



VILLE de RODEZ

Commune de Rodez
Hôtel de Ville
Place Eugène Raynaldy BP 3119 12031 RODEZ Cedex 9
Tél : 05 65 77 88 00

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Membres du Conseil municipal En exercice : 35 Présents : 29 Conseillers excusés et représentés : 6

L'an 2025, le vendredi 21 mars, à 17h00, le Conseil municipal de la Ville de Rodez, dûment convoqué le vendredi 14 mars 2025, s'est réuni, en séance publique à l'Hôtel de Ville, sous la Présidence de M. TEYSSÉDRE Christian, Maire de Rodez.

Conseillers présents (29) :

Mesdames ABBOU Nadia, ALAUZET Céline, BERARDI Marion, BEZOMBES Martine, BULTEL-HERMENT Monique, CASTAGNOS Fabienne, COLIN Laure, ECHENE Eléonore, HER Anne-Christine, SOUNILLAC Marie-France, TAUSSAT Régine, VARSİ Florence, VIDAL Sarah.

Messieurs BOUGES Jean-François, CESAR Alexis, COMBET Arnaud, CORTESE Franck, COSSON Jean-Michel, DONORE Joseph, FOURNIE Francis, GOMBERT Benjamin, JULIEN Serge, LAURAS Christophe, LIEGEOIS Patrick, RAUNA Alain, RUBIO Frédéric, TEYSSÉDRE Christian, TIXIER Alain, VIDAMANT François.

Conseillers excusés et représentés (6) :

BERTAU Iléana	a donné pouvoir à	BERARDI Marion
CLOT Marie-Noëlle	a donné pouvoir à	BEZOMBES Martine
CROUZET Maryline	a donné pouvoir à	BULTEL-HERMENT Monique
FAUX Mathilde	a donné pouvoir à	VIDAL Sarah
FERRAND Bernard	a donné pouvoir à	RUBIO Frédéric
MONESTIER-CHARRIE Anne-Sophie	a donné pouvoir à	CORTESE Franck

Secrétaire de séance : Laure COLIN.

DELIBERATION N°2025-013 – Livret égalité Femmes Hommes

Considérant ce qui suit :

Le 18 décembre 2020, le conseil municipal de la Ville de Rodez a validé la constitution d'un groupe de travail sur l'égalité Femmes-Hommes regroupant des acteurs associatifs (planning familial et Adavem), des élus de la Ville (majorité et opposition) et les représentants du personnel.

Les travaux de ce groupe de travail ont abouti à la définition d'un plan d'action sur le mandat 2020-2026 dont les quatre axes sont les suivants :

Axe 1 : Formation

De nombreuses actions de formations sur l'égalité femmes-hommes ont été organisées à destination des agents de la Ville et des élus.

Axe 2 : Information

L'organisation d'une journée de sensibilisation grand public sur l'égalité Femmes-Hommes a eu lieu le 8 mars 2025.

Axe 3 : Organisation

Travail réalisé sur l'organisation interne de la collectivité pour identifier et recueillir les signalements. La création d'un livret d'information auprès des agents de la collectivité a été actée dans ce cadre.

Axe 4 : Aménagements

Considérer l'égalité Femmes-Hommes dans les projets d'aménagement de l'espace public.

Le livret égalité Femmes-Hommes découle de la mise en œuvre de ce plan d'action, et notamment de l'axe 3. Il résulte d'un travail visant à prévenir les violences, discriminations, ainsi que le harcèlement moral et sexuel. Il établit notamment un dispositif de signalement et définit la liste des référents concernés (agents, directions et élus).

Le Comité Social Territorial en date du 4 mars 2025 a émis un avis favorable à l'unanimité sur le projet de délibération présenté.

La commission Ville Responsable et Solidaire a émis un avis favorable à l'unanimité sur le projet de délibération présenté.

Accusé de réception en préfecture
012-211202023-20250321-DEL2025013-DE
Reçu le 28/03/2025

VILLE DE RODEZ
CONSEIL MUNICIPAL DU 21 MARS 2025
Délibération N°2025-013

Le Conseil municipal par 35 voix pour :

- approuve le livret égalité Femmes Hommes ;
- autorise Monsieur le Maire à signer tout document à intervenir pour l'exécution de la présente délibération.

Secrétaire de séance
Signé : Laure COLIN
Acte dématérialisé

Le Maire
Signé : Christian TEYSSERE
Acte dématérialisé

Le Maire certifie exécutoire la présente délibération

Publiée le 28 mars 2025

Transmise en Préfecture le 28 mars 2025

Délais et voies de recours

Conformément aux articles R421-1 et R421-5 du Code de Justice Administrative, la présente décision est susceptible de recours administratif auprès de Monsieur le Maire ou de recours contentieux devant le Tribunal administratif de Toulouse, directement par courrier ou par l'application informatique « Télérecours Citoyens » via le site internet www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication et transmission en Préfecture.

LIVRET EGALITÉ FEMMES HOMMES



● Accusé de réception en préfecture
012-211202023-20250321-DEL2025013-DE
Reçu le 28/03/2025

TABLE DES MATIÈRES

HISTORIQUE DE L'ÉGALITE FEMMES HOMMES.....	3
DÉFINITIONS.....	4
MIXITÉ.....	4
PARITÉ.....	4
ÉGALITÉ.....	4
STÉRÉOTYPE.....	4
PRÉJUGÉS.....	4
STÉRÉOTYPE DE SEXE.....	4
SEXISME.....	5
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT.....	5
EXEMPLES DE SITUATIONS.....	5

HISTORIQUE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Depuis le milieu du XXe siècle, le législateur se préoccupe d'instaurer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes (1946). C'est ainsi qu'ont notamment été posées l'autorisation pour les femmes d'exercer une profession sans l'accord de leur mari (1965) et l'inscription dans la loi du principe de l'égalité de rémunération (1972), la première loi relative à l'égalité salariale (loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy »).

ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a réuni les représentants du gouvernement, de l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois fonctions publiques. Le dialogue social, l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la lutte contre toutes les violences et les harcèlements moral et sexuel constituent les quatre axes de travail choisis par le gouvernement pour rendre effective l'égalité professionnelle au sein des trois fonctions publiques. Pour s'assurer de la mise en œuvre des 15 mesures définies, un bilan portant sur leur réalisation effective sera présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, à l'occasion de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée

=> 5 axes – 30 actions :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

DÉFINITIONS

MIXITÉ

Une personne suffit pour qu'il y ait mixité au sens strict du terme.
Sociologiquement : on parle de mixité quand il y a au moins 30% d'un sous-groupe.

PARITÉ

50% de femmes et 50% d'hommes.

ÉGALITÉ

Définition du Conseil de l'Europe :

L'égalité entre les femmes et les hommes implique des droits égaux pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons ainsi que la même visibilité, autonomisation, responsabilité et participation dans tous les domaines de la vie publique et privée. Elle implique également l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès aux ressources et dans la distribution de celles-ci

STÉRÉOTYPE

Ensemble de croyances et d'opinions partagées concernant les caractéristiques d'un groupe (traits de personnalité, comportement...).

Images mentales simplificatrices et généralisatrices qui amènent à percevoir la réalité au travers d'un filtre.

Biais cognitifs et erreurs de pensée : sur généralisation, distorsion perceptive, corrélation illusoire...

PRÉJUGÉS

Affect ou émotion ressenti à l'égard des membres d'un autre groupe résultant d'un jugement de valeur négatif ou positif

STÉRÉOTYPE DE SEXE

Représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes.

Exemples : Un garçon, ça ne pleure pas.

Les filles sont plus douées pour s'occuper des bébés.

SEXISME

Le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés et au concept de stéréotype pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre.



Les 3 formes de sexisme, selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2015



Stop sexisme, Ville de Strasbourg, 2016

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

LES VIOLENCES Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus volontairement ou involontairement : - Violences verbales ou physiques - Violences sexistes ou sexuelles.	LES DISCRIMINATIONS Traitement moins favorable accordé à une personne fondée sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...), dans un domaine déterminé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).
LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL Agissements répétés (gestes, paroles, attitudes) ou acte d'harcèlement moral discriminatoire, pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, ou altérer sa santé physique ou mentale.	LE HARCÈLEMENT SEXUEL Faire subir à une personne non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

Il est possible de faire des signalements en cas de violence, harcèlement, agissement sexiste et de discrimination dans le cadre professionnel auprès des référents égalité femmes homme de la collectivité :

- **Conseillère de prévention** : Laure GUIRAUD
05 65 77 88 38 ; laure.guiraud@mairie-rodez.fr
- **Directeur général des services** : Pierrick GAUDY
- **Directeur général adjointe des services** : Julie MARECHAL

Au niveau des élus, les référents sont :

- Mme BEZOMBES Martine : 3^{ème} adjointe au Maire, déléguée au personnel
- Mme BULTEL-HERMENT Monique : 1^{ère} adjointe au Maire
- M. VIDAMENT François : Conseiller municipal

EXEMPLES DE SITUATION

- Un congé parental ? Ce n'est pas ta femme qui le prend ?
- Pauvre chérie, t'as pas d'humour. C'est juste une main aux fesses
- T'as un beau décolleté ma grande !
- Avec ta tenue, il ne faudra pas t'étonner si....
- Tu étais habillée comment pour qu'il te dise ça ?
- En même temps, tu l'as cherché
- Insultes et injures d'un usager ou d'un collègue
- Vous êtes père ou mère et vous faites face à des remarques dès que vous posez un mercredi pour vous occuper de vos enfants
- Au travail, un.e de vos collègue vous appelle mon coco / ma cocotte.
- Votre collègue vous envoie des SMS à caractère sexuel alors que vous n'en avez pas envie.
- Votre supérieur hiérarchique refuse de vous accorder une promotion tant que vous n'avez pas de relation sexuelle avec lui.
- Lors d'un trajet en voiture ou lors d'une réunion, un collègue pose une main sur votre cuisse.
- Lors d'un entretien d'embauche : des questions personnelles sont posées comme la vie maritale ou le souhait d'avoir des enfants prochainement
- N'être jamais invité à des pots de départs ou repas de service sous prétexte d'un régime alimentaire particulier (maladie, religion...)
- Être « mis au placard » suite à une maladie, accident ou changement de poste

COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Une fiche de signalement est à disposition des agents dans les registres de sécurité présents dans les services.

Vos interlocuteurs à votre écoute dans la collectivité

- **Conseillère de prévention** : Laure GUIRAUD
05 65 77 88 38 ; laure.guiraud@mairie-rodez.fr
- **Directeur général des services** : Pierrick GAUDY
ou **Directrice générale adjointe des services** : Julie MARECHAL

Au niveau des élus, les référents sont :

- Mme BEZOMBES Martine : 3^{ème} adjointe au Maire, déléguée au personnel
- Mme BULTEL-HERMENT Monique : 1^{ère} adjointe au Maire
- M. VIDAMANT François : Conseiller municipal

