

PLAN D'ACTION



ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

2022-2024



www.saint-medard-en-jalles.fr



VILLE DE
SAINT MÉDARD
EN JALLES



INTRODUCTION

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie: politique, économique, sociale et culturelle » Charte Européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale

Malgré les progrès accomplis, le poids de l'histoire et le modèle patriarcal dominant sont des freins majeurs à l'émancipation des femmes et à l'égalité réelle. Les stéréotypes et les inégalités persistent dans de nombreux domaines, tant dans les sphères privées, professionnelles et dans l'espace public.

Les institutions et collectivités publiques sont des acteurs majeurs dans la lutte contre les inégalités et dans la promotion de l'Égalité. Elles ont un pouvoir de légiférer, un devoir d'exemplarité et une capacité à entreprendre des actions concrètes :

- L'égalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement inscrite dans les lois françaises, européennes et internationales. Mais ce principe fondamental, gage de bien-être et de cohésion sociale, de justice et de développement, peine encore à être respecté.
- La Fonction Publique se doit de présenter une exemplarité en matière d'égalité professionnelle entre ses agents. Bien que représentant 62% des effectifs de la fonction publique, les femmes sont confrontées à des différences de situation tout au long de leur parcours professionnel, qui se répercutent à leur sortie de ce dernier (âge de départ à la retraite, montant des pensions perçues,...). C'est ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour toute collectivité de plus de 20 000 habitants, visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Parallèlement à cette obligation d'exemplarité, les collectivités doivent diffuser une culture de l'égalité sur leur territoire, en intégrant cette dimension dans leurs projets et politiques publiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un volet important du projet municipal de Saint Médard en Jalles. Une délégation dédiée a été créée, Une mission égalité, rattachée à la Direction générale, est chargée de mettre en œuvre cette politique et d'en assurer la coordination.

Par ailleurs, l'engagement de la Collectivité en faveur de l'égalité a été acté par la signature de la Charte Européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale en novembre 2020. (voir annexe 1)

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante, préalablement à la présentation du budget, un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport fait état de la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle. Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un recensement d'initiatives y est présenté chaque année dans les domaines principaux (enfance, petite enfance, jeunesse, social etc.).

Depuis 2021, de nombreuses actions de sensibilisation ont été mises en œuvre, aussi bien en direction de tous les publics que des personnels municipaux : temps forts, expositions, formations, rencontres- débats, spectacles.

Le plan d'action de la ville de Saint Médard en Jalles a été élaboré durant l'année 2021 avec la participation des élu·es et élu·es, de partenaires associatifs et de nombreux personnels des services municipaux.

LE MOT DES ÉLUS

La notion d'égalité est un perpétuel défi et elle n'évoluera pas d'elle-même. Notre société n'a réalisé qu'une partie des avancées.

Au-delà de l'égalité en droit, nous devons encore progresser sur l'égalité « en actes ». Ainsi, avec la majorité nous choisissons d'agir pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en définissant un plan d'action qui concrétise notre volonté et notre engagement.

Il est essentiel de donner un cadre et une cohérence à nos actions car c'est un travail aussi conséquent qu'important qui nous attend.

Nous avons travaillé ensemble, à partir de ce qui existe, pour développer des actions concrètes à mettre en place. Nous voulons promouvoir cette culture de l'égalité, en nous fixant un objectif d'exemplarité au sein de notre collectivité pour ensuite l'impulser et la porter sur notre territoire.

Ce plan d'action structure nos ambitions et nous permettra une approche transversale qui concernera chacun et chacune d'entre nous car c'est ensemble que nous atteindrons nos objectifs pour plus d'égalité.

Stéphane Delpeyrat-Vincent

Maire de Saint-Médard-en-Jalles
Vice-Président de Bordeaux Métropole

Véronique Durandt

Conseillère municipale déléguée à l'égalité,
lutte contre les discriminations, parentalité,
et quartier La Garenne

SOMMAIRE

VOLET 1 : PROMOUVOIR ET ENCOURAGER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PAR LE BIAIS DES POLITIQUES PUBLIQUES 06

01 ENGAGER UNE TRANSITION AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ 07

011 - S'APPUYER SUR LA DYNAMIQUE DES POLITIQUES PUBLIQUES ÉDUCATIVES, CULTURELLES, SPORTIVES, DE LOISIRS, COMME ÉLÉMENTS MOTEURS 08

Action 011a - Formation du personnel municipal 10

Action 011b - Sensibilisation des publics Petite Enfance et enfance / prévention et promotion familles-jeunesse 11

Action 011c - Programmation exemplaire dans la diversité des choix des programmes, des intervenants, des thématiques 12

012 - DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES AUTRES POLITIQUES PUBLIQUES: cadre de vie, emploi, économie, social 13

Action 012a - Garantir une plus grande mixité dans l'accès et l'aménagement des espaces publics 15

Action 012b - Nommer des rues/équipements avec des noms de femmes durant tout le mandat 16

Action 012c - Promouvoir la mixité dans les formations et l'accès à tous les métiers 17

Action 012d - Soutenir les projets de créations et initiatives économiques favorisant la mixité 18

Action 012e - Création d'un groupe de travail sur la monoparentalité 19

02 RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA VILLE CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE DISCRIMINANT 20

021- PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES 21

Action 021a - Animer des réseaux de partenaires 22

Action 021b - Renforcer les actions envers le public 23

Action 021c - Ouverture de logements d'urgence 24

03 PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ 25

031 - EXEMPLARITÉ DE LA VILLE 26

Action 031a - Accompagnement du portage politique / Instances citoyennes et de pilotage 27

Action 031b - Organisation de temps forts et événements dédiés 28

Action 031c - Mise en place d'une Charte d'accueil et de respect mutuel intégrant l'Égalité et la lutte contre les discriminations 29

Action 031d - Promotion de l'égalité réelle dans les associations 30

Action 031e - Encouragement des initiatives en faveur de l'Égalité 31

Action 031f - Prise en compte de l'Égalité dans les études de commande publique 32

032 - ADOPTER UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE 33

Action 032a - Écrire une Charte de communication de référence 34

Action 032b - Valoriser les expériences et engagements pour l'égalité sur les supports de la Ville 35

Action 032c - Accroître la visibilité de l'engagement de la Ville sur les questions de l'Égalité 36

033 - ASSOCIER LES ACTEURS DU TERRITOIRE AUX DIAGNOSTICS ET AUX PROJETS 37

Action 033a - Création d'outils méthodologiques et d'évaluation partagés 38

Action 033b - Intégrer des réseaux professionnels et /ou d'élus et élues 39

VOLET 2 : AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES AGENTES ET DES AGENTS DE LA VILLE DE SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	40
O4 INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE	41
O41 - PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ	44
Action O41a - Inscrire la mission égalité dans l'organigramme des services	45
Action O41b - Veiller à la mixité dans la Collectivité sur les fonctions de pilotage (emplois fonctionnels et encadrements de services)	46
Action O41c - Identifier dans chaque service, des référentes et référents égalité et les former à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations	47
Action O41d - Définir et mettre en place un plan de formation	48
Action O41e - Intégrer les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations aux entretiens d'évaluation annuels	49
Action O41f - Faciliter les évolutions et la mobilité interne sans se limiter aux métiers traditionnellement considérés féminins ou masculins	50
O42 - POUR UN RECRUTEMENT ET DES PROMOTIONS SANS DISCRIMINATION	51
Action O42a - Formaliser des process de recrutement non discriminants	52
Action O42b - Accompagner les personnels qui participent aux recrutements	53
Action O42c - Intégrer le critère de la proportion femmes-hommes dans l'examen des évolutions professionnelles	54
O43 - VEILLER AU DÉROULEMENT ÉGALITAIRE DE LA VIE PROFESSIONNELLE DES AGENTES ET AGENTS ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	55
Action O43a - Informer sur les positions statutaires et administratives concernant les aménagements du temps de travail	58
Action O43b - Étudier et mettre en place une Charte des temps	59
Action O43c - Mettre en place un dispositif de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles et des discriminations	60
LEXIQUE	61
ANNEXES	62



**PROMOUVOIR
ET ENCOURAGER
UNE CULTURE
DE L'ÉGALITÉ
PAR LE BIAIS
DES POLITIQUES
PUBLIQUES**



ENGAGER UNE TRANSITION AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ





S'APPUYER SUR LA DYNAMIQUE DES POLITIQUES PUBLIQUES ÉDUCATIVES, CULTURELLES, SPORTIVES, DE LOISIRS, COMME ÉLÉMENTS MOTEURS

En développant une politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur les champs d'actions dont elle a la charge, une collectivité apporte une contribution importante, par l'exemplarité, l'impulsion d'une dynamique, la mise en réseau, les vecteurs de communication....

En premier lieu, la Commune intervient sur les champs de la Petite Enfance, de l'éducation, de la culture et des loisirs.

LA PETITE ENFANCE ET L'ÉDUCATION

Pendant l'enfance, les valeurs, normes, codes symboliques et conduites, véhiculés par l'entourage et l'environnement, sont appris et intériorisés. La socialisation ne passe pas seulement par les interactions (avec les adultes et les pairs), mais aussi par l'environnement, qui lui-même est proposé d'une manière différenciée aux filles et aux garçons (ex.: jouets, films, livres, codes couleurs et vestimentaires etc.).

Cette socialisation (interaction, environnement) conduit à des rapports sociaux inégaux entre les hommes et les femmes.

Or, pour changer les mentalités et déconstruire les stéréotypes de sexe, l'éducation à l'égalité doit commencer dès le plus jeune âge.

L'école et les structures d'accueil et de loisirs, les associations sont des lieux de socialisation, de développement intellectuel, social et affectif où les enfants et les jeunes passent plus de 30 heures par semaine pendant 18 ans en moyenne .

Il est nécessaire de renforcer une culture de l'égalité par :

- la formation des personnels au contact des enfants et des jeunes, qui ont un rôle majeur dans la construction de l'égalité filles-garçons.
- des actions de sensibilisation auprès des enfants, des jeunes et des familles
- le développement d'ateliers et d'activités auprès des enfants favorisant la mixité
- davantage de mixité dans les équipes

LES POLITIQUES CULTURELLES, SPORTIVES ET DE LOISIRS

La Ville souhaite s'impliquer dans l'ensemble de ses champs d'interventions, qu'ils concernent l'enseignement, l'animation, la création, les événements, les programmations mais aussi les pratiques des équipes vis à vis des intervenants, des artistes et des spectateurs, ainsi que les modalités de partenariats sur le territoire.

Dans le secteur du spectacle vivant et de la danse, les femmes réalisent en moyenne 38% des représentations programmées, qu'elles interviennent en termes d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction (observatoire de l'égalité 2021- Ministère de la culture).

La Scène Nationale Carré-Colonnes intègre largement les grandes problématiques de notre époque dans sa programmation: développement durable, égalité (géographique, sociale,...), ouverture à toutes les cultures.

La parité au sein de la programmation y est présente depuis plus de 10 ans, avant même que le sujet soit au cœur des préoccupations.

Sport et éducation physique sont des occasions d'apprentissage de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Le domaine du sport peut aussi être vecteur de représentations sexuées susceptibles de renforcer la « masculinité », la « féminité » et les rapports sociaux entre les sexes.

La condition essentielle d'un changement de mentalité est liée à une implication à tous les niveaux de gestion, d'éducation et d'accompagnement des activités et pratiques.

Cette volonté de parvenir à une véritable égalité entre les hommes et les femmes sera étendue à la programmation des événements portés par la Ville au travers de ses services municipaux (actions culturelles, de loisirs et sportives).



FICHE ACTION

Formation du personnel municipal

OBJECTIFS

Former les services au contact des enfants, des jeunes et des adultes à une éducation non stéréotypée.

PROJET D'ACTION

- Proposer un parcours de formation à l'intention des professionnels du territoire.
- Encourager la réflexion, la prise de conscience, la pensée critique sur les stéréotypes sexués, les discriminations, les comportements violents, et le harcèlement, l'analyse de pratiques professionnelles.
- Apprendre à objectiver et observer les inégalités dans sa structure.
- Faire prendre conscience des aptitudes développées par les différents jeux, jouets et activités et montrer qu'ils sont bénéfiques à toutes et tous, filles ou garçons.
- Présenter des modèles de femmes et d'hommes qui sortent des rôles stéréotypés.

RÉSULTATS ATTENDUS

Attirer l'attention sur l'égalité des garçons et des filles dès le plus jeune âge

Les activités proposées ne doivent pas être stéréotypées

Impact sur le comportement des enfants :

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre d'agents formés / nombre de formations

Nombre de projets ou de changement initiés à l'issue des formations

Mesure de la mixité dans la participation des enfants aux activités

Enquête auprès des enfants (qualitatif)

RESSOURCES À MOBILISER

Cnfpt, organismes spécialisés dans la thématique égalité

CONDUITE DU PROJET

DRH / Mission Égalité

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Sensibilisation des publics Petite Enfance et enfance / prévention et promotion familles-jeunesse

OBJECTIFS

Éveiller les enfants de la Commune et sensibiliser les familles et les jeunes aux problématiques de l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations.

PROJET D'ACTION : ateliers, rencontres familles thématiques

- Mettre en place des temps de rencontres, d'échanges/débats, des actions de sensibilisation et de prévention avec des enfants, des adolescents, pendant les temps scolaires, périscolaires, de loisirs
- Organiser des ateliers parents-enfants, ateliers artistiques
- Repenser l'achat des jeux et jouets (poupées de couleurs, personnages avec des handicaps, jeux à disposition....)

RÉSULTATS ATTENDUS

L'ensemble des enfants fréquentant les structures Petite Enfance - enfance sont sensibilisés (familles/enfants)

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de personnes /de structures participantes

Nombre de temps de sensibilisations et d'interventions

RESSOURCES À MOBILISER

Structures Petite-Enfance, enfance et jeunesse, parentalité (Associatives et Ville), établissements scolaires.

CONDUITE DU PROJET

Direction Petite Enfance-Parentalité / Direction Éducation / DACAJ

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Programmation exemplaire dans la diversité des choix des programmes, des intervenants, des thématiques

OBJECTIFS

Assurer l'exemplarité de la Collectivité dans le cadre de ses événements culturels et sportifs

PROJET D'ACTION

- Veiller à l'égalité femmes-hommes et à la diversité dans les accueils d'artistes, d'auteurs-autrices et de compagnies, dans la programmation des événements, l'accessibilité des publics accueillis, des pratiques et disciplines sportives.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Présence renforcée des femmes dans les programmations artistiques dans le cadre des événements portés par la Ville
- Une plus grande mixité des pratiques culturelles et sportives

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Proportion des femmes dans l'ensemble des propositions programmées

Composition des compagnies accueillies en résidences/ soutien à la création

Mixité des pratiques culturelles et sportives

RESSOURCES À MOBILISER

DACAJ/service des sports/ Scène Nationale Carré-Colonnes/ Médiathèques - Bordeaux Métropole - Conseil Départemental.

CONDUITE DU PROJET

DACAJ/service des sports/

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES AUTRES POLITIQUES PUBLIQUES : CADRE DE VIE, EMPLOI, ÉCONOMIE, SOCIAL

POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES FEMMES ET DAVANTAGE DE MIXITÉ :

1 - L'ESPACE PUBLIC :

Outre la sphère privée, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes couvre l'ensemble de la vie quotidienne: cadre de vie, emploi, économie, social.

L'espace n'est pas neutre et encore moins en ville. Les inégalités sont ancrées dans notre cadre bâti, qui résulte de choix d'aménagements anciens dont la mutation est lente. L'expansion urbaine du XXème siècle s'est bâtie sur le modèle distinguant les zones résidentielles (plus féminines) des zones industrielles (plus masculines). La configuration de Saint-Médard-en-Jalles et ses quartiers avec certaines zones pavillonnaires «périurbaines», parfois sous-dotées en moyens de transports et en services en est encore une illustration.

Les femmes et les hommes n'investissent pas l'espace public de la même manière (rayons d'actions, zones de fréquentations) ni toujours dans les mêmes temporalités. L'accessibilité de ces espaces peut constituer un levier de l'inclusion notamment des femmes et des personnes âgées.

Ces usages inégalitaires s'incarnent également dans les cours de récréation des écoles maternelles et élémentaires. Les espaces de jeux des cours d'écoles sont souvent morcelés : ils donnent une visibilité et une légitimité plus importantes aux jeux souvent privilégiés par les garçons du fait de leur position centrale dans les cours d'écoles (terrains de football). Les activités des filles se trouvent reléguées en périphérie.

Un nom d'homme, un nom d'oiseau, un nom d'arbre, une lettre, on a longtemps pensé à tout ou à rien, sauf à un nom de femme pour nommer les rues, les places et les équipements publics. En général, on attribue aux hommes les ponts, les grands boulevards, les avenues, et aux femmes les allées, les impasses, les petites rues. C'est très symbolique mais significatif d'une forte inégalité et d'un rapport de domination (Raibaud, 2015).

À Saint-Médard-en-Jalles, sur 714 rues :

- 359 portent des noms d'hommes, 23 des noms de femmes
- 287 portent des noms autres (arbres, nature, lieux...)

Les femmes représentent donc 3,27% du total des noms de voies et 6,02% de celles portant des noms de personnes.

Elles donnent leur nom à 9 rues et 5 allées.

En complément, quatre lieux municipaux portent des noms de femmes connues

Simone de Beauvoir et Flora Tristan, deux établissements pour personnes âgées, Simone Veil (lieu avec une crèche, l'Espace Parentalité, la ludo-médiathèque, des salles pour les associations), et Louise Michel (un accueil de loisirs).

On observe que ce sont des lieux en rapport avec le domaine médico-social, la Petite Enfance ou l'aide aux personnes en perte d'autonomie, en difficulté ou en dépendance.

2 - LA VIE PROFESSIONNELLE

Les métiers sont encore loin d'être mixtes. Les femmes représentent plus de 90 % des aides à domicile, des secrétaires ou assistantes et 80 % des professeurs d'école. A contrario, elles ne sont que 20 % parmi les ingénieurs et 10 % parmi les conducteurs de véhicules. Les représentations sexuées influencent les choix d'orientations. Près de la moitié des femmes se concentre sur une dizaine de métiers sur une nomenclature qui en comporte 87. L'enjeu concerne la féminisation des métiers dits masculins mais aussi la mixité dans les métiers dits féminins.

Dans tous types d'entreprises à Saint-Médard-en-Jalles, les hommes sont plus nombreux à être dirigeants que les femmes. L'écart entre les hommes et les femmes se resserre dans les commerces de proximité (presque le même nombre) et dans le secteur des services

3 - LES POLITIQUES SOCIALES

La crise paupérise une partie des salariés (salariables, surtout) en dégradant la qualité des emplois qui se créent ou subsistent. Confrontées aux difficultés économiques, les femmes sont contraintes au temps partiel, principalement chez les jeunes, dans des emplois de services qui, conjugués au féminin, sont souvent synonymes de pauvreté. De plus, être femme et être en situation de handicap, par exemple, implique souvent une double discrimination, source de difficulté supplémentaire.

Concernant le champ des politiques sociales, la monoparentalité touche principalement les femmes et constitue un facteur de vulnérabilité économique et sociale. Les familles en situation de monoparentalité sont, plus que d'autres, confrontées à un risque de pauvreté, de précarité dans l'emploi et de mal-logement, malgré les aides dont elles peuvent bénéficier. Ce risque est plus important lorsqu'il s'agit d'une mère isolée.

En 2017, les femmes seules avec enfant(s) (12%) étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes dans la même situation à Saint-Médard-en-Jalles. Parmi les mono-parents, les femmes sont très majoritaires à Saint-Médard-en-Jalles (78,86 %).

Par ailleurs, concernant les demandes de logement adressées au CCAS de Saint-Médard-en-Jalles en 2020, on compte 253 femmes seules avec enfants et 294 sans enfant, et 99 hommes seuls avec enfants, et 179 sans enfant.

Par son intervention sur le cadre de vie pour une ville plus inclusive,

En accroissant la visibilité des femmes dans l'espace public,

En prenant mieux en compte leurs contraintes,

En promouvant l'accès aux emplois dits genrés et la mixité.

Le plan d'action entend contribuer à améliorer la qualité de vie sur la Commune, notamment des personnes les plus vulnérables



FICHE ACTION

Garantir une plus grande mixité dans l'accès et l'aménagement des espaces publics

OBJECTIFS

Intégrer la prise en compte de l'égal accès aux équipements et espaces publics lors des études préalables et en phase de réalisation (cours d'écoles, équipements sportifs, places,...).

PROJET D'ACTION

- Définir un critère «égalité», à insérer dans les conduites de projets d'aménagement.
- Constituer un diagnostic des aménagements et de leurs usages :
 - > Réaliser un état des lieux des aménagements de la commune et de leurs usages : places, parcs, rues du centre-ville, équipements sportifs, aires de jeux : éclairages, revêtements, ombrages, mobilier, points d'eau.
 - > Réaliser des comptages sur différents sites, en faisant varier les horaires
 - > Mettre en place des questionnaires à destination des habitantes et des habitants
- Produire un cahier des charges-type des aménagements
 - > Adapter les sites existants et les futurs projets et prendre en compte les spécificités d'usages en amont
 - > Questionner les cours d'écoles non genrées: Décentrer les espaces sportifs dits masculins pour y favoriser l'émergence d'usages mixtes.

RÉSULTATS ATTENDUS

Une plus grande mixité dans l'accès aux espaces publics.

Une meilleure polyvalence des aménagements et des équipements.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Comptages pour déterminer les typologies d'usages/ d'usagers

Nombre de projets étudiés et / ou réalisés chaque année

Nombre de personnes répondant aux questionnaires

RESSOURCES À MOBILISER

Direction services techniques, Direction de l'Urbanisme, Bordeaux Métropole

CONDUITE DU PROJET

Direction Services Techniques

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Nommer des rues/équipements avec des noms de femmes durant tout le mandat

OBJECTIFS

Donner plus de visibilité aux femmes dans l'espace public.

PROJET D'ACTION

- Recherche des rues «non-nommées»
- Donner des noms de femmes aux prochaines infrastructures.
- Baptiser écoles/ salles de sports/salles polyvalentes/ projets immobiliers de résidences

RÉSULTATS ATTENDUS

Diminuer le déséquilibre des volumes de noms de rue féminins/masculins

Continuer à donner des noms de femmes à des équipements publics dans des secteurs non marqués (ex équipements sportifs, zones industrielles...).

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de rues/ équipements/résidences nommées,

Pourcentage des rues avec noms de femmes en augmentation

CONDUITE DU PROJET

Direction de l'Urbanisme, Mission Égalité

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Promouvoir la mixité dans les formations et l'accès à tous les métiers

OBJECTIFS

Contribuer au rééquilibrage progressif des filières.

Promouvoir les métiers et démontrer que les emplois dits genrés sont accessibles au sexe opposé.

PROJET D'ACTION

- Réaliser un diagnostic territorial des besoins du bassin d'emploi,
- Développer des partenariats avec les lycées généraux et professionnels afin d'encourager une orientation professionnelle mixte.
- Réaliser une documentation pour les professionnels et pour les publics
- Organiser des Forums spécifiques emplois et actions ciblées
- Organiser des visites du lycée Jean Dupérier en partenariat avec la Mission Locale et la Garantie Jeunes avec des groupes à majorité féminine sur les filières genrées masculines et inversement.
- Proposer des interventions de professionnels et d'anciens lycéens salariés dans les activités visées pour témoignages.

RÉSULTATS ATTENDUS

Équilibrer la mixité dans les filières métiers et dans l'entreprise

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de participants et participantes aux rencontres et forums dédiés

Nombre de visites d'établissements

Pourcentage de mixité dans les candidatures

RESSOURCES À MOBILISER

Mission locale, Entreprises, Établissements scolaires, Transport, Communication, Organismes de formation (INSUP...) Partenaires associatifs (CIDFF...)

CONDUITE DU PROJET

Service Économie – Emploi

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Soutenir les projets de créations et initiatives économiques favorisant la mixité

OBJECTIFS

Soutenir les projets de création d'entreprises ou d'organismes de l'économie sociale et solidaire par des femmes, (et les projets qui œuvrent pour l'égalité et/ou la lutte contre les discriminations)

PROJET D'ACTION

- Proposer un accompagnement spécifique des projets portés par des femmes
- Diffuser un guide de l'égalité pour les structures:
- Proposer des temps d'échanges (Conférence-débat, projection etc.)

RÉSULTATS ATTENDUS

Prise de conscience sur la place des femmes dans les entreprises et le milieu associatif

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de participants aux échanges.

Nombre de projets de créations d'entreprises et d'associations de l'économie sociale et solidaire réalisé

Evolution des statistiques en faveur d'une plus grande mixité

RESSOURCES À MOBILISER

Ville et partenaires économiques

CONDUITE DU PROJET

Service Économie - Emploi

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Création d'un groupe de travail sur la monoparentalité

OBJECTIFS

Mieux prendre en compte la monoparentalité dans les politiques publiques et renforcer l'accompagnement de ces familles.

PROJET D'ACTION

- Mettre en place un groupe de travail sur le thème de la monoparentalité avec les partenaires du territoire (cf ressources à mobiliser)
- Faire un état des lieux des situations monoparentales de la Commune :
 - > Identifier les dispositifs existants
 - > Quantifier les situations,
- Adapter les politiques publiques aux situations des familles monoparentales en :
 - > Favorisant l'accès aux modes de garde
 - > Accompagnant la recherche de logement
 - > Facilitant le maintien ou l'accès à l'emploi
 - > Proposant un accompagnement sur la période de séparation
 - > Améliorant les dispositifs de soutien au niveau de vie, en privilégiant les solutions de droit commun
 - > Identifiant les lieux et structures ressources pour cet accompagnement à la parentalité

RÉSULTATS ATTENDUS

Prise en compte de la problématique dans le cadre de la CTG (Convention Territoriale Globale)
Accompagnement adapté des familles monoparentales

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Réalisation d'un état des lieux
Nombre de familles accompagnées par dispositif public
Nombre de structures partenaires

RESSOURCES À MOBILISER

Services municipaux, CCAS, MDS, Centres sociaux, CAF, bailleurs sociaux, pôle emploi, Établissements scolaires...

CONDUITE DU PROJET

Mission Égalité / Animation CTG

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action

02

RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA VILLE CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE DISCRIMINANT





PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES

PARCOURS : DE L'URGENCE À LA RECONSTRUCTION ET À LA RÉINSERTION

LE CONSTAT NATIONAL EST ALARMANT : EN 2021

113 femmes sont décédées sous les coups de leur conjoint, 1 personne âgée sur 10 était victime de maltraitance, 24 800 viols ont été déclarés, 6 enfants sont morts chaque mois suite à des violences. Chaque année, plus de 213 000 femmes sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex. La Fondation des femmes, organisme chargé de lever des fonds en faveur de l'égalité et de la lutte contre ces violences, estime qu'à ce jour, pas moins de 40% des femmes victimes voulant quitter leur domicile ne se voient proposer aucune place d'hébergement, et que seules 12% des femmes victimes de violences se voient proposer une place véritablement adaptée à leur parcours.

Les violences intrafamiliales sont désormais considérées comme un problème de santé publique. Elles prennent des formes diverses et sont commises dans le huis clos.

L'Égalité femme/homme est devenue une cause nationale, il est indispensable de lutter contre le fléau des violences pour l'atteindre.

LA VILLE DE SAINT MÉDARD EN JALLES N'ÉCHAPPE PAS AUX TENDANCES NATIONALES

C'est pourquoi, le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) a inscrit la lutte contre les violences intrafamiliales comme axe prioritaire. Depuis 2020, une cinquantaine de professionnels et professionnelles ont été sensibilisés et formés au repérage des situations de violences.

Pour aller plus loin, dès 2021, un groupe de travail consacré aux violences intrafamiliales, réunit des acteurs de la prévention, de la sécurité, du travail social, de l'animation socio-culturelle, de l'Éducation Nationale et du Département.

Il a pour vocation de travailler autour des axes suivants :

- L'organisation territoriale du repérage, de la prévention et de l'action autour des situations de violences
- La formation et la mise en réseau des professionnels
- L'aide et la prise en charge des victimes
- La prévention, l'information, la sensibilisation des publics de la commune

L'inscription de cette priorité au plan d'action pour l'Égalité marque l'engagement de la collectivité dans la lutte contre les violences intrafamiliales et plus particulièrement celles faites aux femmes.



FICHE ACTION

Animer des réseaux de partenaires

OBJECTIFS

Poursuivre et renforcer le travail du groupe de lutte contre les violences intrafamiliales

PROJET D'ACTION

- Créer des projets collectifs
- Définir un protocole commun
- Produire et diffuser des supports ressources pour les professionnelles et professionnels (guide / numéros d'urgence / annuaire des structures professionnelles)
- Proposer des cycles de formation des professionnelles et professionnels

RÉSULTATS ATTENDUS

- Mesurer les chiffres relatifs aux violences intrafamiliales par l'intermédiaire des chiffres annuels transmis par les services de l'État.
- Harmoniser et rendre les actions efficaces

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Supports produits
Nombre de formations proposées
Nombre de structures participantes
Nombre de rencontres partenaires

RESSOURCES À MOBILISER

réseau VIF

CONDUITE DU PROJET

CLSPD / Mission Égalité

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Renforcer les actions envers le public

OBJECTIFS

Permettre une meilleure protection des publics et une meilleure prise en charge des victimes

PROJET D'ACTION

- Relayer les campagnes nationales de prévention/sensibilisation envers les publics de la Commune.
- Créer des actions de prévention/sensibilisation en local
- Produire et diffuser des supports ressources pour les publics (guide / numéros d'urgence / annuaire des professionnels)
- Mettre en place des dispositifs de terrain pour les victimes (permanences CIDFF, VictAid, conciliateur de justice ...)
- Proposer des cycles de conférences

RÉSULTATS ATTENDUS

- Accompagner les personnes dans leur parcours de victime.
- Diminuer les situations de violence.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de situations connues

Nombre d'accompagnement

RESSOURCES À MOBILISER

réseau VIF

CONDUITE DU PROJET

CLSPD / Mission Égalité

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Ouverture de logements d'urgence

OBJECTIFS

Renforcer la politique de logements d'urgence en réhabilitant des logements municipaux.

PROJET D'ACTION

- Faire un état des lieux des logements municipaux non utilisés afin de les réhabiliter pour proposer des solutions de logement d'urgence notamment pour les familles monoparentales et les femmes victimes de violences intrafamiliales.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Proposer de nouveaux logements
- Accueillir de nouvelles familles
- Les accompagner dans le cadre de leur parcours vers un logement pérenne

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de logements réhabilités
Nombre de familles accueillies

RESSOURCES À MOBILISER

Services ville, MDS, associations

CONDUITE DU PROJET

CCAS / Services Techniques

CALENDRIER

2022



PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ





EXEMPLARITÉ DE LA VILLE

De nombreuses études révèlent que l'espace de parole en public est largement dominé par les hommes. Les femmes sont moins encouragées à prendre la parole dès leur jeune âge. On attend davantage d'elles qu'elles soient discrètes, écoutent et fassent attention aux autres.

Souvent moins invitées à intervenir, elles sont aussi moins souvent écoutées. À présence égale, les femmes s'expriment toujours moins que les hommes dans les médias lorsqu'elles sont à l'antenne, analyse le CSA dans une étude de 2020. Les postes de pouvoir restent pour l'essentiel occupés par des hommes. Les femmes sont très souvent cantonnées aux questions de santé, culture, éducation et solidarité.

En Conseil Municipal, comme lors de réunions, une majorité du temps de parole est occupée par des hommes. Dans les discours (conseils municipaux, réunions, communication générale), on observe encore des éléments de langage genrés, comme le fait de n'utiliser que le masculin pour parler de métiers ou des personnels.

Dans le cadre de ce plan d'action, la Municipalité souhaite faire preuve d'exemplarité :

- Dans l'exercice de la gouvernance, en étant plus attentive à la place des femmes élues notamment
- En encourageant l'engagement associatif pour l'égalité et la diversité à travers une politique incitative
- En organisant des temps forts et moments dédiés
- Dans sa politique de commande publique
- Dans la qualité de tous les accueils non discriminants (envers les publics et les personnels)



FICHE ACTION

Accompagnement du portage politique / Instances citoyennes et de pilotage

OBJECTIFS

Promouvoir le principe de représentation équilibrée entre femmes et hommes pour les divers organismes du ressort de la Ville comme pour ceux dans lesquels elle siège.

PROJET D'ACTION

- Désigner pour ses propres organismes décisionnels et consultatifs autant de femmes que d'hommes
- Désigner de manière paritaire des élus du Conseil Municipal pour siéger au sein des différents organismes dans lesquels la Ville est partie prenante
- Désigner de manière paritaire des habitants, des représentants de la vie publique dans les instances citoyennes organisées par la Ville
- Corriger les désignations effectuées pour garantir les principes édictés ci-dessus
- Proposer des temps de formation sur la prise de parole en public pour les élues et nommées
- Veiller à l'équilibre des temps de parole et des interventions dans les instances (commissions, Conseil Municipal)
- Communiquer sur les pratiques pour inciter les partenaires à prendre en compte la parité dans les places et dans l'expression de la parole publique et politique

RÉSULTATS ATTENDUS

- Une parole politique et publique partagée entre femmes et hommes dans les instances (présences aux réunions, temps de parole, formalisation de l'expression des femmes).
- Un exemple de bonnes pratiques pouvant servir d'incitation à nos partenaires.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de personnes dans les formations proposées

Nombre d'instances n'ayant pas de parité face au nombre d'instances existantes

Temps de parole des femmes en progression dans les instances

RESSOURCES À MOBILISER

Organisation de formation rémunérée par le DIF et le fond Élus

Mise en place de compteurs temps de la parole des femmes + temps de travail pour comptabilisation (lors des Conseils Municipaux et Conseils Citoyens et instances paritaires).

Outil type de compte rendu de réunion pour comptage présence et parole des femmes.

CONDUITE DU PROJET

mission égalité, participation citoyenne, cabinet du maire, direction générale

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Organisation de temps forts et événements dédiés

OBJECTIFS

Promouvoir et diffuser la culture de l'Égalité dans l'ensemble de la Commune

PROJET D'ACTION

- Proposer des événements exemplaires comme moteurs de la dynamique de la Collectivité :
 - > Autour du 8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes,
 - > Quinzaine de l'Égalité et de lutte contre les discriminations,
 - > Journée de lutte contre les violences faites aux femmes.
- Impulser une dynamique en intégrant les autres événements de la Ville :
 - > Nuit des bibliothèques / mois du film documentaire,
 - > Fête du sport / cap33,
 - > Forum de la vie associative,
 - > Programmation culturelle.
- Associer les acteurs du territoire aux projets de la mission Égalité et Lutte contre les discriminations.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Inscrire ces temps forts dans les habitudes de la Commune,
- Développer des actions innovantes et des thématiques variées,
- Garantir un accès à tous.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre d'événements créés,
Nombre de structures partenaires,
Publics touchés.

RESSOURCES À MOBILISER

Ensemble des acteurs de la commune, Métropole, Département, Région

CONDUITE DU PROJET

Mission Égalité

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Mise en place d'une Charte d'accueil et de respect mutuel intégrant l'Égalité et la lutte contre les discriminations

OBJECTIFS

Améliorer la qualité d'accueil non discriminant

PROJET D'ACTION

- Revisiter la Charte d'accueil actuelle, en y intégrant les principes d'Égalité et de lutte contre les discriminations,
- Sensibiliser et former les personnels à l'accueil non discriminant,
- Réaliser un questionnaire de satisfaction à destination des publics, et des personnels accueillants.
- Communiquer autour de la Charte auprès des publics,
- Traduire le principe d'égalité dans les formulaires administratifs: supprimer toute information non indispensable à la bonne gestion d'un dossier administratif.

RÉSULTATS ATTENDUS

Amélioration de l'accueil des publics

Amélioration des relations mutuelles

Harmonisation des process d'accueil dans les services.

Révision des formulaires.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Réponses aux questionnaires

Nombre personnes formées

RESSOURCES À MOBILISER

Tous services municipaux accueillant du public et CCAS

CONDUITE DU PROJET

Service Population et Citoyenneté

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'actions



FICHE ACTION

Promotion de l'égalité réelle dans les associations

OBJECTIFS

Encourager l'engagement associatif pour l'Égalité et la diversité à travers une politique incitative.

PROJET D'ACTION

- Encourager la prise de responsabilité par les femmes dans les Conseils d'Administration,
- Encourager la prise de responsabilité dans les pratiques genrées (femme > rugby, homme > danse),
- Proposer des temps de sensibilisation et formations pour les dirigeants associatifs,
- Encourager les présidences alternées.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Équilibrer les écarts dans les structures associatives,
- Tendre vers la parité dans les Conseils d'Administration,
- Augmenter la part des femmes aux fonctions de pilotage.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Temps de sensibilisation auprès des acteurs associatifs,
Nombre de formations proposées,
Nombre de projets en faveur de l'égalité,
Augmentation de la part des femmes aux fonctions de pilotage.

RESSOURCES À MOBILISER

Vie associative, mission égalité, participation citoyenne

CONDUITE DU PROJET

Vie associative, mission égalité

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Encouragement des initiatives en faveur de l'Égalité

OBJECTIFS

Développer les actions de promotion de l'égalité Femmes/Hommes et lutte contre les discriminations sur le territoire.

PROJET D'ACTION

- Prendre en compte l'égalité Femmes/Hommes et la lutte contre les discriminations dans l'examen des demandes associatives :
 - > Accompagnement spécifique des porteurs de projets,
 - > Co-financement de projets,
 - > Prêt de matériel.
- Intégrer ce principe dans les conventions de partenariats

RÉSULTATS ATTENDUS

- Augmentation des projets associatifs de promotion de l'égalité.
- Davantage d'événements sportifs et culturels féminins et mixtes
- Maintien ou développement d'équipes sportives féminines,
- Davantage d'actions de promotion des pratiques féminines dans des domaines masculins (et inversement dans les activités très féminisées)

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de projets accompagnés

Nombre de projets financés

Nombre d'événements sportifs et culturels féminins

RESSOURCES À MOBILISER

Associations de la Commune

CONDUITE DU PROJET

Mission Égalité / Vie associative/Service des Sports

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'actions



FICHE ACTION

Prise en compte de l'Égalité dans les études de commande publique

OBJECTIFS

Tenir compte du traitement de l'Égalité Femmes/Hommes comme un critère du choix des marchés publics.

PROJET D'ACTION

- Être attentif aux actions en faveur de l'Égalité dans le choix des prestataires
- Interroger les démarches de QVCT (Qualité de Vie et Condition de Travail),
- Interroger les CSE (Comités Sociaux Économiques) sur les actions de prévention des violences sexistes et sexuelles des entreprises candidates.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Amélioration des conditions de travail des femmes
- Diffuser la culture de l'Égalité

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Augmentation de la part des procédures prenant en compte l'Égalité

RESSOURCES À MOBILISER

l'ensemble des services de la Ville

CONDUITE DU PROJET

Marchés publics

CALENDRIER

À partir de 2023/2024



ADOPTER UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

La communication est un vecteur majeur de transmission des valeurs, des représentations et des engagements portés par les institutions publiques.

Les stéréotypes de sexe peuvent y être reproduits, ou à l'inverse, évités, combattus.

Ainsi, nous nous attacherons à tous ses aspects et à toutes ses formes : externe, interne, administrative, informative, orale, écrite, visuelle et audiovisuelle, numérique en respectant quelques règles :

- Accorder au féminin lorsqu'on parle d'une femme,
- Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération,
- Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les publications et vidéos, à la tribune d'événements ou d'assemblées,
- Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle,
- Diversifier les représentations...

Élues et élus, agentes et agents seront sensibilisés pour repérer les stéréotypes, les représentations ambiguës, dévalorisantes, rétrogrades.

Une charte de communication sera élaborée afin de mieux encadrer les productions écrites dans leurs formulations .

Nous nous appuierons sur les préconisations des institutions nationales (démarche qualité des services publics, Haut Conseil à l'égalité).



FICHE ACTION

Écrire une Charte de communication de référence

OBJECTIFS

Veiller à une communication interne et externe sans stéréotypes ni discriminations

PROJET D'ACTION

- Inscrire les principes d'une communication publique sans stéréotypes de sexe, en lien avec les préconisations du Haut Conseil à l'Égalité :
 - > Utilisation d'une syntaxe égalitaire,
 - > Visuels excluant toute représentation sexiste,
 - > Recours indifféremment à des femmes ou des hommes pour les visuels servant à illustrer toutes formes de thématiques,
 - > Places équilibrées entre les femmes et les hommes dans les supports, mais aussi dans les discours (élus, services).
- Nommer une personne référente au sein du service communication, afin de veiller, dès l'origine des projets, à prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans tous les supports de communication, notamment lors des phases de relecture.
- Sensibiliser les services.
- Sensibiliser les élues et élus.

RÉSULTATS ATTENDUS

Supports exemplaires = mise en application de la charte dans tous les supports Ville

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Amélioration des supports
Nombre de personnes sensibilisée

RESSOURCES À MOBILISER

Direction de la Communication, Cabinet du Maire, ensemble des services

CONDUITE DU PROJET

Direction de la Communication

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Valoriser les expériences et engagements pour l'égalité sur les supports de la Ville

OBJECTIFS

Intégrer les thématiques de l'Égalité et des luttes contre les discriminations dans le plan de communication annuel global.

PROJET D'ACTION

- Évoquer régulièrement les thématiques de l'Égalité dans les différents outils de communication de la Ville, internes et externes :
 - > Actions pédagogiques menées dans les écoles de la Ville
 - > Formation proposées
 - > Actions de la journée internationale des droits des femmes (8 mars)
 - > Participation de la Ville à la quinzaine de l'Égalité
- Mettre en lumière les acteurs et actrices du territoire engagés sur la thématique
- Valoriser les parcours et actions qui participent à la lutte contre les stéréotypes.

RÉSULTATS ATTENDUS

Lien régulier avec les services afin de connaître les actions/acteurs-actrices à valoriser
Les thématiques de l'Égalité sont abordées dans chaque publication de la Ville

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre d'actualités en lien avec l'Égalité
Nombre d'actions présentées
Nombre de personnes mises en valeur

RESSOURCES À MOBILISER

L'ensemble des services de la Ville et les partenaires

CONDUITE DU PROJET

Direction de la Communication, Mission Égalité

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Accroître la visibilité de l'engagement de la Ville sur les questions de l'Égalité

OBJECTIFS

Faire connaître les actions de la Ville et afficher son exemplarité en la matière pour inciter les autres acteurs de la Commune à s'engager également.

PROJET D'ACTION

- Créer un bloc-marque spécifique à apposer sur toutes les publications traitant d'égalité et de non-discrimination
- Créer une rubrique égalité sur le site Internet de la Ville
- Informer les habitantes et les habitants et les partenaires de l'engagement de la Ville dans les supports externes de présentation : agenda de poche, guide pratique ou autre
- Informer les personnels de l'engagement de la Ville via l'Intranet et la lettre interne : existence de formations sur l'égalité et la non-discrimination, théâtre-forum, etc.
- Mettre en œuvre un plan de communication important autour des deux temps forts de l'année sur cette thématique : la Journée internationale du droit des femmes et la Quinzaine de l'Égalité, de la Diversité et de la Citoyenneté
- Solliciter 2-3 articles de presse / an sur le sujet, en lien avec une actualité / action particulière de la Ville

RÉSULTATS ATTENDUS

Reconnaissance de la mission Égalité

Participation importante des publics aux actions

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de productions d'information et de sensibilisation

Nombres d'articles de presse publiés

Création du bloc-marque et de la rubrique Égalité

RESSOURCES À MOBILISER

Presse locale

CONDUITE DU PROJET

Direction de la Communication

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



ASSOCIER LES ACTEURS DU TERRITOIRE AUX DIAGNOSTICS ET AUX PROJETS

À Saint-Médard, la volonté de co-construire les politiques locales avec les habitants, les acteurs associatifs, économiques et les élus, a pour objectif de « favoriser l'implication des citoyens dans la vie de leur commune »

Le fait d'inclure tous les publics et de faciliter l'investissement des habitants permettra d'enrichir nos interventions et de permettre une meilleure appropriation de cette culture :

- dans le cadre des instances de participation citoyenne-
- lors des rencontres partenariales

Dans cette démarche participative et inclusive, des outils seront élaborés afin d'accompagner la construction de projets égalitaires et non discriminants



FICHE ACTION

Création d'outils méthodologiques et d'évaluation partagés

OBJECTIFS

Créer et diffuser une culture commune de l'Égalité sur le territoire, dans une démarche participative et inclusive.
Élaborer des outils partagés afin d'accompagner la construction de projets égalitaires et non discriminants.

PROJET D'ACTION

- Partager des outils d'accompagnement, des critères communs d'observation et d'analyse
- Diagnostics approfondis
- Statistiques
- Outils de comptage
- Questionnaires
- Marches exploratoires
- Quiz...

RÉSULTATS ATTENDUS

Cohérence des actions
Création d'une dynamique de réseau
Élaboration d'outils nouveaux

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre d'outils créés
Nombre de structures participantes

RESSOURCES À MOBILISER

CAF, services et partenaires en lien avec la CTG, instances de participation citoyenne

CONDUITE DU PROJET

Missions animation CTG et participation citoyenne

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Intégrer des réseaux professionnels et /ou d'élus et élus

OBJECTIFS

Diffuser la culture de l'Égalité auprès des partenaires de la Ville, en intégrant les réseaux actifs (de la Commune et au-delà).

PROJET D'ACTION

- Intégrer les différents réseaux professionnels existants :
 - > Réseau Régional Mix-Egalité,
 - > Réseaux d'élus,
 - > RSP (Réseau Santé Prévention),
 - > CTG (Convention Territoriale Globale),
 - > PEDT (Projet Éducatif de Territoire),
 - > CLSPD (Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance),
 - > VIF (groupe de travail sur les Violence Intra-familiales),
 - > Conseils de territoire et conseil citoyen
- Intégrer la question de l'Égalité dans le cadre des travaux de ces instances

RÉSULTATS ATTENDUS

L'ensemble des groupes prend en compte et diffuse la culture de l'Égalité

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de groupes intégrés

Nombre de projets incluant la thématique de l'Égalité Femmes/Hommes

RESSOURCES À MOBILISER

L'ensemble du réseau des partenaires

CONDUITE DU PROJET

Mission Égalité

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES AGENTES ET DES AGENTS DE LA VILLE DE SAINT- MÉDARD-EN-JALLES

04

INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE



Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait sont encore constatées dans la fonction publique, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels et les promotions, qu'en matière de rémunérations.

RAPPEL DU CONTEXTE LOCAL :

AU 31 DÉCEMBRE 2020, LA VILLE DE SAINT MÉDARD EN JALLES EMPLOYAIT 365 FEMMES ET 157 HOMMES SUR EMPLOI PERMANENT

L'âge moyen global des personnels sur emploi permanent est de 46,13 ans, avec très peu d'écart entre les femmes (46,18 ans) et les hommes (46 ans)

Le taux global de féminisation (fonctionnaires et contractuels) de 70 %, identique à 2019, reste plus élevé que la moyenne nationale de 61,3 % dans la fonction publique territoriale (source DGAFP 2019 édition 2021). Il est en lien avec la nature des métiers et des services proposés par la Collectivité, notamment dans les domaines de l'Éducation et de la Petite Enfance.

UN TAUX DE FÉMINISATION PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ DANS CERTAINES FILIÈRES

La répartition femmes / hommes dans chaque filière évolue peu d'année en année : on continue à retrouver certains stéréotypes, notamment au niveau de la filière « médico-sociale » exclusivement féminine

On retrouve également un fort taux de féminisation dans la filière « administrative » (85 %) ainsi que dans la filière « animation » (73%).

A l'inverse, les hommes sont davantage représentés dans la filière sportive (63 %)

Par ailleurs, la filière Police Municipale ne comprend quasiment que des hommes (6 hommes / 1 femme). A noter le recrutement en 2021 d'une seconde policière municipale.

ET UNE SUR-REPRÉSENTATION DES HOMMES AUX POSTES DE DIRECTIONS DE SERVICES

Alors qu'ils représentent 30 % des personnels de l'ensemble des services, les hommes occupent 52 % des postes de direction .

LE TEMPS PARTIEL EST PLUTÔT UNE AFFAIRE DE FEMMES

9 % des femmes et 3 % des hommes sont à temps partiel.

Par ailleurs, 90,98% des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans concernent les femmes. Cela confirme que la charge de la sphère familiale pèse presque exclusivement sur les personnels féminins.

Enfin, les femmes sont en moyenne plus souvent et plus longtemps absentes pour raisons médicales que les hommes, que ce soit pour maladie ordinaire ou suite à un accident de service.

UN PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI INTERROGE LA POLITIQUE INTERNE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Le volet employeur du premier plan d'action est le fruit de travaux d'analyse et de réflexions menées par la direction des ressources humaines, la direction générale des services et la mission égalité, permettant de mieux connaître la situation (rapports de situation comparée 2020 et 2021, questionnaire sur l'égalité professionnelle auprès des agentes et agents en 2020).

Ce travail a été complété par de nombreux temps de rencontre et d'échanges avec des personnels des services municipaux, des élu·es et élus et des déléguées et délégués représentant le personnel.

Ce volet s'attache à promouvoir et à garantir :

- Une culture de l'égalité au sein de la Collectivité
- Des recrutements et des promotions sans discrimination
- Le déroulement égalitaire de la vie professionnelle des personnels et la prévention des comportements sexistes au travail



PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Si l'engagement de la Ville dans la transmission d'une culture de l'égalité femmes- hommes dans les politiques publiques est important, il est indispensable en interne.

Les agentes et agents qui interviennent sur le terrain, au contact des publics, sont les premiers ambassadeurs de la transmission de ces valeurs. C'est à tous les niveaux et dans tous les domaines que cette thématique doit être centrale.

Avec la création à l'automne 2020 d'une mission égalité, la Collectivité a engagé un travail en interne et a pu mettre en place progressivement des actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir les discriminations et stéréotypes dans ce domaine.

Dès 2021, un budget spécifique a été alloué à la Direction des Ressources humaines et à la mission égalité.

Depuis septembre 2021, le Comité de Direction est composé de façon paritaire soit 4 femmes et 4 hommes.

Pour garantir une réelle mixité et développer une culture de l'égalité, ce volet du plan d'action prévoit :

- de veiller à maintenir le principe de présence équilibrée de femmes aux postes de direction
- de s'appuyer sur des personnes référentes « égalité » dans les services, chargées d'en assurer la promotion
- d'accompagner les évolutions de carrière et les mobilités afin de mixer la composition des équipes.
- de définir et mettre en place un plan de formation pour tous les personnels, notamment ceux les plus éloignés de la culture de l'égalité.
- d'aborder les questions d'Égalité, de lutte contre les discriminations et de harcèlement lors des entretiens annuels



FICHE ACTION

Inscrire la mission égalité dans l'organigramme des services

OBJECTIFS

Créer une mission transverse spécifique à l'Égalité Femmes/Hommes et la lutte contre les discriminations.

PROJET D'ACTION

- Inscrire la thématique de l'Égalité dans les politiques ressources humaines en assurant la promotion au sein des services et apporter un soutien pour le respect des principes de l'égalité professionnelle.
- Donner les moyens financiers et humains à la mission Égalité
- Mettre en place une comptabilité analytique pour évaluer les dépenses réalisées par tous les services.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle, suivi et évaluation
- Communication auprès des services autour des actualités et événements locaux (agendas des temps forts, des rencontres, des actions...)
- Publication des textes de loi, rapports, guides, statistiques...
- Soutien des projets en lien avec l'Égalité

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Création de la mission

Recrutement d'une personne comme chargée de mission

Allocation d'un budget

Évaluation financière des actions réalisées par l'ensemble des services de la Ville

CONDUITE DU PROJET

Direction Générale des Services / DRH / Mission Égalité/ Direction des finances

CALENDRIER

2022 et suivantes



FICHE ACTION

Veiller à la mixité dans la Collectivité sur les fonctions de pilotage (emplois fonctionnels et encadrements de services)

OBJECTIFS

Respecter le principe de représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein de la Direction Générale et des directions de services.

PROJET D'ACTION

- Communiquer régulièrement sur l'état des lieux et le prendre en compte lors des recrutements sur les postes de direction
- Garantir la mixité professionnelle lors des entretiens de recrutement

RÉSULTATS ATTENDUS

Maintenir, a minima, l'équilibre actuel en terme de mixité professionnelle au niveau de l'encadrement des services

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de femmes et les hommes aux postes d'encadrement des services

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Identifier dans chaque service, des référentes et référents égalité et les former à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations

OBJECTIFS

S'appuyer sur les volontaires comme relais et ambassadeurs de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, afin d'en assurer la promotion dans les services.

PROJET D'ACTION

- Créer une fiche de mission pour les référentes et référents
- Définir un process en cas de signalement d'une discrimination
- Former les référentes et référents
- Animer le réseau de personnes référentes

RÉSULTATS ATTENDUS

Prise de conscience collective des problématiques liées à l'égalité

Adhésion des agentes et agents au dispositif de référents

Mise en lumière des situations inégalitaires

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de référentes et référents

Nombre de situations remontées

Nombre de rencontres du réseau de référentes et référents

RESSOURCES À MOBILISER

Chefs et cheffes de services (adaptation de l'organisation du travail permettant la disponibilité des personnes référentes)

CONDUITE DU PROJET

Mission Égalité / Direction Générale

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Définir et mettre en place un plan de formation

OBJECTIFS

Créer une culture commune de l'Égalité dans la collectivité, dans tous les services et à tous les niveaux.

PROJET D'ACTION

- Organiser des sessions de sensibilisation ou formation auprès de l'ensemble des personnels :
 - > cheffes et chefs de service
 - > personnels encadrants de proximité
 - > agentes et agents
 - > personnels d'animation
 - > référentes et référents égalité
- Les différentes formations organisées seront :
 - > égalité et lutte contre les discriminations
 - > éducation non stéréotypée
 - > violences intrafamiliales
 - > recrutement non discriminant
 - > intégrer l'égalité dans les entretiens d'évaluation...

RÉSULTATS ATTENDUS

Apporter aux personnels formés une bonne connaissance des mécanismes qui conduisent aux inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que des actions permettant de les prévenir.

Ils/elles devront être en mesure de :

- diffuser la culture de l'égalité au travers de leurs pratiques professionnelles
- faire connaître les actions mises en œuvre au sein de la Collectivité.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de sessions de formation

Nombre de personnels participants

CONDUITE DU PROJET

DRH / Mission Égalité

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'action



FICHE ACTION

Intégrer les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations aux entretiens d'évaluation annuels

OBJECTIFS

Diffuser largement une culture de l'Égalité, en abordant systématiquement les questions d'Égalité, de lutte contre les discriminations et le harcèlement lors des entretiens annuels.

PROJET D'ACTION

- Intégrer l'Égalité, la lutte contre les discriminations et le harcèlement, aux entretiens annuels : échanges sur la thématique avec le N+1
- Former les personnels qui ont des fonctions d'encadrement à la conduite des entretiens annuels

RÉSULTATS ATTENDUS

Permettre aux personnels d'avoir un espace de parole pour aborder ces problématiques

Mettre en lumière des comportements inappropriés et le cas échéant, appliquer des mesures correctives

INDICATEURS DE RÉSULTATS

L'ensemble des personnels évaluateurs est formé

La question de l'Égalité est abordée dans l'ensemble des entretiens

Des situations problématiques, jusqu'alors inconnues de la Collectivité, sont signalées

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Faciliter les évolutions et la mobilité interne sans se limiter aux métiers traditionnellement considérés féminins ou masculins

OBJECTIFS

Accompagner les évolutions de carrière et les mobilités en luttant contre le syndrome du plafond et de la cage de verre, afin de mixer la composition des équipes.

PROJET D'ACTION

- Communiquer en interne sur la diversité des métiers de la collectivité et les compétences associées (répertoire des métiers CNFPT).
- Repérer les potentiels d'évolution et accompagner les projets professionnels des agentes et agents (Informer sur les parcours de formation permettant d'évoluer).
- Garantir un égal accès de tous à la formation et promouvoir des formations favorisant les évolutions de carrière et l'égalité professionnelle.

RÉSULTATS ATTENDUS

Réduire les stéréotypes en matière d'accès aux emplois

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de candidatures de femmes sur des métiers connotés masculins

Nombre de candidatures d'hommes sur des métiers connotés féminins

Nombre de mobilités avec évolutions de responsabilités

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

2022/2023/2024



POUR UN RECRUTEMENT ET DES PROMOTIONS SANS DISCRIMINATION

Selon le 13^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi – 2020, quatre personnes actives sur dix déclarent avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants (sexistes, racistes, homophobes) dans le cadre de leur travail. La proportion est de 68 % des femmes en situation de handicap, 69 % des femmes de moins de 50 ans perçues comme non-blanches et 70 % des hommes homosexuels ou bisexuels.

Selon les résultats du questionnaire effectué en 2020 auprès des agents de la Collectivité, le sentiment d'inégalité de traitement ou de considération n'est pas flagrant.

En effet, 55 % des 257 répondants et répondantes estiment que les femmes et les hommes sont traités ou considérés de la même façon. Ils ou elles ont été néanmoins 54, dont 43 femmes, à estimer que les femmes et les hommes ne sont pas traités ou considérés de la même façon, au détriment des femmes.

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, la collectivité a l'obligation de respecter et faire respecter le principe de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans toutes ses procédures et interventions :

- les recrutements
- l'examen des évolutions professionnelles (promotion, changement de filières, demande de formation)



FICHE ACTION

Formaliser des process de recrutement non discriminants

OBJECTIFS

S'assurer d'un processus de recrutement non discriminant pour l'ensemble des postes ouverts.

PROJET D'ACTION

- Formaliser les étapes de la procédure de recrutement : depuis la rédaction de l'annonce, jusqu'aux retours faits aux candidats en intégrant :
 - > l'identification des compétences nécessaires pour répondre aux besoins
 - > une communication non discriminante,
 - > la présentation des conditions d'emploi et de travail,
 - > la diversification des viviers de diffusion,
- S'appuyer sur des outils (guide pratique, grille d'évaluation)
- Favoriser la mixité des jurys.

RÉSULTATS ATTENDUS

Pas de critère ou de terme discriminant dans les offres publiées

Le processus de recrutement est non discriminant

Les personnes qui recrutent sont formées

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de personnes formées

Toutes les offres sont conformes

Pas de recours en lien avec une discrimination

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Accompagner les personnels qui participent aux recrutements

OBJECTIFS

Permettre aux personnes qui recrutent d'avoir les outils et les connaissances nécessaires afin de recruter sans discriminer.

PROJET D'ACTION

- Formation des personnes encadrantes et qui participent aux recrutements (élues et élus), aux bonnes pratiques de conduite d'entretiens de recrutement
- Utilisation systématique de grilles d'évaluation

RÉSULTATS ATTENDUS

La Collectivité est exemplaire au niveau de son recrutement non discriminant

INDICATEURS DE RÉSULTATS

L'ensemble des personnes qui participent aux recrutements est formé

RESSOURCES A MOBILISER

Organismes de formation

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Intégrer le critère de la proportion femmes-hommes dans l'examen des évolutions professionnelles

OBJECTIFS

Veiller à l'égalité de traitement des femmes dans les propositions et les promotions de carrière en leur permettant quelle que soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière.

PROJET D'ACTION

- Veiller à l'égalité de traitement des femmes dans les propositions et les promotions de carrière en leur permettant quelle que soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière

RÉSULTATS ATTENDUS

Équilibre dans l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Rapport annuel des évolutions de carrière
Nombre d'avancements de grade des femmes et des hommes
Nombre de promotion interne des femmes et des hommes

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

Dès 2022 et pendant toute la durée du plan d'actions



VEILLER AU DÉROULEMENT ÉGALITAIRE DE LA VIE PROFESSIONNELLE DES AGENTES ET AGENTS ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE ET CONSÉQUENCES SUR LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

La charge mentale de la sphère familiale et l'absence de temps pour soi pèsent majoritairement sur les femmes. Ce sont les premières conséquences reconnues de la parentalité ou du fait d'avoir une personne dépendante à charge sur la vie professionnelle au quotidien. Pour exemple, 91% des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans concernaient les femmes au sein des services de la Ville en 2020.

Par ailleurs, les femmes occupent majoritairement les emplois à temps partiel et à temps non complet (le temps non complet correspond à une quotité de travail déterminée par la Collectivité).

En 2020, 9 % des agentes de la ville de Saint-Médard-en-Jalles, occupaient ces types d'emplois.

Le questionnaire de 2020 révélait que sur les 180 personnes ayant des enfants, seules 19 avaient été informées par la Collectivité des conséquences des horaires et temps de travail liés à la parentalité sur leur carrière à long terme.

Il est apparu lors de rencontres avec des équipes d'agentes de services très féminisés, que nombre d'entre elles ne connaissaient pas les conséquences de leurs périodes de temps partiel prolongés sur le déroulement de leur carrière, et particulièrement sur la durée de cotisation au moment du départ à la retraite.

En effet, la prise d'un temps partiel à 80 %, a pour effet de ne comptabiliser que 3 trimestres au lieu de 4 pour chaque année.

Cette situation entraîne un taux plein de cotisations retardé, une baisse du niveau de retraite, ou la nécessité de travailler plus longtemps, autant de facteurs qui renforcent les inégalités femmes-hommes.

Il est indispensable d'améliorer l'information des personnels.

RÉFLÉCHIR À L'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

Le télétravail permet de limiter les temps de déplacements et libère du temps personnel.

Sa mise en place doit être encadrée et travaillée avec les personnels et leurs représentants, car cette organisation peut avoir des conséquences négatives (charge mentale, poids des contraintes familiales, horaires décalés, pas de déconnexion).

C'est pourquoi il faut étudier la mise en place d'une charte des temps.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le phénomène de sexisme au travail est une réalité. Il s'agit très souvent de sexisme ordinaire (petites phrases, plaisanteries, réflexions, etc.). Ce phénomène est aggravé par la répétition et la banalisation de ces attitudes. Il peut donner lieu également à des gestes déplacés, des propos à connotation sexuelle, invitations insistantes, à du harcèlement.

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés

(Article L. 4121-1 du code du travail et décret du 28 mai 1982 relatif à la l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.)

Le rôle de l'encadrement est de prévenir les discriminations dans sa pratique et de faire cesser les agissements discriminatoires.

Le questionnaire réalisé fin 2020 sur l'égalité professionnelle au sein de la Collectivité a mis en lumière les comportements sexistes et les actes de violences dont les agentes et agents ont pu être victimes ou témoins. La synthèse des retours fait apparaître que les personnels administratifs et d'animation féminins, en contact avec le public, sont les plus touchées, notamment par des comportements sexistes, voire du harcèlement sexiste et sexuel de la part du public ou de leurs collègues. Il est primordial de sensibiliser en interne, mais aussi le public à ces comportements pouvant avoir des impacts psychologiques et physiques graves pour le bien-être personnel et professionnel des agentes.

Comportement sexiste		
	Au sein de la collectivité	En dehors de la collectivité
De la part d'un·e collègue	56 (22%)	47 (18%)
De la part d'un·e élu·e	18 (7%)	12 (5%)
De la part de la hiérarchie	27 (11%)	18 (7%)
De la part du public	61 (24%)	59 (23%)
Autre	6 (2%)	11 (4%)

*Comportement sexiste : Mauvais traitement ou traitement défavorable d'une personne en raison de son genre, n'impliquant pas forcément de caractère sexuel (ex: blague, surnom dégradant,...).

Harcèlement sexiste et sexuel		
	Au sein de la collectivité	En dehors de la collectivité
De la part d'un-e collègue	29 (9%)	11 (4%)
De la part d'un-e élu-e	2 (0,8%)	0
De la part de la hiérarchie	16 (6%)	7 (3%)
De la part du public	14 (5%)	1 (0,4%)
Autre	3 (1%)	0

*Harcèlement sexuel : imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

** Harcèlement moral sexiste : agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle, en raison de son sexe (Source : servicepublic.fr).

Agression sexuelle		
	Au sein de la collectivité	En dehors de la collectivité
De la part d'un-e collègue	5 (2%)	2 (0,8%)
De la part d'un-e élu-e	2 (0,8%)	0
De la part de la hiérarchie	2 (0,8%)	0
De la part du public	1 (0,4%)	6 (2%)
Autre	0	2 (0,8%)

*Agression sexuelle : Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte ou surprise.



FICHE ACTION

Informer sur les positions statutaires et administratives concernant les aménagements du temps de travail

OBJECTIFS

Permettre à l'ensemble des personnels de connaître les incidences de leur choix d'aménagement de temps de travail sur leur carrière.

PROJET D'ACTION

- Diffuser des guides (parentalité, temps partiel, disponibilité...)
- Sensibiliser les personnes encadrantes et référentes égalité afin qu'elles puissent informer leurs collègues et/ou répondre à leurs questions

RÉSULTATS ATTENDUS

Les agents et agentes sont informés de l'incidence des aménagements de temps de travail sur leur carrière

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de guides diffusés

Nombre d'agents et agentes formés

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

2022/2023/2024



FICHE ACTION

Étudier et mettre en place une Charte des temps

OBJECTIFS

Contribuer à améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

PROJET D'ACTION

- Négocier un accord local pour la mise en place du télétravail (nombre de jours hebdomadaires, volume horaire, droit à la déconnexion, modalités de contrôle...)
- Étudier les adaptations de temps de travail en fonction des situations individuelles particulières.
- Actualiser le guide des congés
- Réfléchir sur les temps de réunion (durée, plage horaires...)

RÉSULTATS ATTENDUS

Meilleur équilibre vie professionnelle - vie privée.

Motivation des équipes renforcée

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de demandes de télétravail

Nombre de demandes d'adaptation de temps de travail

Nombre de réunions se terminant après 18h

CONDUITE DU PROJET

DRH

CALENDRIER

À partir de 2022



FICHE ACTION

Mettre en place un dispositif de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles et des discriminations

OBJECTIFS

Prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans la Collectivité

Faire prendre conscience à tous et toutes du sexisme et des violences ordinaires exercées au quotidien.

PROJET D'ACTION

- Diffuser des fiches pratiques sur comment réagir face aux VSS auprès de l'ensemble du personnel (en physique sur les publications internes, et en numérique sur l'Intranet)
- Former le plus possible de personnels aux conséquences des agissements sexistes et discriminants et aux conduites à tenir face aux VSS, dans un premier temps les référents et référentes égalité
- Définir un process en cas de constat ou signalement VSS
Designer une personne référente locale, interface avec le centre de gestion
- Réaliser un questionnaire et/ou des micro-diagnostic par équipe des comportements sexistes
- Informer et accompagner les victimes

RÉSULTATS ATTENDUS

Identification de toutes les situations de VSS

Actions correctives : appliquer et faire appliquer les sanctions

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Nombre de personnes formées

Nombre de situations portées à la connaissance de la Collectivité

Nombre de faits

Nombre d'utilisations du process

Nombre de sanctions

RESSOURCES A MOBILISER

Chefs et cheffes de services

CONDUITE DU PROJET

DRH / Mission Égalité

CALENDRIER

2022/2023/2024

LEXIQUE

Discriminations fondées sur le sexe

Une discrimination est un acte et non une pensée.

Dans le cas des discriminations fondées sur le sexe, il s'agit d'un traitement défavorable d'une femme ou d'un homme dans les situations visées par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Égalité

Principe politique, social qui établit les mêmes droits entre tou.te.s les citoyennes et citoyens. L'égalité dite « réelle » entre les femmes et les hommes repose sur l'égalité des droits mais aussi l'égalité de traitement.

Genre

Construction socioculturelle hiérarchisée des rôles féminins et masculins et des relations entre les femmes et les hommes.

Mixité

Présence d'individus des deux sexes dans un groupe ou un concept donné. Un métier est statistiquement considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe.

Parité

Au sein, d'une organisation, d'une association, d'un système politique : égalité du nombre de représentant.e.s femmes et hommes (50 % / 50 %)

Sexe

Caractère physique permettant de distinguer des individus mâles et des individus femelles.

Sexisme

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres).

ANNEXES

CHARTRE EUROPÉENNE

lien vers la charte

La charte du Conseil des Communes et Régions d'Europe a vocation à formaliser et accompagner l'engagement des collectivités qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle pose comme principes fédérateurs entre les signataires de s'impliquer pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de traduire cette implication par une démarche globale traduite dans un plan d'actions concret et réaliste. Signer la charte européenne est un engagement à reconnaître six grands principes à décliner selon neuf grands axes.

SIX GRANDS PRINCIPES

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental

Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique.

5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale — par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets. À cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

L'engagement dans une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes impose d'intégrer la question de l'égalité dans un ensemble de thématiques liées aux compétences du signataire.

La charte définit les grands axes vers lesquels le signataire doit tendre :

NEUF GRANDS AXES

1. La responsabilité démocratique

Reconnaître l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et promouvoir cette égalité.

2. Le rôle politique

S'engager publiquement à prendre toute mesure appropriée pour défendre et soutenir activement la représentation et la participation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique que la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le traitement des dossiers au-delà des structures politiques communales.

Participer à la lutte et la prévention des préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Reconnaître l'égalité, l'impartialité et la justice dans le traitement des dossiers des femmes et des hommes.

3. Le cadre général pour l'égalité

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de compétences du signataire, lutter contre toutes formes de discriminations basées sur la race, l'origine sociale ou ethnique, la langue, les croyances, les opinions politiques, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, au-delà de l'égalité entre femmes et hommes et soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle employeur

Intégrer le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans la politique du personnel du signataire.

5. La fourniture de biens et de services

Appliquer le principe de l'égalité entre hommes et femmes aux prestations, biens et services, fournis en externe.

6. Le rôle de prestataire de service

Promouvoir et veiller à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines de l'offre de service (éducation, formation continue, soins aux proches,...) ou de prestations (accueil de la petite enfance, structure d'hébergement, activités culturelles sportives et de loisirs,...).

Reconnaître le droit à la sécurité et à la liberté de mouvement pour tous et toutes.

7. Planning et développement durable

Prendre en compte le principe d'égalité comme dimension fondamentale de l'ensemble de la planification ou du développement des stratégies liée au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, de transport, de développement économique.

8. Le rôle de régulation

Prendre en compte les besoins, intérêt et conditions spécifiques des femmes et des hommes dans la régulation des activités sur le territoire du signataire.

9. Jumelage et coopération :

Intégrer l'égalité entre les femmes et des hommes dans ses activités de jumelage et de coopération décentralisée.

Charte consultable sur le site de l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe: <http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite-femmes-hommes>)



MISSION ÉGALITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

+33 (0)5 33 89 01 30

+33 (0)7 64 84 31 25

Mairie de Saint-Médard-en-Jalles

www.saint-medard-en-jalles.fr

**VILLE DE
SAINT MÉDARD
EN JALLES**

