Edition d'un guide sur les questions de genre.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 6.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Délégation régionale des droits des femmes. Associations.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Services de la ville, institutions, associations.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, conférence de presse, le guide même.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre des associations mobilisées pour l'élaboration du guide.
Résultats attendus	Réalisation du guide. Réactualisation annuelle.

Objectif 3 : INTEGRER UNE CLAUSE DE « NON DISCRIMINATION » DANS LES CONTRATS DE LA COMMANDE PUBLIQUE[5]

➢ Action 1 : Promouvoir l'insertion d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes

Description concise de l'action à réaliser	Promotion de l'insertion d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes dans les contrats de la commande publique.[6]
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 12.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction de la Concurrence et de la Commande publique (DCCP).

[5] Contrats de la commande publique : marchés publics, délégations de service public, baux emphytéotiques à caractère administratif, conventions d'aménagement, …

[6] cf. Code du travail, article L.1134-1 et s. article L.2323-47 ; article L.6112-1 et s.

Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	--
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Aucun budget, aucun moyen.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	A destination des entreprises via BX éco par exemple et des services.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Pourcentage des contrats intégrant une telle clause.
Résultats attendus	Sensibilisation des cocontractants et des services à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes.

- **Action 2 : Evaluer les bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique**

Description concise de l'action à réaliser	Evaluation des bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 9 – Analyse sexuée.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DCCP et Plan locale pour l'insertion et l'emploi - PLIE.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	--
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action réalisée.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Aucun budget, aucun moyen.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Action de communication.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Pourcentage de femmes sur le panel des personnes bénéficiaires des clauses d'insertion.
Résultats attendus	Généralisation des clauses d'insertion à l'ensemble des contrats de la commande publique.

- **Action 3** : **Inclure l'égalité dans les critères de sélection des offres**

Description concise de l'action à réaliser	Inclusion de l'égalité dans les critères de sélection des offres en s'assurant de la prise en compte de la présence de l'égalité des femmes et des hommes dans les entreprises candidates.[7]
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 12.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DCCP.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	L'Etat, afin de modifier les textes en vigueur.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	--
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en	Action nouvelle à réaliser au vu des textes à susciter

[7] Au vu des textes en vigueur, la question de l'égalité des femmes et des hommes ne semble pas pouvoir être intégrée dans les contrats de la commande publique, n'ayant aucun lien a priori avec l'objet desdits contrats.

cours ou réalisée)	: proposer, le cas échéant, une question parlementaire destinée à sensibiliser le gouvernement sur ce sujet.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Aucun budget, aucun moyen.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Existence d'un texte incitatif.
Résultats attendus	

IV. ABRÉVIATIONS

AFCCRE	→	Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe
AIMF	→	Association Internationale des Maires Francophones
CCAS	→	Centre communal d'action sociale de Bordeaux
CCRE	→	Conseil des Communes et Régions d'Europe
CIDFF	→	Centre d'information sur le droit des femmes et des Familles
COBADE	→	Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité
DCCP	→	Direction de la concurrence et de la commande publique
DGRI	→	Direction générale des relations internationales
DGVSC	→	Direction générale de la vie sociale et de la citoyenneté
DJSVA	→	Direction de la jeunesse, des sports et de la vie associative
DRH	→	Direction des ressources humaines
LCD	→	Lutte contre les discriminations
MAEE	→	Ministère des affaires étrangères et européennes
MEBA	→	Maison de l'Europe Bordeaux – Aquitaine
PLIE	→	Plan local pour l'insertion et l'emploi
TFUE	→	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TUE	→	Traité sur l'Union européenne

V. PLAN DE COMMUNICATION

Rappel :
Le mardi 14 mai 2013, l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), organisait à Bordeaux, la deuxième conférence nationale de la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. La charte a été signée le même jour par le maire de Bordeaux.

Élaborée par le conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) et ses partenaires nationaux, cette charte invite les collectivités territoriales à formaliser leur engagement dans une démarche globale et concrète, en faveur d'une plus grande égalité.

Ce texte identifie les champs d'action dans lesquels les collectivités territoriales peuvent développer et structurer leurs actions pour parvenir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.
Trois grands thèmes ont été relevés au conseil municipal du 27 mai 2013 :

- La gestion des ressources humaines au sein de la mairie
- L'éducation et la formation
- La prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion de l'égalité.

Le plan d'actions est présenté au conseil municipal du lundi 27 janvier 2014, accompagné d'un plan de communication.

Objectifs de communication

> Informer et sensibiliser les différents acteurs, sur les actions menées et à venir
> Associer les collaborateurs mairie
> Affirmer l'engagement de la ville et faciliter l'identification des actions
> Contribuer à réduire les idées reçues sur certains métiers

Les publics ciblés

En interne :
Les collaborateurs de la mairie de Bordeaux, 4.000 agents de la ville.
Les syndicats.

En externe :
- Les citoyens bordelais et plus particulièrement les familles (écoliers, adolescents)
- Les relais d'opinion.

Moyens de communication
> Mis en œuvre en mai 2013, lors de la signature de la charte :
- bordeaux.fr : informations mises en ligne
- communiqué de presse

Une fois le plan d'actions validé en conseil municipal, d'autres moyens de communication de la ville pourront être associés et notamment :

> Bordeaux magazine
> Bordeaux.fr: mise en ligne du plan d'actions
> L'infolettre hebdomadaire de bordeaux.fr
> l'infolettre bi mensuelle de la DGRI
> L'infolettre "Parents bordelais"
> Réseaux sociaux : Facebook, Twitter

Autres moyens de communication
> Édition bordelaise de « mon petit quotidien » : distribuées dans toutes les classes de CM1 et CM2 des écoles bordelaises
> Film « Cet autre que moi » : Livret et outil vidéo de prévention pour les adolescents et les parents

> Les moyens de communication interne
- Zoom RH
- Intranet IRIS : note d'information pour les collaborateurs
- Magazine Regard : dossier sur l'égalité Femmes / Hommes