

DEPARTEMENT DE LA REUNION  
VILLE DU PORT



EXTRAIT DU PROCÈS VERBAL  
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du mardi 5 décembre 2023

Nombre de conseillers  
en exercice : 39

Quorum : 20

**A l'ouverture de la séance**

Nombre de présents : 23

Nombre de représentés : 07

**Mise en discussion du rapport**

Nombre de présents : 24

Nombre de représentés : 07

Nombre de votants : 31

**OBJET**

Affaire n° 2023-154

RAPPORT ANNUEL  
DE SITUATION EN MATIERE  
D'EGALITE FEMMES-HOMMES

ANNEE 2023

**NOTA** : le Maire certifie que la convocation du conseil municipal a été faite et affichée le 27 novembre 2023.

LE MAIRE



Olivier HOARAU

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS, le mardi cinq décembre, le conseil municipal de Le Port s'est réuni à l'hôtel de ville, après convocation légale sous la présidence de M. Olivier Hoarau, Maire.

**Secrétaire de séance** : Mme Annick Le Toullec.

**Étaient présents** : M. Olivier Hoarau Maire, Mme Annick Le Toullec 1<sup>ère</sup> adjointe, M. Armand Mouniata 2<sup>ème</sup> adjoint, Mme Jasmine Béton 3<sup>ème</sup> adjointe, M. Bernard Robert 4<sup>ème</sup> adjoint, Mme Karine Mounien 5<sup>ème</sup> adjointe, M. Wilfrid Cerveaux 6<sup>ème</sup> adjoint, Mme Mémouna Patel 7<sup>ème</sup> adjointe, M. Mihidoiri Ali 8<sup>ème</sup> adjoint, M. Guy Pernic 10<sup>ème</sup> adjoint, Mme Catherine Gossard 11<sup>ème</sup> adjointe, M. Jean-Paul Babef, M. Franck Jacques Antoine, M. Henry Hippolyte, M. Jean-Max Nagès, Mme Danila Bègue, M. Zakaria Ali, M. Jean-Claude Adois, Mme Véronique Bassonville, M. Didier Amachalla, Mme Honorine Lavielle, Mme Barbara Saminadin, Mme Aurélie Testan.

**Absents représentés** : Mme Bibi-Fatima Anli 9<sup>ème</sup> adjointe par M. Jean-Paul Babef, Mme Claudette Clain Maillot par Mme Honorine Lavielle, M. Fayzal Ahmed Vali par Mme Annick Le Toullec, M. Alain Iafar par M. Jean-Max Nagès, Mme Brigitte Laurestant par Mme Danila Bègue, Mme Garicia Latra Abélard par Mme Jasmine Béton, Mme Paméla Trécassee par Mme Sophie Tsiavia.

**Arrivée(s) en cours de séance** : Mme Sophie Tsiavia à 17h12 (affaire n° 2023-154).

**Départ(s) en cours de séance** : Néant.

**Excusés** : Mme Gilda Bréda et Mme Annie Mourgaye.

**Absents** : M. Patrice Payet, M. Sergio Erapa, Mme Firose Gador, M. Bertrand Fruteau, Mme Valérie Auber et Mme Patricia Fimar.

.....  
.....

**RAPPORT ANNUEL  
DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES  
ANNEE 2023**

**Arrivée de Mme Sophie Tsiavia à 17h12**

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**Vu** la loi n° 82-213 du 02 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et Régions, modifiée ;

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

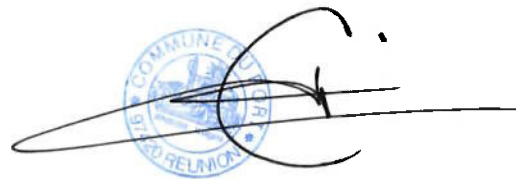
**Vu** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

**Vu** le rapport présenté en séance ;

**PREND ACTE**

**Article unique :** de la présentation sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024.

**POUR EXTRAIT CONFORME  
LE MAIRE**



**Olivier HOARAU**

**RAPPORT ANNUEL**  
**DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES**  
**ANNEE 2023**

Le présent rapport a pour objet de présenter au conseil municipal la situation de la Commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.

Le Maire expose que conformément à l'article 60 de la Loi du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, un rapport sur la situation doit être examiné par l'assemblée délibérante préalablement au débat des orientations budgétaires.

Il s'agit d'un document règlementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Il présente en préambule quelques éléments historiques, les données générales du territoire Portoais, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité ainsi que les actions menées à Le Port en matière d'égalité femmes-hommes.

Pour information, la répartition Femme/Homme au sein de l'entreprise municipale se caractérise par :

- Un effectif plutôt équilibré avec 49,56 % de femmes et 50,44 % d'hommes ;
- 57% des postes d'encadrement intermédiaire de catégorie B occupés par des femmes
- Les filières administrative, culturelle et médico-sociale regroupant entre 78 % et 96 % de femmes.

Il est demandé au conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2023.

# RAPPORT ANNUEL 2023

## SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Conseil municipal

05 DECEMBRE 2023

# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| I. Préambule  | 3  |
| II. Données générales du territoire Portoï                | 11 |
| III. Politique des ressources humaines de la collectivité | 18 |
| IV. Politiques publiques                                  |    |
| V. Orientations   | 26 |
| VI. Conclusion  | 41 |
|   | 43 |



Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

Publié le 12/12/2023

ID : 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



# I. PREAMBULE



# Introduction

Le 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 est complété conformément aux dispositions prévues par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 par un plan d'actions qui concrétise les engagements de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action fera l'objet d'une présentation au comité social territorial de la collectivité,

## Eléments de contexte

Malgré des avancées sociétales, les inégalités sociales et professionnelles entre les femmes et les hommes persistent, en Hexagone comme à La Réunion.

### A l'école

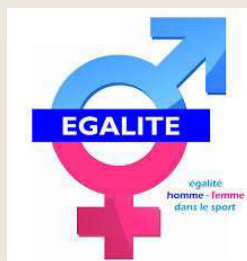
- Plus de 45% des femmes obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur contre 37% des garçons.
- Pourtant, l'insertion globale des femmes sur le marché de l'emploi reste moins favorable que celle des hommes.

### Dans l'emploi

- Le taux d'emploi des femmes reste encore inférieur à celui des hommes : 61,3% pour les femmes, contre 67,1% pour les hommes (chiffres 2018).

### Dans la sphère privée

- La Réunion est classée à la quatrième place des régions les plus touchées par les violences intrafamiliales.
- Chaque année en moyenne, 213 000 femmes sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par un conjoint ou un ex-conjoint.





## Retour sur le chemin parcouru

« Légiférer est un accélérateur puissant »



Le retour sur les étapes clés montre que la législation et les actions diverses au sein de la société ont permis de faire évoluer favorablement la situation.

Par exemple, la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a apporté des avancées positives pour l'égalité professionnelle dans 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.

Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu sociétal, social et économique majeur, à tous les niveaux et sur tous les territoires.



## II. DONNEES GENERALES DU TERRITOIRE PORTOIS

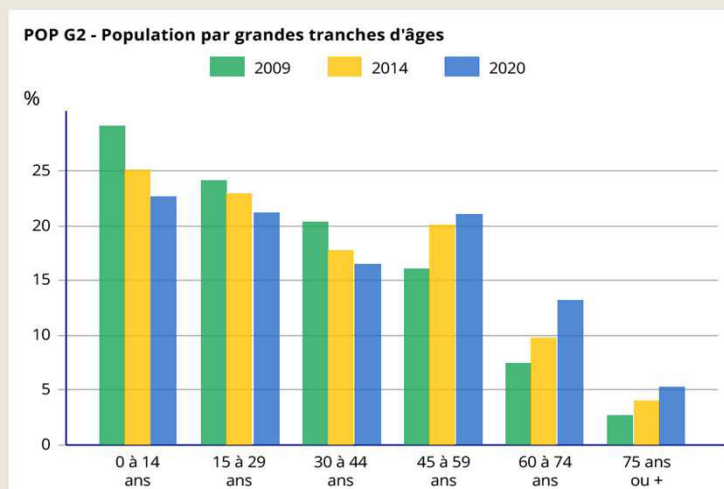


Source INSEE – Evolution et structure de la  
population en 2020  
(parution 14/11/2023)



## Population par sexe et par tranche d'âge

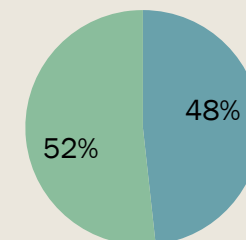
### Population par grandes tranches d'âges



| le Port 2020 |        |     |        |     |
|--------------|--------|-----|--------|-----|
|              | Femmes | %   | Hommes | %   |
| 0 à 19 ans   | 5 052  | 15% | 5 382  | 16% |
| 20 à 64 ans  | 9 761  | 30% | 8 888  | 27% |
| 65 ans et +  | 2 338  | 7%  | 1 556  | 5%  |
| Total        | 17 151 | 52% | 15 826 | 48% |
| 32 977       |        |     |        |     |

### Population du Port par sexe

■ Hommes ■ Femmes



- Une répartition entre les femmes et les hommes toujours stable conforme aux tendances départementale et nationale.
- Une population jeune où les femmes restent majoritaires chez les de 20 ans.
- Une diminution de 1,65% de la population qui tend à se ralentir par rapport à l'année précédente. Elle est encore plus marquée chez les jeunes garçons jusqu'à 19 ans (- 8% en 2019).
- En revanche le vieillissement de la population se poursuit avec une augmentation de plus de 9 % des plus de 65 ans entre 2018 et 2019.

### III. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE



## Les effectifs

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'effectif total de la Ville est de 916 agents présents.

Il se compose d'agents titulaires, non titulaires de droit public (CDI, CDD) et d'apprentis.

La répartition des effectifs par genre est de 454 femmes et 462 hommes. La proportion entre les hommes et les femmes est stable : Pas d'écart important depuis 2021.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

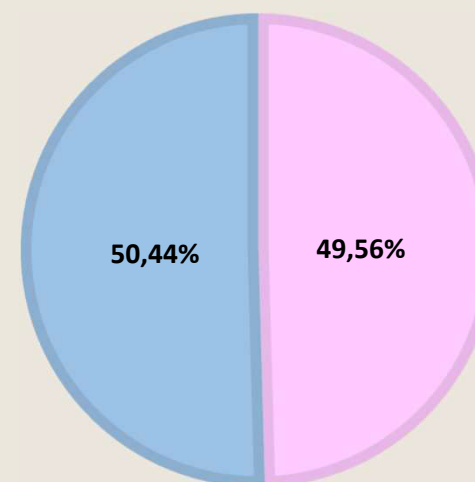
Publié le 12/12/2023

ID : 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



| Année | Femmes | Hommes | Total | % F    | % H    |
|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 2020  | 469    | 447    | 916   | 51,20% | 48,80% |
| 2021  | 476    | 470    | 946   | 50,32% | 49,68% |
| 2022  | 462    | 456    | 918   | 50,33% | 49,67% |
| 2023  | 454    | 462    | 916   | 49,56% | 50,44% |

Répartition de l'effectif total et par sexe  
au 01/01/2023



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

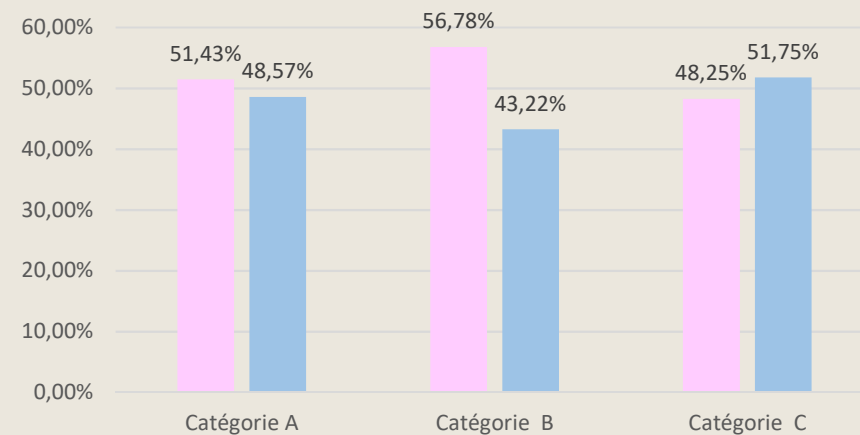
La répartition par catégorie reste équilibrée entre les femmes et les hommes.

La proportion de femmes occupant des postes d'encadrement intermédiaire (catégorie B) est toujours plus importante. (56,78%)

La proportion des femmes en catégorie C est moins importante que celle des hommes (48,25%)

### Répartition par catégorie hiérarchique et par sexe au 01/01/2023

|             | Femmes | Hommes |
|-------------|--------|--------|
| Catégorie A | 36     | 34     |
| Catégorie B | 67     | 51     |
| Catégorie C | 345    | 370    |
| Total       | 448    | 455    |



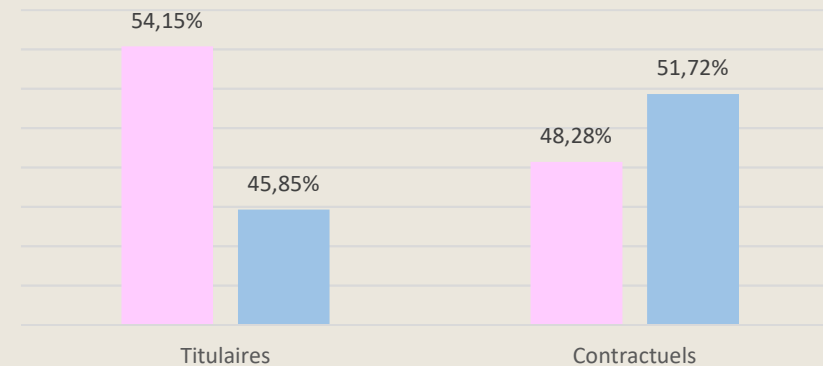
# La répartition par statut

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023 la proportion de femmes titulaires reste plus importante (54,15%) que celle des hommes (45,84%)

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 48,28 % dans la collectivité.

## Répartition par statut et par sexe au 01/01/2023

|              | Femmes | Hommes |
|--------------|--------|--------|
| Titulaires   | 111    | 94     |
| Contractuels | 337    | 361    |



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

Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

Publié le 12/12/2023

ID : 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



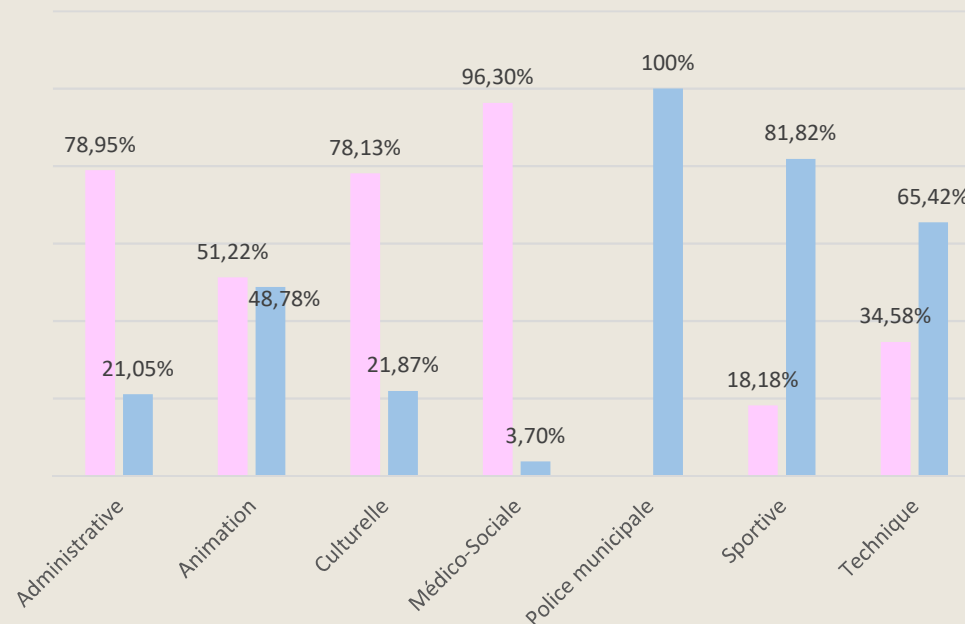
## La répartition par filières

Les filières administrative, culturelle et médico-sociale sont très majoritairement féminisées entre 78% et 96%. La proportion de femmes est en nette augmentation au sein de la filière animation (51,22%) par rapport à 2022.(25%)

Les filières techniques, et sportives restent majoritairement occupées par les hommes. Cependant la filière sportive exclusivement composée d'hommes en 2019, maintient une représentation féminine en 2022 (25%) et en 2023 : 18,18% de femmes.

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 01/01/2023





## 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.

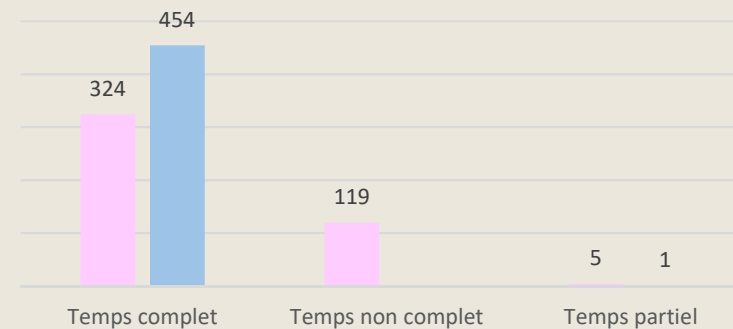
Les postes à temps non complet relèvent principalement des métiers du secteur scolaire et sont féminisés à 99%.

### Répartition par temps de travail au 01/01/2023

Envoyé en préfecture le 12/12/2023  
Reçu en préfecture le 12/12/2023  
Publié le 12/12/2023  
ID: 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



|                   | Femmes | Hommes |
|-------------------|--------|--------|
| Temps complet     | 324    | 454    |
| Temps non complet | 119    | 0      |
| Temps partiel     | 5      | 1      |
| Total             | 448    | 455    |



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

# 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.\**

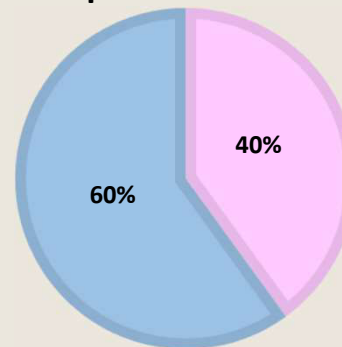
Les postes de direction sont pourvus à près de 68% par des hommes. Cette tendance s'est accentuée entre 2020 et 2019 (58%) du fait des mouvements de personnels.

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

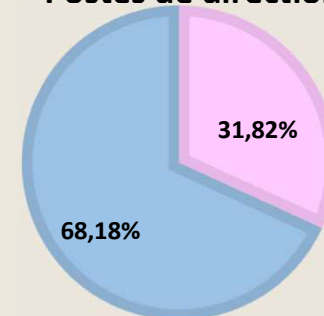
## Répartition des emplois de direction par sexe au 01/01/2023

|                      | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------|--------|--------|-------|
| Emplois fonctionnels | 2      | 3      | 5     |
| Postes de direction  | 7      | 15     | 22    |
| Total                | 9      | 18     | 27    |

### Emplois fonctionnels



### Postes de direction



Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

Publié le 12/12/2023

ID : 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



# La rémunération

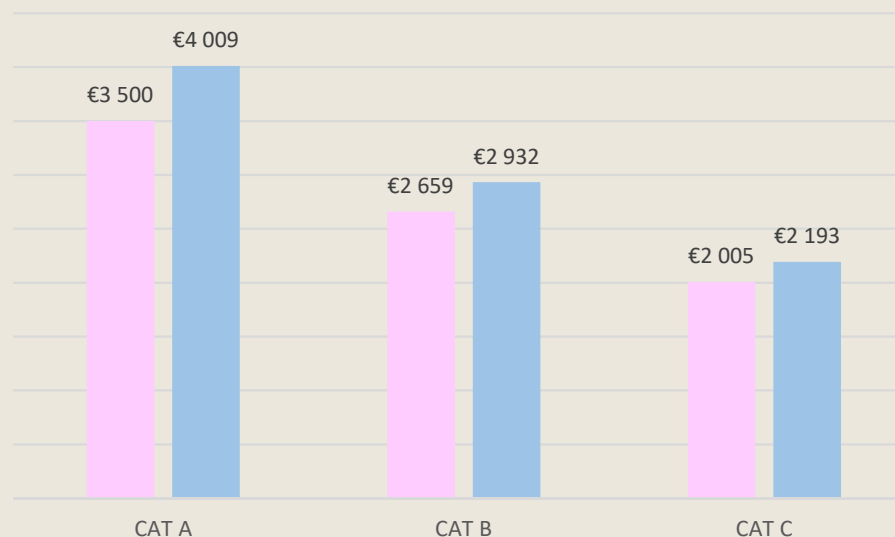
Les écarts s'expliquent en partie :

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 2023

|        | CAT A   | CAT B  | CAT C  |
|--------|---------|--------|--------|
| FEMMES | 3 500 € | 2659 € | 2005 € |
| HOMMES | 4009 €  | 2932 € | 2193 € |



## IV. POLITIQUES PUBLIQUES

Les actions visant à favoriser l'insertion et la valorisation de la femme sur le territoire Portoïis s'inscrivent dans les politiques publiques :

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

# Promouvoir la réussite éducative



Stratégie  
Educatrice

**4 825** élèves inscrits dans les écoles du 1<sup>er</sup> degré.

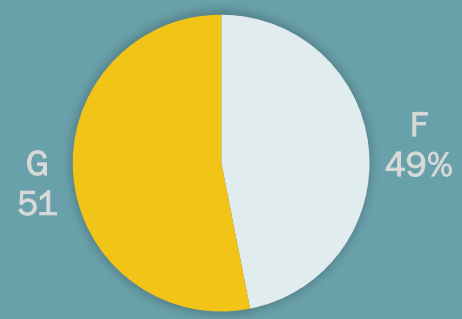
Un effectif en légère hausse par rapport à 2022.

La ville propose aux élèves des écoles maternelles et élémentaires toute une série d'activités visant à favoriser la socialisation des enfants et la promotion de l'égalité par le sport et la culture.

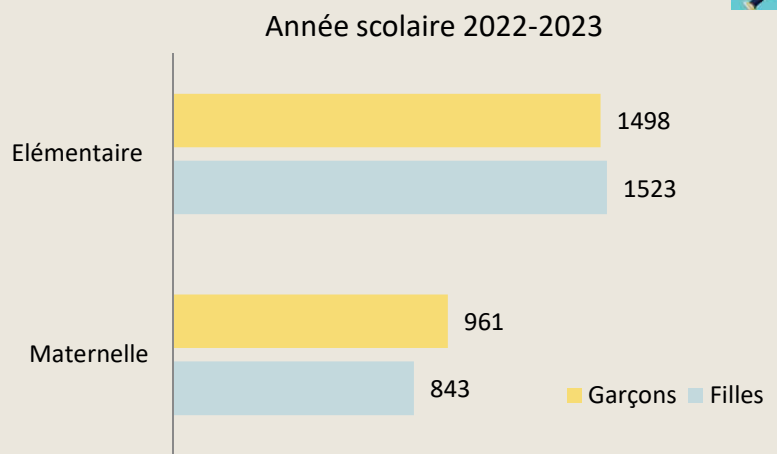
L'équité filles/garçons est proche sur les mercredis loisirs.

Activités proposées :  
*Escrime, hockey, judo, football, handball, basket ball, arts plastiques, musique, danse, activités nautiques, apprentissage numérique, sorties et jeux éducatifs.*

Effectif filles-garçons inscrit en mercredis loisirs



Répartition filles-garçons dans les écoles du 1er degré



# Promouvoir la réussite éducative

## Sur le plan opérationnel

Educative

### L'action d'éducation à la vie affective et sexuelle a permis :

- D'apporter des informations objectives concernant les différentes dimensions de la sexualité;
- De comprendre l'importance du respect de l'autre (limites, interdits, contraintes, enjeux...);
- De susciter la réflexion (développement de l'esprit critique, notamment face aux responsabilités civiles et pénales);
- De promouvoir une attitude responsable et l'utilisation de contraception adaptée à chacune des personnes;
- D'identifier les lieux et les personnes ressources.

### L'action portée par le Lycée L. de Lépervanche a eu pour objectif de :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes, le harcèlement de rue ;
- Promouvoir l'égalité filles / garçons dans tous les domaines ;
- Lutter contre les discriminations faites aux femmes ;
- Faire connaître les droits des femmes (consentement, IVG, agressions...).

### 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.

### L'action bourse aux stages, portée par l'Académie pour l'Egalité des chances :

- vise à remobiliser les jeunes collégiens et lycéens en décrochage scolaire;
- accompagne les jeunes dans leur orientation professionnelle à travers des stages en entreprise ou des projets d'activité.

### Le concours d'éloquence a pour objectifs :

- Développer sa confiance en soi
- S'entraîner à défendre ses idées
- Réfléchir à son projet d'étude et découvrir l'univers d'une grande école
- S'affirmer par la parole, une compétence indispensable pour réussir au mieux dans sa vie sociale et professionnelle

## Soutenir les familles

*Enfance  
Famille*

Dans le cadre du dispositif « **Ecole ouverte - 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.

Avec une moyenne de 750 jeunes inscrits durant l'année scolaire,

Chaque année, l'augmentation des effectifs des **CLSH** notamment des filles.

## Accompagner la parentalité

*Politique  
Parentalité*

Le principal objectif de la **MAISON DE L'EDUCATION et DE LA PARENTALITE (MEP)** est de redonner aux parents leur place de premiers éducateurs.

La fréquentation des ateliers a très peu évolué avec une constante, mais pas d'augmentation quant à la présence des papas.

## Développer la citoyenneté

## Citoyenneté Valeurs de la république

Les conseils citoyens ont été renouvelés en 2022.  
68% des membres sont des femmes. Indicateur en forte progression par rapport à 2021.

28 écoliers de CM1 et CM2 participent pour l'année scolaire 2022-2023 aux travaux du CME.  
Les jeunes filles représentent 75% des effectifs

Du 8 au 10 mars 2023, la Ville de Le Port a organisé la Semaine Internationale des Droits des Femmes.

**LE PORT**

LA VILLE DU PORT CÉLÈBRE  
LA SEMAINE INTERNATIONALE DES DROITS  
**DES FEMMES**  
FEMMES DU PORT, FEMMES DE COMBAT  
DU 8 AU 10 MARS 2023

EXPOSITION  
CHARLOTTE ABRAMOW - CHLOÉ ROBERT  
YZ - MATHILDE - CLAUDE-MARTY  
MIGLINE PAROUMANOU - MAGALIE GRONDIN

CONFÉRENCES, CINÉ-DÉBAT,  
MASTERCLASS, TABLES RONDES,  
PORTRAITS DE FEMMES  
ET SÉANCE DE DÉDICACES

INVITÉES :  
KARIMA KHELIFI - ROKHAYA DIALLO

Logos of partners: Le Port, KABAR DECK, CCAS, ICHNOSTIQUE HISTOIRIQUE, PLUS D'INFOS: WWW.VILLE-PORT.AE

### Objectifs :

- ✓ Mettre en lumière l'engagement des femmes
- ✓ Sensibiliser à la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes

Plusieurs événements et actions culturelles ont été organisées en lien avec les services et les partenaires de la Ville :

- Conférence de la journaliste et autrice Rokhaya Diallo sur « L'engagement des femmes dans la vie publique »
- Masterclass prise de parole en public à destination des femmes
- Echange autour de la condition de femme artiste à La Friche
- Workshops de danse avec la danseuse Karima Khelifi



380 personnes ont participé aux ateliers proposés par la Maison des Séniors de janvier à septembre 2022.

La fréquentation des hommes aux activités diminue de 3 points par rapport à 2021

Les ateliers plébiscités sont :

- Les journées bien - être
- La zumba
- Les séances aquatiques
- Le cinéma
- Les sorties bus

## L'Atelier Chantier d'Insertion(ACI) FILANOU

Portée par l'association EDUCANOO, est né d'un besoin émergent suite au confinement et des mesures sanitaires et de protection individuelles en découlant. Il a pour objet la production textile.

Entièrement composé de femmes dont 99% issues du quartier. Il a permis d'apaiser le climat social sur ce secteur très marqué par les incivilités et les faits de délinquance.

## L'Atelier Chantier d'Insertion Semences Péï

Portée par l'association An Grèn Koulér, cet ACI a pour objet la production de semences péï sur le territoire portois afin d'alimenter les jardins partagés et lieux de production agricole.

Une production de riz péï y est également expérimentée.

### Composition :

12 salariés en contrat à durée déterminée d'insertion

- 7 femmes et 5 hommes

## « Les Portoises an'créativité »

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

**Organisé par la Fabrique à Entreprendre, le challenge des Portoises an'créativité a été conçu pour encourager et soutenir l'innovation, la créativité et l'entrepreneuriat au féminin portoïse. Il se tiendra le 5 décembre 2023 afin de récompenser l'engagement des femmes dans le monde entrepreneurial :**

- ✓ Prix de l'entrepreneuse inspirante
- ✓ Prix de l'entrepreneuse impactante
- ✓ Prix de l'entrepreneuse persévérante



## Accompagner le secteur sportif

Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

Publié le 12/12/2023

ID : 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



3 dispositifs favorisant la pratique de la natation 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 seniors et Nager au féminin, pour les adultes.

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

Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

Publié le 12/12/2023

ID : 974-219740073-20231205-DL\_2023\_154-DE



## V. ORIENTATIONS



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.

Les actions déclinées dans le plan feront l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial en 2024.



### 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 place des femmes 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 portée par la ville de Le Port.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour la ville de Le Port, soutenue par plusieurs politiques publiques.

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

