

ÉGALITÉ,  
UNE AMBITION COMMUNE

PLAN D'ACTION  
POUR L'ÉGALITÉ

DES *femmes*  
& DES *hommes*  
À VILLEURBANNE

2016-2019



# SOMMAIRE

<b>LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE</b>	=====	<b>P.5</b>
<b>LE PLAN D' ACTIONS DE VILLEURBANNE</b>	=====	<b>P.6</b>
<b>NOTRE MÉTHODE POUR CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES</b>	=====	<b>P.8</b>
<b>AXE 1 – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA VILLE DONNE L'EXEMPLE</b>	=====	<b>P.12</b>
<b>AXE 2 – ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES : LA VILLE L'INTÈGRE DANS SES POLITIQUES PUBLIQUES</b>	=====	<b>P.14</b>
<b>AXE 3 – ÉGALITÉ DES DROITS : LA VILLE S'Y ENGAGE</b>	=====	<b>P.20</b>
<b>QUELQUES IDÉES REÇUES</b>	=====	<b>P.22</b>

# ÉDITO

## Pour construire ensemble une culture commune de l'égalité

**A**lors que les filles réussissent mieux à l'école, les femmes n'accèdent toujours pas à égalité aux postes à responsabilité. Leurs salaires restent inférieurs de 25 % en moyenne à ceux des hommes. Leurs retraites sont moindres. Les villes – de conception masculine – leur sont quelquefois hostiles. Et les violences dont elles sont victimes nous rappellent combien l'urgence est là et le chemin encore long. Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, c'est d'abord reconnaître l'existence des inégalités sexistes qui organisent nos sociétés et assignent les individus à une place. C'est ensuite s'engager à agir pour les combattre. La Charte, qui établit un ensemble de grands principes – comme la lutte contre les préjugés et l'égal accès de tous, sans distinction de sexe, aux services à la population, au droit, à l'espace public et à la participation citoyenne – a servi de référence à la construction de notre plan d'actions. Toutes les politiques municipales sont concernées : emploi, éducation, sport, culture, aménagement urbain, sécurité. Comme nous l'avons initié avec la lutte contre les discriminations, nous rechercherons l'exemplarité dans nos responsabilités d'employeur et dans nos pratiques.

Construire une culture commune de l'égalité est une ambition qui demande la mobilisation de tous et toutes!

**AGNÈS THOUVENOT**

*Adjointe à la lutte contre les  
discriminations et à l'égalité  
femmes hommes*

**JEAN-PAUL BRET**

*Maire de Villeurbanne*

# LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, élaborée par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) et ses associations nationales membres en 2006, comporte trente articles proposant des actions sur les collectivités territoriales en tant qu'employeur et dans leurs différentes compétences. Elle s'appuie sur six grands principes :



**1.** L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental. Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

**2.** Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte. Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

**3.** La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique. Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

**4.** L'élimination des stéréotypes sexuels est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.

**5.** Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale. À cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

**6.** Des plans et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'actions et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

# LE PLAN D' ACTIONS DE VILLEURBANNE

La ville de Villeurbanne est engagée depuis une dizaine d'année dans la lutte contre les discriminations. Le plan d'actions consacré à l'égalité des femmes et des hommes s'inscrit dans le développement de cette politique. Son objectif est de corriger les inégalités, y compris lorsqu'il s'agit d'inégalités structurelles ou liées à la répartition des rôles sociaux. En ce sens, ce document ne s'adresse pas uniquement aux femmes mais vise l'égalité des femmes et des hommes. L'attention de la Ville portera sur l'articulation des différentes dimensions des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment celles liées aux conditions sociales, à l'origine, à l'âge, au handicap. Les actions déjà entreprises en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi, au logement, dans l'accès aux services et au droit constituent un socle tant méthodologique que pratique pour le déploiement du plan d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes à Villeurbanne.

## UN PLAN D' ACTIONS, CINQ OBJECTIFS

### 1. Un objectif stratégique transversal : prendre en compte des autres critères de discrimination.

La Charte commande de prendre en compte le croisement des discriminations, afin de ne pas exclure certaines femmes des actions menées en faveur de l'égalité et de ne pas contribuer à entretenir les préjugés à leur égard, notamment les femmes de milieux populaires qui cumulent souvent inégalités sociales, raciales et sexuées. Par ailleurs, les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont pas homogènes. Elles varient en fonction des secteurs (éducation, santé, logement, etc.) mais aussi en fonction des croisements avec d'autres caractéristiques, la condition sociale, l'origine, l'âge, le handicap notamment.

### 2. Intégrer l'égalité femmes hommes dans nos politiques publiques.

La progression vers l'égalité des femmes et des hommes nécessite de prendre en compte cet aspect dans toutes les politiques ou programmes municipaux dès leur élaboration, dans leur mise en œuvre et leur évaluation. Qu'il s'agisse des domaines politique, culturel, économique, social, la mesure des inégalités constatées entre femmes et hommes dans les domaines concernés, la mesure de l'impact des politiques sur les femmes et les hommes permet d'éviter que certaines procédures ou dispositifs produisent des effets directement ou indirectement inégalitaires. Compte tenu des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes dans l'emploi et de l'impact des pratiques éducatives sur l'intégration des rôles sociaux sexués dès le plus jeune âge, l'emploi et l'éducation au sens large doivent être des domaines d'intervention privilégiés.

### 3. Combattre le sexisme dans toutes ses dimensions : l'enjeu de l'égalité de droit.

Le sexisme prend de multiples formes, sexisme ordinaire (au sens de banalisé), harcèlement moral ou sexuel, discriminations, violences physiques, viols et meurtres. La lutte contre le sexisme doit donc prendre en compte ses multiples dimensions. L'objectif est de sensibiliser les agents de la collectivité ainsi que les villeurbannaises et les villeurbannais et de faire connaître les dispositifs existants pour agir, alerter ou faire valoir ses droits. En matière de discriminations liées au sexe, le droit est relativement peu mobilisé. Pour cette raison, il est nécessaire de renforcer l'information des femmes sur les discriminations ainsi que sur le droit à la non-discrimination et de faciliter leur accès au droit.

#### **4. Lutter contre les préjugés et les représentations sexistes.**

Les préjugés et les représentations sexués entretiennent l'idée que certains comportements, rôles sociaux ou qualités sont naturellement liés au sexe biologique des individus. Les préjugés et les représentations déterminent fortement les trajectoires de vie et les positions des individus dans la hiérarchie sociale, non pas en raison de leurs qualités individuelles mais de leur sexe. Pour progresser vers une société plus égalitaire, il est donc important de prendre conscience de ces préjugés, de les déconstruire afin de lutter contre l'assignation des femmes et des hommes à des rôles sexués, contre le cantonnement des femmes à des places sociales subalternes et pour leur meilleure représentation dans les sphères de décision.

#### **5. Favoriser l'égalité de représentation et de participation ainsi que la mobilisation citoyenne en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

L'appui ou la facilitation des dynamiques collectives qui œuvrent à la sensibilisation sur les inégalités et à leur prise en compte dans les politiques publiques est essentiel à la progression de l'égalité des femmes et des hommes. En matière de représentation, l'objectif visé est celui de la parité dans les lieux de participation et de décision. La parité devra également être recherchée dans tous les espaces de démocratie locale (conseils de quartier, conseil consultatif, commissions extra-municipales, conseils d'administration des associations au sein desquels la ville est représentée, etc.). Le projet veillera à une égale participation des femmes et des hommes dans les dispo-

sitifs de concertation ou de participation publiques par une adaptation de leur organisation (horaires, garde d'enfants, etc.) et de leur animation (modalités de prise de parole par exemple).

## **POUR UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ**

### **CE PLAN D'ACTIONS FAIT SUITE À UN DIAGNOSTIC ET À DES ATELIERS DE TRAVAIL MENÉS EN 2015 AU SEIN DE LA VILLE DE VILLEURBANNE ET AUXQUELS ONT ÉTÉ ASSOCIÉES QUELQUES ASSOCIATIONS.**

Le plan d'actions privilégie une approche intégrée. Suivant les orientations de la Charte, l'action vise d'abord à prendre en compte les inégalités entre femmes et hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des actions publiques mises en place par la collectivité. L'orientation retenue ne vise pas à favoriser les femmes ou à mettre en place une politique spécifique mais à développer davantage d'égalité dans l'action publique. Le plan d'actions s'appuie sur les « grands projets » de la Ville notamment dans les domaines de l'éducation (Grandir à Villeurbanne), du sport (Politique sportive locale) ou de l'emploi interne (amélioration des conditions de travail). Le plan d'actions permettra aussi de consolider des actions en faveur de l'égalité déjà en cours pour les diffuser ensuite plus largement.

Trois priorités thématiques ont été définies, les ressources humaines en interne, les services à la population (petite enfance, éducation, jeunesse, sport, culture, urbanisme et aménagement urbain), l'accès aux droits et la lutte contre le sexisme. Ces thématiques forment le cadre d'un plan d'actions sur 4 ans décliné en propositions d'actions. Elles sont complétées par un volet transversal qui définit des méthodes permettant d'obtenir les résultats visés par la ville de Villeurbanne au travers de son engagement dans la charte européenne.

# NOTRE MÉTHODE POUR CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans les politiques publiques requiert des méthodes « incontournables » que la ville de Villeurbanne s'engage à développer.

## MESURER : COLLECTER DES DONNÉES SEXUÉES ET LES ANALYSER DANS TOUS LES CHAMPS

Pour agir, il est nécessaire d'objectiver les inégalités et d'analyser les processus qui les produisent. Aussi, la collecte de données sexuées en lien avec d'autres facteurs comme la situation socio-professionnelle, l'âge doit être mise en place dans les différents domaines de compétence de la Ville. Leur analyse permettra d'affiner le plan d'actions et de définir des indicateurs clés de suivi. ■

## ENJEUX & ACTIONS

La phase de diagnostic a permis de produire pour la première fois des données sexuées et d'établir l'absence de certaines données (dans les domaines des ressources humaines ou de la santé par exemple).

### ACTION 1

Production annuelle du rapport de situation comparée femmes hommes dans l'emploi avec les 27 indicateurs prévus par la législation.

### ACTION 2

Repérer les données disponibles et pertinentes dans différents champs d'action : emploi, éducation, logement, santé, etc. Mais aussi, la pratique sportive, les activités culturelles, socio-culturelles et de loisirs. Harmoniser ensuite les données collectées dans les différents champs en intégrant

si possible le sexe, l'âge, les revenus afin de permettre les croisements et enrichir les analyses. Cela permettra de définir des indicateurs pertinents de mesure de la progression de l'égalité. Ce travail pourrait ouvrir une réflexion sur la budgétisation sensible au genre.

## CALENDRIER

Les données collectées seront intégrées dans le rapport annuel sur l'égalité femmes hommes prévu par la loi du 4 août 2014 et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 à partir de 2016, l'extension et l'harmonisation de la collecte seront conduites tout au long du projet en fonction des analyses menées.



## LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE SEXE : DANS LA COMMUNICATION INTERNE ET INSTITUTIONNELLE

Il s'agit à la fois de rendre visible et lisible l'action de la ville sur l'égalité femmes hommes menée dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations, de développer des actions de sensibilisation spécifiques mais aussi d'intégrer la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les informations diffusées par la Ville. ■

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Un protocole interne pour une communication non stéréotypée sera élaboré et diffusé à l'ensemble des services de la Ville. Des solutions seront recherchées pour rendre visible de manière égale les femmes et les hommes (témoignages, fonctions, etc.), promouvoir la mixité des pratiques, des usages, des métiers, ne pas véhiculer les stéréotypes sexistes par des visuels (photos mais aussi pictogrammes ou couleurs utilisés) et/ou les textes, notamment écriture prenant en compte le féminin et le masculin. Les propositions pourront être différenciées selon les supports : brochures, flyers, affiches, textes communiqués par les services... Une vigilance sera portée au croisement des inégalités, pour représenter sans stéréotype, les femmes et les hommes dans leur diversité, d'origine, d'âge, d'apparence physique, de handicap visible notamment.

#### ACTION 2

Un plan de communication plus général sera élaboré pour accompagner le développement de l'action de la lutte contre les stéréotypes de

sexe et contre le sexisme. Plusieurs campagnes de communication seront mises en place. Elles s'appuieront sur des événements concrets à définir (colloques, rencontres, manifestation, etc.).

#### ACTION 3

Des informations pérennes sur le plan d'actions égalité femmes hommes dans le cadre des informations présentant la politique globale de lutte contre les discriminations seront diffusées sur le site internet de la Ville.

### CALENDRIER

La première campagne de communication est prévue début 2016, les campagnes accompagneront le projet tout au long de son déroulement. Le protocole pour une communication non stéréotypée sera élaboré en 2016.

## LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE SEXE : L'ÉGALITÉ DE REPRÉSENTATION, D'EXPERTISE, ET DE PARTICIPATION

L'objectif de cette action est de faire évoluer les stéréotypes par l'exemple. En effet, les colloques ou autres manifestations publiques sont révélateurs des inégalités de sexe, les femmes y sont souvent sous représentées en tant que responsable, experte ou animatrice. L'égalité de représentation et de participation des femmes et des hommes dans toutes les instances décisionnelles ou participatives doit également progresser. Ces inégalités de place se maintiennent par reproduction. Un effort est donc nécessaire pour égaliser les représentations sociales des femmes et des hommes. ■

## FORMER : UNE ÉTAPE POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES PRATIQUES

Certains services, agents et leurs représentants, élus municipaux et partenaires ont bénéficié de temps de sensibilisation ou de formation notamment dans le cadre de la lutte contre les discriminations. La formation est un élément indispensable à la prise en compte de manière transversale de l'égalité femmes hommes. Elle doit permettre de partager des connaissances, une culture et des méthodes d'action nécessaire à une intégration de cette question dans les pratiques institutionnelles et professionnelles. ■

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Mise en place d'un protocole interne pour veiller à l'égalité femmes hommes et aux autres discriminations croisées (âge, origine, handicap, etc.) parmi les intervenantes et les intervenants mobilisés lors de manifestations publiques, colloques, organisés par la Ville. Un groupe de travail sera chargé d'établir une procédure en ce sens et mettre en place des protocoles pour élargir et renouveler les réseaux d'expertise.

#### ACTION 2

Engager une réflexion pour faire progresser l'égalité femmes hommes dans la représentation politique notamment dans les délégations internes et les délégations de représentation de la ville, ainsi que sur l'ordre d'examen des délibérations au Conseil municipal afin de favoriser l'égalité entre élues et élus sur le moment de la prise de parole et le temps de parole au cours du conseil municipal.

#### ACTION 3

Favoriser l'égalité participation des femmes et des hommes dans toutes les instances de concertation en proposant des axes d'amélioration pour une participation équilibrée, en agissant par exemple sur le mode de désignation des membres ou encore sur la formation des animatrices ou des animateurs des instances, en mettant en places des modes de garde pour les enfants lorsque les réunions sont en soirée.

### CALENDRIER

Mise en place des protocoles courant 2016.

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Des formations spécifiques seront mises en place en préalable à certaines actions pour sensibiliser les agents, les représentants du personnel et les partenaires pour leur permettre de repérer les inégalités, notamment dans le domaine de l'éducation, de la petite enfance, de la culture, le sport, l'urbanisme. Une formation des élus municipaux sera également programmée.

#### ACTION 2

Une formation de tous les agents sera ensuite déployée dans le cadre du plan de formation interne à la collectivité en lien avec le CNFPT.

### CALENDRIER

Les formations spécifiques et formations action démarreront en 2016. Le plan de formation interne en lien avec le CNFPT sera mis en place en 2017.

## IMPULSER, INCITER : INITIER UNE DÉMARCHE DE CONDITIONNALITÉ DES SUBVENTIONS

Le diagnostic réalisé au sein de la ville de Villeurbanne sur l'égalité des femmes et des hommes a montré qu'il existait un certain nombre de données sexuées sur les usagers des services (notamment pour les équipements culturels, les clubs sportifs) et les associations (adhérents et gouvernance). L'objectif d'une démarche de conditionnalité des aides est d'impulser ou de soutenir une prise en compte de l'égalité femmes hommes auprès des partenaires subventionnés par la Ville, tant dans les actions menées que dans la gouvernance des organisations. ■

## ASSOCIER ET PARTAGER : UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE ET CONCERTÉE AVEC LES PARTENAIRES

La Charte affirme la nécessité d'une démarche participative incluant tous les protagonistes concernés par la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes dans les différentes politiques publiques municipales et dans la gestion des ressources humaines. Le manque de concertation risquerait d'entraîner une mauvaise appréhension de la stratégie d'ensemble et des éléments mis en œuvre sur le terrain. Une démarche participative a également l'avantage de fédérer autour du projet et de promouvoir l'intégration d'une culture commune de l'égalité, gage de pérennité des actions engagées par la Ville et fondement de l'adhésion de la population. ■

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Mise en place d'une commission de travail sur la conditionnalité des aides afin de déterminer les champs d'intervention prioritaires et les modalités du dispositif.

#### ACTION 2

Création d'un dispositif de conditionnalité des subventions et autres mesures incitatives.

### CALENDRIER

Groupe de travail en 2016, amorce de la conditionnalité des aides dans certains secteurs et élargissement progressif à partir de 2017.

### ENJEUX & ACTIONS

Cette action transversale comporte des enjeux de méthode de façon à identifier les bons interlocuteurs et trouver des formes de participation adaptées.

#### ACTION 1

Identifier pour chaque axe et chaque action les différents partenaires concernés, les élus, les partenaires sociaux, les agents de la collectivité, les partenaires associatifs, les parents, plus largement tous les publics (adultes, enfants) concernés en tant que bénéficiaires ou acteurs des politiques publiques municipales.

#### ACTION 2

Informier et dialoguer avec les partenaires ou les publics concernés par les actions. Pour ce faire, la Ville s'engage à informer sur les actions en cours et réalisées, à solliciter les remarques

et dialoguer sur les choix de mise en œuvre retenus à travers l'échange de courriels et par l'organisation de réunions de concertation, à communiquer régulièrement sur les résultats auprès de la population. Par exemple, pour chaque action au moins une réunion de concertation avec les partenaires ou publics concernés sera organisée pour faire le point sur les actions mises en œuvre et envisager leur futur développement ou leur ajustement. Il sera fait appel aux idées des Villeurbannaises et des Villeurbannais via les outils d'information de la Ville.

### CALENDRIER

Démarrage immédiat.

# AXE 1

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA VILLE DONNE L'EXEMPLE

La ville de Villeurbanne souhaite donner l'exemple en tant qu'employeur en intégrant la problématique dans les grands dossiers de gestion des ressources humaines. Son engagement se décline autour de trois actions.

### RÉALISER LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES EMPLOYÉS À LA VILLE DE VILLEURBANNE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les collectivités locales ont l'obligation de réaliser un rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes. Le rapport de situation comparée de la ville de Villeurbanne n'est pas encore finalisé mais plusieurs données sont disponibles : les femmes représentent 66 % des effectifs dont 60 % des agents de catégorie A, 65 % de catégorie B et 67 % de catégorie C. Au niveau des postes d'encadrement, la répartition est équilibrée. Certaines filières sont en revanche peu mixtes : les femmes représentent 78 % des effectifs dans la filière administrative et 96 % de la filière sanitaire et sociale, tandis que les hommes sont surreprésentés dans la filière sportive (70 %) et dans la police municipale (71 %). On note aussi que les femmes représentent 95 % des agents à temps partiel et 67 % des agents à temps non complet. ■

### ENJEUX & ACTIONS

La réalisation de ce rapport permet d'analyser la situation des femmes et des hommes, les écarts constatés et les éventuelles inégalités en présence. C'est à partir de ces éléments qu'un plan d'actions précis en matière d'égalité professionnelle pourra être défini en lien avec les partenaires sociaux.

#### ACTION 1

Le rapport de situation comparée sera réalisé dans une première version avec les données disponibles.

#### ACTION 2

Analyse des données pour permettre leur interprétation et l'amélioration du recueil et du traitement des données. Ces analyses permettront l'ajustement du plan d'actions interne en lien avec les représentants du personnel. Un document de synthèse permettra d'en diffuser les principaux résultats à tous les agents.

### CALENDRIER

2016 puis reconduction annuelle.

## INTÉGRER L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA STRATÉGIE D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Comme le souligne l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : « Les femmes au travail sont autant exposées à la pénibilité physique ou mentale que les hommes, mais elle est moins visible : travail en relation constante avec le public, avec des personnes en situation de détresse, travail morcelé et interrompu, travail permanent sur écran, etc. ». Par ailleurs, la violence sexiste au travail est encore très prégnante. Dans une enquête récente de l'Organisation internationale du travail et du Défenseur des droits, 37 % des agents de la fonction publique interrogés, femmes et hommes à égalité, déclarent avoir été témoin de propos sexistes au travail qui les ont mis mal à l'aise. ■

## FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le rapport de situation comparée apportera des éléments d'analyse précis sur la situation des femmes et des hommes au regard de l'évolution de carrière (accès à la promotion, à la formation, aux concours, etc.). Les données nationales montrent que les femmes peuvent être confrontées au plafond de verre (difficile accès aux postes d'encadrement supérieur) mais aussi au « plancher collant » (peu de possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle). ■

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Prendre en compte les données sexuées pour analyser les conditions de travail, comme par exemple les accidents du travail, les accidents de trajet, les formations obligatoires sur la sécurité, les maladies professionnelles reconnues, ainsi que les données sexuées des saisines du dispositif de prévention des risques psychosociaux et d'alerte anti-discrimination, etc.

#### ACTION 2

Intégrer dans toutes les actions entreprises en vue de l'amélioration des conditions de travail les enjeux relevant de l'égalité femmes hommes. Par exemple, la prise en compte de la pénibilité des métiers, l'amélioration des postes de travail et le développement de l'information sur l'alerte anti-discrimination dans le cadre de la démarche de « Bien vivre ensemble au travail » de prévention des risques psycho-sociaux.

#### ACTION 3

Améliorer l'articulation des temps de vie.

- Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.
- Mise en place d'une réflexion pour faire évoluer la demi-journée de congés réservée aux femmes dans le cadre du plan d'actions visant à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

### CALENDRIER

Priorité à définir en lien avec le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

### ENJEUX & ACTIONS

En fonction du diagnostic, l'objectif de cette action est de prendre des mesures pour rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution de carrière et de veiller à ne pas créer de nouvelles inégalités. Cet enjeu doit nourrir et renforcer le dialogue social.

#### ACTION 1

Établir des mesures sexuées pertinentes par exemple, la durée moyenne d'avancement de grade à croiser avec l'âge, par catégorie et filière; l'influence des congés parentaux et temps partiels sur l'avancement, dans les X dernières années; le nombre de postes transformés suite à la réussite d'un examen ou d'un concours; les congés pris au titre du droit individuel de formation, par catégorie et filière; le nombre d'inscrits à la préparation au concours par catégorie et filière; le nombre de jours de formation/an par catégorie et filière.

#### ACTION 2

Les pistes d'action :

- Améliorer l'accès à l'information sur les

règles applicables en termes de recrutement, d'avancement, de congés et de droits;

- Favoriser l'accès à la préparation au concours par une information globale et individualisée pour encourager les femmes à passer les concours (âge, sexe) et déterminer des critères positifs pour répondre favorablement aux demandes;
- Favoriser l'égal accès à la formation : développer les formations pour les métiers qui ont peu de formations obligatoires, privilégier les formations sur site, le *e-learning*;
- Anticiper les reconversions professionnelles par la formation, le bilan de compétences;
- Mettre en place un suivi de l'égalité femmes hommes dans les avancements de grade.

### CALENDRIER

Recueil et analyse des données en 2016. Actions 2017-2019.

## AXE 2

# ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES : LA VILLE L'INTÈGRE DANS SES POLITIQUES PUBLIQUES

Comme le prévoit la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la ville de Villeurbanne s'engage à intégrer l'égalité femmes hommes dans la mise en œuvre des services qu'elle propose aux habitantes et aux habitants dans le domaine de la petite enfance, de l'éducation, de la jeunesse, du sport, de la culture et de l'aménagement urbain. L'égalité femmes hommes doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, leur mise en œuvre et leur évaluation. Les engagements et actions programmées sont les suivants :

### SPORT

#### INTÉGRER L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA POLITIQUE SPORTIVE LOCALE (PSL)

À travers la politique sportive locale (PSL), la Ville souhaite encourager la pratique physique et sportive dans les associations, les structures privées, dans les écoles ou encore la pratique de loisir libre. La politique sportive locale construite en concertation multi-partenariale (éducateurs, clubs, élus, partenaires, médecins du sport, magasins de sport...) vise à proposer une offre adaptée à l'évolution des pratiques.

La Ville compte 235 équipements sportifs, 39 000 licenciés. On constate, comme partout en France, que les femmes fréquentent plus les structures sportives privées (70% de femmes et 30% d'hommes) que les associations sportives (70% d'hommes et 30% de femmes). Plusieurs pistes d'actions sont identifiées dont le développement d'équipes mixtes, l'encouragement et un égal accès à la pratique libre dans la ville ainsi que le soutien à la pratique physique et sportive des femmes aux revenus modestes. Le diagnostic montre aussi que la direction du Sport dispose de données sexuées sur la gouvernance des associations (1 seule femme présidente pour 14 hommes dans les 15 associations les plus subventionnées) et sur les adhérentes et les adhérents des associations subventionnées. Ces données pourraient être exploitées et permettre de mettre en place une démarche de conditionnalité des subventions au développement de l'égalité des femmes et des hommes. ■

## ENJEUX & ACTIONS

### ACTION 1

Développement de la pratique libre. La Ville soutient la pratique du sport urbain via l'installation d'agrès de musculation ou de fitness dans les espaces à réaménager ou dans les parcs.

### ACTION 2

Développement de la pratique sportive des femmes disposant de faibles ressources économiques. Faisant le constat que les femmes fréquentent plus les structures privées, le projet vise à mettre en place des mesures pour aider les femmes disposant de bas revenus à accéder à des pratiques sportives.

### ACTION 3

Développement de la mixité dans la pratique sportive. La politique sportive locale vise à proposer une offre adéquate d'activités physiques et sportives. Elle peut encourager ainsi la création de nouvelles sections et équipes pour favoriser la pratique féminine et la mixité

## CALENDRIER

### ACTION 1

En continu.

### ACTIONS 2 & 3

Étape de préfiguration en 2016.

## URBANISME-AMIÉNAGEMENT PROMOUVOIR UN ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES À L'ESPACE ET AUX AMÉNAGEMENTS PUBLICS

L'égal accès des femmes et des hommes à l'espace public est une problématique qui émerge de plus en plus dans le débat public. Les études récemment lancées sur ce sujet montrent que les femmes traversent l'espace public quand les hommes l'occupent et qu'ils sont aussi les principaux utilisateurs des équipements sportifs et de loisirs. Les démarches de prévention situationnelle permettent d'agir sur la sécurisation des espaces publics ce qui a un impact pour les femmes. Enfin, l'enquête sur l'implication des femmes dans la démocratie locale à Villeurbanne réalisée en 2013 a montré que si la prise de parole des femmes était plus difficile et le partage des rôles dans les instances de consultation assez stéréotypés, les femmes étaient plutôt satisfaites du fonctionnement des instances de concertation. Cette étude a conduit à intégrer l'égalité femmes hommes dans la charte des Conseils de quartier. ■

## ENJEUX & ACTIONS

Il s'agit tout d'abord de lancer une réflexion avec les services concernés et leurs partenaires sur l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'espace public et sur l'égalité d'usage des équipements (mobilier, parcs, jeux pour les enfants, etc.). Ensuite, l'action cherche à favoriser la participation des femmes dans les projets d'aménagement, de réhabilitation de quartiers ou de création de nouvel équipement.

### ACTION 1

Information, sensibilisation des directions et services concernés sur l'égalité femmes hommes dans l'espace public. Planification d'une série de conférences avec des urbanistes, sociologues et d'échanges de pratiques avec des autres villes sur le sujet ouvertes aux cadres et agents de maîtrise des directions concernées.

### ACTION 2

Mise en place d'un groupe de travail spécifique qui travaillera sur deux axes : Comment prendre en compte l'égalité femmes hommes dans les projets d'aménagement et d'équipement et en lien avec les réflexions liées au développement durable, à la santé, à la prévention situationnelle, etc. ? Comment s'assurer d'une égale participation des femmes aux concertations existantes, identifier et prendre en compte les usages ?

## CALENDRIER

Formation, sensibilisation démarrage en 2016, mise en place du groupe de travail 2017.

## ÉDUCATION

# INTÉGRER L'ÉGALITÉ DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LE PROJET " GRANDIR À VILLEURBANNE "

« **Grandir à Villeurbanne** » est le projet éducatif de territoire, il a pour ambition de favoriser la continuité des actions éducatives au bénéfice des Villeurbannais âgés de 0 à 25 ans. Depuis 2006, ce projet est à la fois une réflexion et un ensemble d'actions territorialisées sur la base des périmètres des Conseils de quartiers. Le projet est piloté par la ville de Villeurbanne avec l'ensemble des acteurs éducatifs. Le diagnostic a fait apparaître que pour l'instant, l'égalité des filles et des garçons est peu travaillée en tant que telle et que les professionnels intervenant sur le territoire n'ont pas été spécifiquement formés sur cette question, hormis une sensibilisation à la direction de la Petite enfance.

**L'objectif d'égalité est déjà intégré dans les orientations du projet, il mentionne notamment les objectifs suivants :**

- **Lutter contre les déterminismes** pour permettre d'élargir le champ des possibles pour chaque enfant, quelle que soit son origine sociale. Cette lutte contre les trajectoires écrites à l'avance débute dès la naissance et se poursuit à chaque âge de la vie au cours de laquelle la reproduction sociale est souvent renforcée au lieu d'être diminuée. Il s'agit de rechercher et de promouvoir des pratiques et des modalités d'intervention qui permettent le développement, le progrès et l'égalité de participation de tous.
- **Combattre les discriminations** par la formation des intervenants éducatifs pour construire des pratiques éducatives qui n'assignent pas et qui garantissent l'égalité de traitement dès le plus jeune âge. Promouvoir et soutenir des projets pédagogiques sur l'égalité filles garçons et la non-discrimination. ■

## ENJEUX & ACTIONS

À partir des orientations définies dans le projet éducatif «Grandir à Villeurbanne», il s'agit donc d'intégrer l'égalité filles garçons dans les actions éducatives menées à Villeurbanne en veillant à associer à la démarche toutes les acteurs de l'éducation, en particulier les parents quelle que soit leur condition sociale.

### ACTION 1

Former les professionnels (petite enfance, enfance, jeunesse) : mise en place d'actions, de formations participatives, de type théâtre forum, qui permettent aux éducateurs de prendre conscience des préjugés véhiculés dans les pratiques éducatives. Former des professionnels qui pourront à leur tour être des relais de sensibilisation, notamment les coordonnateurs périscolaires. Intégrer l'égalité filles garçons dans la formation BAFA des animateurs pris en charge par la Ville (80 animateurs).

### ACTION 2

Intégrer l'égalité des filles et des garçons dans les activités afin de ne pas consolider les stéréotypes sexués. Cette

action sera d'abord menée sur deux quartiers du projet «Grandir à Villeurbanne» (les Brosses et Gratte-Ciel), qui seront considérés comme pilotes. Cette première approche permettra d'élaborer une méthode pour permettre ensuite l'application d'une démarche à l'ensemble du territoire.

### ACTION 3

Élaborer une réponse institutionnelle concertée face aux comportements sexistes ou racistes en lien avec les familles. Mise en place d'un groupe de travail en vue d'établir une charte d'engagement et des protocoles de travail en réaction à des propos ou des postures sexistes, racistes ou portant atteinte à la dignité des enfants et des jeunes de façon à mettre en place une éducation active dans ce domaine.

## CALENDRIER

Formation en 2016, suite du plan d'actions à partir de 2017.



## PETITE ENFANCE

# METTRE EN PLACE UN PLAN D' ACTIONS DANS LES STRUCTURES D' ACCUEIL " PETITE ENFANCE "

Le secteur de la petite enfance est très féminisé (à 96%). 25 % des enfants sont accueillis en crèche municipale. Les agents de la direction Petite enfance ont été sensibilisés. Une auto-analyse des pratiques est une étape nécessaire pour prendre conscience et repérer les inégalités ou les préjugés véhiculés, souvent inconsciemment, dans les pratiques quotidiennes ou les activités proposées. Par ailleurs, le lien avec les familles sur cet axe n'a pas encore été travaillé. ■

## ENJEUX & ACTIONS

### ACTION 1

Former et sensibiliser à l'égalité filles/garçons « in situ ». L'objectif de la formation est de permettre une prise de conscience, d'analyser les pratiques et de faire des préconisations pour les faire évoluer. La démarche démarrera sur les deux structures impliquées dans le diagnostic d'analyse des pratiques réalisé en 2015, les crèches Flora Tristan et Nelly Roussel.

### ACTION 2

Changer les pratiques et mettre en place des protocoles de travail non sexistes pour toutes les structures. À partir de l'expérimentation sur deux structures, une méthode et des protocoles de travail seront définis, qui irrigueront la direction de la Petite enfance. Dans ce cadre la formation de tous les agents sera mise en œuvre. Les changements de pratiques attendus porteront sur :

- les interactions entre le personnel et les enfants

- le projet pédagogique,
- les jeux, les livres et les activités développées,
- le lien avec les parents,
- le discours développé dans les supports de communication (vocabulaire commun notamment),
- la gestion du personnel pour notamment « dé-gener » les titres et descriptifs de postes dans le domaine de la petite enfance (assistant maternelle / assistante maternelle, éducateur / éducatrice, puériculteur / puéricultrice) pour permettre d'améliorer le taux de vocations masculines dans le secteur.

### ACTION 3

Conduire une action de sensibilisation aux stéréotypes de sexe en direction des parents. Cette action sera construite en lien avec des parents de façon à ce qu'elle s'adapte au mieux à leurs préoccupations.

### ACTION 4

Sensibiliser les professionnelles et les professionnels petite enfance du secteur privé et associatif. Une action pourrait être menée pour sensibiliser et former ces personnels via le « Réseau des assistantes maternelles » en intégrant cette thématique dans les formations financées par la Ville.

## CALENDRIER

### ACTION 1

En 2016.

### ACTION 2

Formation de tous les agents en 2017.

### ACTIONS 3 & 4

En 2017 / 18.

## CULTURE POURSUIVRE ET CAPITALISER L'ACTION CONDUITE PAR L'ÉCOLE NATIONALE DE MUSIQUE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES PRATIQUES ARTISTIQUES

L'École nationale de musique (ENM) de Villeurbanne s'est inscrite dans un projet régional sur l'égalité femmes hommes dans la culture, dans ce cadre la sensibilisation d'un groupe de professionnels a initié une démarche interne. Pour mieux comprendre et agir sur cette question, l'ENM a mis en place une mesure statistique sexuée des pratiques musicales. Un groupe de travail s'est constitué, la question est régulièrement évoquée lors des concertations, l'égalité femmes hommes est inscrite dans le projet d'établissement, un fond documentaire spécifique a été constitué et des actions ont été menées, notamment sur les stéréotypes sexués et les assignations dans le choix des pratiques instrumentales et artistiques.

## CULTURE POUR UNE MÉMOIRE ET UNE HISTOIRE DES FEMMES ET DES HOMMES À VILLEURBANNE

Le Rize a pour vocation de transmettre un récit commun de la ville, construit à plusieurs voix à partir des archives, des mémoires des habitants et des travaux des chercheurs associés. Le Rize contribue à « faire société » à partir du partage des mémoires. Il regroupe les archives municipales, une médiathèque, une résidence pour des chercheurs femmes et hommes et propose des activités de médiation culturelle (visites, ateliers). Le Rize accueille régulièrement des étudiantes et des étudiants du master Matilda « Histoire des femmes et du genre » de l'Université Lyon 2. L'histoire de France s'est longtemps construite sur la base d'un universel masculin, depuis 30 une histoire des femmes puis une histoire du genre, c'est-à-dire des places et des rôles des femmes et des hommes, s'est développée. On constate à Villeurbanne comme dans d'autres villes, une certaine invisibilité des femmes dans l'histoire et dans la ville. Ainsi seulement 3,6% des rues portent le nom d'une femme. ■

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Approfondissement et partage de la démarche interne. Cette action comporte plusieurs axes : l'analyse des données sexuées collectées concernant les usagers, la formalisation d'un plan d'actions interne en s'appuyant sur le groupe de travail constitué et sur une sensibilisation plus large du personnel de l'ENM. Le plan d'actions sera ensuite mis en œuvre.

Le volet ressources humaines sera développé dans le cadre des actions menées par la ville de Villeurbanne.

#### ACTION 2

Capitaliser la démarche interne. La capitalisation permettra

d'évaluer la progression de l'égalité, de repérer les leviers, les freins et les bonnes pratiques diffusables.

#### ACTION 3

Échanges de pratiques en partenariat avec la ville de Villeurbanne et d'autres établissements culturels (Cf. fiche suivante).

### CALENDRIER

Formation et définition du plan d'actions interne en 2016, mise en œuvre 2017, capitalisation, diffusion 2018-2019.

### ENJEUX & ACTIONS

La démarche proposée ne vise pas seulement à être en quête de quelques héroïnes, mais plutôt à réintroduire les femmes dans la mémoire et l'histoire de la Ville et d'autre part à mettre en évidence les différents rôles sociaux tenus par les femmes et les hommes dans l'histoire de la Ville. Cette perspective contribue à rendre visible la construction historique, et donc sociale, des rôles et des places sexuées et ouvre donc un avenir à l'égalité.

#### ACTION 1

Intégrer l'égalité femmes hommes dans les activités du Rize en menant une réflexion en interne sur les rapports de genre, en intégrant cette dimension de manière transversale dans toutes les activités du Rize, la collecte de mémoire, la construction d'événements, etc.). Mise en place d'une formation interne pour impulser la démarche.

#### ACTION 2

Contribuer à la construction d'une mémoire des femmes et du genre. Le projet sera mené en lien avec des universitaires. Les objectifs sont de mettre en place une démarche et un événement qui contribuent à la construction d'une mémoire des femmes et du genre à Villeurbanne et contribuer à une réflexion sur la façon de rendre les femmes présentes dans la mémoire collective et visibles dans l'espace urbain à travers les patrimoines de la Ville (nom de rue, monuments commémoratifs, interventions artistiques de femmes, autres).

### CALENDRIER

Formation interne et mise en place du groupe de travail 2016, développement du plan d'actions à partir de 2017.

## CULTURE

# VALORISER LES ACTIONS CONDUITES SUR L'ÉGALITÉ PAR LES ACTEURS CULTURELS ET GARANTIR UN ÉGAL ACCÈS DES FILLES, DES GARÇONS, DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ACTIVITÉS PROPOSÉES

Les équipements culturels publics ne tiennent pas de statistiques sexuées de leur fréquentation (hors élèves de l'ENM). Le personnel des équipements culturels publics est formé sur l'égalité femmes hommes. Au travers de leurs interventions en milieu scolaire, les médiathèques touchent environ un enfant sur trois scolarisés (maternelle à CM2) soit environ 4 000 enfants. Les garçons « décrochent » à un certain âge des médiathèques. Des actions ont déjà été conduites (exposition, thème de la Fête du livre jeunesse de Villeurbanne, documents mis en avant, acquisition de livres, de films, etc.). La Fête du livre jeunesse de Villeurbanne est un événement annuel phare qui associe le réseau des médiathèques, le service culturel avec le bureau de la Fête du livre et des enseignants villeurbannais, en lien avec le service Education. Le thème de l'égalité femmes hommes est régulièrement traité comme d'autres sujets de société et d'actualité. L'ENM est un point d'ancrage fort de l'action pour l'égalité femmes hommes à Villeurbanne. (Cf. fiche ENM début de page 18) ■

## ENJEUX & ACTIONS

La culture peut être un vecteur important de diffusion de l'égalité femmes hommes sur le territoire. L'égalité femmes hommes doit donc d'abord s'intégrer dans les établissements culturels (médiathèques, Rize, ENM), pour leur permettre ensuite de jouer un rôle de ressources sur le thème de l'égalité femmes hommes auprès de tous les acteurs du plan d'actions (direction des services, agents, associations, public, etc.).

### ACTION 1

Recueil et analyse de données sexuées sur la fréquentation des équipements culturels. Les données sexuées et par âge sur les usagers du Rize, des médiathèques et de l'ENM seront collectées et analysées.

### ACTION 2

Identifier et valoriser les actions mises en place. Les bonnes pratiques, ressources, seront mises en visibilité de façon à faciliter leur diffusion.

### ACTION 3

Création d'un groupe de travail égalité femmes hommes dans la culture regroupant les médiathèques, le Rize et l'ENM. Le groupe pourra partager les bonnes pratiques, favoriser l'entraide pour réviser les pratiques « stéréotypées », co-organiser des événements forts et mener une réflexion sur la conditionnalité des aides à l'égalité femmes hommes dans les activités des associations culturelles.

## CALENDRIER

Collecte des données 2016, groupe de travail : 2017.

# AXE 3

## ÉGALITÉ DES DROITS : LA VILLE S'Y ENGAGE

L'égalité femmes hommes est garantie par des droits et le droit de l'anti-discrimination s'est développé pour mieux répondre aux inégalités entre femmes et hommes. Pour autant l'égalité n'est pas réelle, et le droit de la non-discrimination est peu utilisé sur le critère du sexe. Il est donc nécessaire de sensibiliser et d'informer sur cet outil pour le rendre plus effectif. La lutte contre les violences sexistes nécessite également le développement d'une vigilance et d'une meilleure information. Déjà engagée dans une démarche globale de lutte contre les discriminations, la Ville, à travers le plan d'actions, souhaite mettre l'accent sur l'accès aux droits sociaux et la lutte contre le sexisme sous toutes ses formes.

### FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS SOCIAUX, AUX BIENS ET SERVICES

Des inégalités femmes hommes existent structurellement dans le domaine de l'emploi, celles-ci se traduisent notamment par des inégalités salariales. À Villeurbanne en 2010, la différence de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes travaillant à temps complet est de 2,1 euros en faveur des hommes (Insee). Ces inégalités sont le résultat d'inégalités dans l'éducation et d'une répartition inégalitaire du travail domestique, qui se traduisent par des filières féminisées peu rémunératrices, des emplois à temps partiel occupés majoritairement par des femmes (en 2010 à Villeurbanne la part des salariés à temps partiel représentait 25% pour les femmes et 9% pour les hommes - temps partiels choisis ou non), et de discriminations dans l'accès à l'emploi et dans la progression de carrière. En matière d'accès au logement, les femmes seules avec enfants sont victimes de discriminations, ces ménages sont considérés comme des ménages «à risques» sociaux sur la base de statistiques ou de préjugés (risque de chômage, risque de difficultés éducatives des enfants, cf. testing de la Haute autorité de lutte contre les discriminations réalisé en 2006). Une attention doit être portée au droit des femmes à disposer de leur corps et notamment au droit à l'avortement de façon à ce qu'il demeure un droit pour toutes.

### ENJEUX & ACTIONS

#### ACTION 1

Mesurer et analyser les inégalités femmes hommes dans l'accès aux droits sociaux, aux biens et aux services.

- Systématiser la collecte de données sexuées sur le territoire de Villeurbanne dans les domaines des droits sociaux, de la santé, du logement, de l'emploi notamment et faciliter la mutualisation et la circulation des informations et des ressources informatiques.

- Contribuer à des mesures et des analyses sur les discriminations croisées à l'origine et au sexe et dans les différents domaines : un testing à l'accès au crédit bancaire, création d'entreprise et accès à la propriété est prévu en 2016, la développement de l'observatoire des discriminations prendra en compte cette dimension.
- Engager une réflexion avec les organisations concernées sur les actions à mener pour lutter contre les disparités entre hommes et femmes dans un contexte d'économie budgétaire et de renforcement de la pauvreté.

#### ACTION 2

À la lumière de ce diagnostic affiné, définir les actions nécessaires pour éviter les écarts entre femmes et hommes et assurer la meilleure protection sociale et égalité d'accès aux droits sociaux de

la population à Villeurbanne. Plusieurs pistes d'action sont définies : formation des professionnels, information et sensibilisation des usagers et administrés, prise en compte de l'égalité femmes hommes dans le travail d'accompagnement social et assurer la pérennité de la capacité d'intervention du Planning familial à Villeurbanne.

#### ACTION 3

Informers. Un «guide des ressources sociales» est en cours d'élaboration pour renseigner tous les services afin de porter à la connaissance de tous qui fait quoi parmi les différents organismes d'aide et vers qui se tourner pour chaque type de problématique. Il s'agit de bien veiller à ce qu'il prenne en compte les questions spécifiques de l'accès aux droits pour les femmes et notamment celles pouvant être victimes de discrimination multicritères ou de violence.

### CALENDRIER

Mesure des inégalités, testing au crédit bancaire, guide des ressources sociales : 2016. Autres actions à partir de 2017.

## LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE SEXISME

Les actions contre les violences faites aux femmes traitent principalement des violences intra familiales surtout conjugales et abordent insuffisamment les autres formes de violences sexistes (sexisme ordinaire, harcèlement au travail, discriminations, refus d'accès aux droits, harcèlement ou agressions dans la rue, mariages forcés, proxénétisme, viols, etc.). Les personnels municipaux ne sont pas formés à la question des violences sexistes dans toute leur étendue et leur spécificité, ce qui limite leur capacité à identifier certaines formes de violences, et à réorienter les victimes et à savoir comment réagir en tant que victime ou témoin. Il existe trop peu de données statistiques sexuées produites pour analyser finement la situation des violences sexistes ce qui limite la connaissance du terrain. Le droit de la non-discrimination est également peu mobilisé pour faire barrage aux inégalités dans de nombreux domaines, emploi et logement notamment. Les différents services municipaux en lien avec la population peuvent être des relais pour aider les femmes à défendre leurs droits.

### ENJEUX & ACTIONS

L'enjeu est de construire une culture non-sexiste au sein de la collectivité pour faire de la Ville, de ses services et agents des ambassadeurs de la promotion de l'égalité femmes hommes sur le territoire en contribuant à lutter contre toutes les formes de sexisme, des plus insidieuses au plus explicites. L'action est menée en interne et en externe via des formations et des campagnes de communication.

#### ACTION 1

En interne à la Ville, une sensibilisation en continu et des actions de formations ciblées.

Pour tous les agents, par le biais de différents supports, une sensibilisation sera mise en place de façon régulière sur les différentes formes de sexisme. D'autres actions plus spécifiques seront mises en place :

- La formation des agents d'accueil de la Ville et du CCAS, formation de la direction de la Population sur les mariages forcés, formation de la police municipale sur les violences sexistes et les relais d'information et d'accompagnement.
- La mise en place d'un groupe d'intervenants volontaires interservices spécifiquement formés sur le sexisme et les recours.
- L'élaboration d'une plaquette d'information sur les violences sexistes et les ressources d'accès au droit et d'accompagnement sur le territoire, plaquette à destination des agents comme support d'information et de discussion avec le public.

#### ACTION 2

Une mobilisation accrue du droit pour concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les acteurs de l'accès au droit et de la justice seront sensibilisés sur l'évolution du droit anti-discrimination lié au sexe, les actions contentieuses de groupe et le traitement juridique des discriminations croisées.

#### ACTION 3

Une campagne de communication annuelle en lien avec les actions internes de sensibilisation. Dès l'automne 2016, une campagne de communication grand public de lutte contre le sexisme sera mise en place. Des conférences, diffusion de films, événements, etc. seront organisés au moment des campagnes pour faire le lien entre le déroulement du projet et l'action auprès du grand public.

#### ACTION 4

Un séminaire des cadres de la Ville sera organisé sur l'égalité femmes hommes et le sexisme.

### CALENDRIER

Démarrage dès la signature du plan d'actions, en continu.

# QUELQUES IDÉES REÇUES

— « Il ne peut pas y avoir d'inégalité professionnelle dans la fonction publique. »

LES FEMMES REPRÉSENTENT SEULEMENT 18 % DES CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PERÇOIVENT EN MOYENNE 15 % DE SALAIRE EN MOINS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT.



— « Aujourd'hui, les tâches domestiques sont partagées. »

LES FEMMES EFFECTUENT ENCORE 80 % DES TÂCHES MÉNAGÈRES.



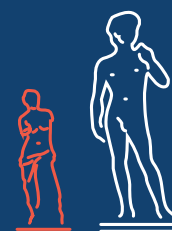
— « Les femmes ont pris le pouvoir. »

73 % DES DÉPUTÉ-E-S ET 86 % DES MAIRES SONT DES HOMMES.



— « Le secteur des arts et de la culture est à l'avant-garde du combat pour l'égalité. »

LES HOMMES DIRIGENT 92 % DES THÉÂTRES, 89 % DES INSTITUTIONS MUSICALES, 86 % DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, 59 % DES CENTRES CHORÉGRAPHIQUES NATIONAUX.



— « Les violences faites aux femmes sont un phénomène marginal. »

1 FEMME MEURT TOUS LES 2 JOURS ET DEMI SOUS LES COUPS DE SON CONJOINT.

En 2013, 121 femmes sont décédées à la suite de violences conjugales, contre 25 hommes (la majorité étant eux-mêmes auteurs de violences conjugales). À noter que seules 16 % des femmes victimes de violences au sein du couple portent plainte.





