



PLAN D' ACTIONS

DANS LE CADRE DE LA CHARTE EUROPÉENNE
POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES
DANS LA VIE LOCALE

SOMMAIRE

Agir pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes p. 5

Qu'est-ce que la charte européenne ? p. 6

UN PLAN D' ACTIONS EN 5 AXES :

AXE 1 :
Lutter contre les stéréotypes p. 9

AXE 2 :
Promouvoir la mixité p. 10

AXE 3 :
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes p. 11

AXE 4 :
Encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes
et pour l'égalité entre les femmes et les hommes p. 12

AXE 5 :
S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle
et personnelle p. 15

AGIR POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité est le principe selon lequel tous les êtres humains disposent des mêmes droits et ont les mêmes devoirs.

Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits.

Malgré des progrès accomplis et des lois, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

En s'inscrivant dans cette démarche, la ville de Vannes confirme sa politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations au travers de ses politiques publiques.

Cela lui permet notamment de :

- S'engager dans un plan d'actions transversal dédié à l'égalité femmes-hommes
- Formaliser et rendre public son engagement
- Pérenniser la démarche
- Valoriser ce qui est déjà entrepris

QU'EST-CE QUE LA CHARTE EUROPÉENNE ?

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale a été élaborée en 2006 par le Conseil des communes et des régions d'Europe (CCRE), en collaboration avec des associations membres et financée par la Commission Européenne.

Elle s'adresse aux collectivités qui souhaitent formaliser leur engagement pour une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, près de 1500 villes et régions de 32 pays européens ont signé cette charte et agissent sur le terrain pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a été traduite en 28 langues.

La ville de Vannes a signé cette charte en mars 2018 devenant **la première collectivité morbihannaise à s'engager pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**. Elle s'engage à mettre en œuvre, sur son territoire, les engagements définis dans la charte.

Ce plan d'actions définit les priorités, les actions et ressources nécessaires.

La charte identifie les grands champs d'action dans lesquels les collectivités territoriales (en fonction de leurs compétences) peuvent développer et structurer des actions pour parvenir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Elle reconnaît ainsi les six principes fondamentaux suivants :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental.
2. L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les autres types de discriminations (ethnique, religieuse, socioéconomique...).
3. Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique (Parité).
4. Tous les stéréotypes, attitudes et préjugés fondés sur le sexe sont à bannir pour arriver à l'égalité.
5. La dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être intégrée dans tous les engagements de la collectivité (Intégration transversale).
6. Des plans d'actions dotés de ressources adéquates doivent être mis en place.

Les axes stratégiques, les objectifs et les actions ont été choisis à partir des constats observés dans les différentes directions et des données chiffrées recueillies.

Cette démarche se veut être transversale et de proximité.

La Charte se compose des 9 champs suivants :

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 la représentation et la participation équilibrée dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique.

Participer à la lutte et à la prévention des préjugés, pratiques, l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées 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 dans tous les domaines de compétence du signataire, lutter contre toutes formes de discrimination, au-delà de l'égalité femmes - hommes.

Soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle employeur

Intégrer le droit à l'égalité dans la politique du personnel du signataire.

5. La fourniture des biens et des besoins

Appliquer le principe d'égalité femmes-hommes aux prestations, biens et services fournis en externe.

6. Le rôle de prestataire

Promouvoir et veiller à l'intégration de l'égalité femmes - hommes dans tous les domaines de l'offre de services ou de prestations.

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 femmes - hommes comme dimension fondamentale de l'ensemble de la planification et du développement des stratégies liées au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, des transports, de développement économique...

8. Le rôle de régulation

Prendre en compte les besoins, intérêts 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 femmes - hommes dans les activités de jumelage et de coopération décentralisée.



Les 30 articles intéressants tous les domaines d'actions des collectivités territoriales en tant qu'employeur, donneur d'ordre et prestataire de services à la population sont les suivants :

Articles de 1 à 10	Articles de 11 à 20	Articles de 21 à 30
1. Responsabilité démocratique 2. Représentation politique 3. Participation à la vie politique et civique 4. L'engagement public pour l'égalité 5. Collaboration avec des partenaires pour promouvoir l'égalité 6. Contre les stéréotypes 7. Bonne administration et consultation 8. Engagement fédéral 9. Analyse sexuée 10. Discriminations multiples	11. Rôle de l'employeur 12. Fourniture de biens et de services 13. L'éducation et la formation continue 14. La santé 15. Soins et services médicaux 16. La garde d'enfants 17. Soins aux autres personnes à charge 18. L'inclusion sociale 19. Le logement 20. Culture, sports et loisirs	21. Sécurité et sûreté 22. La violence sexuelle 23. Le trafic des êtres humains 24. Développement durable 25. Politique d'aménagement 26. Mobilité et transport 27. Développement économique 28. L'environnement 29. Les collectivités en tant que régulatrices 30. Jumelage et coopération internationale

La ville de Vannes et ses différents services (Sport, Culture, Centre communal d'action sociale (CCAS), Enfance - Education, Communication, Vie des quartiers (Animation sociale et prévention, Développement social urbain, Association et participation) ...) mènent des actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes en s'appuyant sur les acteurs et actrices du territoire concerné : associations, clubs sportifs, équipements culturels, entreprises, universités...

Au regard des compétences de la ville et de la nécessité de faire bouger les lignes de façon efficace, il apparaît que l'axe de l'enfance / jeunesse à tous les âges soit prioritaire.

Le premier plan d'actions 2019-2020, réalisé en collaboration avec les services, élus et actrices / acteurs du territoire s'articule autour de 5 axes stratégiques.

- 1 → Lutter contre les stéréotypes
- 2 → Promouvoir la mixité
- 3 → Lutter contre les violences sexuelles et sexistes
- 4 → Encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- 5 → S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle

Ces orientations se déclinent en 30 nouvelles actions ✨

Les actions proposées peuvent agir soit en faveur des droits des femmes, soit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec une attention particulière à l'un ou l'autre sexe.

Certaines actions déjà mises en œuvre sont également valorisées avec pour objectif la montée en puissance de l'égalité femmes - hommes dans nos pratiques.

Dans ce plan d'actions :

🌟 Actions en projet / 🌟 Actions existantes

AXE 1 : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

À DESTINATION DE LA COLLECTIVITE

Objectif : Sensibiliser le personnel et les élus / élues

→ Partager un référentiel commun sur la question de l'égalité femmes - hommes, les représentations et communications stéréotypées, violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique / Faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle et s'améliorer.

- **Action** : Intégrer une formation-sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation Ville et CCAS 🌟

Objectif : Avoir une communication interne non stéréotypée

- **Action** : Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication 🌟

À DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Agir auprès des jeunes publics (Cible prioritaire)

→ Prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge grâce à différents outils et supports.

- **Action** : Engager la réflexion avec les services en lien avec la jeunesse pour des actions concrètes sur le thème de l'égalité filles / garçons et stéréotypes (Ateliers, conférences, événements, échanges) 🌟

Exemples de services : les médiathèques, le Conservatoire à rayonnement départemental, les maisons de quartiers, les centres sociaux, le bureau information jeunesse, Petite enfance, accueils péri et extrascolaires, Relais prévention santé du CCAS, Développement social urbain, Association et participation, Sport ...

AXE 2 : PROMOUVOIR LA MIXITÉ

À DESTINATION DE LA COLLECTIVITÉ

Objectif : Ne pas freiner l'embauche des femmes et des hommes dans les secteurs dits « masculinisés ou féminisés »

→ Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents / agentes

- **Action** : Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi et documents et supports produits par la direction des ressources humaines ✨
- **Action** : Mettre en situation les personnes en reclassement sur des nouveaux métiers ✨
- **Action** : Veiller à la mixité des jurys de recrutement ✨
- **Action** : Sensibiliser les agents / agentes qui recrutent ✨

→ Adapter les postes de travail

- **Action** : Répertorier les aménagements de locaux à réaliser et les vestiaires non mixtes ✨

Objectif : Promouvoir la mixité des métiers et mettre en valeur des agents / agentes exerçant des métiers à connotation fortement masculine ou féminine

→ Déconstruire les stéréotypes sur les métiers masculins / féminins et montrer aux jeunes que tout métier est accessible aux deux sexes

- **Action** : Réaliser une vidéo d'agents -Interviews croisés ✨
- **Action** : Valoriser dans « Nous » des portraits d'agents / agentes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe. ✨

Objectif : Rechercher la parité dans les instances de participation

- **Action** : Veiller à la parité dans les conseils et instances (Conseils des aînés, Conseil Municipal Jeunes, Conseils de quartiers et conseils citoyens) ✨

Objectif : Mieux connaître la répartition femme / homme dans les activités

- **Action** : Produire des bilans comprenant des données sexuées dans chaque direction ✨

À DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Encourager la mixité

- **Action** : Encourager les associations qui créent des sections féminines sportives ✨
- **Action** : Demander aux associations que la ville subventionne de fournir des bilans sexués ✨
- **Action** : Organiser une exposition photo sur la mixité des métiers ✨

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

À DESTINATION DE LA COLLECTIVITÉ

Objectif : Former / Sensibiliser le personnel

→ Apprendre à repérer et orienter les personnes en situation de violences

- **Action** : Inscrire au plan de formation ville et CCAS, une formation sur les violences faites aux femmes (notamment pour les agents qui font de l'accompagnement de personnes (CCAS, éducateurs / éducatrices de rues...) ✨

→ Sensibiliser le personnel sur la nouvelle circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- **Action** : Réaliser un « quart d'heure sécurité » sur le thème des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ✨
- **Action** : Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes ✨
- **Action** : Proposer aux agents de porter un ruban blanc autour du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ✨

À DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Promouvoir et soutenir les actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- **Action** : Soutenir les associations et actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), Le nid, Soroptimist) ✨
- **Action** : Diffuser un guide sur le harcèlement de rue, réalisé en partenariat avec l'UBS et Stop harcèlement de rue ✨
- **Action** : Relayer les informations, sources et numéro d'urgence pour les victimes de violences, via les réseaux sociaux de la ville et mettre à disposition toute l'année les affiches et numéros d'urgence aux différents points d'accueil du public ✨
- **Action** : Illuminer les remparts de la ville en orange à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre ✨

AXE 4 : ENCOURAGER LES INITIATIVES, EN FAVEUR DU DROIT DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À DESTINATION DU PUBLIC

D'une façon générale

Objectif : Encourager les initiatives en faveur des droits des femmes

- **Action** : Encourager les associations féminines et réseaux féminins

Accès au sport :

Objectif : Promouvoir l'égalité par le sport

→ Inciter les filles / femmes à pratiquer un sport

- **Action** : Amener les femmes vers une pratique sportive encadrée ✪
- **Action** : Proposer aux femmes du quartier de Kercado un dispositif de garde d'enfants leur permettant de participer aux entraînements sportifs « sport pour elles » ✪
- **Action** : Promouvoir les sports féminins en les médiatisant (Ex : U20 en 2018, Coupe du monde féminine 2019), ainsi que la pratique de sports généralement féminisés (danse...) par les garçons / hommes ✪
- **Action** : Réaliser un diagnostic des vestiaires sur l'ensemble des équipements sportifs et les adapter pour pouvoir accueillir femmes et hommes ✪

Objectif : Encourager les clubs et associations

→ Inciter les clubs et associations à développer des actions en faveur de l'égalité femmes -hommes

- **Action** : Soutenir financièrement les clubs sportifs développant une section féminine ✪
- **Action** : Soutenir financièrement des clubs qui s'inscrivent sur la formation d'encadrants féminin ✪
- **Action** : Soutenir toutes manifestations / événements destinés au sport féminin ✪
- **Action** : Valoriser les clubs qui entreprennent des actions ou projets visant la féminisation du sport dans un objectif de mixité sociale et de loisirs ✪
- **Action** : Encourager les filles du quartier de Ménémur à s'inscrire dans les équipes féminines de foot ✪

Accès à la culture

Objectif : Promouvoir l'égalité par la culture

→ Sensibiliser les filles aux activités et métiers scientifiques et prôner la mixité dans ce secteur

- **Action** : Partenariat médiathèque / UBS : Conférence sur le cerveau (2017), la pomme (2018), l'intelligence artificielle (2019) ✪

Objectif : Promouvoir la femme artiste

- **Action** : « femme artiste, artiste femme » février / mars 2019
Les médiathèques de Vannes et le CRD s'associent pour proposer un programme d'animations fort, riche et diversifié autour des femmes créatrices :
Exposition autour du travail de Lucile Placin, illustratrice d'albums pour la jeunesse, rencontres littéraires avec l'auteure et romancière Karine Reysset, découverte des « héroïnes de la littérature », conférence musicale (femmes compositrices), musique au féminin, rencontre musicale avec Liz Cherhal, concert sur les compositrices des XX^e et XXI^e siècles avec la présence de Frédérique Lory, compositrice invitée pour ce temps consacré à la figure féminine et à la création ✪

Accès à la santé

Objectif : Favoriser l'accès à la santé des femmes

→ Réduire les inégalités de santé et faciliter l'accès à l'information et aux soins

- **Action** : Faire connaître les symptômes de l'infarctus féminin, via la parcours santé ou des ateliers ✪
- **Action** : Organiser des ateliers collectifs en partenariat avec le relais prévention Santé du CCAS, des professionnels de la santé et du social ✪
- **Action** : Installer des médecins et professionnels de la santé à proximité dans les quartiers (ex : Ménémur) ✪

Objectif : Créer un lieu d'écoute et d'échanges entre professionnels de la santé / du social / de l'éducatif et la jeunesse

- **Action** : Travailler sur une thématique liée à l'égalité fille / garçon pendant le « village ados » ✪

Objectif : Soutenir les actions en faveur de la santé

- **Action** : Dispositif « **StopBlues** » - RPS-INSERM ✪ :
La prévention du suicide est un enjeu majeur de santé publique en France ; la Bretagne reste la région la plus touchée. En 2014, en Bretagne, le suicide a été la cause de 699 décès : 527 hommes et 172 femmes. C'est aussi la deuxième cause de mortalité chez les 15- 25 ans.
La Ville de Vannes est engagée via le Relais Prévention Santé sur des actions visant la promotion de la santé mentale et a donc rejoint le dispositif StopBlues, Il s'agit d'une application gratuite accessible 24 h/24h
- **Action** : Réaliser de la Prévention sur les cancers féminins en quartiers prioritaires -RPS-CPAM-ADECAM-Sept/Oct 2019 ✪

Accès à l'emploi

Objectif : Favoriser une dynamique d'insertion professionnelle pour les jeunes mères ou futures mères de 16 à 25 ans

Ville de Vannes - Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes - 1^{er} plan d'actions

- **Action** : proposer aux jeunes mamans en démarche d'insertion sociale et professionnelle, un parcours d'information intitulé « être maman et travailler » ✨ (Action portée par la mission locale du Pays de Vannes)

Objectif : Favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir la mixité

→ Lutter contre les freins à l'emploi

- **Action** : « Ailes vers l'emploi », portée par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) pour accompagner les femmes des quartiers prioritaires ✨

→ Accompagner les femmes vers un retour à l'emploi en créant leur propre activité

- **Action** : « labo coopératif », portée par l'association E2S du pays de Vannes et la coopérative d'activités et d'emplois Filéo, vise à permettre aux entrepreneurs en herbe de se tester. ✨

- **Action** : « Citélab », portée par le BDE56 avec pour objectif de favoriser la création d'entreprises par les habitants des quartiers prioritaires (Ménimur, Kercado) ✨

→ Aider les secteurs qui peinent à recruter

- **Action** : Cuisine ton avenir et au service de l'avenir ; ces actions proposent à des personnes en recherche d'emploi de tous âges et de sexes de réaliser un stage en immersion dans un restaurant ou une activité de service à la personne ✨

- **Action** : Kercode

Portée par la Mission locale du Pays de Vannes, cette formation s'adresse prioritairement aux jeunes de moins de 25 ans, non diplômés ou peu diplômés, issus des quartiers de Kercado ou Ménimur, mais également aux demandeurs d'emploi en reconversion ainsi qu'aux femmes et aux seniors, populations insuffisamment représentées dans les métiers techniques ✨

Agir pour une meilleure présence des femmes dans l'espace public

Objectif : Identifier les freins à la présence des filles et des femmes dans l'espace public

→ Recueillir la parole et intégrer les besoins des habitantes et des usagères sur les problèmes rencontrés dans l'espace public dans un plan d'actions d'amélioration

- **Action** : Poursuivre les marches exploratoires dans les quartiers prioritaires ✨

Objectif : Rendre visible la place de la femme dans les espaces publics

→ Mettre en valeur la femme dans l'espace public

- **Action** : Exposition sur la vie de Simone Veil ✨

- **Action** : Renforcer le nombre de noms de femmes donnés aux rues et aux équipements ✨ ✨

Objectif : Communiquer et sensibiliser le grand public

- **Action** : Expositions, conférences, événements ...

- **Action** : Pavoiser l'hôtel de ville avec des kakémonos « Journée internationale des droits des femmes » ✨

- **Action** : Créer un onglet sur le site internet dédié à cette thématique ✨

- **Action** : Editer un programme des actions réalisées sur la thématique au mois de mars ✨

- **Action** : Communiquer sur les réussites des femmes sportives, entrepreneures, artistes, scientifiques dans le Vannes Mag ✨

AXE 5 : S'ENGAGER POUR UN ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

À DESTINATION DE LA COLLECTIVITÉ

Objectif : Améliorer la qualité de vie au travail

- **Action** : Développer et faire évoluer le télétravail ✨ ✨

- **Action** : Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité) ✨

- **Action** : S'inspirer des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie – Ministère des droits des femmes ✨

- **Action** : Offrir le service Medaviz à tous les agents (Service permettant d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7 en tout anonymat et confidentialité) pour mieux concilier vie professionnelle et privée, rassurer les agents et agentes sur leur santé et celles de leurs proches. ✨

À DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Accompagner les ménages les plus fragiles /Soutenir les familles monoparentales

Afin de permettre à une mère seule (85 % des parents de familles monoparentales sont des femmes) de poursuivre son activité professionnelle, la monoparentalité est retenue comme un critère de priorité pour l'accès aux équipements municipaux suivants :

- **Action** : Accueil des jeunes enfants à l'unité « mille-pattes » intégrée au sein du multi-accueil de Ménimur (plages horaires de 8h00 à 18h30, avec possibilité d'accueil à partir de 7h30 et jusqu'à 19h30) ✨

- **Action** : Soutien financier à l'association Gepetto – service de garde à domicile sur des horaires atypiques ✨

- **Action** : Réservation de 5 places à la crèche de l'hôpital Chubert pour les personnes ayant des horaires atypiques ✨

HISTORIQUE DES LOIS

- 1791 :** Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »
- 1792 :** La loi permet le divorce par consentement mutuel
- 1938 :** Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée
- 1944 :** Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes
- 1965 :** Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari
- 1967 :** La loi Neuwirth autorise la contraception
- 1975 :** La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG)
- 1983 :** La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 2000 :** Promulgation de la première loi sur la parité politique
- 2002 :** Création du congé de paternité
- 2004 :** La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent
- 2005 :** La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple
- 2006 :** La loi du 4 avril renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajoute le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes
- 2010 :** Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple
- 2012 :** Vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- 2014 :** Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

DÉFINITIONS

Egalité :

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

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

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

*L'égalité femmes - hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence.
Être égaux ne signifie pas être identiques.*

Discrimination :

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

Disparité :

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

Équité :

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

Mixité :

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

Mur de verre :

Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

Parité :

Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre :

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

Quota :

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

Stéréotypes :

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

Préjugés :

Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose

Agissement sexiste :

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désigné(s) ;
2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salariée ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un ou une salariée subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Les agressions sexuelles :

Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal).

Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende.

Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Le harcèlement sexuel :

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail).

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

CONCLUSION

En proposant un plan d'actions transversal et dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la collectivité confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau des politiques publiques locales qu'au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.

Il s'articule autour de 5 axes avec pour premiers objectifs de :
prendre de conscience des inégalités réelles entre les femmes et les hommes en se formant, de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge, de promouvoir la mixité des métiers et de lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

