

## Registre des Délibérations du Conseil Municipal

# DE LA VILLE DE BEGLES

## SÉANCE DU 26 mars 2024

### DÉLIBÉRATION N°2024\_021

**OBJET : PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2024 - 2026**

L'an deux mil vingt quatre et le 26 mars, le Conseil Municipal de la Ville de Bègles s'est réuni Salle du conseil sous la présidence de Monsieur Clément ROSSIGNOL PUECH, Maire de Bègles, en suite de la convocation adressée le **14 mars 2024**.

**Étaient présents : M. Clément ROSSIGNOL PUECH, Mme Edwige LUCBERNET, M. Marc CHAUVET, Mme Nadia BENJELLOUN-MACALLI, M. Vincent BOIVINET, Mme Amélie COHEN-LANGLAIS, M. Olivier GOUDICHAUD, M. Pierre OUALLET, M. Xavier-Marie FEDOU, Mme Bénédicte JAMET DIEZ, M. Jacques RAYNAUD, Mme Isabelle TARIS, M. Benoît D'ANCONA, M. Pascal LABADIE, Mme Sadia HADJ ALBELKADER, Mme Sylvaine PANABIERE, M. Guénoé JAN, Mme Marie-Laure PIROTH, Mme Typhaine CORNACCHIARI, Mme Laure DESVALOIS, M. Aurélien DESBATS, M. Christian BAGATE, M. Mohammed MICHRAFY, M. Alexandre DIAS, Mme Seynabou GUEYE.**

**S'étaient fait excuser et avaient donné délégation :**

**Mme Fabienne CABRERA donne procuration à Mme Nadia BENJELLOUN-MACALLI, Mme Christelle BAUDRAIS donne procuration à M. Vincent BOIVINET, Mme Catherine CAMI donne procuration à Mme Edwige LUCBERNET, M. Nabil ENNAJHI donne procuration à Mme Sylvaine PANABIERE, M. Florian DARCOS donne procuration à M. Marc CHAUVET, M. Idriss BENKHELOUF donne procuration à Mme Sadia HADJ ALBELKADER, Mme Isabelle TEURLAY NICOT donne procuration à M. Christian BAGATE, Mme Fabienne DA COSTA donne procuration à M. Alexandre DIAS, M. Christophe THOMAS donne procuration à M. Mohammed MICHRAFY, M. Kewar CHEBANT donne procuration à M. Pierre OUALLET.**

**Secrétaire de la séance : M. Xavier-Marie FEDOU**

Madame Bénédicte JAMET DIEZ expose :

Prévu par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les Femmes et les Hommes dans la fonction publique, le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle a été rendu obligatoire par l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce plan, dont la durée ne peut excéder une période de trois ans, est notamment établi par les collectivités territoriales ainsi que par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants après consultation du Comité Technique.

Il doit préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur pour assurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Toute collectivité s'expose à une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels en cas de non-respect de cette obligation.

Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions égalité sont définies par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 qui prévoit par ailleurs sa transmission au préfet au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant cette date.

Élaboré initialement à partir du diagnostic annuel issu du rapport sur l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes de la collectivité pour la période 2021-2023, nous vous proposons ce plan d'actions structuré autour de 5 axes internes et externes :

Pour rappel les 5 axes internes :

1. Garantir l'égal accès des Femmes et des Hommes à l'ensemble des cadres d'emplois.
2. Évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération.
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie professionnelle.
4. Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.
5. Améliorer le bien-être au travail.

Pour rappel les 5 axes externes :

1. Penser et intégrer la mixité, l'égalité Femmes / Hommes dans tous les aménagements publics dès les premières réflexions et esquisses du projet.
2. Jouer un rôle de sensibilisation auprès de tous les publics, à travers des événements ouverts à forts impacts.
3. Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité.
4. Sensibiliser les citoyennes et les citoyens, les professionnelles et les professionnels à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge et favoriser l'égalité Femmes-Hommes, Filles-Garçons dans le sport et la vie associative.
5. Veiller aux questions de sécurité notamment dans les transports publics ou dans les rues de Bègles.

Nous proposons que ce plan, qui ne peut excéder une période de trois ans, soit renouvelé et complété afin d'assurer la continuité des actions en cours et le développement de nouvelles.

Parmi les actions à développer :

En interne :

1. Expérimentation du congé menstruel ;

En externe :

1. Démarche contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport ;

**Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir, si tel est votre avis, adopter les termes de la délibération suivante :**

**Le Conseil municipal,**

**ENTENDU le rapport de présentation**

**VU** le Code général des collectivités territoriales

**VU** le Code général de la fonction publique

**VU** la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

**VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, (Titre V)

**VU** le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

**VU** la présentation au Comité Social Territorial du 5 mars 2024

**CONSIDÉRANT** la nécessité de présenter avant le vote du budget un plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes / Hommes de la collectivité

**DÉCIDE**

**Article 1** : D'adopter le plan d'actions 2024-2026 destiné à réduire les inégalités constatées dans la collectivité, annexé à la présente.

**Article 2** : De voter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre.

VOTANTS : 35		VOIX
Pour	35	

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**

**Fait et délibéré le 26 mars 2024**

**LE/LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE,**

**M. Xavier-Marie FEDOU**

**POUR EXTRAIT CONFORME,**

**LE MAIRE,**

**M. Clément ROSSIGNOL PUECH**

Plan pluriannuel d'actions

Pour l'égalité

Femmes / Hommes

Au sein de la ville de Bègles

2024 – 2026

## **Le mot des élus**

Dans tous les pays du monde, les femmes et les filles sont victimes de discrimination en raison de leur genre : violences sexistes et sexuelles, reconnaissance plus faible sur le marché du travail, accès difficile aux soins et à l'éducation. Malgré les différentes lois adoptées au fil des années, la France ne fait pas exception et les difficultés perdurent.

Ce constat douloureux et inacceptable, rend d'autant plus cruciales les actions que nous menons à Bègles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce principe est défendu tant en interne que vis-à-vis des Béglaises et des Béglais.

Les actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ces derniers constituant un maillon important de la lutte plus globale pour l'égalité des droits) ne sont pas récentes et composent la clef de voûte d'une réelle justice sociale : en donnant les mêmes possibilités d'évolution de carrière ou de rémunération, en luttant contre les violences sexistes et sexuelles ou encore en permettant à l'ensemble du personnel municipal de bien articuler vie professionnelle et vie privée.

Durant la période 2021-2023, la Ville s'est ainsi mobilisée en portant une attention particulière à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en développant et en pérennisant le télétravail, en augmentant les mises et stage et les titularisations du personnel, notamment des agent.es les plus précaires, mais aussi par la mise en place d'un régime indemnitaire pour les agent.es contractuel.les de catégorie C et demain la création d'un régime indemnitaire commun à tous les agent.es de chaque catégorie, et enfin par la mise en place d'un registre des agressions et d'un soutien psychologique spécifique des agent.es victimes d'agression.

Nos actions se renforcent encore aujourd'hui dans ce deuxième plan pluriannuel d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au-delà de la poursuite des actions menées, quatre axes de travail supplémentaires ont été déterminés pour les 3 années à venir : l'expérimentation du congé menstruel, le déploiement du dispositif « demandez Angela » à destination de toutes et tous, y compris sur domaine public, de nombreuses actions en faveur du bien-être au travail qui seront dynamisées au plus près des agent.es de la collectivité, et la construction d'une démarche ambitieuse contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport aux côtés des associations sportives de Bègles.

Clément ROSSIGNOL PUECH,  
Maire de Bègles  
Vice-Président de Bordeaux Métropole

Bénédicte JAMET DIEZ,  
Adjointe au Maire déléguée à l'égalité femmes-hommes

En 2021 la ville de Bègles s'est engagée à travers son action à favoriser l'égalité entre les Femmes et les Hommes au sein des services municipaux et sur le territoire de la commune.

**Cet engagement traduit par la création d'une Délégation à l'égalité Femmes-Hommes portée par Mme Bénédicte JAMET DIEZ, Adjointe au Maire, aux quartiers du Nord-Ouest, a permis d'initier cette politique d'égalité, enjeu de société prioritaire.**

En trois ans les propositions d'actions mentionnées dans le premier plan pour l'égalité professionnelle au sein des services municipaux ont permis la réalisation d'actions et d'avancées pour le bien de toutes les agentes de la collectivité.

En 2021 nous avons également élaboré les Lignes Directrices de Gestion de nos Ressources Humaines (2021-2027), outil règlementaire et stratégique de pilotage en matière de promotion, de valorisation des parcours professionnels ainsi que d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La synergie de ces deux plans d'actions a permis d'inscrire des avancées dans chacun des axes que nous avons définis comme prioritaires. Le bilan a été fait annuellement dans le cadre des rapports sur l'égalité Femmes/Hommes présentés au Comité Social Territorial puis au Conseil Municipal.

**Pour rappel en interne les axes prioritaires suivants avaient été retenus :**

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois
- Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.
- Améliorer le bien-être au travail

**Les axes externes du plan étaient :**

- Penser à intégrer la mixité, l'égalité Femmes/Hommes dans tous les aménagements publics dès les premières réflexions et esquisses du projet (s'assurer de l'absence de discrimination, de stigmatisations spatiales par exemple) ;
- Jouer un rôle de sensibilisation auprès de tous les publics, à travers des événements ouverts à fort impacts (quinzaine de l'égalité, printemps de la jeunesse, la fête de la morue...) ;
- Favoriser l'égalité Femmes-Hommes, Filles-Garçons dans le sport et la vie associative et sensibiliser les citoyennes et les citoyens, les professionnelles et les professionnels à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge ;
- Veiller aux questions de sécurité notamment dans les transports publics ou dans les rues de Bègles (harcèlement de rue notamment) ;
- Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité (taux élevé sur Bègles de familles monoparentales) ;

Dans le milieu professionnel, comme dans notre société, les politiques d'égalité ne peuvent s'envisager que sur le long terme. Nous proposons donc de poursuivre le plan d'action pluriannuel pour la période 2024-2026.

Comme axe d'évolution nous proposons également d'ajouter 2 axes de travail supplémentaires :

- Mise en place d'une expérimentation pour instaurer un congé menstruel pour les femmes souffrant de dysménorrhées, endométriose. Cette expérimentation déjà menée par des grandes collectivités dans notre département permettra à notre niveau de pouvoir chercher et mettre en place des solutions à ces situations contraignantes pour les agentes dans le milieu professionnel.
- Démarche contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport : parce que cela est une problématique prégnante dans le monde du sport, parce qu'elle nous concerne toutes et tous, la ville de Bègles souhaite enclencher une démarche d'ampleur ambitieuse déployée jusqu'à la fin du mandat.

Les différentes phases de la feuille de route auront pour objectif :

- 2024 : recensement des actions existantes, associer le milieu sportif, rédiger un plan d'action partagé.
- 2024-2025 : publication d'un plan de prévention sur les violences sexistes et sexuelles dans le sport avec campagne de communication.
- 2025-2026 : accompagner de manière individualisée les clubs et victimes.

Le projet sera porté par le service vie associative et le service des sports. En annexe la feuille de route 2024-2026.

Le **pilotage opérationnel de la partie interne** du plan d'actions sera assuré par la Direction des Ressources Humaines et l'ensemble de l'équipe des Ressources Humaines. Ce rôle de mise en œuvre et de suivi concret des actions sera en effet fondamental pour inscrire la collectivité dans un schéma de progrès et d'amélioration. La Ville continuera à s'investir dans les réseaux de partage et d'échanges de pratiques déjà en place (réseau égalité animé par Bordeaux Métropole).



## 1 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p><b>Favoriser la mixité dans les équipes de travail</b></p> <p><b>Augmenter le taux d'agents masculins dans les métiers administratifs de catégorie C, d'entretien de locaux, et les métiers sociaux</b></p>	<p>S'appuyer sur de nouveaux réseaux de recrutement, élargir le sourcing.</p> <p>Communiquer sur les métiers de la collectivité :</p> <p>Via le site internet de la ville et le journal municipal,</p> <p>Présenter dans les lycées de la commune et les associations d'insertion les métiers de la collectivité très féminisés ainsi que les perspectives d'évolution de carrière</p> <p>Proposer des journées « portes ouvertes » et des stages dans les écoles notamment pour faire découvrir le métier d'ATSEM aux collégiens et lycéens</p>	<p>Augmenter de 30% au moins le nombre d'hommes recrutés chaque année dans les secteurs indiqués</p>	<p>Sur toute la durée du plan</p>
<p><b>Favoriser l'évolution professionnelle</b></p>	<p>Développer l'accès à la formation et la préparation aux concours pour les agents qui ont le niveau de formation le moins élevé par le biais de réunions d'information annuelles et/ou d'entretiens individualisés</p> <p>Aménager le temps de travail pour faciliter la préparation des concours, (pour l'ensemble des agents)</p>	<p>Nombre de réunions</p> <p>Nombre d'entretiens individuels réalisés</p> <p>Nombre d'agents inscrits aux concours</p> <p>Nombre d'agents admis aux concours</p>	<p>Sur la durée du plan</p>

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Mieux accompagner les agents en situation précaire encore majoritairement féminins</b>	Mettre en place un accompagnement spécifique des agents en situation précaire : les informer sur leurs droits et favoriser leur formation	Nombre de réunions d'information  Nombre d'agents en situation précaire ayant suivi une formation permettant leur évolution professionnelle	Lien responsable formation / chef de service / encadrant de proximité à développer
<b>Promouvoir l'évolution de carrière des agents féminins et leur accès à des postes à responsabilité</b>	Identifier des viviers de cadres féminins à potentiel, prévenir le phénomène d'auto-censure, lutter contre les plafonds de verre	50% des postes à responsabilité à pourvoir devront l'être par une femme	Sur la durée du plan  Suivi DRH

## 2 – Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Réduire les écarts de rémunération des emplois précaires occupés majoritairement par les femmes</b>	Instaurer un régime indemnitaire pour les agents contractuels de catégorie C	Adoption de la délibération institutive	Adopté en 2021. Mis en œuvre en 2022.  2024-2025 : mise à niveau du RIFSEEP catégorie C
<b>Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de catégorie A</b>	Etudier finement l'origine des écarts, pour les traiter (notamment ceux liés au régime indemnitaire)	Adoption éventuelle d'une délibération complémentaire sur le RIFSEEP	Révision 2024-2025

## 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Associer le personnel aux actions en faveur de l'égalité et recenser leurs attentes</b>	Recueillir les avis, témoignages, propositions pour améliorer l'égalité Femmes / Hommes et concilier vie personnelle et vie professionnelle	Elaboration et diffusion d'un questionnaire auprès du personnel et un autre auprès des élus (nombre de retours)	2024-2026

	Organiser des rencontres sur site avec l' élu et le-la référent-e égalité pendant le temps de travail	Nombre de réunions organisées	A travailler sur plan 2024-2026
<b>Favoriser la conciliation des temps</b>	<p>Mettre en place le télétravail</p> <p>Assouplir les temps et cycles de travail dans le cadre du dialogue social</p> <p>Encadrer les horaires de réunion</p> <p>Lutter contre le présentisme (analyse des crédits d'heures). Etude générale à mener dans le cadre des 1607h</p>	<p>Nombre d'agents bénéficiant du télétravail</p> <p>Elaboration d'une charte des temps ou d'un guide du temps</p> <p>Nombre de réunions annuelles organisées après 18h</p> <p>Diminution de 25% du nombre d'heures de récupération</p>	L'ensemble des actions ont été mises en œuvre et analysées sur le premier plan. Il convient maintenant de contribuer aux évolutions des différentes actions et selon évolution en inscrire de nouvelles.
<b>Inciter les agents masculins à demander le temps partiel et le congé parental</b>	Informers les agents sur les différents congés familiaux et leur incidence (maintien des droits pour la carrière et pour la retraite)	+ 10% de temps partiels et de congés parentaux accordés aux agents masculins chaque année	2024-2026 mesurer avec évolution du contexte législatif

#### 4 – Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Concernant les objectifs établis en 2021, la majorité a été mise en œuvre. Il conviendra dans le plan 2024-2026 de continuer à développer et faire évoluer ces actions. Le rapport annuel présenté chaque année lors du vote du budget sera l'occasion de réviser les objectifs présentés ci-après

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Développer un management favorable à la mixité et à la parité</b>	Lutter contre les stéréotypes de management « masculin »	Nombre d'agents ayant suivi la formation au management	2024-2026 Continuité et évolution des formations. Part budget formation dédiée/an

<p><b>Sensibiliser et former les élus et le personnel à l'égalité</b></p>	<p>Initier une formation du personnel et des élus sur la question de l'égalité Femmes / Hommes et sensibiliser les cadres, particulièrement lors des évaluations</p>	<p>Formation des élus Formation de tous les managers Formation des agents</p>	<p>Globalement l'ensemble des managers a été sensibilisé (6 journées en deux ans). A poursuivre sur 2024-2026</p>
<p><b>Améliorer la protection contre les violences professionnelles</b></p>	<p>Elaborer une procédure de lutte contre les violences (avec une description précise du harcèlement moral ou sexiste)  Former les encadrants pour les sensibiliser au harcèlement</p>	<p>Prise d'une délibération spécifique (procédure de signalement)  Affichage du document dans tous les services  Résultats de l'enquête sur les risques psychosociaux  Nombre d'encadrants formés chaque année</p>	<p>Actions réalisées.  Le challenge est maintenant dans la continuité et le suivi.</p>

## 5 – Améliorer les conditions et le bien-être au travail

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p><b>Diminuer le nombre de maladies professionnelles, l'absentéisme et la perte de rémunération</b></p>	<p>Mécaniser davantage le travail d'entretien dans les écoles.  Prévoir au budget chaque année un crédit affecté à l'achat de matériel /machines</p>		<p>Suivi annuel par la conseillère de prévention et l'équipe d'assistants de prévention en lien avec les services. 2024-2026</p>
Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p><b>Diminuer le nombre de maladies professionnelles, l'absentéisme et la perte de rémunération</b></p>	<p>Adapter les postes de travail (à l'occasion de la construction de nouveaux groupes scolaires, mener un travail de pointe sur l'ergonomie liée aux manipulations quotidiennes dans les écoles)</p>	<p>Rapport annuel sur les réalisations</p>	

	<p>Rendez-vous annuel avec la conseillère de prévention pour les + de 50 ans</p> <p>Développement de l'accès aux périodes de préparation au reclassement et accompagnement sur le long terme des agent(e)s reclassés</p> <p>Désigner dans chaque école un(e) référent(e) chargé(e) de faire remonter au coordonnateur les demandes des collègues visant à améliorer les conditions de travail</p>	<p>Nombre d'entretiens annuels</p> <p>Nombre d'agents ayant suivi une PPR</p> <p>Nombre d'entretiens annuels avec agent(e)s reclassés</p> <p>Liste des demandes exprimées et % de demandes satisfaites annuellement.</p>	2024-2026
<b>Améliorer le bien-être au travail</b>	<p>Organiser des ateliers de sensibilisation, coaching et de pratique sportive ou de relaxation pendant et en dehors du temps de travail (actions proposées par la mutuelle de la collectivité + intervenants extérieurs)</p>	<p>3 actions au moins réalisées chaque année</p>	<p>Sur la durée du plan</p>

## 6 – Expérimentation du congé menstruel

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p><b>Contribuer au bien-être des agentes souffrant de menstruations incapacitantes et de pathologies gynécologiques</b></p>	<p>Mise en place d'une expérimentation pour instaurer un congé menstruel pour les femmes souffrant de dysménorrhées, endométriose.</p> <p>Cette expérimentation déjà menée par des grandes collectivités dans notre département permettra à notre niveau de pouvoir chercher et mettre en place des solutions à ces situations contraignantes pour les agentes dans le milieu professionnel.</p>	<p>En cours</p>	<p>2024 – 2026</p>

La partie externe sera portée par l'ensemble des services et établissements publics de la collectivité. Le pilotage, selon les actions développées, sera respectivement fait par :

- Le service Prévention Médiation et Tranquillité publique et le CLSPD
- Le service Vie Associative et participation citoyenne et ChapitÔ
- Le CCAS et le Centre Social de L'ESTEY

Ils seront appuyés et soutenus dans leurs missions par le Directeur Général des Services, lui-même garant de l'implication et de la forte mobilisation de l'équipe de la Direction Générale, dans l'ensemble des champs d'intervention de la collectivité (fonctions ressources mais aussi fonctions opérationnelles ; établissements publics ; rôle d'incitation à jouer vers les partenaires associatifs) et de la cohérence avec l'action métropolitaine (intervention des services communs), et du respect de la commande politique fixée sur cette thématique transverse, mise en rang de priorité de mandat par M. le Maire et son Exécutif.

## 1- Penser et intégrer la mixité, l'égalité Femmes / Hommes dans tous les aménagements publics dès les premières réflexions et esquisses du projet

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Penser et intégrer la mixité, l'égalité Femmes / Hommes dans tous les aménagements publics dès les premières réflexions et esquisses du projet (s'assurer de l'absence de discriminations, de stigmatisations spatiales par exemple)</b>	Projet de rénovation des cours d'école végétalisée et non genrées	En cours	2024 - 2026
	Équipements sportifs – Aménagement city stade en prenant en compte le besoin des femme	Réalisée	

## 2- Jouer un rôle de sensibilisation auprès de tous les publics, à travers des événements ouverts à forts impacts

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p><b>Jouer un rôle de sensibilisation auprès de tous les publics, à travers des événements ouverts à forts impacts (quinzaine de l'égalité, printemps de la jeunesse, la fête de la morue...)</b></p> <p><b>Partenariats avec les associations pour leurs actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes (Maison des femmes, CIDFF, Femmes solidaires...)</b></p>	<p>Quinzaine de l'égalité : organisation d'événements en faveur de l'égalité</p>	Réalisée	Renouvelé en 2023 sur la thématique du genre et des orientations sexuelles
	<p>Journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes et édition d'un ouvrage issu d'un groupe de parole de femmes victimes de violences (dictionnaire non amoureux)</p>	Réalisée	Renouveler chaque année
	<p>« Aller vers » médiation en partenariat avec le CIDFF, formation d'acteurs à la détection et l'orientation des femmes victimes de violences</p>	Réalisée	Renouveler chaque année
	<p>Réflexion en cours sur un lieu ressource pour les femmes sur la ville de Bègles</p>	En cours	2024 - 2026
	<p>Lien avec le CIDFF et notamment sur la question des violences faites aux femmes – formations à déployer notamment auprès du personnel (Police Municipal Par exemple)</p>	Réalisée	Renouveler chaque année
<p>Partenariat associatif avec la case (dispositif Poppy : accompagnement des personnes en situation de prostitution)</p>	Réalisée	Renouveler chaque année	

### 3- Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<p><b>Promouvoir les actions d'inclusion prenant en compte l'enjeu d'égalité (taux élevé à Bègles de famille monoparentale)</b></p>	<p>Activités du centre social permettant l'accueil de tous publics mais souvent majoritairement féminin : joujouthèque, ateliers santé, bénévolat Estey, actions autour de la parentalité, le bistrot des familles...</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Renouveler chaque année</p>
	<p>Permanences CIDFF au CCAS et à l'Estey (thématique des violences, de l'aide aux victimes et du droit de la famille)</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Renouveler chaque année</p>
	<p>Des actions collectives d'interventions sociales : inclusion numérique, ateliers bien être et estime de soi</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Renouveler chaque année</p>
	<p>Dispositif horaires atypiques pour la garde des enfants permettant aux familles, notamment monoparentales d'avoir une aide financière et humaine pour assurer la garde de leur enfant en dehors des heures d'ouverture des structures (soir et week-end)</p>	<p>Réalisée</p>	<p>Renouveler chaque année</p>
	<p>Contrat de solidarité : Les crèches municipale offrent aux parents qui ne travaillent pas un accès à un mode d'accueil qui leur permet de bénéficier de temps de formation, de stage et de recherche d'emploi</p>	<p>En cours</p>	
	<p>Chapitô accueille de nombreux intervenants mobilisés sur nos thématiques. Les interventions pourraient également intéressés le personnel municipal</p> <p>La question de l'égalité filles-garçon sera un des axes prioritaires dans le futur projet éducatif de territoire avec une intégration dans les projets pédagogiques des structures</p>	<p>En cours</p>	



#### 4- Favoriser l'égalité Femmes-Hommes, Filles-Garçons dans le sport et la vie associative

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Poursuivre et étendre le travail d'éducation pour l'égalité Filles-Garçons (périscolaire – centre de loisirs, actions de sensibilisation à la mixité et à la parité, dès le plus jeune âge)</b>	Kit santé (fille, garçon et non genré) : vaccins, santé mentale ou encore question de la précarité menstruelle...	Réalisée	Renouveler chaque année
	Convention d'objectifs passée avec les associations sportives et culturelles	Non réalisée	
	Intervention du service jeunesse de l'Estey durant les pauses méridiennes	En cours	
	Action sportive 100% femmes	Réalisée	Renouveler chaque année
	Accompagnement à la professionnalisation des associations (formation obligatoire sur cette thématique par exemple)	En cours	

#### 5- Veiller aux questions de sécurité notamment dans les transports publics ou dans les rues de Bègles

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Veiller aux questions de sécurité notamment dans les transports publics ou dans les rues de Bègles (harcèlement de rue notamment)</b>	Contacteur TBM Keolis pour action « Angela » dans les restaurants	Réalisée	Renouveler chaque année
	Dispositif BUS sur la métropole : s'arrête en dehors des arrêts habituels mais près du domicile d'une personne qui semble menacée = communication à réaliser	En cours	
	Accueil des victimes par la Police Nationale	Réalisée	Renouveler chaque année
	Partenariat avec le GIP Médiation	Réalisée	Renouveler chaque année

## 6- Démarche contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi	Calendrier
<b>Démarche contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport</b>	<p>2024 : Recensement des actions existantes, associer le milieu sportif, rédiger un plan d'action partagé</p> <p>2024-2025 : Publication d'un plan de prévention sur les violences sexistes et sexuelles dans le sport avec campagne de communication</p> <p>2025-2026 : Accompagner de manière individualisée les clubs et victimes</p>	En cours	2024 - 2026