

**ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES**



**LUTTE  
CONTRE LES  
VIOLENCES**

# Édito



## **Stéphane Delpéyrat-Vincent**

Maire de Saint-Médard-en-Jalles  
Vice-président Bordeaux métropole

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux de la République. La France a signé en 1945 la charte des Nations Unies et en 1948 la Déclaration Universelle des Droits de l'homme.

En 2020, la ville de Saint-Médard-en-Jalles s'engage en signant la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Pour rappel, « l'égalité, consacrée lors de l'abolition des privilèges en 1789, est un principe fondamental à valeur constitutionnelle. L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que «la loi doit être la même pour tous».

Depuis, la ville de Saint-Médard-en-Jalles, confirme et renouvelle son engagement dans un deuxième plan d'actions 2025-2027 pour l'Égalité des femmes et des hommes.

L'égalité, c'est reconnaître la même dignité entre les femmes et les hommes et organiser la société pour que chacun dispose des mêmes droits et soit soumis aux mêmes devoirs. C'est le rôle de la Loi qui s'applique de façon égale à toutes les femmes et à tous les hommes de la République.

Si le principe d'égalité est inscrit dans la loi, il n'est pour autant pas acquis et demeure encore très fragile au niveau des actes.

Dans la continuité du précédent, ce nouveau plan d'actions, avec vous, s'engage à défendre et à promouvoir le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes, à lutter contre les discriminations et réaffirme notre volonté de la porter au travers de nos politiques publiques et au sein de notre collectivité.

**Véronique Durand,**  
Conseillère municipale  
déléguée à l'Égalité, la lutte  
contre les discriminations, le  
point justice et la parentalité



# Sommaire

## AXE 1 : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

P7

- ACTION 1** Rendre visible l'égalité sur les temps forts pour tous les publics
- ACTION 2** Diffuser une culture de l'égalité en lien avec les partenaires
- ACTION 3** Diffuser une culture de l'égalité dans les politiques pour les publics Petite enfance, Enfance, Jeunesse et Parentalité
- ACTION 4** Renforcer la politique de communication égalitaire
- ACTION 5** Renforcer les actions de formation

## AXE 2 : GARANTIR ET RECONNAÎTRE TOUS LES DROITS

P15

- ACTION 1** Lutter contre les violences intrafamiliales, sexistes et sexuelles
- ACTION 2** Lutter contre les violences faites aux enfants
- ACTION 3** Promouvoir la santé des femmes
- ACTION 4** Poursuivre l'aménagement du territoire pour une meilleure accessibilité

## AXE 3 : FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

P23

- ACTION 1** Poursuivre la diffusion d'une culture de l'égalité au sein des services
- ACTION 2** Engager une démarche en faveur de la santé des agentes
- ACTION 3** Déconstruire les stéréotypes liés aux métiers

## CHARTE EUROPÉENNE

P30

## LEXIQUE

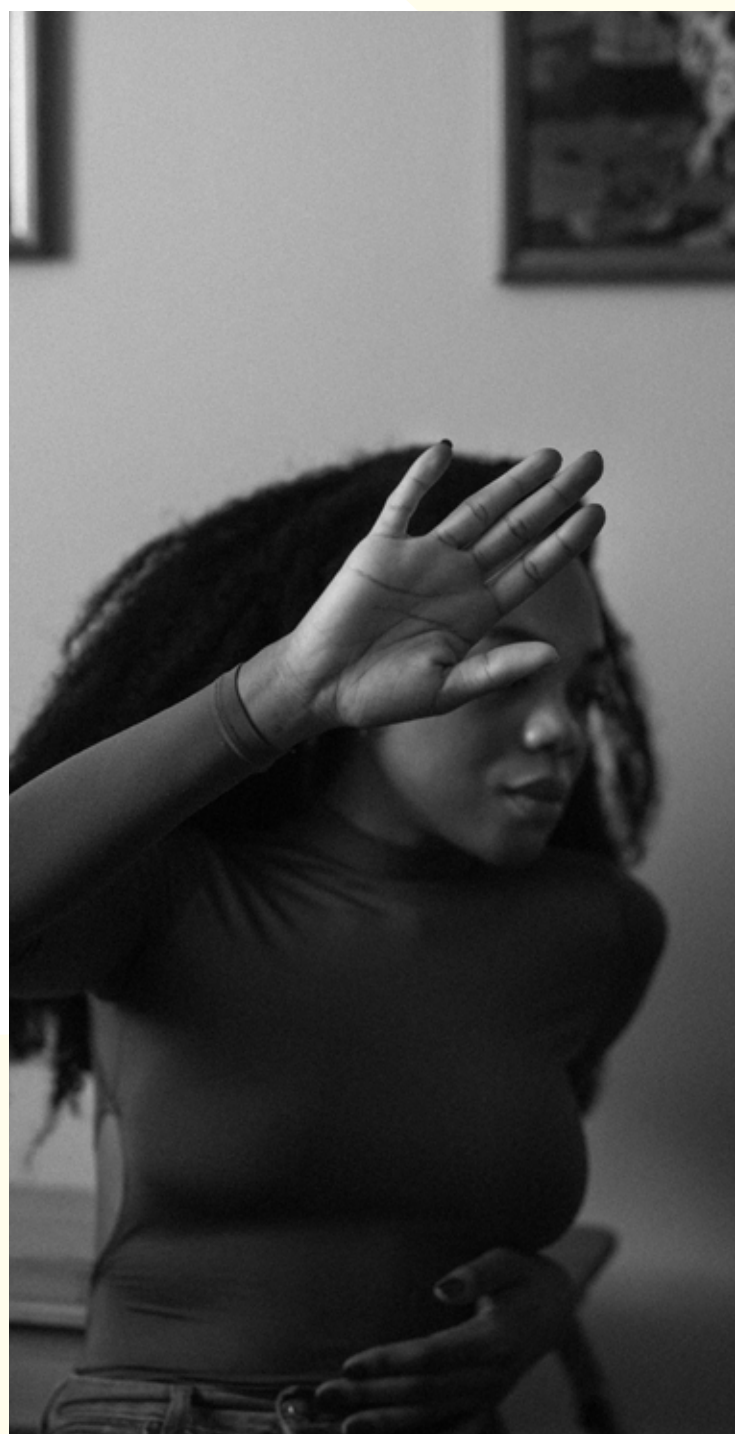
P33

**L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de justice sociale, un levier de cohésion et une condition indispensable à une démocratie vivante. Pourtant, malgré un cadre législatif consolidé aux niveaux national, européen et international, les inégalités demeurent, alimentées notamment par des stéréotypes persistants et un héritage culturel encore profondément ancré.**

Ainsi, l'édition 2024 des chiffres clés vers l'égalité réelle publiée par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations fait ressortir clairement que les violences faites aux femmes sont encore très présentes, que l'accès à la santé pour les femmes reste à renforcer et que la sous-représentation des femmes dans les fonctions politiques et électives est toujours d'actualité. De plus, si les écarts de rémunération se réduisent lentement, les inégalités de patrimoine, elles, progressent. L'orientation scolaire et l'activité professionnelle restent également très empreintes de stéréotypes genrés : les femmes choisissant des métiers davantage tournés vers le soin et le social au détriment des filières du numérique ou de l'industrie.

Alors qu'aujourd'hui encore, plus d'**une femme sur deux en France (53%)** et **plus de six jeunes femmes sur dix (63%)** ont déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au moins une fois dans leur vie, **plus de 200 enfants sont victimes de mauvais traitements** au quotidien par leur entourage.

Un chiffre alarmant qui ne rend certainement pas compte de l'ampleur de la situation. (source UNICEF). La maltraitance infantile désigne toute forme de mauvais traitement physique, émotionnel ou sexuel que subit une personne. Elle met en **péril la santé, la survie et le développement de l'enfant**. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, elle **touche 3 enfants sur 4 dans le monde**.



Les collectivités locales ont un rôle déterminant à jouer pour faire progresser cette égalité et prendre en compte les violences et les maltraitances. Par leur proximité avec les habitantes et les habitants, leur devoir d'exemplarité en tant qu'employeurs publics, et leur capacité à inscrire cette ambition dans toutes leurs politiques publiques, elles sont des actrices de premier plan de la transformation sociale.

À Saint-Médard-en-Jalles, cet engagement est une réalité concrète. De la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale (2020), en passant par la création d'une mission égalité puis l'adoption d'un plan d'actions pluriannuel 2022-2024, la Ville a mis en œuvre de nombreuses actions. Création de référents dans les services, campagnes de sensibilisation en interne et à destination du public notamment des plus jeunes, formations des personnels, événements culturels engagés, partenariats associatifs, outils de communication ou encore des actions pour lutter contre les violences intrafamiliales (logement d'urgence, diffusion du Violentomètre, dispositifs d'alerte, etc.).

Ces initiatives permettent de faire émerger une culture partagée de l'égalité, de renforcer les connaissances et de faire évoluer les pratiques, tant en interne qu'à l'échelle du territoire.

Fort de cette dynamique, la collectivité poursuit son engagement avec un nouveau plan pluriannuel, pensé dans la continuité du précédent. Il vise à impulser une politique globale ambitieuse, fixer des objectifs opérationnels, consolider les acquis et structurer davantage les démarches engagées.

Tout en continuant à promouvoir largement une culture de l'égalité et notamment auprès des plus jeunes, ce plan prévoit de renforcer les actions concernant **l'accès aux droits en termes de santé des femmes, de lutte contre les violences intrafamiliales, sexistes et sexuelles et celles faites aux enfants.**

Ce 2<sup>e</sup> plan dans une démarche d'exemplarité comporte également un axe pour **favoriser l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.** Ces actions s'inscrivent dans une dynamique globale de transformation des pratiques internes, visant à faire évoluer durablement les mentalités, à garantir l'équité professionnelle, et à favoriser une culture commune fondée sur la reconnaissance, l'inclusion et la justice sociale.



**Cette démarche traduit une volonté politique forte : inscrire durablement l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au cœur de l'action municipale, en mobilisant l'ensemble des services, des élus et élues et des partenaires locaux.**

*Spectacle de marionnettes «Inclassable» de  
la Compagnie La Naine Rouge présenté aux  
scolaires - Quinzaine de l'égalité - 2024*



# **AXE 1**

# **PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ**

Dans une société encore marquée par des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, et par diverses formes de discriminations, il est essentiel de construire une culture commune fondée sur le respect, la diversité et l'inclusion. L'axe 1 vise à développer des actions concrètes de sensibilisation, de formation et de communication, tout en valorisant les initiatives existantes sur le territoire afin de lutter aussi contre les stéréotypes.

# 3 objectifs

## 1

**Sensibiliser le public (enfants, jeunes, familles, professionnels) aux enjeux de l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre toutes les formes de discriminations (genre, origine, handicap, orientation sexuelle, âge...).**

*Débat entre l'UNICEF et les élèves élémentaires après la diffusion du film *Demain est à nous* - Quinzaine de l'égalité - 2024*



- Encourager l'esprit critique, la réflexion et l'engagement dès le plus jeune âge, à travers des actions éducatives et participatives.
- Encourager des comportements inclusifs, solidaires et respectueux pour construire une société plus juste.
- Sensibiliser les parents et les familles à leur rôle éducatif dans la reproduction des inégalités.
- Offrir aux enfants, aux jeunes et à leurs familles des espaces sécurisés d'échanges afin de favoriser l'expression, l'écoute et la solidarité.
- Prévenir contre toutes les formes de violence.
- Développer une culture professionnelle commune et engagée et garantir une prise en compte cohérente de ces valeurs dans la pratique professionnelle quotidienne.



2

**Déconstruire les stéréotypes et les biais discriminants, en interne comme en externe.**

- Façonner une image cohérente, respectueuse et engagée de la structure par une communication inclusive.
- Créer des modèles et des repères en présentant des parcours de femmes inspirantes.
- Lutter contre l'invisibilisation des femmes.



3

**Impliquer les partenaires en ancrant les valeurs d'égalité dans les pratiques et en renforçant les dynamiques locales (écoles, associations, institutions, entreprises, collectivités, etc.).**

- Co-construire des actions durables, adaptées aux réalités de terrain, et créer un réseau engagé dans la transformation sociale.
- Institutionnaliser l'égalité comme principe transversal dans tous les leviers d'action de la collectivité.
- Encourager les initiatives dans tous les secteurs de la société et sensibiliser plus largement sur l'ensemble du territoire.

**En somme, cet axe vise à faire de l'égalité un levier transversal et partagé, à la fois dans les discours, les pratiques et les politiques publiques, en plaçant chaque acteur – citoyennes et citoyens, professionnelles et professionnels ou institutions, acteurs de la vie économique et associative – au cœur du changement.**

**Données à recueillir pour l'évaluation quantitative et qualitative des actions menées (en nombre, part, variation)**

- Événements créés.
- Structures partenaires.
- Publics touchés.
- Initiatives valorisées.
- Formations proposées.
- Personnel formé.
- Sensibilisation auprès des partenaires.
- Projets en faveur de l'égalité (de services / d'associations / d'entreprises).
- Développement des équipes sportives féminines.

# ACTION 1

RENDRE VISIBLE L'ÉGALITÉ  
SUR LES TEMPS FORTS  
POUR TOUS LES PUBLICS



*Rencontre littéraire autour des femmes en Iran, en partenariat avec la Scène Nationale Carré Colonnes et la Direction de la Culture - Mars aux couleurs des femmes - 2024*

Maintenir et renforcer les actions de sensibilisation tout public de la mission égalité.

## 1 / Organiser des temps forts tout public spécifiques sur l'égalité

- Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité : en partenariat avec Bordeaux Métropole, la ville propose une thématique centrale chaque année afin de diffuser des actions de sensibilisation (débat, projections, spectacles, expositions, ateliers), pour tous les publics, gratuitement sur l'ensemble du territoire.
- "Mars aux couleurs de toutes les femmes" : autour de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, mise en valeur des femmes, de leurs combats pour l'accès aux droits, pour plus d'égalité (débat, projections, expositions, ateliers), pour tous les publics, gratuitement sur l'ensemble du territoire.
- Journée Nationale des Droits en mai.
- Journée Internationale des Droits des Enfants le 20 novembre
- Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, chaque 25 novembre et au-delà, un travail étroit avec le Contrat local

de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) de la Ville et les associations de prévention, afin de lutter, prévenir et sensibiliser autour des violences faites aux femmes.

## 2 / Donner de la visibilité aux questions d'égalité sur les autres temps forts

- Prendre en compte les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations sur les autres temps forts de la commune : Forum des Associations, Événements culturels, Conférences parentalité, Fête du sport, etc.
- Assurer la présence de la mission égalité sur les manifestations culturelles, sportives et associatives de la Ville.

### Ressources à mobiliser



Ensemble des acteurs de la commune (services municipaux, référents et référentes égalité (référgals), partenaires de la vie associative, de la vie économique, Bordeaux Métropole, Département, Région, État, etc.

## ACTION 2

### DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN LIEN AVEC LES PARTENAIRES

**1/ Intégrer un critère égalité et de lutte contre les discriminations :** dans les trophées des entreprises, dans les dossiers de subventions des associations, dans les marchés publics.

**2/ Diffuser les initiatives de la Ville :** dans les Entreprises et Associations (Violentomètre, dispositif de signalement, d'alerte, etc.).

**3/ Promouvoir les nouveaux modes de gouvernance des entreprises et des associations** (parité, gouvernance partagée).

#### Ressources à mobiliser



Les Services : Économie et Emploi, Vie associative et participation Citoyenne, Commande publique, CLSPD, Point Justice,

Parentalité, etc.

Les associations, collectifs de citoyens et entreprises de la commune, etc.

*Violentomètre dans les toilettes de la mairie*



## ACTION 3

### DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES POUR LES PUBLICS PETITE ENFANCE, ENFANCE, JEUNESSE ET PARENTALITÉ

**1/ Mettre en place des temps de rencontre, d'échanges, de débats,** dans les lieux d'accueil des publics enfance jeunesse.

**2/ Créer des semaines thématiques :** dans les Clae et structures d'accueil des enfants et des jeunes, en fonction des besoins, des problématiques de terrain, de l'actualité.

**3/ Programmer des événements culturels :** dans les structures, sur ces thématiques.

**4/ Développer une offre adaptée à toutes les tranches d'âge** dans les temps forts.

#### Ressources à mobiliser



Les Services : Petite Enfance, Éducation, Jeunesse, Parentalité, Culture, Sports, etc.

Les Partenaires : Centres Sociaux, Éducation Nationale, Département, Région, etc.

*Débat avec les élèves après le spectacle «Tous les jours» autour du harcèlement scolaire - Lycée Jehan Dupérier - 2024*



# ACTION 4

## RENFORCER LA POLITIQUE DE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



1) Valoriser les dispositifs existants et les initiatives en faveur de l'Égalité en externe comme en interne.

2) Organiser une campagne "Femmes inspirantes" : valoriser des initiatives féminines ou parcours de femmes de la commune ou à l'échelle nationale et internationale.

3) Intégrer la notion d'égalité et de lutte contre les discriminations dans la charte d'accueil de la mairie : garantir un accueil respectueux pour les publics comme pour les agentes et agents d'accueil.

### Ressources à mobiliser



Les Services : Communication, Population, les services accueillant du public, etc.  
Les entreprises et associations du territoire.

# ACTION 5

## RENFORCER LES ACTIONS DE FORMATION

*Journée animation réseau des «Réfégals» : avec Coop-Égal - Quel est mon rôle de réfégal ? - 2024*



Intégrer l'égalité et la lutte contre les discriminations dans les formations métier afin de renforcer les compétences professionnelles avec une approche égalitaire et inclusive.

- 1/ Recueil de la parole de l'enfant.
- 2/ Vie affective et sexualité.
- 3/ Information préoccupante.
- 4/ Violences Intrafamiliales.
- 5/ Aménagement des espaces publics.

### Ressources à mobiliser



Les Services : Ressources humaines, Parentalité, Services techniques, CLSPD et l'ensemble des services de la Ville, etc.

Les Partenaires : CNFPT, Centres Sociaux, Éducation Nationale, Département, Région, Partenaires associatifs, Maison Des Solidarités, Département, etc.



# **AXE 2**

# **GARANTIR ET RECONNAÎTRE TOUS LES DROITS**

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être pleinement réalisée sans une garantie effective des droits fondamentaux pour toutes et tous, sur l'ensemble du territoire. L'axe 2 vise à créer les conditions concrètes d'un accès égal à la santé, à la sécurité, à l'information, à la mobilité et aux espaces publics.

# 3 objectifs



**Lutter contre les violences, qu'elles soient sexistes, sexuelles, intrafamiliales ou institutionnelles.**

- Renforcer la prévention, la prise en charge des victimes (femmes / enfants / minorités / situations de handicap...) et la lutte contre la récidive.
- Avoir une meilleure gestion de l'urgence et de la prévention du passage à l'acte et de la récidive.
- Garantir des réponses rapides et adaptées en facilitant l'accès aux lieux sûrs, à des dispositifs d'alerte et d'écoute.
- Garantir la sécurité et le bien-être des enfants, prévenir les violences, repérer les signaux d'alerte et intervenir rapidement.
- Rompre le silence et libérer la parole.
- Agir précocement pour limiter les impacts à long terme.
- Renforcer la collaboration entre les institutions (services sociaux, justice, éducation, santé, police, associations) et coordonner les actions.
- Renforcer les dispositifs de signalement et d'accueil.

# 2

**Améliorer l'accès à la santé, à la sécurité, à l'information et aux droits, en tenant compte des freins spécifiques rencontrés par les femmes, les enfants ou les personnes discriminées.**

- Garantir un accompagnement digne et équitable.
- Développer des lieux refuges, des outils numériques, des points d'écoute et des pratiques professionnelles adaptées à l'accueil de la parole des victimes.

# 3

**Garantir à toutes et tous, un accès équitable et sécurisé aux espaces publics, aux équipements, aux transports et à la ville dans son ensemble ainsi que la mixité d'usage.**

- Créer une ville plus inclusive, sûre et accessible à toutes et tous.
- Lutter contre les inégalités d'usage de l'espace public.
- Renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes.
- Assurer un accès équitable aux ressources et aux services, afin de créer une ville pensée pour toutes et tous.



*Extrait du film "Balade en fauteuil" en partenariat avec l'AFM Telethon et la Mission Locale - Quinzaine de l'égalité - 2022*

**Données à recueillir pour l'évaluation quantitative et qualitative des actions menées (en nombre, part, variation) :**

- Lieux et espaces pour accueillir les victimes et leur parole.
- Structures partenaires.
- Situations signalées.
- Formations proposées.
- Personnes formées ou sensibilisées.
- Sensibilisation auprès des partenaires.
- Projets en faveur de l'égalité.
- Espaces aménagés pour garantir une mixité d'usages.

# ACTION 1

## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES, SEXISTES ET SEXUELLES

**1/ Mettre en place des lieux et espaces refuges pour les victimes** : multiplier les points d'accès pour assurer une meilleure protection des victimes.

**2/ Renforcer les dispositifs de signalement et de protection** : diversifier les canaux et les espaces ressources.

**3/ Travailler autour de la plainte des victimes de violences** : faciliter les dépôts de plainte.

- Accueil de la plainte : en lien avec le CLSPD et la gendarmerie de secteur afin de lever les freins, notamment psychologiques, et ainsi mieux recueillir la parole des victimes.

- Plainte "hors les murs" : proposer des alternatives pour les dépôts de plainte afin de rendre cette démarche plus simple et accessible.

**4/ Créer un point info femmes** : un guichet de proximité dédié aux femmes pour centraliser les informations sur leurs droits, sur les dispositifs de soutien, les parcours de sortie des violences et les relais d'écoute et orienter les femmes rapidement vers les services compétents tout en les accompagnant dans leurs démarches.

*Conférence autour de la prise en charge des auteurs de violences sexuelles dans le cadre du CLSPD - 2025*



### Ressources à mobiliser

Les Services : CLSPD, Police Municipale, Centre Communal de Santé, CCAS, Point Justice, Parentalité, etc.

Les Partenaires : MDS, Gendarmerie – M2PF, Centres Sociaux, Le Prado, CIDFF, etc.



# ACTION 2

## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX ENFANTS

**1/ Créer un violentomètre des enfants :** adapter cet outil en collaboration avec le service Éducation, Petite enfance et Parentalité ainsi que les enfants de la commune.

**2/ Former les professionnels à l' "information préoccupante" :** en interne et externe, donner des outils et clés de lecture aux personnes qui accompagnent les enfants et les jeunes.

**3/ Créer un partenariat avec l'UNICEF (ville amie des enfants) :** aborder les droits des enfants tout au long du plan d'actions et profiter de l'accompagnement pédagogique, des outils méthodologiques et de cycles de formation pour structurer les projets enfance-jeunesse dans le respect des droits de l'enfant.

**4/ Recueillir la parole des enfants :**

- Créer un dispositif local de recueil de la parole des enfants.
- Proposer une formation au recueil de la parole des enfants.
- Accueillir une permanence d'une structure spécialisée /psychologue pour les enfants et les jeunes.

**5/ Sensibiliser / prévenir le harcèlement :** continuer à aborder la notion de harcèlement dans les lieux d'accueil des jeunes et des enfants.



### Ressources à mobiliser

Les Services : Petite Enfance, Éducation, Jeunesse, CLSPD, Police Municipale, Centre Communal de Santé, CCAS, Point Justice, etc.

Les Partenaires : MDS, Gendarmerie-M2PF, Centres Sociaux, Education nationale, établissements scolaires, Prado, CIDFF, UNICEF, etc.



*Ouverture de la Quinzaine 2024 en présence de l'UNICEF et des élèves de l'école élémentaire de Corbiac*

# ACTION 3

## PROMOUVOIR LA SANTÉ DES FEMMES

**1/ Participer aux campagnes nationales de sensibilisation et de dépistage :** prévention des cancers féminins, gynécologiques, cardiovasculaires, etc.

**2/ Sensibiliser et lutter contre la précarité menstruelle** notamment par la distribution de produits d'hygiène féminine.

**3/ Mettre en place des permanences autour de la santé sexuelle :** en lien avec les associations spécialisées ou les Centres de santé sexuelle, la PMI, la MDS, au Centre Communal de Santé ou au Point Justice.



# ACTION 4

## POURSUIVRE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE POUR UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ

**1/ Aménager, réaménager des espaces publics, des locaux municipaux et complexes sportifs (accès / vestiaires) :** favoriser un accès équitable aux équipements, encourager la mixité dans les usages et garantir la sécurité et le confort d'usage.

**2/ Poursuivre l'aménagement des cours d'écoles :** assurer une occupation équilibrée et mixte en évitant la concentration des garçons sur les espaces centraux et développer une diversité d'activités et de zones, adaptées aux différents âges et rythmes.

**3/ Poursuivre la dénomination des équipements, des bâtiments et des rues :** communiquer sur l'histoire des femmes choisies, renforcer leur visibilité dans l'espace public et valoriser leurs parcours.

*Travaux d'aménagement de la cour d'école maternelle Carrié - Magudas*



### Ressources à mobiliser

Les Services : Centre Communal de Santé, CCAS, Point Justice, etc.

Les Partenaires : MDS, Centres Sociaux, associations spécialisées, les Centres de santé sexuelle, la PMI, etc.



### Ressources à mobiliser

Les Services : Techniques, Urbanisme, Éducation, communication, etc.

Les Partenaires : Bordeaux métropole, Centres Sociaux, Associations, etc.



À travers ces actions, il s'agit de protéger les personnes les plus vulnérables, en particulier les femmes, les personnes en situation de handicap, les minorités et les enfants victimes de violences, les seniors et de favoriser des environnements sûrs, inclusifs et accueillants.

La protection de l'enfance est une priorité absolue pour toute société soucieuse des droits humains, de la justice et de l'avenir de ses citoyens. Les violences faites aux enfants, qu'elles soient physiques, psychologiques, sexuelles ou institutionnelles, ont des conséquences profondes et durables sur leur développement, leur santé, leur scolarité et leur avenir.

Les inégalités en termes de santé entre les femmes et les hommes restent une réalité. Si les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, la recherche a tout de même mis en évidence un paradoxe : à tout âge de la vie, les femmes semblent en moyenne être en moins bonne santé que les hommes. Vivant plus longtemps, les femmes arrivent dans la vieillesse en accumulant un plus grand nombre de problèmes de santé non mortels mais handicapants, et elles sont plus nombreuses à souffrir de la maladie d'Alzheimer, dont le facteur de risque principal est l'âge.

Ces inégalités en termes de santé trouvent aussi leur origine dans :

- Historiquement, la recherche médicale et les protocoles de soins ont été majoritairement pensés par les hommes et centrés sur les hommes. Cela entraîne une sous-estimation ou une mauvaise prise en charge des pathologies féminines.
- Les femmes sont plus exposées aux obstacles, économiques, sociaux, culturels qui limitent l'accès aux soins : précarité, monoparentalité, absence de couverture santé, dépendance financière, charge mentale.
- Les femmes privilégient la santé de leur famille au détriment de la leur.
- L'égalité en terme de santé passe aussi par le respect des droits des femmes à disposer librement de leur corps.

**Veiller à un égal accès aux droits en terme de santé des femmes est donc primordial.**

La mise en œuvre de cet axe repose sur une action transversale et coordonnée, mêlant prévention, accompagnement, sécurisation de l'espace public et accès aux droits. Elle implique la mobilisation des services municipaux, des partenaires institutionnels, associatifs et de l'ensemble de la population.

Cet axe repose sur une conviction forte : le respect des droits est une condition essentielle à l'égalité réelle. Il engage la collectivité à créer un cadre de vie qui protège, valorise et donne à chacun et chacune les moyens de vivre en sécurité, en bonne santé, et en toute dignité.



# **AXE 3**

# **FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSION- NELLE**

Dans le prolongement des engagements de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre toutes les formes de discriminations et de promotion d'un environnement de travail respectueux, la collectivité met en œuvre un ensemble d'actions à destination de tout le personnel.

# 3 objectifs



**Construire une culture commune de l'égalité et du respect.**

- Créer une dynamique collective autour de l'égalité professionnelle.
- Permettre à l'ensemble des actrices et acteurs de s'appropriier les notions clés liées à l'égalité femmes-hommes, aux discriminations et aux stéréotypes.
- Professionnaliser l'égalité dans l'organisation et favoriser une appropriation collective des valeurs d'égalité et de non-discrimination.
- Favoriser la compréhension mutuelle entre métiers et valoriser l'ensemble des parcours professionnels.
- Transmettre les valeurs de la collectivité.



**2**

**Garantir un cadre de travail équitable et respectueux.**

- Poser un cadre clair.
- Faire de l'égalité une réalité vécue au quotidien.
- Assurer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques internes.
- Prévenir les inégalités professionnelles et les discriminations.
- Porter une attention particulière à la santé des agentes.
- Faire respecter la prise de parole des femmes.



**3**

**Favoriser l'égalité tout au long des parcours professionnels.**

- Renforcer l'équité dans l'accès à l'information et inscrire l'égalité dès le début du parcours professionnel.
- Favoriser une intégration professionnelle inclusive et égalitaire.
- Favoriser l'ouverture et la mobilité professionnelle ainsi que les parcours non traditionnels.

**Données à recueillir pour l'évaluation quantitative et qualitative des actions menées (en nombre, part, variation)**

- Formations.
- Personnes ayant suivi les formations.
- Personnes engagées en tant que Réfégals.
- Services représentés parmi les Réfégals.
- Personnes ayant participé au « vis ma vie ».
- Distributeurs de protections hygiéniques installés.
- Actions de sensibilisation organisées.
- Participation aux actions de sensibilisation.
- Initiatives valorisant la diversité des métiers.
- Promotions attribuées aux femmes et aux hommes.
- Signalements de discriminations ou inégalités traités.
- Actions de prévention santé mises en place et taux de participation.
- Satisfaction des participantes sur la prise de parole.
- Agentes déclarant connaître leurs droits (enquête interne).
- Outils/sources d'information diffusés.
- Parité dans les parcours d'intégration ou de mentorat.
- Femmes/hommes occupant des métiers "non traditionnels".

# ACTION 1

## POURSUIVRE LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DES SERVICES

Formation des Réfégals - 2024



### 1 / Renforcer le plan de formation sur l'égalité au sein de la collectivité via les formations suivantes

- **Ressources humaines** : outiller les directions et le service RH pour garantir des recrutements équitables, des évaluations non biaisées, et une gestion de carrière sans discrimination de genre.
- **Comportements sexistes** : prévenir les comportements sexistes au travail incluant le sexisme ordinaire (blagues, propos dévalorisants, stéréotypes).
- **Violences** : former les personnels à la reconnaissance et à la prise en charge des situations de violences dans leur environnement professionnel ou leurs missions de terrain.

• **Éducation non stéréotypée** : proposer des modules autour de l'éducation non stéréotypée, notamment pour les professionnels en contact avec les enfants et les familles, afin de promouvoir une approche plus juste et égalitaire dans les représentations et les messages transmis.

• **Prise de parole des agentes** : favoriser la prise de parole, la visibilité et la légitimité des femmes dans les espaces de décision, de débat ou de représentation.

### 2/ Refondre le guide d'accueil des agentes et agents au sein de la collectivité

• Créer un **dispositif d'accueil harmonisé et complet** (réunions, livret, échanges) qui assure à chaque agente et agent, quel que soit son statut ou son poste, une information claire sur ses droits, obligations et possibilités d'évolution.

- Mettre en lumière les **spécificités statutaires et organisationnelles** qui peuvent avoir des impacts différenciés selon le genre (ex. : congé parental, temps partiel choisi ou contraint, télétravail...).

- Prévenir les inégalités de carrière : Informer de manière transparente sur les **effets potentiels des choix d'organisation du travail** (annualisation, horaires atypiques, congés familiaux, télétravail...) sur la carrière, la rémunération ou les perspectives d'avancement.

- Intégrer dans le guide d'accueil une **présentation claire de la politique d'égalité professionnelle** de la collectivité, des engagements pris, des dispositifs RH (ex : égalité salariale, lutte contre les discriminations, dispositif de signalement et de médiation).

- Insister dans le guide et les réunions d'accueil sur les **valeurs de respect, de non-discrimination et de sécurité au travail**, et rappeler les droits face aux comportements sexistes, discriminatoires ou violents.

### 3/ Intégrer l'égalité et la lutte contre les discriminations dans l'évaluation des comportements professionnels

- Supprimer les critères trop théoriques ou peu opérationnels (ex. : connaissance du plan d'actions égalité) pour **focaliser l'évaluation sur des compétences observables et mobilisables** dans l'activité.

- Faire de **l'attitude non discriminante un critère d'évaluation reconnu et valorisé** dans les entretiens professionnels.

- Favoriser une **évaluation qualitative**, centrée sur les comportements concrets plutôt que sur le savoir déclaratif.

- Former les encadrantes et encadrants et les évaluateurs et évaluatrices : mettre en place une **formation spécifique à leur destination** afin qu'ils et elles soient en capacité :

- d'identifier et de qualifier une attitude non discriminante ;
- de mener un échange constructif et objectif sur ce sujet en entretien ;
- de repérer les écarts ou tensions éventuelles et orienter les collègues vers des formations ou dispositifs de signalement.

### 4/ Reconnaître et valoriser l'engagement des Réfégals comme véritables acteurs relais de la politique égalité

- Définir les activités principales liées à la mission (veille, relais d'information, sensibilisation, appui aux actions locales) et les modalités d'intervention.

- Finaliser et formaliser les fiches de mission, claires, partagées, adaptées aux réalités des services.

- Intégrer leur rôle dans l'évaluation professionnelle, les parcours de formation et la communication interne.

- Renforcer les moyens, le soutien et la montée en compétence des Réfégals.

- Proposer des formations régulières sur les thématiques de l'égalité, des discriminations, des stéréotypes, des violences, du droit du travail etc.



#### Ressources à mobiliser

Les Services : Ressources humaines, l'encadrement, Réfégals, et l'ensemble des services, etc.

- Les Partenaires : Organisations syndicales, CNFPT, Organismes et associations de formation, etc.

# ACTION 2

## ENGAGER UNE DÉMARCHE AUTOUR DE LA SANTÉ DES AGENTES

Conférence autour de la Santé des Femmes - Mars aux couleurs des femmes - 2024



Créer une dynamique interne de dialogue et de reconnaissance autour de la santé des femmes, en lien avec le Centre Communal de Santé.

### 1 / Créer un groupe de travail autour de la santé des agentes

- Évaluer la situation de la santé des agentes de la collectivité afin d'identifier les besoins et les manques et proposer une politique interne adaptée.
- Identifier et évaluer les problématiques de santé peu ou mal abordées (menstruations, endométriose, ménopause, douleurs chroniques, charge mentale etc.).
- Répondre aux besoins, expériences et propositions des agentes, en garantissant la pertinence et l'acceptabilité des mesures futures.

### 2/ Faciliter l'accès aux soins pour les agentes

- Proposer des actions de prévention santé et bien être des femmes.

- Étudier la possibilité de proposer des rendez-vous médicaux sur le temps de travail, liés à des pathologies féminines.

### 3/ Réduire l'impact économique et physique des règles

Étudier la mise en place de distribution gratuite de protections périodiques (y compris des propositions alternatives durables) dans une logique d'égalité d'accès, de confort et de santé publique.



#### Ressources à mobiliser

Les Services : Ressources humaines, Centre Communal de Santé, CCAS et l'ensemble des services, etc.  
Les Partenaires : l'ARS, les organisations syndicales, structures compétentes, etc.

# ACTION 3

## DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS AUX MÉTIERS

Visite du chantier de la nouvelle Maison de la petite enfance - 2025



### 1 / Organiser un « vis ma vie » inter services

- Faire du “Vis ma vie” un **outil pédagogique et participatif** de sensibilisation à l'égalité, en ancrant cette thématique dans le vécu et le terrain.
- Faire la promotion de métiers dits “genrés” auprès de tous et toutes afin de faire évoluer les mentalités et comprendre et découvrir les réalités du **quotidien, les contraintes, les savoir-faire** et les enjeux rencontrés par les collègues d'autres services.
- Donner à voir la **réalité concrète des métiers dits “genrés”** (ex. : techniques, petite enfance, propreté, sécurité, etc.) afin de questionner les représentations sexistes qui les entourent.
- Encourager la réflexion sur les **freins à la mobilité professionnelle**, en valorisant la diversité des compétences requises, indépendamment du genre.
- Susciter des **vocations croisées ou non genrées**, notamment auprès des jeunes ou lors des mobilités internes, en donnant envie d'exercer des métiers peu représentés par leur sexe.

- Contribuer à une **meilleure répartition femmes-hommes** dans les différents métiers de la collectivité, notamment dans les filières où la mixité est encore faible.

### 2/ Mettre en lumière des parcours inspirants et non conventionnels

- Proposer des capsules vidéos de présentation des métiers.
- Valoriser les témoignages et expériences de femmes sur les supports internes de communication de la ville.
- Donner des espaces de parole aux femmes (réunions, conférences, présentations).

### Ressources à mobiliser



Les Services : Direction des Ressources Humaines, Direction de la Communication et l'ensemble des services, etc.

**Charte**

**EUROPÉENNE**

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.

# 6 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.**

# 9 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 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 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, etc.).

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, 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 entre les femmes et des hommes dans les activités de jumelage et de coopération décentralisée.

# 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 tous 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.

## Harcèlement

Répétition de comportements hostiles ou oppressants visant à intimider, isoler ou blesser une personne.

## Inclusion

Action de donner à chacune et chacun sa place en respectant ses différences et en favorisant l'égalité des chances.

## Information préoccupante

Donnée transmise aux services sociaux concernant un mineur en danger ou en risque de l'être.

## 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 représentants femmes et hommes (50 % / 50 %).

## Précarité menstruelle

Difficulté à accéder aux protections hygiéniques, à l'information ou à l'hygiène liée aux menstruations.

## Réfégals

Réseau de référentes et référents en interne. Ces volontaires sont des relais actifs de l'Égalité et de la lutte contre les discriminations, chargés d'assurer la promotion dans les services et d'enrichir au quotidien sa diffusion. Ils et elles contribuent à prévenir toute forme de violences sexistes et sexuelles dans la collectivité.

## Santé sexuelle

Bien-être physique, mental et social lié à la sexualité, incluant respect, protection et consentement.

## 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).

## Signalement

Démarche officielle pour alerter une autorité compétente d'un danger, d'un abus ou d'une violence.

## Stéréotypes

Croyances simplifiées et généralisées sur un groupe de personnes, souvent sources de préjugés.

## Violences

Actes ou paroles qui causent du tort physique, psychologique, sexuel ou économique à une personne.

## Violentomètre

Outil permettant d'évaluer si une relation est saine, à risque ou violente à travers des comportements concrets.







**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

Place de l'hôtel de ville

33 160 Saint-Médard-en-Jalles