

3.2 – Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes

FICHE-ACTION
22

FAIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES UNE RÉALITÉ

Ambition

Objectif stratégique

Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire bayonnais.

Objectifs opérationnels

• En interne :

Atteindre la parité dans les postes de direction et veiller à l'égalité de salaires entre femmes et hommes.

Former les agents à la culture de l'égalité.

• En externe :

Engager l'ensemble des acteurs partenaires de la Ville pour l'égalité femmes-hommes.

Contribution DE L'ACTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Pilotage

PILOTE DE L'ACTION

Mission Égalité

PARTENAIRES INTERNES

Services concernés

PARTENAIRES EXTERNES

Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), le planning familial, associations féministes, etc.

Éléments DE CONTEXTE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel précisé dans l'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946, qui indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». En outre, cet article précise depuis 1999 que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » et les partis doivent « contribuer à la mise en œuvre » de ce principe de parité.

La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». La politique intégrée de l'égalité comprend à la fois la mise en œuvre transversale de ces thématiques dans l'ensemble des politiques

publiques, et des actions spécifiques. Elle comprend quatre axes principaux :

- Prévenir les stéréotypes et favoriser la mixité.
- Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.
- Lutter contre les violences.
- Garantir le droit à la santé.

Depuis la loi du 4 août 2014, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femme/homme.

Ce rapport comporte deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines.
- Un volet territorial relatif aux politiques publiques.

Articulation AVEC LES DOCUMENTS SUPRA-COMMUNAUX

La Communauté Pays Basque a signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes et adopté un plan d'action.

Le sujet est aussi traité dans le Plan des Mobilités Pays Basque-Adour, à travers l'action :

- C.III.4.a Évaluer le caractère inclusif de la mobilité et mener les actions nécessaires pour lutter contre les discriminations.

Descriptif DE L'ACTION

L'action consiste à élaborer et mettre en œuvre un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'articule autour d'un volet interne et d'un volet externe.

1 – Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le fonctionnement interne de la Ville et dans ses politiques municipales

Il s'agit de prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, ainsi que le respect de la parité au sein des instances politiques communales et dans la représentation de la Ville. Pour ce faire, dans le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville s'attachera à :

- Œuvrer à améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la Ville.
- Construire une véritable culture de l'égalité.
- Placer l'égalité femmes-hommes au cœur des politiques publiques communales.

Le renforcement des actions internes de lutte contre le machisme et/ou le sexisme ordinaire sera mené en priorité auprès des agents et élus (recrutements, répartition des rôles et responsabilités, délégations d'adjoint.e.s, parcours professionnels). Il doit permettre de construire une véritable culture de l'égalité au sein de la Ville. Il s'agit notamment de veiller à la parité dans les recrutements, ainsi que dans la répartition des rôles et responsabilités, tant au niveau des élus que des agents. Les parcours professionnels des femmes doivent aussi être envisagés avec une attention particulière pour veiller à leur égalité de traitement en comparaison de leurs collègues masculins.

Un travail d'animation régulier auprès des directions sera réalisé dans un second temps, de façon à positionner l'égalité femmes-hommes au cœur des pratiques professionnelles et des politiques publiques communales.

À titre d'exemple, la Ville place au cœur de son travail sur l'évolution des espaces publics l'inclusivité et un partage égal de l'espace dès l'école primaire, en considérant également la place de l'enfant dans la ville. À ce titre, la création d'aménagements favorables à l'appropriation par les femmes et les filles sera au cœur des préoccupations de l'actualisation du Schéma directeur des espaces publics et du réaménagement prévu des cours de récréation. Après un temps d'acculturation des services et élus, un carnet de recommandations des aménagements égalitaires sera produit pour guider les réalisations de la Ville.

L'égalité femmes-hommes dans l'espace public passe également par la massification de l'installation d'urinoirs féminins lors des événements bayonnais, mais aussi par la poursuite du travail sur la toponymie pour féminiser les noms de rues et rendre ainsi visible le genre féminin dans l'espace public.

Il est par ailleurs indispensable de veiller à décliner l'égalité femmes-hommes dans les choix de programmation culturelle, souvent prioritairement masculins. Des projets de sensibilisation et de médiation culturelle spécifiquement dans ce domaine seront élaborés, en partenariat notamment avec les associations locales travaillant sur ce sujet (PAF, les Bask'elles, Atherbea), le CLSPD et le service municipal de Lutte contre les discriminations.

De nombreuses fiches actions sont concernées par cet enjeu. On notera en particulier les Fiches Actions 14 « Rafraîchir la ville et préserver le cycle naturel de l'eau », 27 « Faire de l'évènementiel bayonnais un vecteur de la transition écologique et solidaire » et 28 « Faire évoluer les espaces publics pour favoriser le bien-vivre ».

2 — Engager tous les acteurs du territoire pour l'égalité femmes-hommes

La Ville s'attache à organiser le volet territorial du Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes autour des points suivants :

- Éduquer à l'égalité et à la prévention des stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge.
- Organiser des événements grand public pour promouvoir l'égalité et soutenir les associations portant des projets innovants en la matière.

La Ville s'engage ainsi à orienter son soutien financier prioritairement vers les associations luttant pour l'égalité femmes-hommes (prévention des violences, équité, etc.), notamment dans le cadre du déploiement du dispositif Angela et du Contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD). Elle apportera également un soutien financier aux projets scolaires engagés dans la lutte contre les discriminations et l'ouverture culturelle vers « l'autre ».

La Ville compte promouvoir les initiatives citoyennes porteuses de messages sur les différences et la citoyenneté et faciliter leur intervention auprès des scolaires.

Enfin, une attention particulière devra être portée sur les communications de la Ville, pour qu'elles soient pensées de façon plus égalitaire et ne véhiculent pas de stéréotypes de genre entre événements masculins et féminins, notamment dans le domaine sportif.

Coûts

Les coûts de la mise en œuvre de cette action sont estimés à 30 k€.

Indicateurs

DE RÉALISATION :

- Nombre d'agents formés à la culture de l'égalité (sexisme ordinaire au travail, communication...)
- Montant des subventions attribuées aux associations de promotions de l'égalité femme/homme
- Nombre d'actions de sensibilisation organisées en direction des citoyens (enfants, adolescents, adultes)
- Nombre de nominations de rues, places..., de personnalités féminines

D'IMPACT :

- Atteinte de la parité dans les postes de direction de la Ville et d'une égalité salariale (primes incluses) entre femmes et hommes (sur postes similaires)
- Part des femmes dans la programmation culturelle et événements sportifs

