



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Un challenge pour les collectivités territoriales
Conseil d'Administration des maires du Puy-de-Dôme

17 décembre 2010

*Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
d'Auvergne*

04/73/98/63/18



Plan de l'intervention

- 1) POURQUOI ?
- 2) COMMENT ?
- 3) AVEC QUI ?
- 4) LES OUTILS
- 5) S'ENGAGER ENSEMBLE



POURQUOI ?

- Pour **donner du sens** aux politiques publiques
- **Pour améliorer la qualité des services rendus à l'utilisateur dans sa dimension temporelle**
- Pour conduire une **politique juste**
- Pour construire **la modernité et l'attractivité d'un territoire**



constats

- ***Les besoins respectifs des femmes et des hommes sont **différents** et il est important de veiller à ne pas créer d'inégalités***
- *Il persiste des **inégalités** : politiques, économiques, culturelles dues aux 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 ...*
- la vie quotidienne des femmes et des hommes tels que le **logement, la sécurité et la lutte contre les violences, la mobilité, l'emploi, la garde d'enfants...** s'en trouve impactée



Pour donner du sens aux politiques publiques

- **Mettre l'humain au cœur du système**
- **En s'appuyant sur un fondement juridique : l'égalité entre les 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***
- Il permet de mettre en cohérence **le développement durable et l'égalité** entre les femmes et les hommes



Pour améliorer la qualité des services rendus à l'utilisateur dans sa dimension temporelle

- *2 approches :*
- La première est fondée sur **la réparation** : on lutte contre les inégalités
- La seconde est transformative : on vise à **changer les comportements**
- Dans les deux cas il s'agit d'une **mise en visibilité des inégalités** qui doit permettre d'agir aux deux niveaux



Pour conduire une politique juste

*Participer ensemble à l'attente des citoyens : **on ne peut pas apporter une seule réponse, les enjeux ne sont pas de même nature***

- = intégrer les **questions de genre** pour prendre en compte les besoins respectifs H/F dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques sectorielles (emploi, éducation, santé...) et dans la RH
- mettre en œuvre des **actions spécifiques et temporaires** pour le sexe sous-représenté



Pour construire la modernité et l'attractivité d'un territoire

- L'égalité favorise « **le mieux vivre ensemble** » sur un territoire
- Les **besoins différents** des femmes et des hommes sur un territoire sont mieux satisfaits
- Femmes et hommes contribuent de **manière égale à la croissance de l'économie** y compris dans le développement des services



COMMENT ?

- Par un portage politique au plus au niveau
- Par l'établissement de statistiques de genre (H/F)
- Par le ciblage de champs prioritaires d'intervention en fonction des compétences des collectivités



Par un portage politique au plus haut niveau

- Au **plus haut niveau**, 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**
- Suppose une réelle **volonté politique** pour entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.



Par l'établissement de statistiques de genre (H/F)

- Rendre **visible les inégalités** par des diagnostics de genre : où sont les hommes ? les femmes ?

Et à tous les niveaux

- La **collectivité** « employeur » et **la RH** (emplois non titulaires, emplois techniques, de direction ?...)
- **Les politiques publiques** : qui est au chômage (H ? F?), qui crée des entreprises (H ? F?), quelles sont les demandes de logement (H ? F?).. Quelles réponses justes peut-on apporter ?
- Dans les **projets quels seront les impacts** de la politique que nous mettons en place sur la vie des femmes ? Des hommes ?...



Par le ciblage de champs prioritaires d'intervention

Exemples de thématiques:

- politiques de l'**emploi** : PLIE, CUCS, des objectifs d'égalité sont intégrés dans les dispositifs existants
- **Violences** faites aux femmes : quels sont les problèmes ? Quelles réponses peut-on apporter?, quels sont les problèmes d'hébergement ?
- **Garde d'enfants** : quels sont les attentes des hommes et des femmes ? Crèches à horaires atypiques?
- **Mobilité** : quels besoins sont identifiés pour les femmes et les hommes ?



AVEC QUI ?

- Les chargées de mission aux droits des femmes et à l'égalité
- Les autres services de l'Etat partenaires des collectivités....

Dans une dynamique liée aux orientations européennes



Les services des droits des femmes et de l'égalité

4 axes de travail:

- l'accès des femmes à la **prise de décision**
- L'égalité professionnelle incluant la **diversification des choix** des filles, les **aides aux entreprises**, les appuis pour la **création d'entreprises** par les femmes
- La **dignité de la personne** et l'accès aux droits
- L'**articulation** des temps de vie
- Et, au-delà, mobiliser l'ensemble des acteurs pour **intégrer l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques et la RH**

- *Une stratégie régionale en Auvergne qui s'inscrit dans une démarche nationale : 1^{ère} université de l'égalité avec les collectivités territoriales (8/10/2010)*



Mesures spécifiques en faveur de l'égalité

- **Prix de la vocation scientifique et technique des filles :** 17 prix de 1000 € + 8 entreprises qui apportent chacune 500 €
- **Contrat pour la mixité des emplois :** 26 contrats pour 110 000 €
- **Fonds de garantie à l'initiative des femmes :** caution de l'Etat pour obtenir un prêt bancaire
- **Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI)** par (Pôle Emploi)

Mesures spécifiques et temporaires autorisées par l'Union Européenne pour le sexe sous-représenté



Égalité H/F et fonds européens

- **Fonds européens** :
- *actions de l'égalité H/F bonifiées* :
- **FSE : + 15%** (soit 65% au lieu de 50%) mesure 222
- Améliorer et développer l'accès et la **participation durable des femmes sur le marché** : projets pour la mixité des emplois, articulation des temps de vie...
- **Feader : + 5%** (soit 25% au lieu de 20%)
- Mesure 321 **services de base** en ce qui concerne l'articulation des temps entre vie professionnelle et familiale si 3 critères sont réunis :

Partenariat avec la CAF et/ou un réseau d'assistantes maternelles (RAM) + associer différents modes de garde (crèches, garderies...), + maintenir et ou développer l'emploi



Les orientations nationales

- La feuille de route de la commission européenne
- Le **Document de Politique transversal de l'égalité (DPT)**, annexé à la loi de Finances 2011 qui impacte les BOP des services de l'Etat et indique des orientations et des actions à conduire
- **Plan d'action interministériel (PAI)** pour 2011
- Le programme **PROGRESS** pour former les acteurs de haut niveau à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes



4) Les outils de l'égalité

- Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- Le label égalité



La Charte européenne de l'égalité

- A l'initiative de l'Association Française du **Conseil des Communes et Région d'Europe**
- 32 pays ont participé à la rédaction de la Charte qui est traduite en 22 langues
- Identifie les bonnes pratiques d'un certain nombre de villes et de municipalités européennes, « la ville pour l'égalité », propose une méthodologie.
- *En Auvergne, plusieurs collectivités se sont engagées : Conseil Régional (2009), le Conseil Général du Puy-de-Dôme (2009) et elles ont deux ans pour définir leur plan d'action*



Le label égalité

- Créé en 2005, il distingue une organisation agissant en permanence et de **manière durable pour l'égalité et la mixité professionnelles**. Démarche **volontariste** de l'entreprise, la labellisation est délivrée pour une durée de 3 ans renouvelable avec une évaluation intermédiaire à 12 ou 18 mois
- La labellisation de l'Association Française de Normalisation (AFNOR) est basée sur des **critères d'évaluation stricts**.
- La décision de labellisation est prise après avis d'une **Commission de labellisation** réunissant 5 représentants de l'Etat, 5 syndicats de salariés et 5 organisations patronales



Les 3 champs du label égalité

- 1) La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les **relations sociales, l'information et la culture de l'organisme**
- 2) la **gestion des ressources humaines** et en particulier : dans un **objectif de progression**, les actions menées pour supprimer les écarts de rémunération continue...
- 3) la **parentalité** dans le cadre professionnel, c'est-à-dire les actions articulant vie professionnelle et familiale afin de mieux **prendre en compte les objectifs de carrière** : aménagement des horaires, organisation et condition de travail, modalités de départs de retours de congés de maternité ou parentaux..



S'ENGAGER ENSEMBLE

- S'engager dans une dynamique ensemble pour faciliter la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Sensibiliser, former les acteurs** à l'égalité entre les femmes et les hommes et identifier les relais de cette politique au plus près du terrain
- **Valoriser les bonnes pratiques**
- **Signer la Charte** européennes et/ou engager une démarche label égalité



Créer une dynamique de l'égalité

- **Objectifs**
- formaliser et s'engager sur des **actions communes**, construire et animer le partenariat local : **créer un outil adapté aux collectivités** pour s'emparer des stratégies et/ou créer des documents de promotion
- organiser des **rencontres** en valorisant les bonnes pratiques locales pouvant servir d'exemples à d'autres collectivités
- 2011 : *Co-financement de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité dans chaque département*



Sensibiliser et former les acteurs de l'égalité

- ***Objectifs***
- Accompagner pour concrètement améliorer la mise en œuvre des politiques locales
- Développer près des élus et des agents administratifs une **culture partagée** de **l'égalité**
- Avoir des **interlocuteurs** dans les collectivités (relais, correspondants..) pour favoriser l'information sur l'égalité et aider à la construction de plan d'actions



Valorisez les bonnes pratiques de l'égalité

- *Objectifs :*
- Communiquer sur des **expériences réussies** et se donner les clés de la réussite « gagnant/gagnant »
- Communiquer sur des **images mixtes**
- Passer les **informations dans les lettres des collectivités** sur les actualités de l'égalité, les expériences innovantes



Signer la charte européenne de l'égalité dans les collectivités...

- Comme un engagement de conduire une politique plus juste, plus adaptée aux attentes des citoyens et citoyennes
- Avec des stratégies d'innovation, de démocratie participative et de communication



FIN

- Merci de votre attention