



# **Plan pour l'égalité Femmes/Hommes 2017-2020**



L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, qui est inscrit dans les lois françaises et européennes. Cependant, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie.

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes ne se limite pas à la réglementation. Elle implique une réflexion sur soi, sur la place de chacun dans la cité, sur son rapport à l'autre. Elle est nécessaire pour que perdure et se renforce un esprit de fraternité.

Les discriminations en fonction du genre nous concernent tous. Or, beaucoup d'entre nous ignorent ce qu'est une discrimination, méconnaissent la loi et son étendue, subissent et/ou font subir des discriminations par leurs actes ou par leurs paroles, parfois de façon consciente, souvent de façon inconsciente.

Ces quelques chiffres sont éloquentes : le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 27% à celui des hommes, seuls 16% des maires sont des femmes, 14% des femmes disent avoir été agressées sexuellement ou subi une tentative contre 4% des hommes, les pensions de retraites des hommes sont en moyenne 65% plus élevées que celles des femmes...

La commune en tant qu'Administration au plus proche de la population, représente un niveau d'intervention des mieux placés pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes à travers des actions concrètes dans ses domaines de compétence en faveur de cette égalité.

Face à ces constats, la Ville de Dourdan a décidé de lutter activement. Elle a un devoir d'exemplarité : agir sur les pratiques qui créent des inégalités de traitement et permettre de diminuer les stéréotypes et les représentations par la mise à plat des processus de discriminations liées au genre au sein des services municipaux et en direction du public.

Le Plan pour l'égalité femmes-hommes de Dourdan témoigne d'une volonté forte de réduire les inégalités basées sur le genre. Il doit permettre d'identifier, de réduire et de prévenir les processus discriminatoires sur la commune en vue d'améliorer la situation des victimes actuelles ou potentielles de discriminations liées au genre à l'accès aux services publics, au logement, à la santé...

Ces objectifs ne peuvent être atteints que par une mobilisation durable et la transformation des pratiques, c'est pourquoi le plan d'actions cible la politique des ressources humaines, l'accès aux services publics communaux et la création d'une dynamique promouvant l'égalité réelle entre femmes et les hommes.

Maire de Dourdan

Maryvonne BOQUET

<b>OBJECTIF 1</b> CONDUIRE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ATTENTIVE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU GENRE	<b>Action 1.1</b> Sensibiliser et former l'ensemble des agent.e.s et des élu.e.s à la lutte contre les discriminations liées au genre
	<b>Action 1.2</b> Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique ressources humaines
	<b>Action 1.3</b> Prévenir et lutter contre les discriminations liées au genre dans le cadre du processus de recrutement
<b>OBJECTIF 2</b> FAVORISER UNE SOCIETE PLUS INCLUSIVE	<b>Action 2.1</b> Mettre en place une cellule de veille et d'accompagnement pour le personnel communal et pour les usagers vis-à-vis des services municipaux
	<b>Action 2.2</b> Intégrer la problématique des discriminations liées au genre dans le quotidien des agent.e.s
	<b>Action 2.3</b> Promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'action communale

<b>OBJECTIF 1</b>	
<b>CONDUIRE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ATTENTIVE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU GENRE</b>	
<b>ACTION 1.1</b>	
Sensibiliser et former l'ensemble des agent.e.s et des élu.e.s à la lutte contre les discriminations liées au genre	
<b>CONSTAT</b>	
Des agent.e.s ou des élu.e.s peuvent avoir une attitude ou des propos sexistes entre eux et envers des usagers, la plupart du temps de façon involontaire, par habitude par exemple. Pour mettre fin à cette situation, il s'avère nécessaire que l'ensemble des agent.e.s et des élu.e.s soient sensibilisés et formés à la lutte contre les discriminations liées au genre.	
<b>OBJECTIFS OPERATIONNELS</b>	
Sensibiliser et former tous des agent.e.s et des élu.e.s pour leur :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire prendre conscience des situations de discriminations liées au genre</li> <li>- Apporter une définition claire à cette notion</li> <li>- Savoir identifier ce type de discrimination</li> <li>- Connaître le cadre juridique, les recours possibles et quelques jurisprudences de référence</li> <li>- Eviter de discriminer sur la base du genre et pouvoir agir en toute connaissance de cause en cas de suspicion de ce type de discrimination</li> </ul>	
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	
Prévoir dans le plan triennal de formation 2017-2020 plusieurs sessions de formation afin de permettre à l'ensemble des agent.e.s d'y avoir accès	
Organiser des débats formels et informels sur la thématique liée l'égalité femmes-hommes	
Questionnaire sur l'utilisation de ces acquis par les agent.e.s les élu.e.s dans les mois qui suivent les formations et/ou les débats auxquels ils.elles ont participé	
<b>PILOTE DE L'ACTION</b>	<b>CALENDRIER</b>
Responsable RH, DGA, Chargée de projets "lutte contre les discriminations"	Formation pour les élu.e.s : 2017-2018 Pour les agent.e.s : plan de formation pluriannuel 2017-2020, réajustement annuel
<b>EVALUATION</b>	
Proportion d'agent.e.s formé.e.s à la lutte contre les discriminations liées au genre	
Exploitation du questionnaire	
Evolution du nombre de situations sexistes relevé par les agent.e.s	

<b>OBJECTIF 1</b>	
CONDUIRE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ATTENTIVE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU GENRE	
<b>ACTION 1.2</b>	
Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique ressources humaines	
<b>CONSTAT</b>	
<p>La commune de Dourdan présente une parité parfaite dans les fonctions d'encadrement supérieur, mais dans de nombreux services, les femmes ou les hommes sont sur- ou sous-représentées, comme dans presque toutes les collectivités.</p> <p>Le changement nécessaire à l'égalité des genres repose d'abord sur une bonne connaissance de l'état actuel de la situation, puis sur la mise en place d'actions à tous les niveaux.</p>	
<b>OBJECTIFS OPERATIONNELS</b>	
<p>Etablir un état des lieux de l'état des postes en mairie de Dourdan, au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>Engager formellement la collectivité en faveur de l'égalité femmes/hommes</p>	
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	
<p>Dresser le bilan de la situation vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes au sein de la mairie de Dourdan à travers son bilan social, de manière équivalente aux grandes collectivités qui en ont l'obligation légale via un rapport de situation comparée</p> <p>Signer la "Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale"</p>	
<b>PILOTE DE L'ACTION</b>	<b>CALENDRIER</b>
Responsable RH, DGA, Chargé de projets "lutte contre les discriminations"	<p>Bilan social dès 2018</p> <p>Signature de la charte : 1<sup>er</sup> semestre 2017</p>
<b>EVALUATION</b>	
<p>Existence d'un bilan social genré - Evolution de ce bilan social avec des indicateurs complets portant sur les effectifs, les emplois de direction, la composition des instances paritaires, les promotions et avancements de grade, les salaires etc.</p> <p>Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</p>	

<b>OBJECTIF 1</b>	
<b>CONDUIRE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ATTENTIVE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU GENRE</b>	
<b>ACTION 1.3</b>	
Prévenir et lutter contre les discriminations liées au genre dans le cadre du processus de recrutement	
<b>CONSTAT</b>	
En tant qu'employeur, la Commune se doit de conduire une politique de recrutement et de management de ses agent.e.s dans le strict respect du statut de la fonction publique territoriale.	
<b>OBJECTIFS OPERATIONNELS</b>	
Prévenir et lutter contre les discriminations par la mise à disposition d'outils de recrutement pour les responsables de services	
S'assurer de la bonne utilisation de ces outils	
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	
Créer des annonces non discriminantes vis-à-vis du genre dans leur rédaction et en variant les supports de diffusion	
Poursuivre le travail de transparence de la procédure de recrutement, notamment à l'aide de la grille de lecture et d'évaluation objective de recrutement centrée sur les compétences	
Réaliser une plaquette mémo à l'intention des responsables de services sur les questions discriminantes, notamment celles liées au genre, pour les accompagner dans leurs pratiques de recrutement	
Assurer la traçabilité des comptes rendus d'entretiens avec motivation des décisions de rejet de candidatures	
Mettre en place pour les services qui accueillent de nouveaux.elles arrivant.e.s un guide à destination des responsables de services pour éviter toute différence de traitement	
Veiller à la mixité dans l'accueil de stagiaires et dans les recrutements, notamment au sein des services présentant habituellement peu de mixité	
<b>PILOTE DE L'ACTION</b>	<b>CALENDRIER</b>
DGA et responsable RH	2 <sup>e</sup> semestre 2017
<b>EVALUATION</b>	
Proportion de lettre de rejet de candidatures mentionnant les raisons ayant conduit à ce choix	
Proportion de points de la grille de lecture utilisée à chaque entretien	

**OBJECTIF 2****FAVORISER UNE SOCIETE PLUS INCLUSIVE****ACTION 2.1**

Mettre en place une cellule de veille et d'accompagnement pour le personnel communal et pour les usagers vis-à-vis des services municipaux

**CONSTAT**

Afin d'assurer la mise en œuvre de sa politique de lutte contre les discriminations, notamment celles liées au genre, et construire une culture commune, la Commune doit se doter d'un outil spécifique mis à la disposition de ses agent.e.s.

De même, il apparaît utile de proposer également à tous les usagers cet outil en cas de sentiment de discrimination, notamment lié au genre, vis-à-vis des services municipaux.

**OBJECTIFS OPERATIONNELS**

Sur la base du volontariat, constituer une cellule de veille et d'accompagnement pour le personnel communal et pour les usagers vis-à-vis des services municipaux

Cette cellule aura pour mission de :

- Jouer un rôle de référente pour toute question relative aux discriminations, notamment liée au genre, dans le cadre des services municipaux
- Assurer une veille juridique et des bonnes pratiques
- Réfléchir aux actions à envisager pour lutter contre les discriminations, notamment celles liées au genre

**MISE EN ŒUVRE**

Créer une cellule de veille et d'accompagnement pour le personnel communal et pour les usagers vis-à-vis des services municipaux qui soit pérenne et permanente, avec un.e référent.e volontaire

La participation à ce groupe sera ouverte à tous les agent.e.s, et il conviendra de veiller la mixité de participant.e.s et à la représentation des services différents (techniques, administratifs, culturels...)

Pour cela, informer les agent.e.s de la création de cette cellule avec un appel aux volontaires par le biais de la lettre interne Com'Une Info et d'une note annexée aux fiches de paie

**PILOTE DE L'ACTION**

DGA, Chargée de projet "lutte contre les discriminations"

**CALENDRIER**

Création cellule : 2<sup>e</sup> semestre 2017

**EVALUATION**

Proportion d'agent.e.s volontaires pour devenir membre de la cellule de veille et d'accompagnement

Evolution du nombre de sollicitations, internes et externes, de cette cellule (questions, remarques, avis...)

**OBJECTIF 2****FAVORISER UNE SOCIETE PLUS INCLUSIVE****ACTION 2.2**

Intégrer la problématique des discriminations liées au genre dans le quotidien des agent.e.s

**CONSTAT**

La société française actuelle conserve de nombreuses formes de discriminations liées au genre, les agent.e.s sont donc tous concerné.e.s, dans leur vie privée et parfois au sein de même de la mairie

Le changement nécessaire à l'égalité des genres repose sur l'implication de tous les agent.e.s., ils.elles doivent donc se sentir tou.te.s concerné.e.s.

**OBJECTIFS OPERATIONNELS**

Impliquer les agent.e.s dans des réflexions pour induire une prise de conscience sur la problématique des discriminations liées au genre

Conduire une réflexion pour imaginer comment réduire les inégalités entre les femmes et les hommes

**MISE EN ŒUVRE**

Proposer des temps conviviaux de débat et de réflexion pour tou.te.s les agent.e.s : identifier les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes, interroger les habitudes et les ressentis de chacun, discuter de propositions d'amélioration

Casser les clichés sexistes en proposant sur la base du volontariat :

- des échanges de rôles (éventuellement échanges de poste de travail femmes / hommes)
- de transmettre sur une « carte idée » leurs ressentis, leurs idées de choses à faire ou à ne plus faire, des photos éloquentes pour eux.elles (objet stéréotypé, mise en scène décalée...)

**PILOTE DE L'ACTION**

Chargée de projet "lutte contre les discriminations"

**CALENDRIER**

Animations en interne dès 2018

**EVALUATION**

Proportion de « cartes idées » et de photos reçues au regard du nombre d'agent.e.s dans la mairie et dans chaque service

Evolution du nombre de débats organisés et proportion d'agent.e.s participant.e.s à chacun d'eux

Proportion de retours positifs / négatifs des participant.e.s



**OBJECTIF 2****FAVORISER UNE SOCIETE PLUS INCLUSIVE****ACTION 2.3**

Promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'action communale

**CONSTAT**

Pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit réelle, la commune a tout d'abord une mission d'information.

Et en raison de clichés sexistes répandus dans notre société, certaines jeunes filles n'osent pas toujours participer à certaines activités alors qu'elles en ont en théorie la possibilité, ou bien certaines familles ont des appréhensions vis-à-vis de l'encadrement et/ou de la fréquentation masculine des structures jeunesse communales.

**OBJECTIFS OPERATIONNELS**

Mettre à disposition du public des informations sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Poursuivre l'intégration des filles par le biais des activités proposées par point jeunes :

- Veiller à ce que les activités proposées attirent autant les filles que les garçons
- Mener des actions spécifiques en direction des publics féminins

**MISE EN ŒUVRE**

Mettre à disposition des livres et des DVD sur l'égalité femmes-hommes à la médiathèque

Mener des actions dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes : diffusion de documentaires, de rencontres débats avec présentation de livres, CD, musiques... à la médiathèque

Intégrer la lutte contre les discriminations, y compris celles liées au genre, dans le projet d'établissement de la médiathèque en cours d'élaboration

Mixer les thèmes (sportif, créatif, scénique...) des activités proposées aux jeunes, notamment dans les structures du Point Jeunes et du Point Information Jeunesse

Réserver aux jeunes filles certaines activités dans le cadre de l'opération « sport en filles », en collaboration avec le comité régional olympique et sportif d'Ile-de-France

**PILOTE DE L'ACTION**

Chef du service jeunesse, Directrice de la Médiathèque

**CALENDRIER**

Livre et DVD : dès 2017

Activités jeunes : tout au long de l'année

**EVALUATION**

Proportion de livres et DVD sur l'égalité femmes-hommes au sein de la médiathèque

Taux d'emprunt sur l'année de ces supports d'information

Nombre de participant.e.s aux manifestations organisées par la médiathèque lors de la journée internationale des droits des femmes par rapport au nombre moyen de participant.e.s lors qu'une manifestation d'ampleur similaire

Proportion de filles participant aux activités du point jeunes, et évolution du nombre de filles souhaitant s'inscrire aux animations/sorties qui leur sont spécifiquement destinées

Proportion de retours positifs / négatifs des participant.e.s