

## Pourquoi développer des politiques d'égalité FH dans les collectivités locales ?



L'actualité nous rappelle tous les jours la réalité de la vie des femmes : Difficile articulation de leur triple journée (travail, famille, vie personnelle) voire engagement public, prégnance des violences conjugales encore endémiques, instrumentalisation de leur corps sous diverses formes (voilement, prostitution), maîtrise de leur fertilité, responsabilités parentales et filiales peu partagées, inégalités salariales et de déroulement de carrière, orientations des jeunes filles dans des professions trop largement féminisées et peu valorisées... Il persiste également une certaine invisibilité de leur statut dans une société qui a pourtant, par ailleurs, intégré dans le Droit, l'égalité des sexes depuis la Libération de 1945. Il s'agit donc de veiller à la garantir, en luttant contre les stéréotypes dont les femmes sont encore trop souvent affublées, ainsi que leur sécurité physique et psychologique en facilitant leur vie quotidienne avec des services adaptés à leurs besoins spécifiques. Bien entendu, leur réelle place dans les lieux et fonctions de pouvoir démocratiques est fondamentale.

Les politiques d'aménagement et d'animation des territoires sont au premier plan pour améliorer la vie au quotidien et ainsi apporter du bien-être aux femmes et aux hommes mais aussi, à tous les êtres qui partagent leur vie... Une politique publique qualifiée d'égalité femmes-hommes signifie que l'on regarde spécifiquement la façon dont on la conduit au regard du respect de cette égalité.

### Pourquoi élaborer un rapport annuel égalité femmes-hommes ?

Au-delà de la loi qui oblige toutes les collectivités locales de plus de 20 000 habitants, élaborer un rapport annuel permet de se poser les bonnes questions, et de suivre les évolutions qui sont entreprises. Exemple : *qu'en est-il des femmes et des hommes par rapport à telle action, activité et de la gestion du personnel ?* Cela permet également, d'évaluer la réalité avec des chiffres sûrs et de mettre en œuvre de façon éclairée un plan d'action dont l'objectif sera de mieux atteindre une égalité réelle.

La première démarche concrète serait d'abord, de faire valider cet engagement en conseil d'élus par l'adoption de « **la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** », adhésion qui s'accompagne d'une méthode simple et accessible pour engager le travail... Dans ce cadre, il est important de nommer très rapidement, un.e élu.e délégué.e à l'égalité femmes-hommes et un.e responsable de service qui sera concrètement chargé.e de réaliser le rapport en concertation avec les élu.e.s et les services concernés...

Dans cette entreprise, tout le monde doit gagner car il ne s'agit que d'améliorer les performances d'actions déjà menées si c'est nécessaire et d'en développer d'autres, ou d'en remplacer certaines qui ne seraient plus pertinentes pour améliorer la vie des femmes, des hommes et de leur entourage...

### Brigitte Périllié

Secrétaire générale de l'Association des Femmes Elues de l'Isère (AFEI)

Administratrice d'Elles aussi

<https://www.afei38.fr>