

Rapport annuel 2021 sur la situation en matière
d'égalité entre les

fe
ho **mmes**

Envoyé en préfecture le 22/11/2021

Reçu en préfecture le 22/11/2021

Affiché le 22/11/2021

ID : 974-219740073-20211109-DL_2021_136-DE



Conseil municipal
Mardi 2 novembre
2021



SOMMAIRE

I. Préambule	3
II. Données générales du territoire portois	11
III. Politique des ressources humaines de la collectivité	18
IV. Politiques publiques	26
V. Orientations	37
VI. Conclusion	39



Envoyé en préfecture le 22/11/2021

Reçu en préfecture le 22/11/2021

Affiché le 22/11/2021

ID : 974-219740073-20211109-DL_2021_136-DE

SLOW

I. PRÉAMBULE





Historique



- **Depuis 1946**, l'égalité entre les hommes et les femmes est reconnue comme un principe constitutionnel donnant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.
- Pour autant, de réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : concentration plus forte de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, etc.
- Dans la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu une évolution profonde avec une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et l'élévation de leur niveau de performance scolaire au-delà de celui des hommes.
- Les collectivités territoriales, comme d'autres organisations publiques ou privées, sont bien sûr concernées par ce diagnostic : en politique, dans le monde du travail comme dans la vie de tous les jours, les inégalités hommes / femmes persistent en France comme à La Réunion.



En chiffres...

■ A l'école

Les filles réussissent mieux que les garçons. Elles connaissent moins de difficultés scolaires, poursuivent des études plus longues et plus de 45% d'entre elles obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur contre 37% seulement des garçons.

Malgré de meilleurs résultats scolaires, l'insertion globale des femmes sur le marché de l'emploi reste moins bonne que celle des hommes.



■ Dans l'emploi

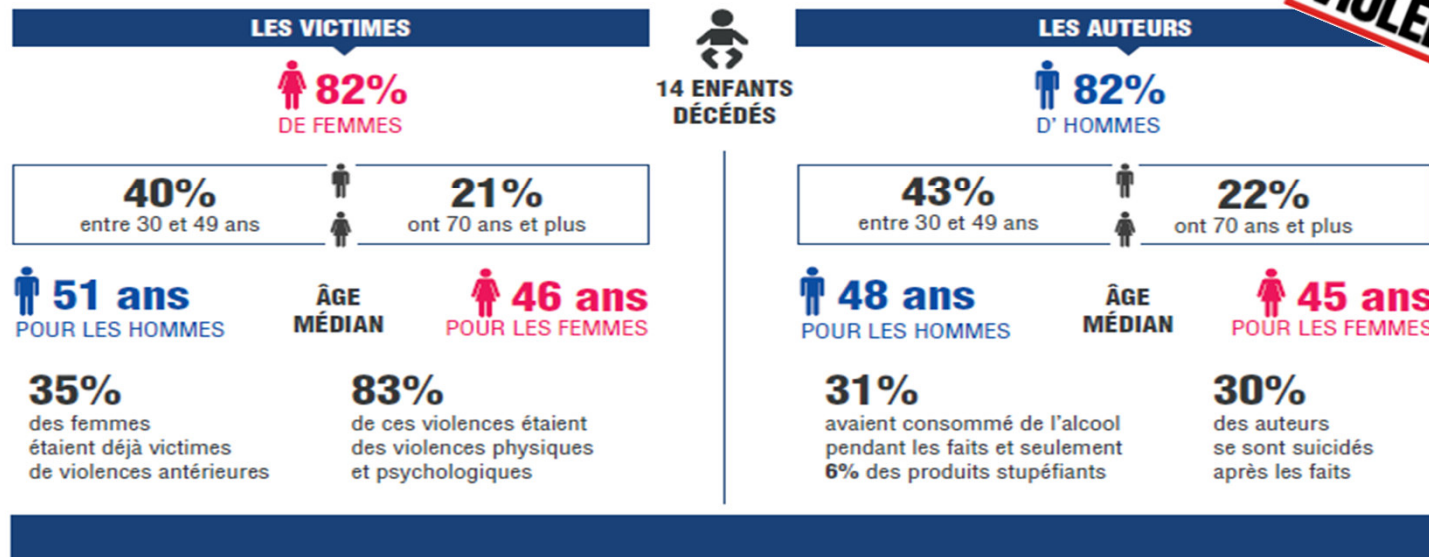
Avec 61,3% en 2018, le taux d'emploi des femmes reste encore inférieur à celui des hommes (67,1%), même si l'écart tend à se resserrer.

Mais elles sont toujours plus nombreuses dans la recherche d'emploi, particulièrement chez les 20-25 ans.

Dans la sphère privée

- En France, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui, au cours d'une année, sont victimes de **violences physiques et/ou sexuelles** commises par leur conjoint ou ex-conjoint, est estimé en moyenne à 213 000 femmes.
- En 2020, **54 800** personnes ont été **victimes de viols ou d'agressions sexuelles** d'après les données enregistrées par la police et la gendarmerie, dont plus d'une violence sur quatre dans le cadre intrafamilial.

- En 2020, 102 femmes sont décédées sous les coups de leur compagnon ou ex-compagnon, soit **un décès tous les trois jours**.
Les femmes âgées de 30 à 49 ans ou de 70 ans et plus en sont les principales victimes.





Dans la sphère privée

- A La Réunion, les services de police et de gendarmerie ont constaté et enregistré 2 016 faits de violences conjugales en 2018 :
 - soit une augmentation de 4,2% par rapport à 2017;
 - soit plus de 5 plaintes déposées par jour;
 - 90,5% des faits concernent les femmes.
- Le nombre de femmes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en 2018 reste identique à ceux de 2016 et de 2017, soit 5 femmes.
- La Réunion est classée à la quatrième place des régions les plus touchées par les violences conjugales après la Polynésie française, la Guyane et la Martinique.

Source : Observatoire Réunionnais des violences faites aux femmes
- Indicateurs 2018





Le chemin parcouru en quelques dates ... d'hier

1907

Les femmes mariées peuvent librement disposer de leur salaire

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

1972

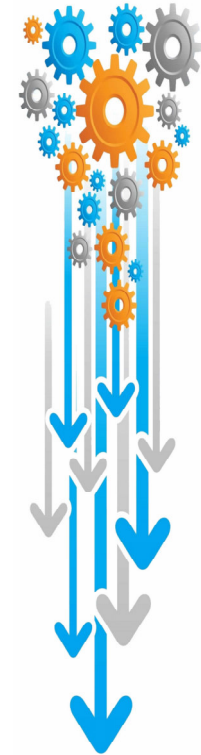
Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel
Obligation de la mixité scolaire. La Loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans .

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes





Le chemin parcouru en quelques dates....

... à aujourd'hui

1992

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail

1995

Création de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après sa disparition

2014

Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

2015

Décret du 26 juin relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales

2019

Promulgation le 6 août de la Loi de transformation de la fonction publique :

- ✓ mise en place d'un plan pluriannuel visant notamment à prévenir et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à garantir un égal accès aux emplois et aux promotions
- ✓ suppression du jour de carence pour maladie concernant les femmes enceintes.





L'égalité femmes-hommes inscrit le droit à chacune et à chacun d'être considéré-e et traité-e d'égal-e à égal-e dans toutes les dimensions de la vie.

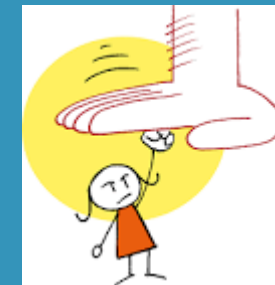
Ce rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 et présente un état des lieux de la situation de Le Port.

Il s'articule autour de deux volets :

- ✓ un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- ✓ un volet territorial qui concerne les politiques publiques menées sur le territoire communal.



Il sera complété conformément aux dispositions prévues par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 par un plan d'actions qui concrétisera les engagements de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et contribuera à faire de la cité portoïse un territoire exemplaire de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.



Envoyé en préfecture le 22/11/2021

Reçu en préfecture le 22/11/2021

Affiché le 22/11/2021

SLO

ID : 974-219740073-20211109-DL_2021_136-DE

II. DONNEES GENERALES DU TERRITOIRE PORTOIS

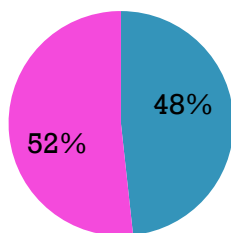
*Source INSEE – Evolution et structure de la population en 2018
(parution 29/09/21)*



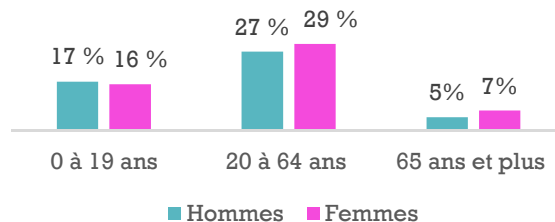
Population par sexe et par tranche d'âge

Population du Port par sexe

■ Hommes ■ Femmes



Comparaison par tranche d'âge et par sexe



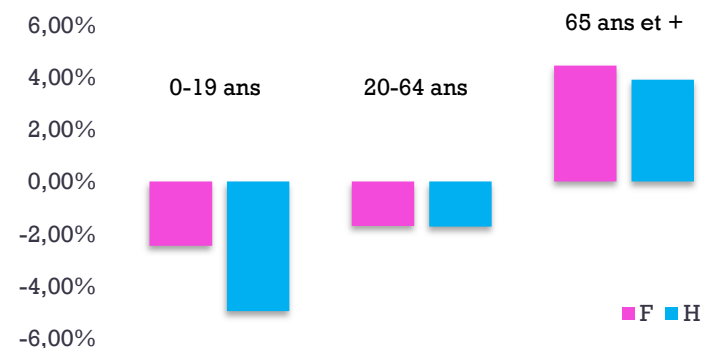
Tranche d'âge	LE PORT 2018				REUNION 2018				NATIONAL 2018			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total	33 531				855 961				66 732 538			
Ensemble	17 445	52%	16 086	48%	445 123	52%	410 838	48%	34 451 958	52%	32 280 580	48%
0 à 19 ans	5 286	16%	5 575	17%	129 546	15%	134 028	16%	7 879 215	12%	8 255 005	12%
20 à 64 ans	9 880	29%	8 993	27%	259 312	30%	233 295	27%	19 037 705	29%	18 352 437	28%
65 ans et plus	2 279	7%	1 518	5%	56 265	7%	43 515	5%	7 535 038	11%	5 673 138	9%

Une répartition entre les femmes et les hommes stable et conforme aux tendances départementale et nationale.

Une population jeune où les femmes restent majoritaires chez les plus de 20 ans.

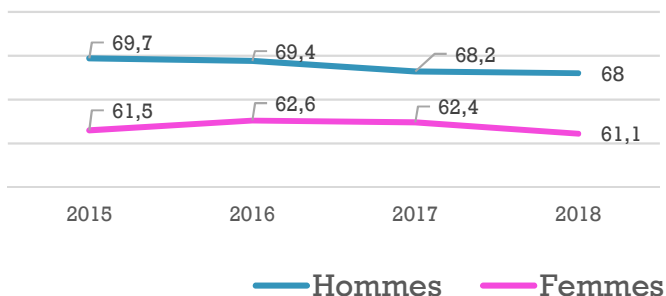
Une diminution de 1,75% de la population par rapport à l'année précédente, plus marquée chez les jeunes garçons jusqu'à 19 ans (-5%). En revanche le vieillissement de la population se poursuit avec une augmentation de 8,35% des plus de 65 ans.

Variation de la population entre 2018 et 2017 selon la tranche d'âge

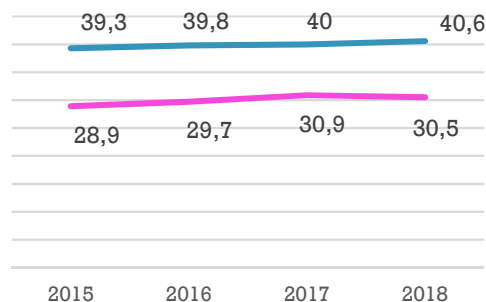


➤ Taux d'activité et d'emploi des femmes et des hommes

Taux d'activité des femmes et des hommes sur le Port

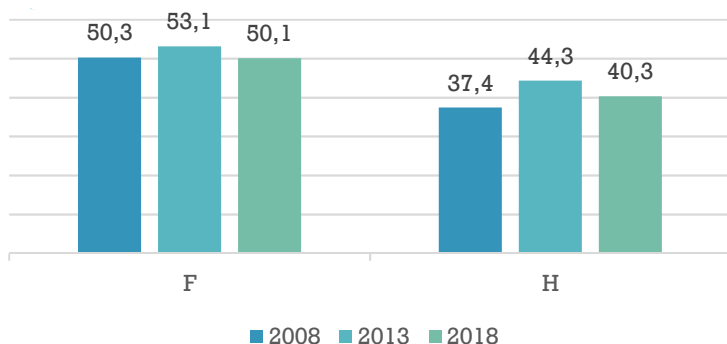


Taux d'emploi de la population portoise



Le taux d'activité des femmes connaît une baisse de 2% en 2018 après 3 années de croissance. Cette diminution se retrouve également en matière de taux d'emploi : -1,3 % pour les femmes, alors qu'il poursuit une hausse constante pour les hommes. Ces taux restent toutefois inférieurs à la moyenne locale (respectivement de 69,2 % et 46,3 %).

Taux de chômage



52,9 % des chômeurs sont des femmes

La tendance à la diminution du taux de chômage se poursuit, elle est même plus significative pour les femmes.

Toutefois, 52,9% des chômeurs sont des femmes, indicateur en progression de 1,9% entre 2013 et 2018

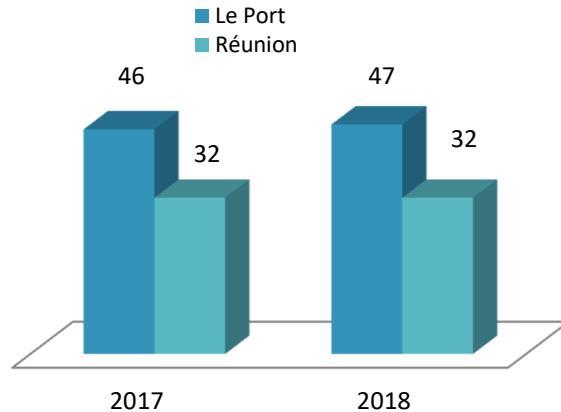


Le taux d'activité représente le rapport entre le nombre d'actifs occupés et les chômeurs sur l'ensemble de la population des 15-64 ans recensée.

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler. Il reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre

Composition familiale

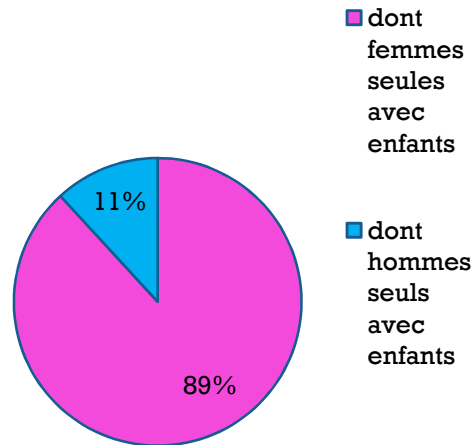
Part des familles monoparentales



Un taux de familles monoparentales en légère hausse au Port alors qu'il tend à stagner à l'échelle départementale

Répartition au sein des familles monoparentales

+



Les femmes seules avec enfants représentent 89% des familles monoparentales du territoire portois.

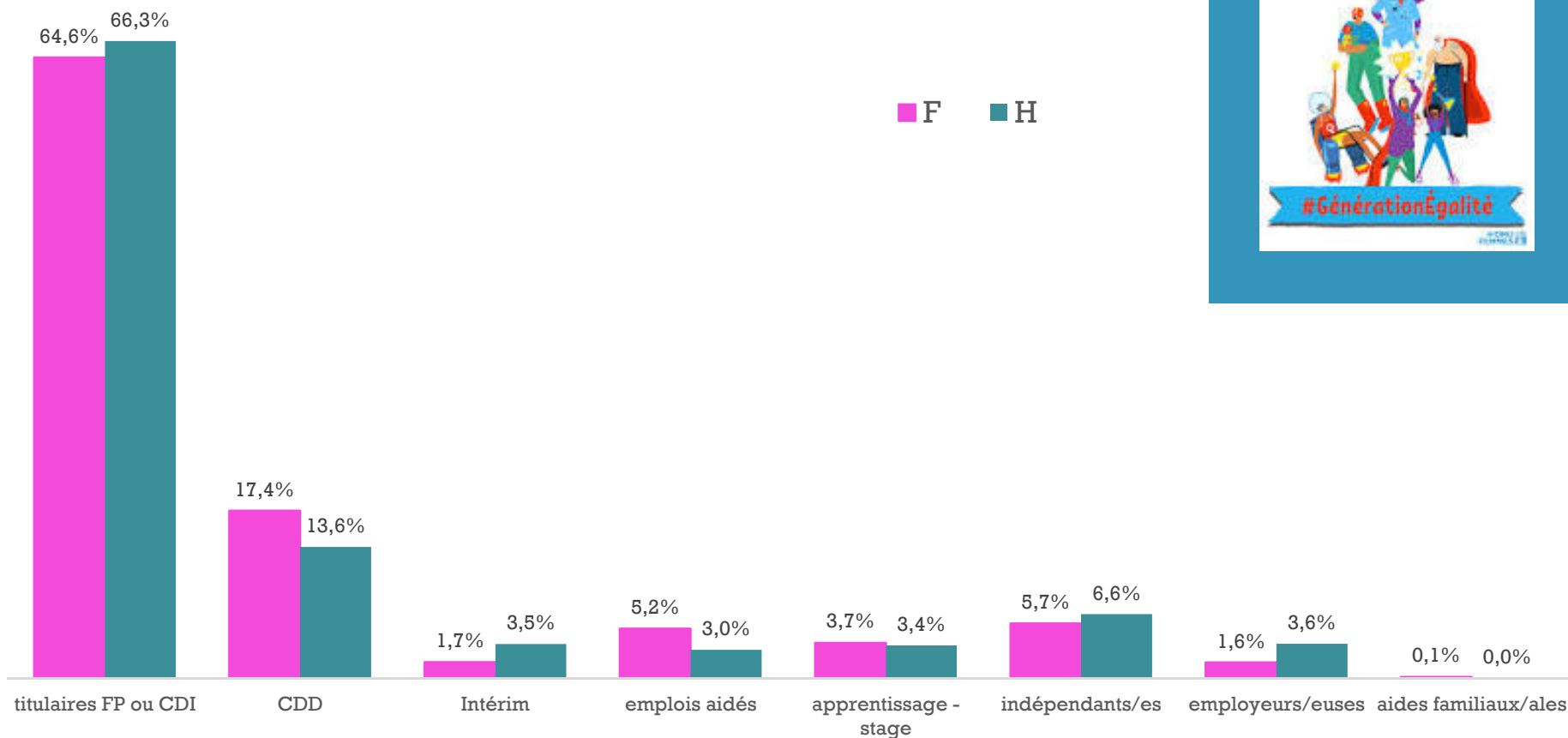
Indicateur qui augmente de 1% par rapport à 2017, alors que celui des hommes connaît une diminution de près de 8%.



Statut et conditions d'emploi



Le taux de femmes titulaires de la fonction publique, en CDI, et en qualité d'indépendantes augmente en 2018 par rapport à l'année précédente.

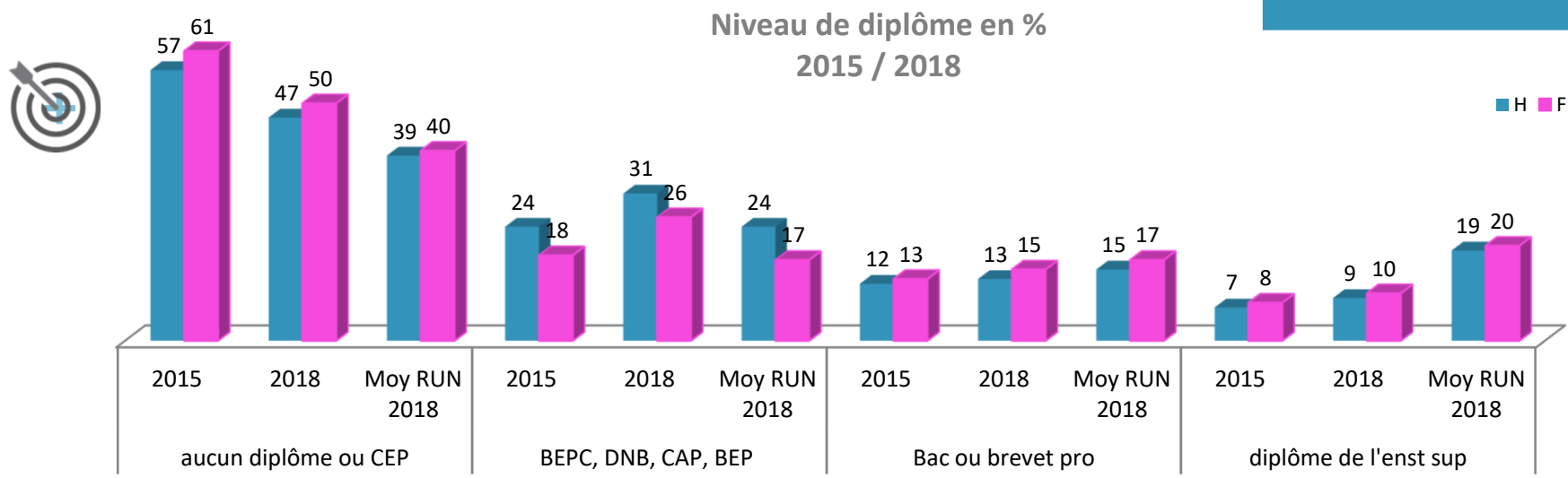
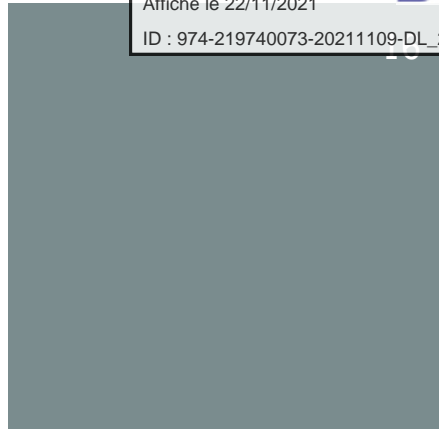


➤ Niveau de qualification

L'écart entre les femmes et les hommes tend à se resserrer avec l'augmentation du niveau de qualification.

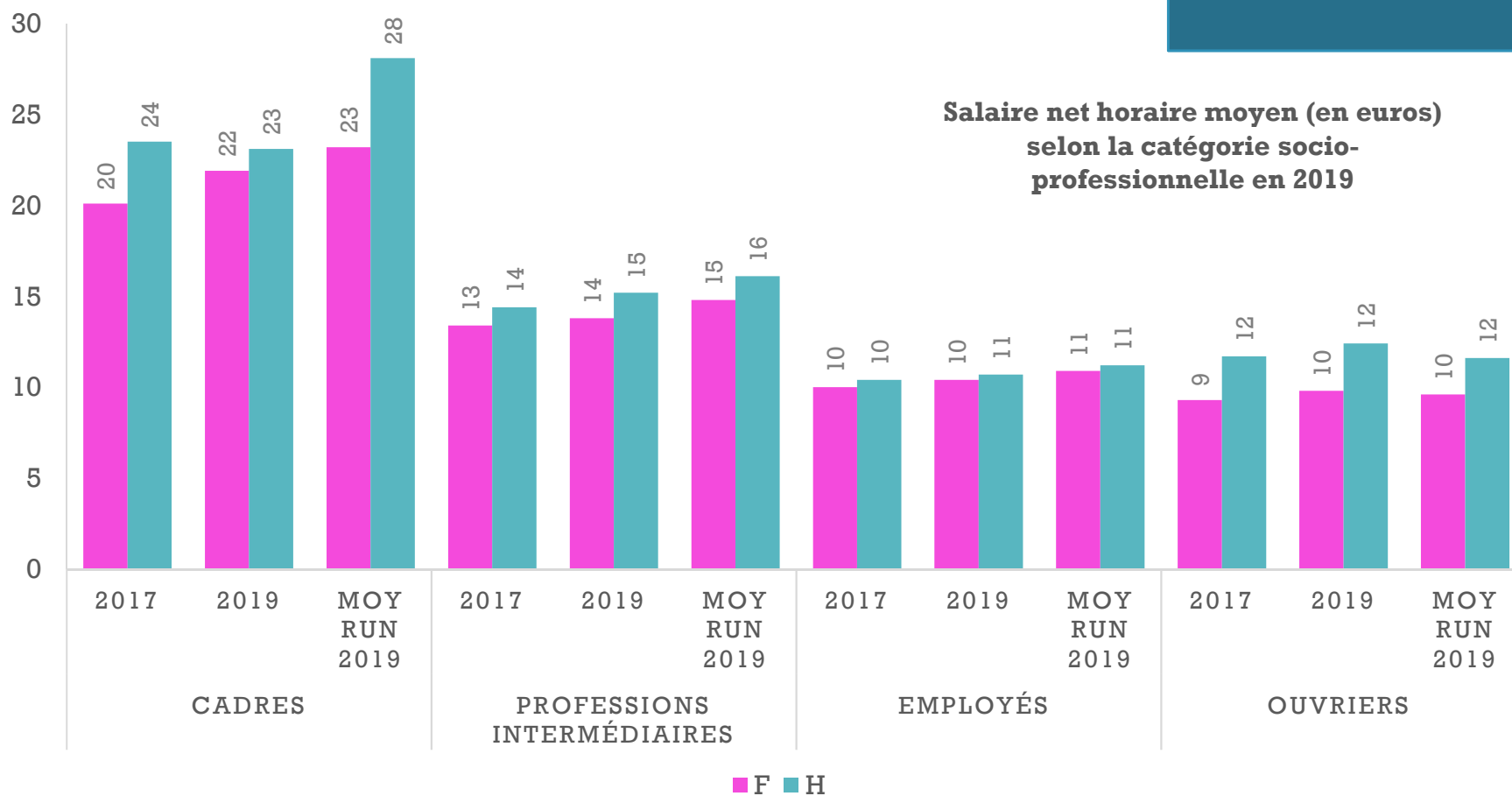
Le niveau de qualification des portois augmente en 2018.

La part des femmes de niveau BAC/BAC Pro et plus reste supérieure à celle des hommes.



Niveau de salaire

Les disparités de salaire entre les femmes et les hommes sont réelles, même si l'écart tend à se resserrer par rapport à 2017.



III. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE



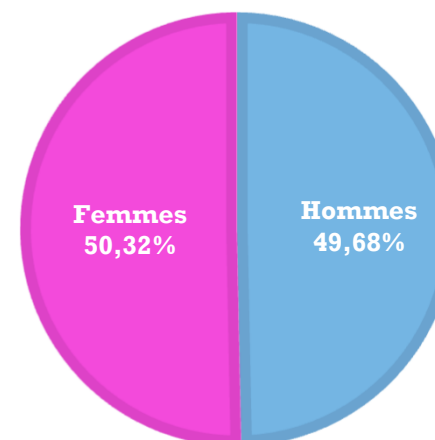
Les effectifs

Au 1^{er} janvier 2021, l'effectif total de la Ville est de 946 agents. Il se compose d'agents titulaires, non titulaires de droit public (CDI, CDD) et d'apprentis.

La répartition des effectifs par genre est de 476 femmes et 470 hommes. La proportion entre les hommes et les femmes est identique à celle de 2020 : les femmes sont plus nombreuses.

Année	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
2020	469	447	916	51,20%	48,80%
2021	476	470	946	50,32%	49,68%

**Répartition de l'effectif total et par sexe
au 01/01/2021**



C'est un effectif hommes-femmes assez équilibré qui diffère légèrement des taux nationaux puisque les effectifs y sont féminisés à 60%.

La répartition par catégorie

La répartition par catégorie est plutôt équilibrée entre les femmes et les hommes.

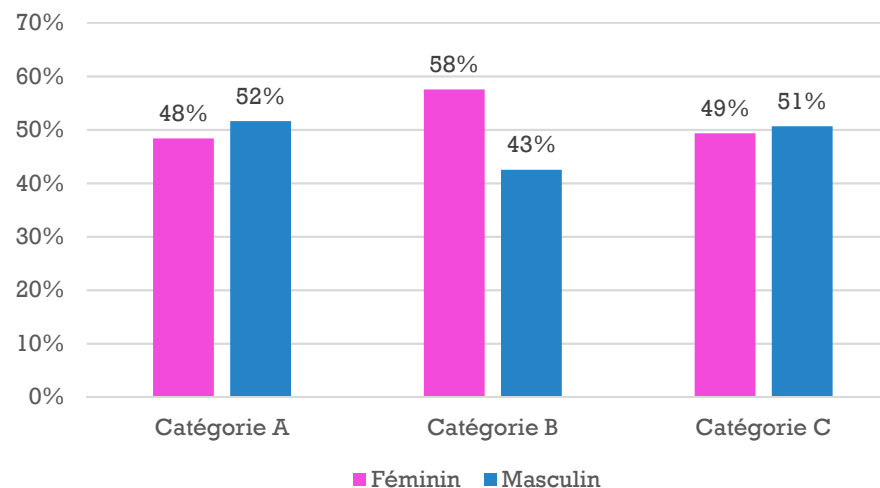
La proportion de femmes occupant des postes d'encadrement intermédiaire (catégorie B) est néanmoins plus importante.

La proportion des femmes en catégorie C se maintient entre 2020 et 2021. (370 en 2020 - 377 en 2021)

La proportion des hommes de la catégorie C progresse par rapport à 2020. (370 en 2020 - 387 en 2021)

Répartition par catégorie hiérarchique et par sexe au 01/01/2021

	Femmes	Hommes
Catégorie A	30	32
Catégorie B	69	51
Catégorie C	377	387
Total	476	470



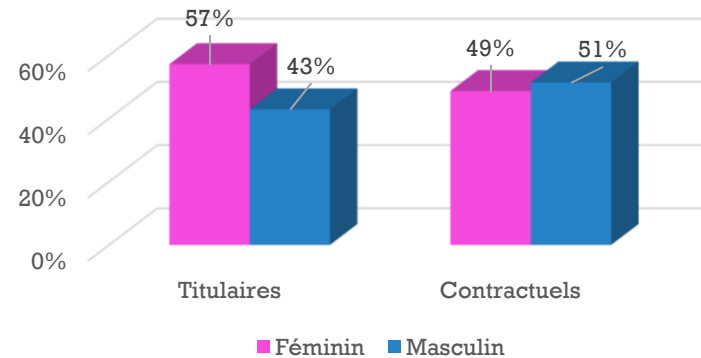
**Répartition par statut et par sexe
 au 01/01/2021**

La répartition par statut

Au 1^{er} janvier 2021 la proportion de femmes titulaires reste plus importante (57%) que celle des hommes (43%) en perdant un point par rapport à 2020. Ceci s'explique notamment par les départs concernant davantage des femmes titulaires.

La répartition est plus équilibrée pour les agents contractuels et diffère nettement de la métropole où 67% des postes sont occupés par des femmes contre 49% dans la collectivité.

	Femmes	Hommes
Titulaires	112	84
Contractuels	364	386



Au niveau national, dans la FPT :
 Titulaires : 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle

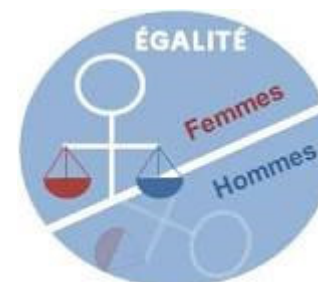
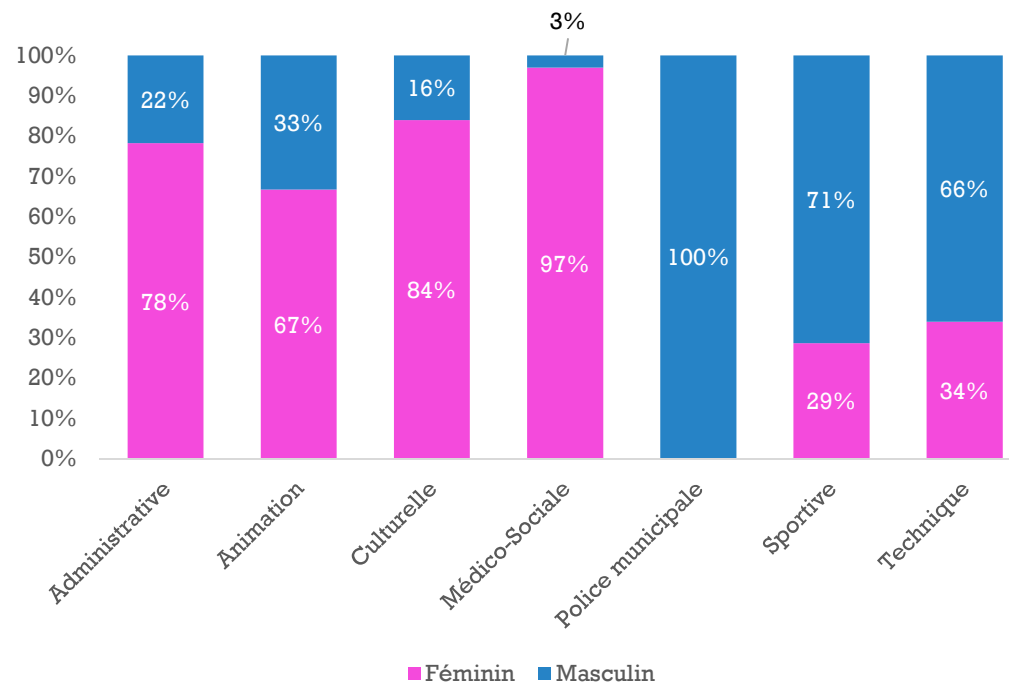
La répartition par filières

Les filières administrative, culturelle et médico-sociale sont très majoritairement féminisées entre 78% et 97%. La proportion de femmes est en augmentation au sein de la filière animation (67%) par rapport à 2020.(58%)

Les filières techniques, et sportives restent majoritairement occupées par les hommes. Cependant la filière sportive exclusivement composée d'hommes en 2019, accueille de plus en plus de femmes, en 2020 : 25% et en 2021 : 29 % de femmes.

Si aucune femme n'est répertoriée dans les métiers de la police municipale, elles sont néanmoins présentes sur des postes d'Agent de Surveillance de la Voie Publique (50% des effectifs).

Répartition par filière et par sexe au 01/01/2021



La répartition par temps de travail

La répartition des temps de travail montre que ce sont en majorité les femmes qui occupent les postes à temps non complet.

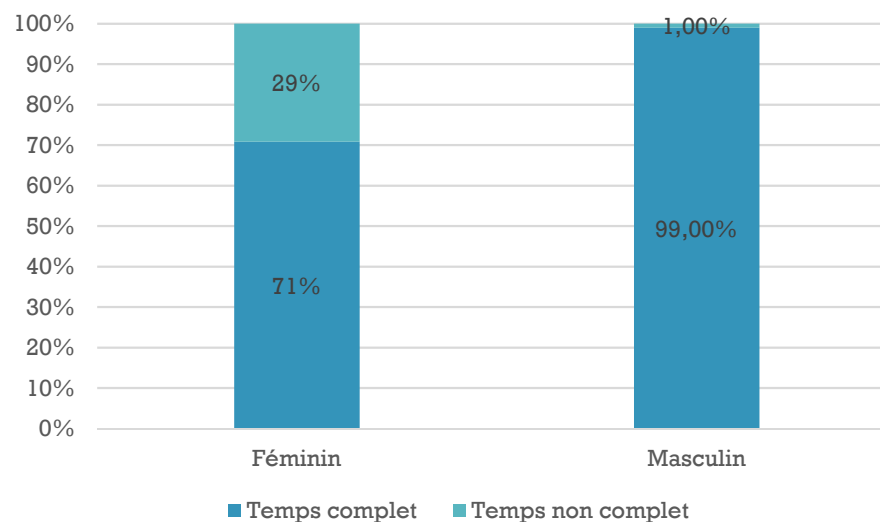
Selon une étude du conseil économique, social et environnemental publiée en 2013, le recours au temps partiel par les femmes tient du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les femmes et les hommes.

Les postes à temps non complet relèvent principalement des métiers du secteur scolaire et sont féminisés à 99%.

Les agents qui demandent un temps partiel sont majoritairement des femmes relevant de la catégorie C.

Répartition par temps de travail et par sexe au 01/01/2021

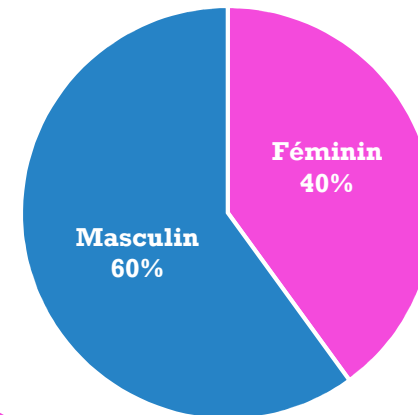
	Femmes	Hommes
Temps complet	326	468
Temps non complet	139	2
Temps partiel	11	0
Total	476	470



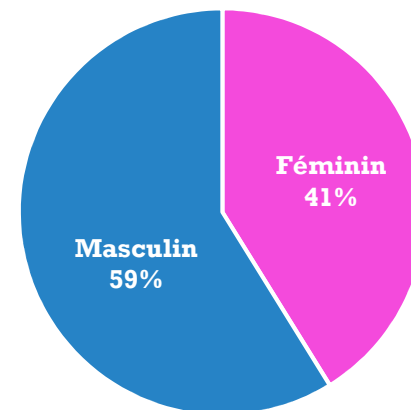
Répartition des emplois de direction par sexe au 01/01/2021

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	3	5
Postes de direction	7	10	17
Total	9	13	22

Emplois fonctionnels



Postes de direction



La répartition des emplois fonctionnels et de direction

Notre collectivité compte une proportion plus élevée d'hommes sur les emplois fonctionnels (60% contre 40% pour les femmes). L'obligation réglementaire posée par la loi est ici respectée.

*Le ratio au niveau national : 65% d'hommes contre 35% de femmes.**

Les postes de direction sont pourvus à près de 60% par des hommes. Cette tendance s'est accentuée entre 2020 et 2019 (58%) du fait des mouvements de personnels.

*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle

La rémunération

Les écarts s'expliquent en partie :

Pour la catégorie C : par le fait que près de 30% des femmes occupent des emplois à temps non complet (contre 1% pour les hommes)

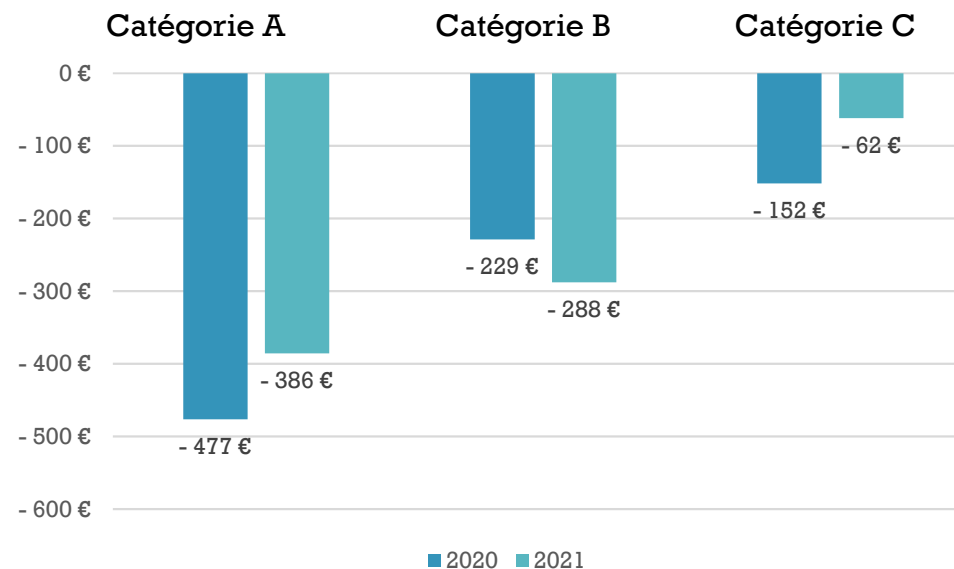
Pour les catégories A et B : par l'occupation des postes de direction majoritairement par des hommes. Ces derniers relèvent aussi de manière plus importante de la filière technique qui dispose d'un régime indemnitaire historiquement plus élevé.



Niveau de salaire moyen dans la collectivité en 2021

	CAT A	CAT B	CAT C
FEMMES	3802 €	2 391 €	1822 €
HOMMES	4188 €	2679 €	1884 €

Ecart de salaire femmes/hommes en 2020 et 2021



IV. POLITIQUES PUBLIQUES

L'impact de la crise sanitaire du COVID 19 se poursuit en 2021. Les couvre-feux successifs, les mesures de restrictions, suivis de la mise en application de protocoles sanitaires stricts n'ont pas permis voire dans certains secteurs favorisé la reprise des activités.

Les indicateurs ci-après relevés, s'inscrivent dans les politiques :

- ✓ Educative
- ✓ Enfance et parentalité
- ✓ Citoyenneté
- ✓ Solidarité
- ✓ Insertion professionnelle
- ✓ Accompagnement au secteur sportif



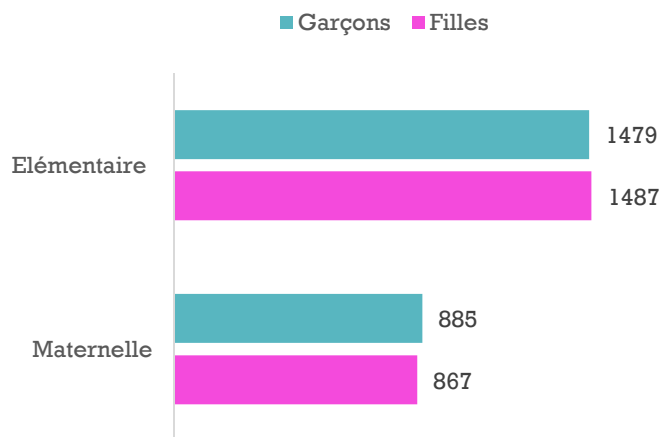
1 – Promouvoir la réussite éducative

4 718 élèves inscrits dans les écoles du 1^{er} degré.

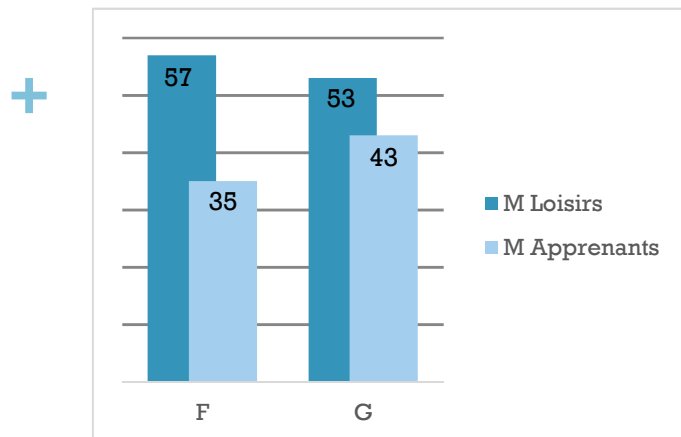
Une baisse des effectifs qui ralentit par rapport aux années précédentes.

A noter une quasi-parité entre les filles et les garçons dans les classes élémentaires.

Répartition filles-garçons dans les écoles du 1^{er} degré



Effectif filles-garçons inscrits dans les dispositifs de continuité pédagogique et éducative



La ville a développé sur son territoire des dispositifs visant à assurer la continuité pédagogique et éducative hors temps scolaire.

L'équité filles/garçons est proche sur les mercredis loisirs.

55% de l'effectif des mercredis apprenants est composé de garçons. Ce dispositif concerne principalement les élèves identifiés en fracture numérique par les enseignants.

Politique Educative



1 – Promouvoir la réussite éducative

Lycée L. de Lépervanche



**Politique
Educative**

**Printemps des
droits des femmes
et de l'égalité**

500 élèves
participants

8 actions
menées

8
enseignants
et porteurs
d'actions
engagés

Objectifs de l'action :

- Travailler avec les élèves sur la lutte contre les discriminations faites aux femmes et les valeurs d'égalité filles/garçons
- Lutter contre les discriminations et les violences faites aux femmes
- Développer chez les élèves la notion de droits des femmes, de consentement...
- Lutter contre le harcèlement et les stéréotypes



+

Dans le cadre de la cité éducative un partenariat Ville/ Education nationale et l'Association Réunionnaise de Prévention des Risques à la Sexualité a été mis en place afin d'éduquer les jeunes à la sexualité, à la santé et aux relations entre les personnes.

**Education sexuelle
et affective**

120
filles



80
garçons



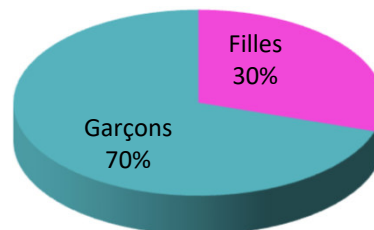
200
participants
aux
permanences

1 – Promouvoir la réussite éducative

Le dispositif de réussite éducative accompagne les enfants orientés par les familles ou les partenaires (Education nationale, Maison départementale, associations...)

Il assure un accompagnement individualisé des enfants de 2 à 16 ans et de leurs familles sur le plan socio-éducatif, psychologique, soutien méthodologique et à la parentalité.

Programme de Réussite Educative



71% de familles monoparentales suivies exclusivement des mères

Accompagnement en direction des pré-décrocheurs

Est en situation de pré décrochage scolaire, l'enfant, l'adolescent ou le jeune adulte qui montre des signes de désintérêt latent et une démotivation progressive pour sa scolarité ou certains domaines d'apprentissage

Programme de Réussite Educative

70 %
garçons



30 %
filles



181
décrocheurs
en 2021

Actions collectives :
Musique, parapente,
soutien à la scolarité
et à la parentalité

Des ateliers mixtes, non genrés, orientés selon les objectifs éducatifs à travailler sont proposés aux familles

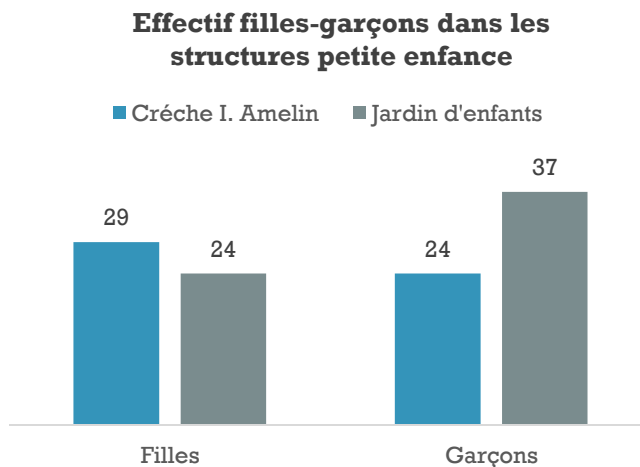


500 journées
enfants

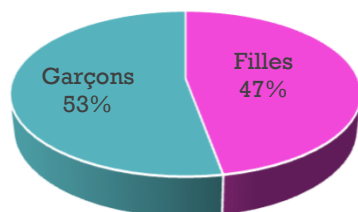
70% de garçons
présents aux
activités socio-
éducatives

2 – Soutenir les familles

Une diminution des effectifs est constatée dans les structures petite enfance de la Ville par rapport à 2020.



Centre de loisirs sans hébergement

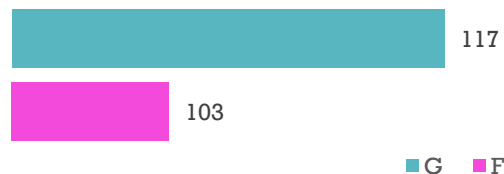


Les filles représentent 47% des effectifs des CLSH proposés sur le territoire. Indicateur en légère augmentation par rapport à 2020.



Dans le cadre du dispositif «Vacances apprenantes», la ville a déployé en partenariat avec le CCAS et l'Education nationale une offre à caractère éducative, alliant renforcement scolaire et activités sportives et culturelles pendant les vacances d'octobre. 4 écoles situées en réseau d'éducation prioritaire renforcée et 220 élèves concernés.

Répartition des effectifs Ecole ouverte /Vacances apprenantes

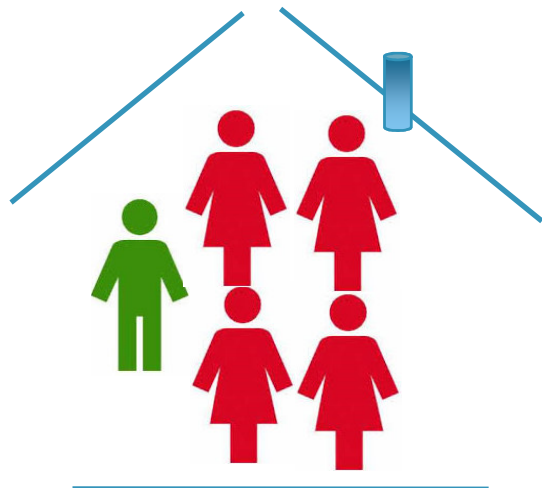


**Politiques
Enfance
Famille**

*Crèche
Jardin d'enfants
CLSH
Ecole ouverte*



3 – Accompagner la parentalité



**1 homme et 4 femmes
en moyenne /atelier**

74 ateliers ont été proposés aux familles de janvier à mi-octobre 2021 et 53 seront programmés d'ici la fin de l'année 2021.

Leur principal objectif est de redonner aux parents leur place de premiers éducateurs. Une légère baisse de la fréquentation des ateliers est constatée par rapport à 2020 (5 personnes en moyenne).

D'une manière générale les ateliers ont accueilli 1 homme pour 4 femmes.

A noter, une présence plus accrue des papas, notamment pendant les mois de février à mai. Mois durant lesquels la MEP a connu des pics de fréquentation en proposant 4 à 5 ateliers / semaine.

Les papas seront par ailleurs à l'honneur à la MEP en décembre, une session de 8 ateliers autour des compétences paternelles y sera programmée.

**Politique
Parentalité**

**MAISON DE
L'EDUCATION
ET DE
LA PARENTALITE
(MEP)**



4 – Développer la citoyenneté

43% des membres du Conseil citoyen portois sont féminins.



+

28 jeunes écoliers de CM1 et CM2 participent aux travaux du CME dans le respect d'une parfaite parité.

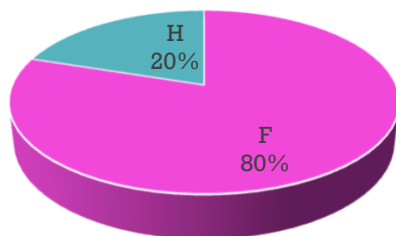
Citoyenneté

**Valeurs de la
république**



5 – Accompagner la solidarité

Taux de participation F/H aux animations proposées par la Maison des séniors



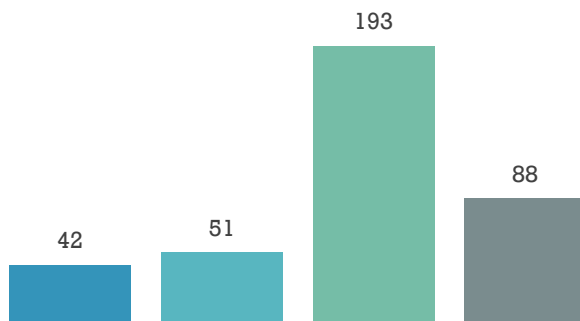
La fréquentation des hommes aux activités diminue par rapport à 2019 (pas d'activités en 2020 en raison de la crise COVID).

Solidarité

De janvier à septembre 2021, 374 personnes ont participé aux activités proposées par la **Maison des Séniors**.

Participation aux animations proposées par la Maison des séniors

- Bien être
- Atelier informatique
- Activités sportives et de loisirs
- Sorties



Les ateliers plébiscités sont :

- La sophrologie
- L'initiation à l'informatique
- La zumba
- Les séances aquatiques
- Le cinéma
- La sortie au bassin bleu



5 – Accompagner l'insertion professionnelle



L'Atelier Chantier d'Insertion FILANOÙ

Est né d'un besoin émergent suite au confinement et des mesures sanitaires et de protection individuelles en découlant.

12 femmes travaillent à la confection de masques de protection, layettes, tote-bag et autres accessoires textile, qui sont revendus sur les marchés.

« Les Portoises an'créativité »

Le dispositif « fabrique à entreprendre » accompagne les femmes à la création d'entreprise.

3 prix ont été décernés en 2021

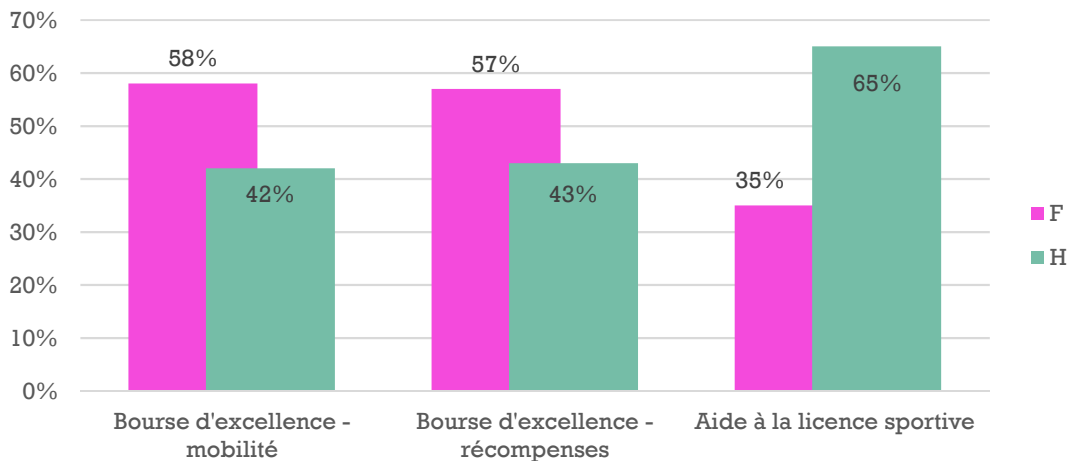
- ✓ **Prix de la femme persévérante**, attribué à une candidate qui a fait preuve de ténacité dans son projet de création d'une Maison d'Assistante Maternelle;
- ✓ **Prix de la femme exemplaire**, attribué à une candidate qui est source d'inspiration pour toutes les femmes avec son projet de location et de réparation de véhicules;
- ✓ **Prix de la femme investie**, attribué à une candidate qui s'investit pour son quartier et dont le projet vise à améliorer la vie des habitants.

*Insertion
professionnelle*



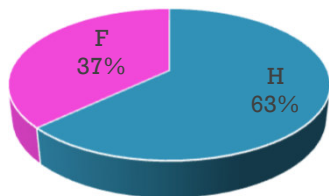
6 – Accompagner le secteur sportif

Répartition F/H dans les dispositifs d'aide et d'accompagnement à la pratique sportive



Les femmes sont largement concernées par les bourses d'excellence.

+ Répartition F/H licenciés au sein des associations sportives (source OMS)



Le taux des femmes licenciées au sein d'une association sportive est en léger recul par rapport à 2020.

Le sport



Envie de gym pendant les vacances ?

Du 11 au 15 janvier de 13h30 à 16h
 Du 18 au 22 de 9h30 à 12h
 CSM - Le Port

JE PEUX PAS
 J'AI GYMNASTIQUE

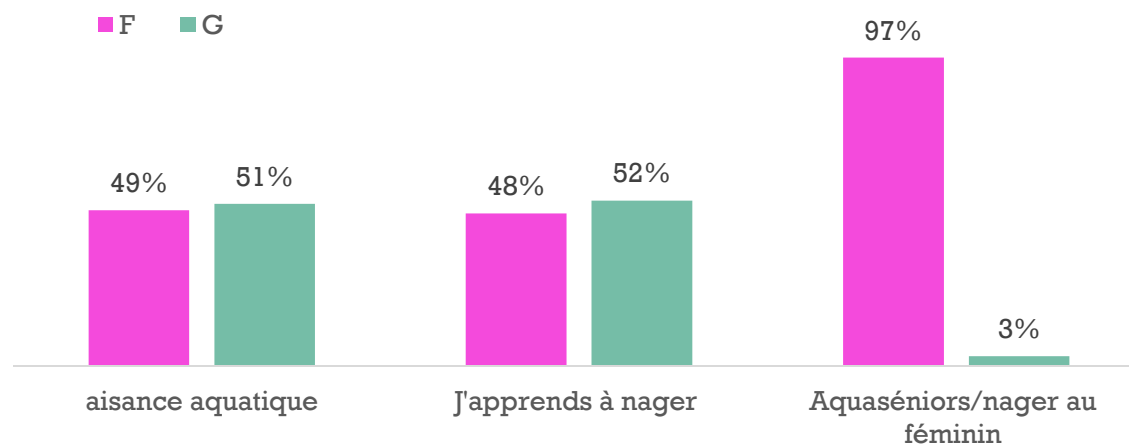
Découverte ou perfectionnement
 De 6 à 12 ans
 Ouvert à tous !

20€ la séance ou 40€ la semaine
 Inscription à partir de 1er janvier
 au secrétariat / 0262 43 61 54 / uspg.gymnastique.re

USPG SA gymnastique féminine et masculine

6 – Accompagner le secteur sportif

Répartition F/H dans les dispositifs favorisant la pratique de la natation

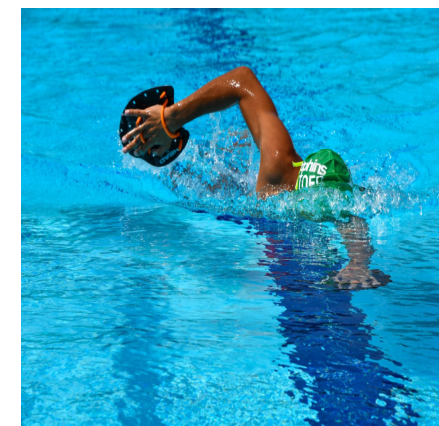


Avec la réouverture de la piscine 3 dispositifs sont proposés :



- **Le plan aisance aquatique** à destination des élèves de grande section et de CP;
- **Le dispositif J'apprends à nager** pour les élèves de CM1, CM2 et les écoles de natation;
- **Le plan Aqua séniors et Nager au féminin**, pour les adultes.

Le sport



V. ORIENTATIONS

Envoyé en préfecture le 22/11/2021

Reçu en préfecture le 22/11/2021

Affiché le 22/11/2021

ID : 974-219740073-20211109-DL_2021_136-DE

SLOW



ENSEMBLE
POUR LA PARITÉ
DES SEXES

Dans le cadre de son plan d'action pluriannuel, les engagements de la ville en matière d'égalité seront renforcés dans les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire.

Ils se déclineront selon les objectifs suivants :



Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

- Encourager la mixité ;
- Agir auprès des jeunes publics pour prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- Encourager les initiatives en faveur des droits des femmes ;
- Lutter contre les freins à l'emploi.

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

- Promouvoir l'égalité par le sport et la culture ;
- Encourager les clubs et associations à développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- Soutenir les actions en faveur de la santé ;
- Encourager les initiatives en faveur des droits des femmes et mettre en valeur la femme dans l'espace public.

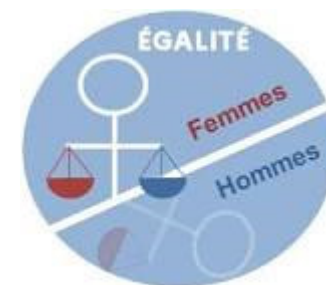
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :

- Promouvoir et soutenir les actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Communiquer et sensibiliser le grand public.

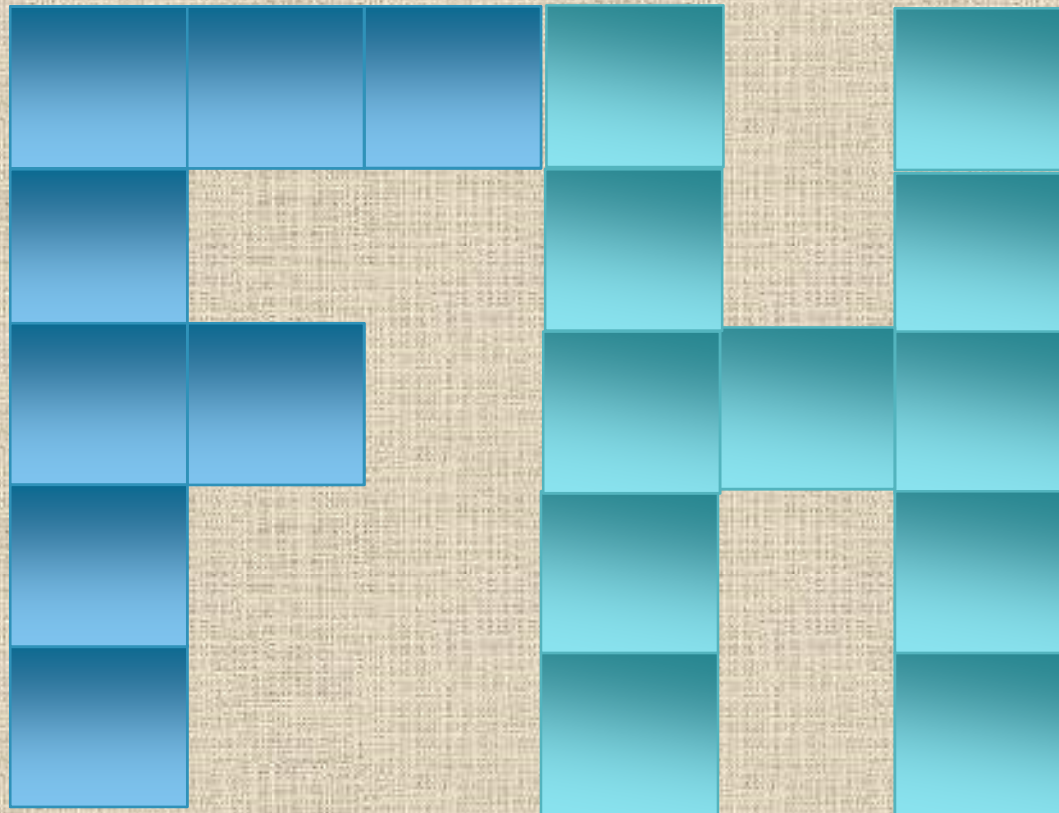
VI. CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique portée par la ville de Le Port à travers son conseiller municipal délégué à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des droits devant le service public.

La Collectivité joue un rôle mobilisateur pour que les avancées vers la réduction des inégalités entre les sexes soit concrète et mesurable.



égalité



Un engagement au quotidien