

RAPPORT ANNUEL

**LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE**



AVANT-PROPOS

Vous avez entre les mains la quatrième édition du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine.

Ce rapport constitue une obligation depuis la Loi du 4 août 2014. Il permet à notre collectivité de dresser un état des lieux afin de mieux orienter, voire même de réorienter, les politiques publiques concernant l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette édition intègre les données quantitatives et qualitatives sur l'année 2018 fournies par l'ensemble de l'administration communale. Elle montre à quel point nous pouvons être fière de notre Ville, tant dans sa politique de Ressources Humaines que dans la diversité des actions menées tous secteurs confondus : Enfance, Jeunesse, Sports, Culture, Petite-Enfance... La préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes est de plus en plus partagée et portée collectivement. C'est déjà une belle avancée.

Le secteur « Lutte contre toutes les discriminations », avec une Chargée de mission dédiée, impulse un travail remarquable auprès des autres directions de l'administration, mais aussi auprès des professionnel-le-s concernant la lutte contre les violences à l'égard des femmes, et encore avec les associations et les populations de notre ville, de nos quartiers.

Ce constat positif pour Ivry-sur-Seine mérite d'être approfondi et nuancé : que les femmes soient majoritaires au sein de la fonction publique est-il vraiment un signe d'avancées égalitaires ? Ou doit-on y lire que les hommes privilégient le secteur privé moins sûr mais parfois plus lucratif ?

Toute notre détermination politique et notre mobilisation de compétences ne pourront remédier à tous les problèmes et les injustices liés au genre. La situation nationale et internationale montre à quel point les stéréotypes sont profondément ancrés, à quel point les discriminations sont communément tolérées, à quel point les violences sont largement exercées, et impunies. Oui, en 2019, près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel ; en 2019, 1 sur 5 a déjà été victime de violences sexuelles ou de harcèlement au travail, 1 femme décède tous les 3 jours des coups de son mari.

Il est donc de notre responsabilité, pouvoir public et citoyen, d'agir avec force. A Ivry, si nous souhaitons être ambitieuses et ambitieux et volontaristes, nous devons sans cesse améliorer, réinterroger, partager nos politiques publiques. C'est pour cette raison que nous souhaitons rendre public ce rapport 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette passionnante mission, je sais pouvoir compter sur chacune et chacun d'entre vous.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Bozena WOJCIECHOWSKI

Adjointe au Maire d'Ivry-sur-Seine

En charge de la lutte contre toutes les discriminations

TABLES DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	2
RÉSUMÉ.....	5
INTRODUCTION.....	8
 1. PARTIE I : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ.....	 10
ANALYSE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENT·E·S DE LA COLLECTIVITÉ	11
STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS.....	12
Pyramide des âges des agent·e·s permanent·e·s.....	12
Répartition des agent·e·s permanent·e·s.....	12
Par genre.....	13
Par statut et genre	13
Par filière et genre	14
Par catégorie et genre	14
En poste de direction.....	15
Par famille de métiers.....	16
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	17
Recrutement	17
Formation professionnelle	18
Déroulement de carrière	18
Taux d'avancement d'échelon par genre	19
Taux d'avancement de grade par genre	19
Rémunérations.....	20
Répartition des salaires nets moyens en Equivalent Temps Plein	20
Temps de travail et congés familiaux.....	21
Répartition des temps partiels au 31/12/2018	22
Répartition des temps non complets au 31/12/2018	23
Répartition des jours enfant malade	23
 2. PARTIE II : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES	 25
INTRODUCTION.....	26
SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE : INDICATEURS INSEE.....	26
BILAN DES ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ DANS LA CONCEPTION, LA MISE EN ŒUVRE ET L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA COLLECTIVITÉ.....	32
Les outils de récolte et de traitement des données	32
Les ressources financières et les marchés publics	33
Les outils de communication	34
Les actions spécifiques	35
Les actions spécifiques d'égalité filles-garçons	35
<i>Le Projet Educatif Local et le Projet Educatif du Territoire</i>	<i>35</i>

<i>Actions des accueils de loisirs.....</i>	36
<i>Résultats de la Consultation Nationale 2018 de l'UNICEF</i>	36
<i>Les actions en direction des adolescent-e-s par le Centre Municipal de Santé</i>	40
Les actions spécifiques d'égalité femmes-hommes	40
<i>Les actions du Centre Municipal de Santé</i>	40
<i>Le réseau de lutte contre les violences à l'égard des femmes</i>	41
<i>L'intégration de la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance</i>	42
<i>Les actions dans le cadre de la mission de lutte contre toutes les discriminations</i>	44
<i>Les actions dans le cadre des maisons de quartiers.....</i>	46
<i>La répartition femmes-hommes dans les comités de quartier</i>	51
<i>Les actions spécifiques de l'Espace Gérard Philipe</i>	52
Les politiques d'accès au droit	53
Les politiques de la petite enfance.....	55
Les vacances de l'enfance.....	55
Les politiques des services dédiés à la jeunesse.....	56
Les politiques de l'habitat	58
Les politiques sportives	59
Les politiques culturelles	63
<i>La galerie Fernand Léger / Les Arts Plastiques</i>	63
<i>Le cinéma municipal Le Luxy</i>	63
<i>Le Conservatoire de musique et de danse.....</i>	64
<i>Les Médiathèques</i>	64
<i>Le Hangar.....</i>	66
La vie associative.....	67
L'espace public.....	67
La dénomination des équipements et espaces publics	68
Les politiques de coopération décentralisée	68
LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ	69
Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes 2018-2020.....	69
3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES.....	72

Affaire suivie par :

Marion BECHERI

Chargée de mission

« lutte contre toutes les discriminations »

01 72 04 64 73

mbecheri@ivry94.fr

RÉSUMÉ

Les collectivités territoriales sont au cœur des questions d'égalité femmes-hommes de par leur statut d'employeuses publiques et leur potentiel d'action au niveau local. Les collectivités peuvent notamment agir pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes, l'accès aux droits, à la culture, au sport, aux loisirs, et en communiquant de manière non sexiste.

L'approche intégrée

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes répond à une obligation légale, prévue par la première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014. L'article 1^{er} dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».¹

L'**approche intégrée** vise à « intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques. **Transversale**, car tous les domaines de l'action publique sont concernés : la dimension de genre doit être prise en compte, pas uniquement par les services dédiés, mais également par les directions et élu-e-s en charge d'autres thématiques (transports, urbanisme, développement économique local par exemple). **Structurelle**, car il s'agit d'incorporer la perspective de l'égalité femmes-hommes tout au long du processus de définition et de mise en œuvre d'un politique publique : préparation, décision, conduite de l'action et évaluation. Cette approche vise donc à prévenir la mise en œuvre de politiques publiques qui pourraient accentuer ou entretenir les inégalités entre femmes et hommes. »²

Le rapport permet de :

1. Documenter les inégalités professionnelles en interne et les inégalités sur le territoire
2. Recenser les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire
3. Fixer des orientations pluriannuelles pour corriger les inégalités

Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

Dans la première partie, nous constatons que la fonction publique territoriale est principalement composée de femmes : 59,9% de femmes à Ivry-sur-Seine. Les femmes occupent à Ivry-sur-Seine 67,5% des emplois de direction. Cependant, malgré la majorité de femmes, les statistiques mettent en évidence l'absence de mixité de certaines filières, posant la question de la prégnance des rôles et des stéréotypes de genre.

¹ Legifrance. « LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Article 1 ». 4 août 2014.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000029330833&cidTexte=JORFTEXT00029330832&categorieLien=id>

² Centre Hubertine-Auclert. « Planifier, conduire et évaluer une politique, locale d'égalité femmes-hommes ». Novembre 2014, pages 24-25. <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf>

Par ailleurs, à Ivry-sur-Seine, les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en temps partiel (86,4% sont des femmes) et parmi les personnes prenant les jours enfant malade (67,8% sont des femmes). De plus, des inégalités salariales persistent au sein des collectivités territoriales. A Ivry-sur-Seine, proportionnellement, plus la rémunération augmente, moins il y a de femmes.

La situation économique et sociale en matière d'inégalités femmes-hommes à Ivry-sur-Seine

La proportion des femmes à la tête des familles monoparentales est un fait marquant de la situation locale. En effet, à Ivry-sur-Seine, le nombre de familles monoparentales progresse (de deux points en cinq ans). Les femmes sont six fois plus nombreuses (19,9%) à être cheffes de familles monoparentales que les hommes (3,1%). De plus, deux fois plus de femmes sont à temps partiel (22,6% de femmes pour 11,1% d'hommes). La monoparentalité et le temps partiel restent des phénomènes féminins et des marqueurs des inégalités entre les femmes et les hommes.

Politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire

Ce rapport permet de mettre en évidence le nombre, la pluralité et la qualité des actions menées pour renforcer l'égalité entre les ivryennes et les ivryens. Voici quelques exemples :

- L'organisation du séminaire intitulé « Egalité filles-garçons : une question d'éducation ? » proposé à l'ensemble des responsables des accueils de loisirs. 60 personnes étaient présentes.
- La féminisation des dénominations des équipements et espaces publics avec sept nouvelles dénominations. Alors que la moyenne nationale concernant les noms de rues ou d'équipement faisant référence à des femmes est de 3%, elle est de 8% à Ivry. La commission Mémoires ambitionne d'amplifier encore cette évolution.
- Un budget sensible au genre a été mis en place pour intégrer la perspective de genre dans le budget et déterminer l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les ivryennes et les ivryens.
- Les éléments marquants du bilan du réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales sont les suivants :
 - Le manque d'hébergement et de logement,
 - Le manque voire l'absence de suivi pour les enfants victimes sur le territoire d'Ivry,
 - Le besoin de poursuivre la formation des professionnel·le·s.

L'importance de la formation pour engranger un changement réel

Pour que les inégalités diminuent, il est essentiel de former l'ensemble des élu·e·s et des agent·e·s à l'égalité femmes-hommes : (i) aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers ; (ii) à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; (iii) aux modalités d'intégration de l'égalité dans les politiques publiques menées sur le territoire

Les données genrées pour corriger les inégalités

Les données genrées sont un outil indispensable pour documenter et ensuite corriger les inégalités. C'est pourquoi ce rapport repose sur la confrontation de données genrées relatives à l'égalité professionnelle. De plus, pour évaluer et orienter les politiques publiques d'égalité entre les femmes

et les hommes, il est nécessaire de s'appuyer sur des données genrées relatives à la population et aux usagers et usagères des services publics.

Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes

La dynamique de construction du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes permet de diffuser la réflexion plus largement au sein de l'administration. 12 actions sur 30 sont bien engagées.

INTRODUCTION

La **loi du 4 août 2014 et son article 61** prescrivent aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant·e·s de présenter préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 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.³

L'article 1^{er} dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une **approche intégrée**. Ils veillent à l'**évaluation** de l'ensemble de leurs actions ».⁴ L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action.

De plus, cette loi rappelle que la politique pour l'égalité entre les femmes et hommes comporte notamment des actions visant à lutter contre les violences à l'égard des femmes ; à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre la précarité des femmes ; à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ; à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ; ou encore à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Les politiques publiques peuvent sembler neutre de prime abord. En effet, dès lors qu'elles ne sont pas conçues pour discriminer, pourquoi contribueraient-elles aux inégalités ?

C'est parce que certaines politiques publiques sont définies sans prendre en compte les inégalités femmes-hommes qu'elles peuvent avoir des effets discriminatoires.

Si l'objectif de ce rapport est de recenser et de valoriser l'existant pour répondre à la contrainte légale, l'esprit du texte de loi est clair : c'est un support qui doit permettre de développer des politiques locales intégrées. Il est pour cela indispensable de se doter de **données sexuées** pour identifier les spécificités de notre territoire.

³ Legifrance. « LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Article 1 ». 5 août 2014.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id#JORFARTI000029331277>

⁴ Legifrance. « LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Article 1 ». 4 août 2014.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000029330833&cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>

En effet, les données statistiques nationales **ébranlent l'idée reçue selon laquelle le statut de fonctionnaire suffirait à préserver la fonction publique territoriale des inégalités entre les femmes et les hommes** : absence de mixité dans de nombreuses filières, surreprésentation des femmes au sein des personnels travaillant à temps partiel et parmi les personnes prenant des jours enfant malade, inégalités salariales...

Ce rapport intègre ainsi l'ensemble des données quantitatives et qualitatives disponibles. Il présente dans une **première partie** la façon dont l'égalité entre les femmes et les hommes se décline dans la **politique des ressources humaines**, et dans une **seconde partie** un rapide état des lieux de la **situation des inégalités entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine**, puis la mise en œuvre des objectifs d'égalité en termes de **politiques publiques locales**, notamment concernant **le Plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes**. Enfin, il propose les **perspectives** pour l'année à venir.

A large, dark blue geometric shape, resembling a stylized arrow or a corner, pointing towards the bottom right, occupying the right side of the page.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

ANALYSE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENT·E·S DE LA COLLECTIVITÉ

La politique des ressources humaines menée à Ivry-sur-Seine s'attache à porter des principes et valeurs permettant de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses champs d'intervention, veillant notamment à la recherche de mixité dans les emplois et les équipes et à la lutte contre les stéréotypes.

Les différents indicateurs des ressources humaines produits dans le présent rapport en sont l'une des traductions, sachant que le cadre statutaire offre par ailleurs en lui-même un certain nombre de garanties pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il existe aussi un certain nombre de règles statutaires ainsi que des pratiques sociétales qui peuvent conduire à créer des inégalités (différence de structure du régime indemnitaire selon les filières, impact des temps partiels et congés parentaux sur la carrière...).

La fonction publique territoriale est principalement composée de femmes : 62% de femmes au niveau national,⁵ 59,9% de femmes à Ivry-sur-Seine. De plus, comme il sera détaillé ci-dessous, **les femmes occupent à Ivry-sur-Seine 67,5% des emplois de direction**, avec une majorité de femmes tant sur les emplois de direction générale que les emplois de direction. Cependant, **malgré la majorité de femmes, les statistiques mettent en évidence l'absence de mixité de certaines filières**. Les hommes sont fortement présents dans des filières perçues comme « masculines », tels que la filière sportive (68,4 % d'hommes) et la filière technique (59,3% d'hommes), tandis que la présence des femmes est majoritaire dans les filières médico-sociale (93,1% de femmes) et administrative (78,4% de femmes).

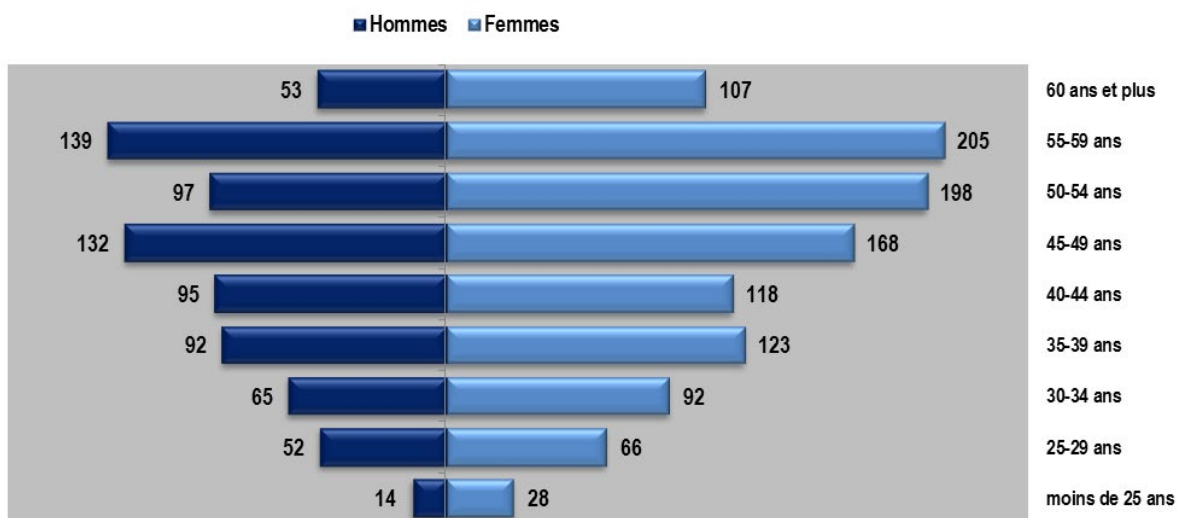
L'absence de mixité de ces filières est la conséquence de la prégnance des rôles et des stéréotypes de genre empêchant les filles et les garçons de se projeter dans un métier qui ne correspond pas aux normes de féminité et de masculinité. La diversité des profils constitue une force pour les équipes. Par ailleurs, à Ivry-sur-Seine, il convient de constater que **les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en temps partiel** (86,4% sont des femmes) et **parmi les personnes prenant les jours enfant malade** (67,8% sont des femmes). Il est donc primordial pour les collectivités territoriales de continuer leur lutte contre les clichés sexistes et d'offrir aux filles et aux garçons un espace de possibles sans limite.

De plus, **des inégalités salariales persistent au sein des collectivités territoriales, dont Ivry-sur-Seine.**

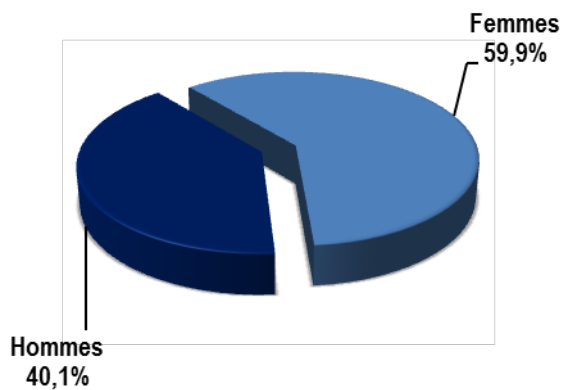
⁵ Ministère de l'Action et des Comptes Publics. « Fonction publique : chiffres-clés 2017 ». Novembre 2017.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/Chiffres-Cles_Web2017.pdf

STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

Pyramide des âges des agent·e·s permanent·e·s

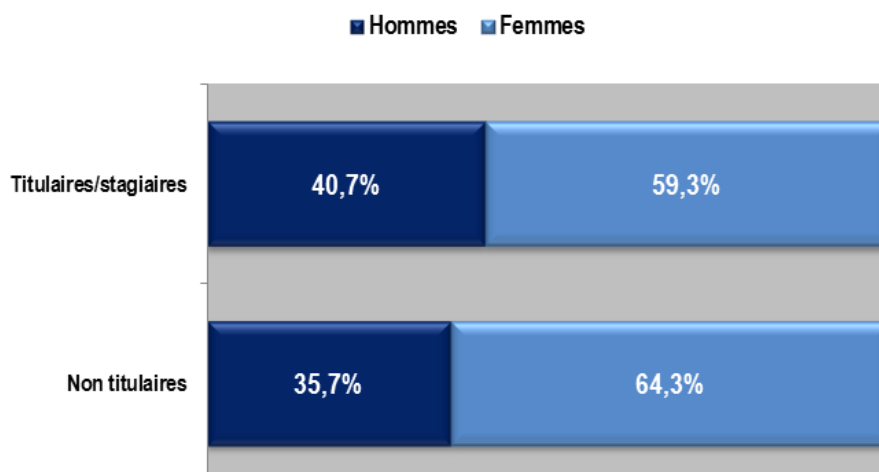


Répartition des agent·e·s permanent·e·s par genre



Les effectifs permanents sont majoritairement féminins et la répartition est à peu près identique tous les ans.

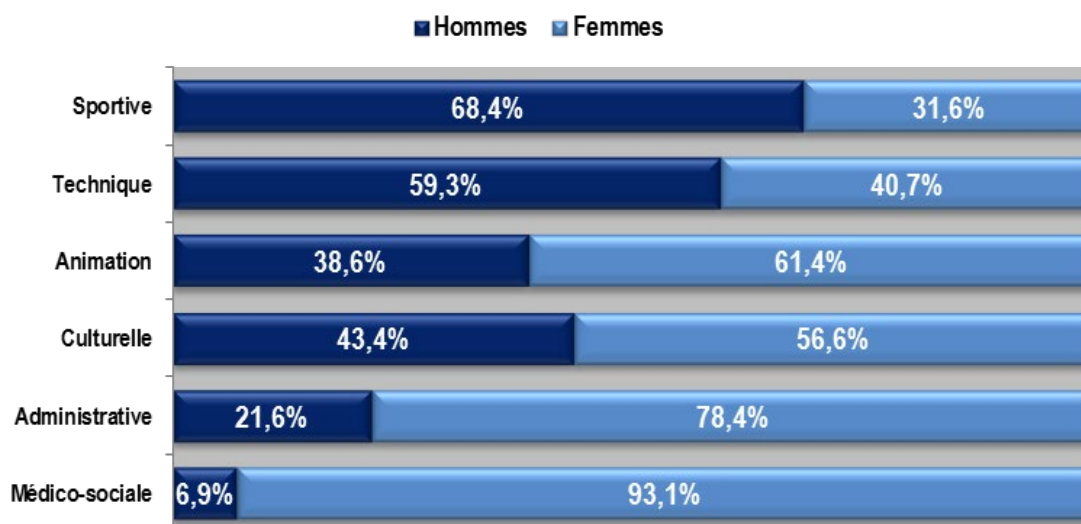
Répartition des agent·e·s par statut et genre



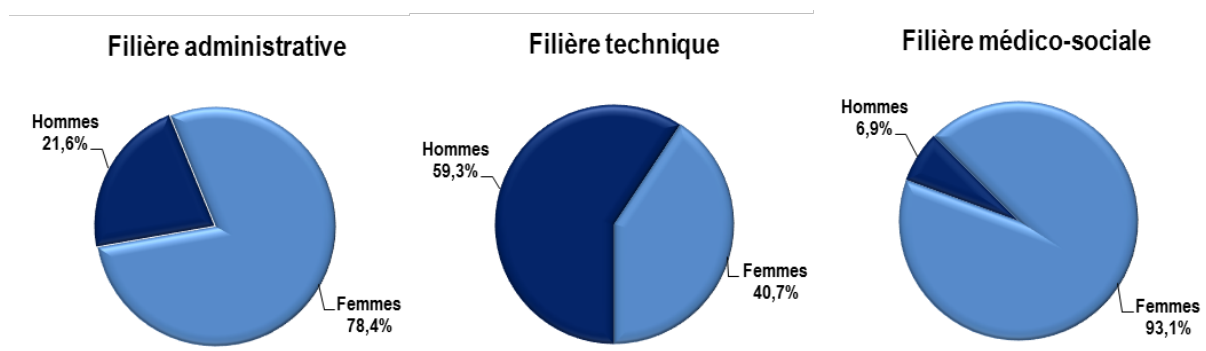
REMARQUE

La version du rapport de cette année a été enrichie par l'ajout de nouveaux indicateurs, dont la répartition de femmes et d'hommes non titulaires. Il est important de noter que les contractuel·le·s comptent une majorité de femmes (plus de 60%) et ces contrats représentent souvent une plus grande précarité.

Répartition des agent·e·s permanent·e·s par filière et genre



La proportion de femmes est supérieure dans toutes les filières à l'exception des filières techniques et sportives où elles sont minoritaires mais néanmoins relativement bien représentées. A noter le taux très élevé de femmes dans la filière médico-sociale.

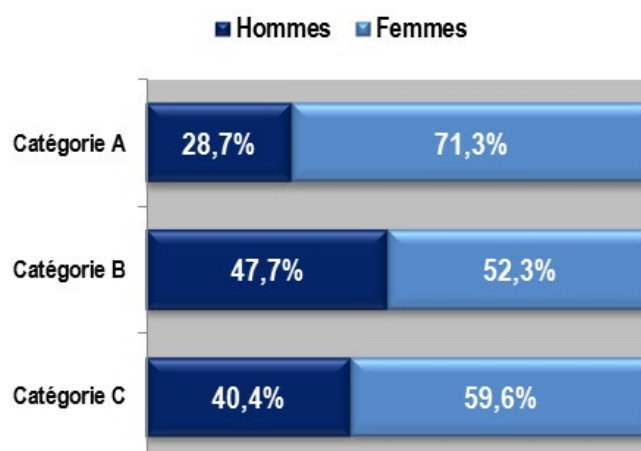


REMARQUES

Le graphique ci-dessus montre bien l'absence de mixité de certains filières. Les femmes sont majoritairement présentes dans des filières et professions connotées « féminines » (par exemple, les filières médico-sociale et administrative) et les hommes dans des filières professionnelles et des métiers connotés « masculins » (par exemple, les filières sportive et technique).

Comparativement aux données présentées dans la version précédente du rapport, la proportion de femmes a très légèrement augmenté dans la filière perçue comme étant « masculine » : la filière technique (0.8 point), tandis que la proportion d'hommes a très légèrement augmenté dans des filières perçues comme « féminines » : les filières culturelles (3.4 points) et administratives (0.4 point). La proportion de femmes a augmenté dans les filières animation (1.1 point) et médico-sociale (0.7 point) et elle a diminué dans la filière sportive (3.4 points). La présence féminine reste encore inégale selon les filières.

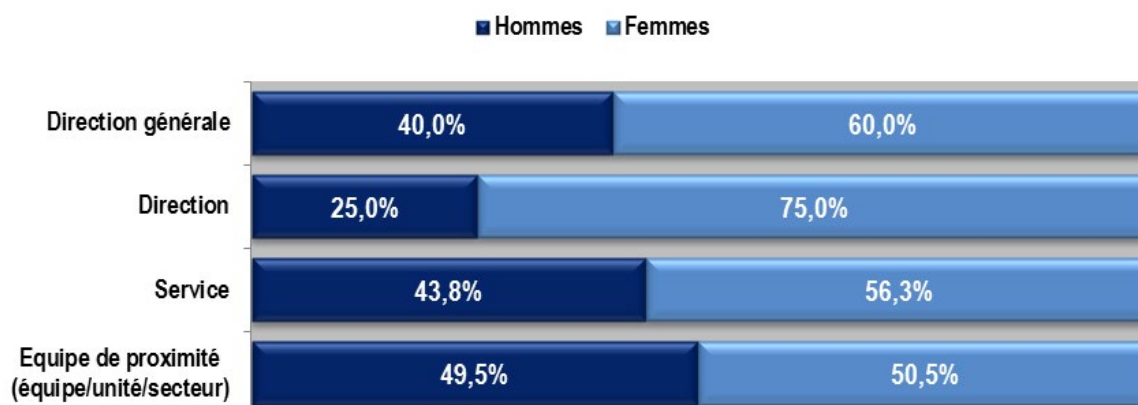
Répartition des agent·e-s permanent·e-s par catégorie et genre



REMARQUES

De 2017 à 2018, la proportion de femmes en catégorie A a augmenté de 2.4 points et en catégorie C de 0.7 point, tandis qu'elle a diminué de 4.4 points en catégorie B.

Répartition des agent·e·s permanent·e·s en poste de direction et par genre

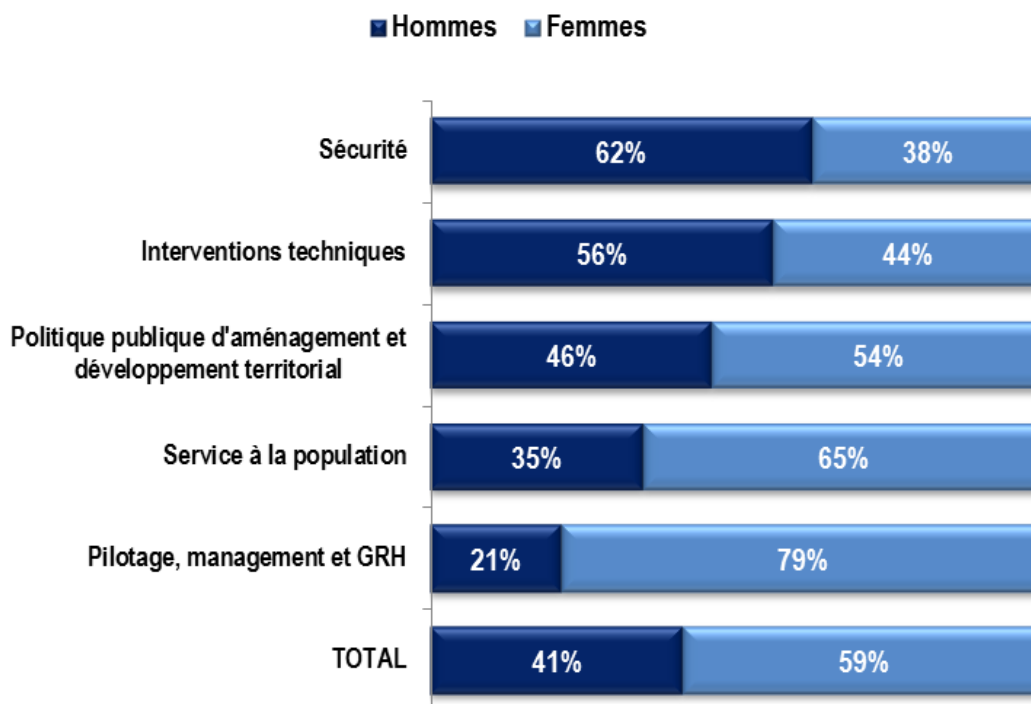


À Ivry, la place des femmes dans les emplois de Direction est supérieure au niveau requis à compter de 2017 par la réglementation (obligation issue de la loi du 04 août 2014 de porter à 40 % le taux des femmes aux emplois supérieurs de direction). En effet, les femmes représentent 67,5% des emplois de direction, avec une majorité de femmes tant sur les emplois de direction générale que les emplois de direction. Par ailleurs, l'emploi de Directrice ou de Directeur général des services (DGS) a été occupé alternativement par une femme (1990 à 2006), un homme (2006 à 2015), puis une femme depuis 2016. Les femmes sont également majoritaires sur les emplois de responsables de service mais sont moins bien représentées sur les emplois de cadres de proximité, où les hommes sont plus nombreux que dans les autres catégories de responsabilité, notamment sur les postes techniques d'agents de maîtrise de catégorie C où ils sont majoritaires.

REMARQUES

Entre 2017 et 2018, la présence des femmes dans les emplois de Direction a augmenté (sauf pour la Direction générale où la proportion de femmes reste inchangée) : dans la catégorie « direction », la proportion de femmes est passée de 61,5% à 75%, soit une augmentation de 13.5 points, quant aux responsables de service, la proportion des femmes est passée de 49% à 53,6%, soit une augmentation de 7.3 points.

Répartition des agent·e·s permanent·e·s par métiers et genre



Les femmes sont nettement mieux représentées dans les familles de métiers liées au pilotage, management et la gestion des ressources, les services à la population tandis que les hommes restent majoritaires en proportion sur les interventions techniques et la sécurité, ainsi que sur l'aménagement territorial.

REMARQUES

L'absence de mixité est visible dans le graphique ci-dessus. Cependant, quelques progrès sont à noter. Entre 2017 et 2018, la proportion de femmes en « sécurité » a augmenté de 2 points et la mixité est plus grande dans la politique publique d'aménagement et du développement territorial (63% de femmes et 37% d'hommes en 2017 comparé à 54% de femmes et 46% d'hommes en 2018). Par contre, d'autres métiers connotés « masculins » ont vu le nombre de femmes diminuer entre 2017 et 2018, dont le domaine des interventions techniques (1 point).

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement

L'ensemble des process de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est basé sur des critères non discriminants et veille à favoriser la mixité des métiers et des équipes selon les différents emplois et niveaux de responsabilité, ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes :

- les avis et le contenu des annonces de recrutement ainsi que les intitulés et fiches de postes sont depuis 2018 traduits en écriture inclusive, s'adressant ainsi indistinctement aux femmes et aux hommes ;
- les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidat·e·s, même si parfois des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent être perçu comme « masculins » ou « féminins ».
- la mixité dans les équipes et les emplois est favorisée dès que cela est possible. La Ville s'attache ainsi par exemple à avoir une représentation féminine dans des métiers techniques comme les agent·e·s de nettoyage des espaces publics, les jardinières et les jardiniers, les peintres et inversement à disposer d'une représentation masculine dans des métiers administratifs sur des postes de secrétariat, de gestionnaire RH ou comptable ou dans les métiers de la restauration et de la petite enfance. Cependant, en pratique, certains métiers peuvent tendre à favoriser les hommes par rapport aux femmes de par la nature des missions.

Certaines mesures statutaires ont également eu pour effet de conduire à la déprécarisation de l'emploi au sein de la ville. Ainsi, le dispositif d'accès à la titularisation (loi du 12 mars 2012 dite sélections professionnelles) a bénéficié pour 75% à des femmes contractuelles dans des domaines d'activités variés.

REMARQUES

Depuis 2018, l'écriture inclusive est utilisée pour les avis et le contenu des annonces. L'écriture inclusive permet d'accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions au féminin et au masculin. Par exemple pour une offre d'emploi : « Chargé·e de mission » plutôt que « Chargé (h/f) », « Directeur·rice » plutôt que « Directeur (h/f).

Cela est une avancée non négligeable dans la mesure où la langue reflète la société et sa façon de penser le monde. Ainsi, une annonce qui rend visible aussi bien les femmes que les hommes est la marque d'une collectivité qui a à cœur l'égalité entre les femmes et hommes.

Formation professionnelle

Une action de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes a été menée à destination des membres du bureau municipal en novembre dernier par le biais du Centre Hubertine Auclert et il est prévu d'élargir ce type d'actions auprès de l'encadrement en 2019 dans le cadre du plan de formation triennal.

Pour les formations organisées en intra, lors de la constitution des groupes d'agent-e-s, la mixité est favorisée dans la mesure du possible notamment pour les métiers techniques.

REMARQUES

Du fait d'un problème technique, les données concernant l'indicateur « taux de départ en formation par genre » ne sont pas complètes. Par conséquent, cet indicateur ne figure pas dans le rapport de cette année.

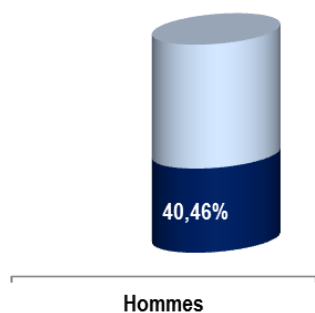
Déroulement de carrière

L'ensemble des agent-e-s est soumis aux mêmes règles de déroulement de carrière en termes d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion interne, indépendamment de sa quotité de travail (temps complet, temps partiel, temps non complet).

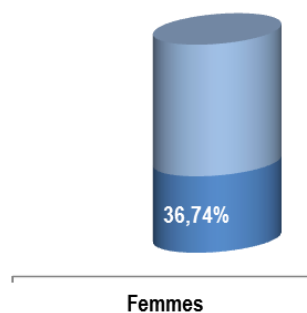
La valeur professionnelle des agent-e-s servant de base aux propositions d'avancement ou de promotion interne, est déterminée au regard de critères communs et objectifs liés aux missions et responsabilités exercées.

Taux d'avancement d'échelon par genre

■ Avancement d'échelon ■ Non concernés en 2018

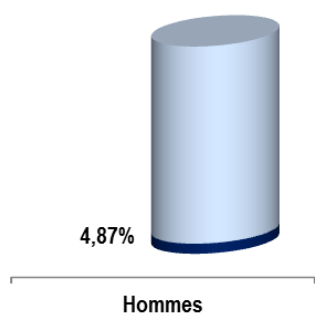


■ Avancement d'échelon ■ Non concernées en 2018

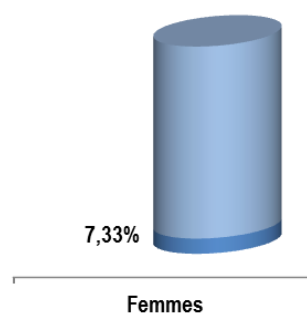


Taux d'avancement de grade par genre

■ Avancement de grade ■ Non concernés en 2018



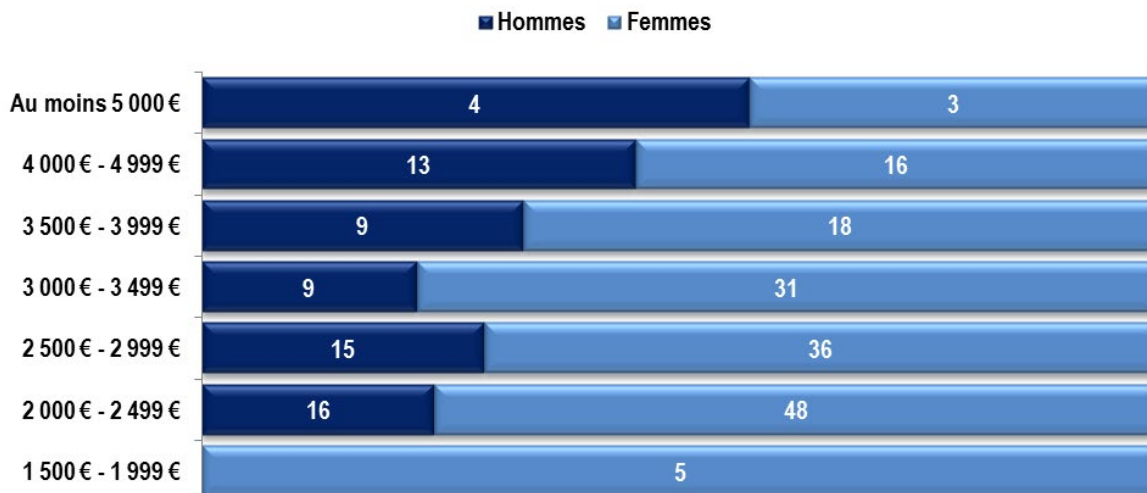
■ Avancement de grade ■ Non concernées en 2018



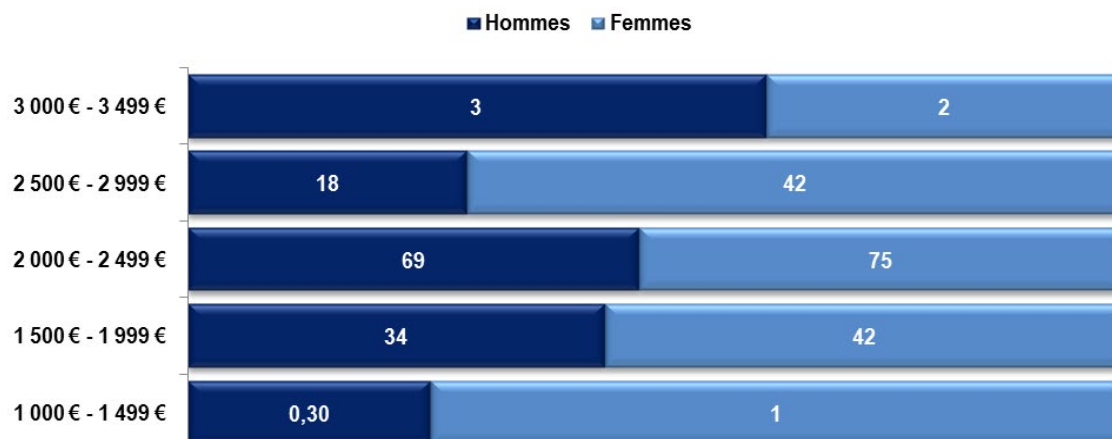
Rémunérations

Répartition des salaires nets moyens en Equivalent Temps Plein

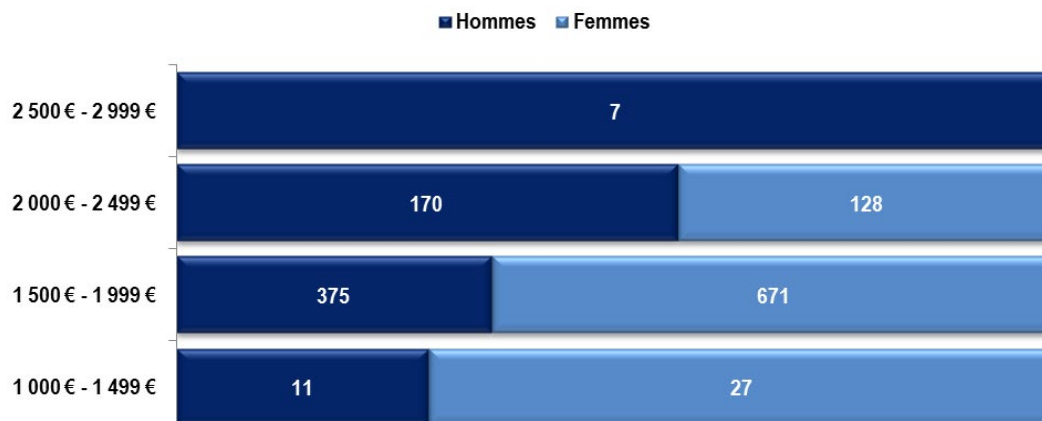
Catégorie A

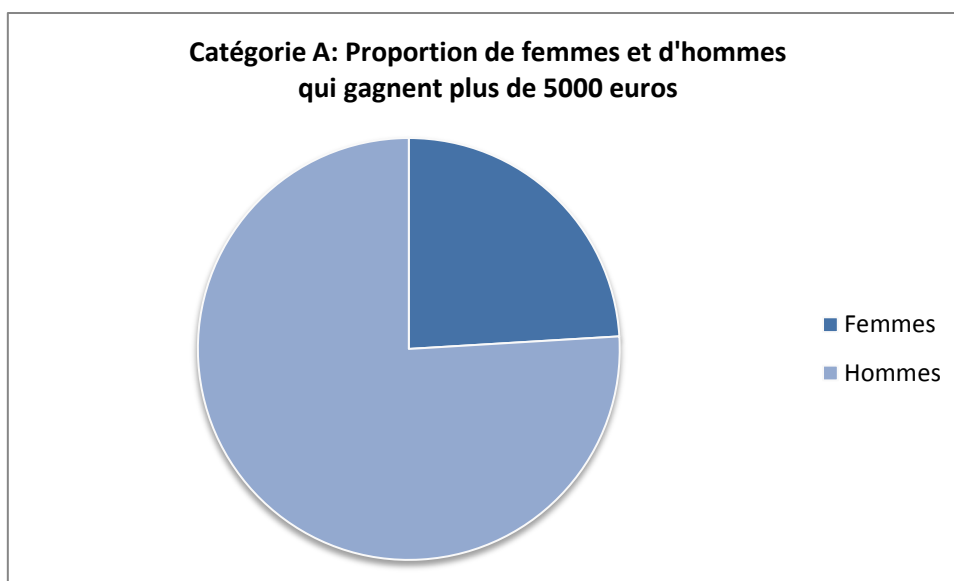


Catégorie B



Catégorie C





REMARQUES

Des inégalités salariales persistent au sein de la collectivité. Par exemple, dans la catégorie A, 100% des agent·e·s qui gagnent moins de 2000 euros sont des femmes, et en catégorie C, 100% des agent·e·s qui gagnent plus de 2500 euros sont des hommes.

Ces graphiques mettent en évidence une tendance : proportionnellement, plus la rémunération augmente, moins il y a de femmes. Par exemple, en catégorie A, alors que les femmes sont majoritaires à 71,3%, elles sont 23,6% à gagner plus de 3500 euros, à contrario, les hommes représentent 28,7% des effectifs en catégorie A mais sont 39,3% à gagner plus de 3500 euros.

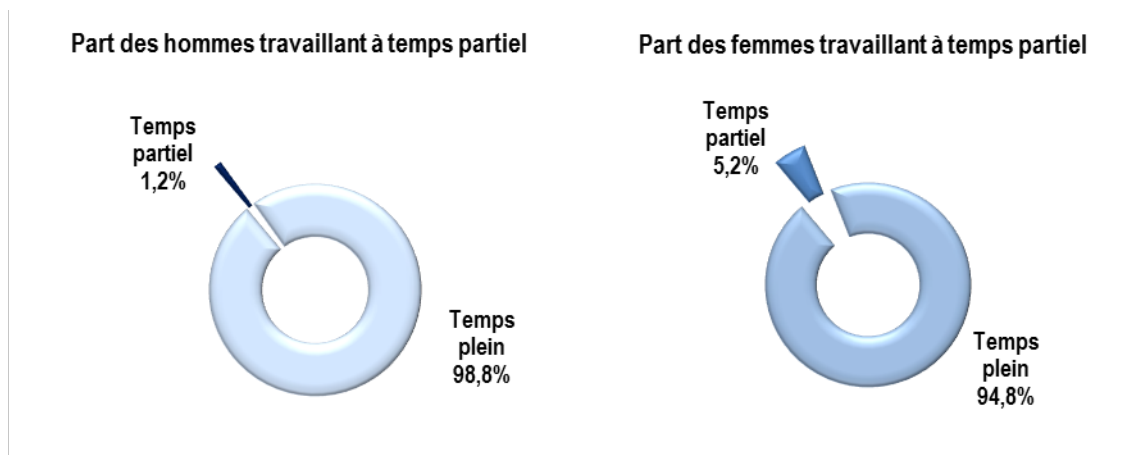
Ces différences peuvent en partie s'expliquer par la proportion de femmes et d'hommes dans différentes filières plus ou moins rémunératrices.

Temps de travail et congés familiaux

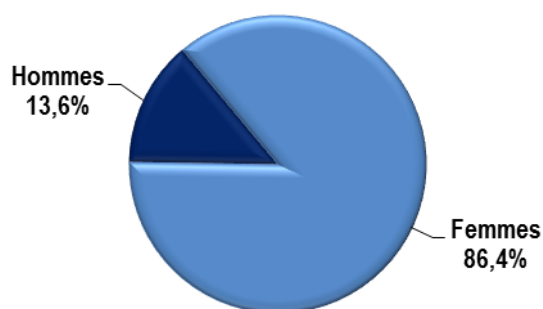
Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail et aux congés et absences donnent un cadre global identique pour tou·te·s les agent·e·s, qui peut faire l'objet de dispositions spécifiques liées aux nécessités et contraintes particulières de service. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver un équilibre et de l'équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.

La prise des différents temps partiels ou congés familiaux existants (congé maternité, congé paternité...) n'entraîne aucune conséquence pour l'agent·e en termes de régime indemnitaire ou de déroulement de carrière. Cependant, il convient de noter qu'en application des règles statutaires, le

montant des pensions de retraite est impacté par la prise de temps partiels ou de congés familiaux au cours de la carrière, ce qui de fait est constitutif d'une inégalité dans notre société aujourd'hui.



Répartition des temps partiels au 31/12/2018

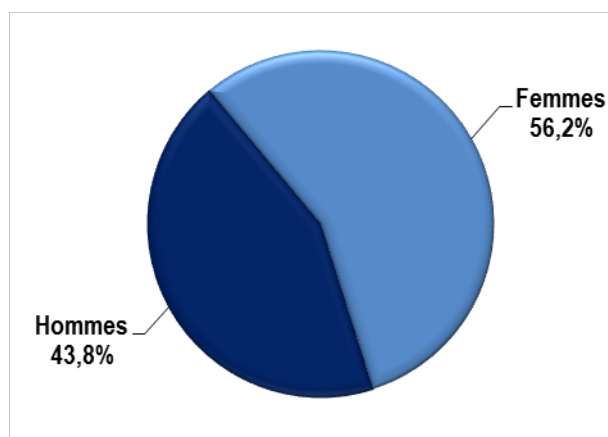


Les temps partiels, qui sont utilisés principalement sur une quotité de 80%, le sont très majoritairement par les femmes même s'ils sont ouverts aux hommes dans les mêmes conditions.

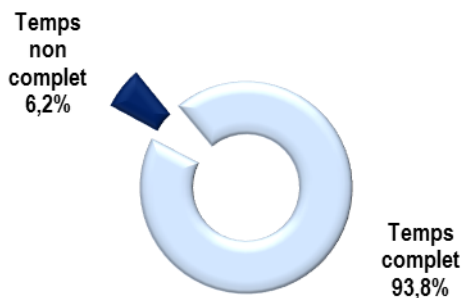
REMARQUES

Entre 2017 et 2018, la part des femmes travaillant à temps partiel est passée de 5.5% à 5.2%. Celle des hommes de 1.4% à 1.2%.

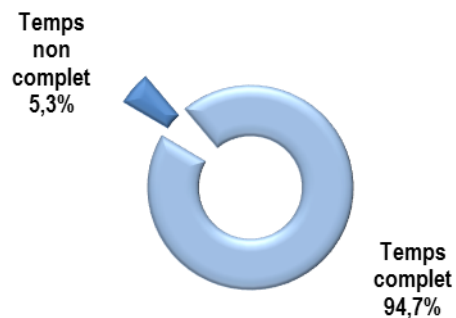
Répartition des temps non complets au 31/12/2018



Part des hommes travaillant à temps non complet

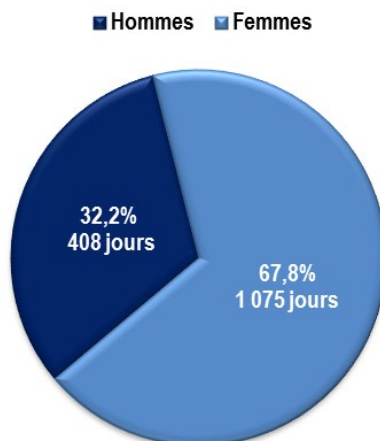


Part des femmes travaillant à temps non complet



Les femmes et les hommes sont représentés à peu près au même niveau sur les temps non complets, la majorité correspondant à des emplois d'enseignement ou médicaux.

Répartition des jours enfant malade



Les jours enfant malade sont majoritairement utilisés par les femmes et le sont surtout beaucoup plus en nombre de jours que par les hommes.

REMARQUE

Entre 2017 et 2018, la proportion de jours pris par les hommes a très légèrement augmenté de 0.3 point.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
DANS LES
POLITIQUES PUBLIQUES

INTRODUCTION

L'objectif de ce second volet est d'amener les collectivités territoriales à produire un diagnostic annuel sur les politiques publiques menées sur le territoire en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les collectivités territoriales doivent identifier et compiler les **données quantitatives et qualitatives existantes**, et au besoin, **créer de nouveaux outils** en définissant elles-mêmes un certain nombre d'indicateurs créés par leurs services.

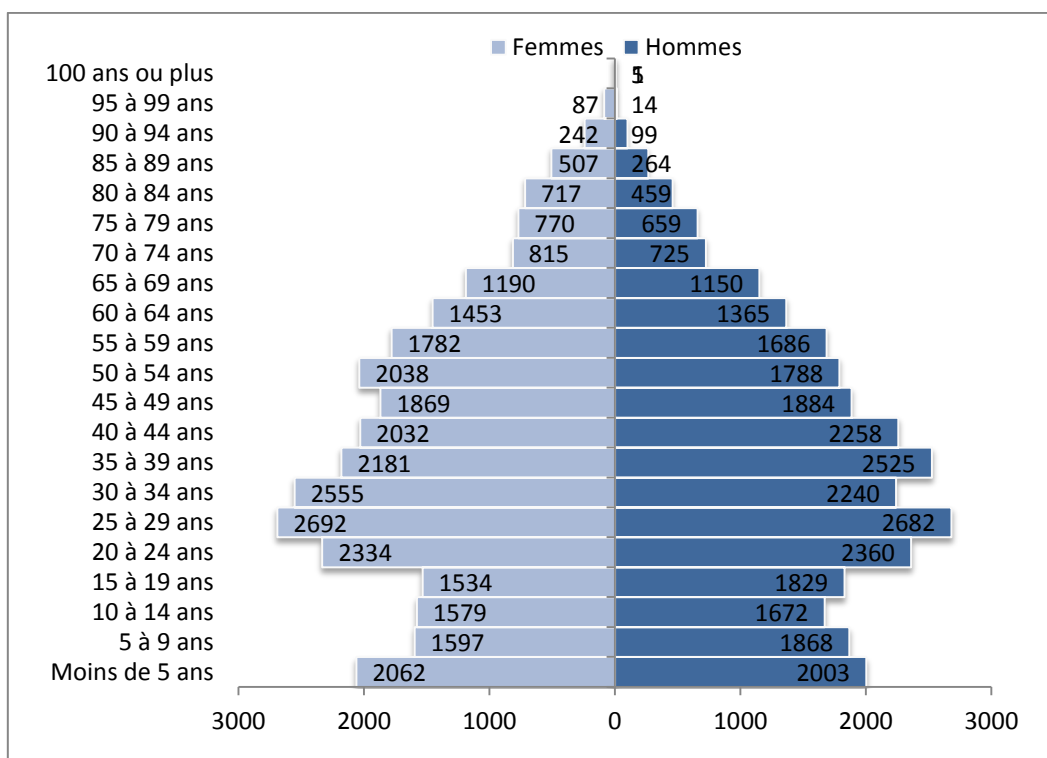
Ce second volet commence par un **rapide état des lieux de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine**, à l'aide d'indicateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Puis, les **données issues des différents services et les actions qu'ils mènent en faveur de l'égalité** seront présentées.

SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE : INDICATEURS INSEE

Les indicateurs genrés sélectionnés sont les suivants : pyramide des âges de la population ivryenne en 2015, répartition des ménages ivryens par type de composition, composition des familles, activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2015, chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans, emplois selon le secteur d'activité, part des salarié-e-s de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe en 2015, diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2015, salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015, et répartition des ménages d'une personne selon le sexe en 2015.

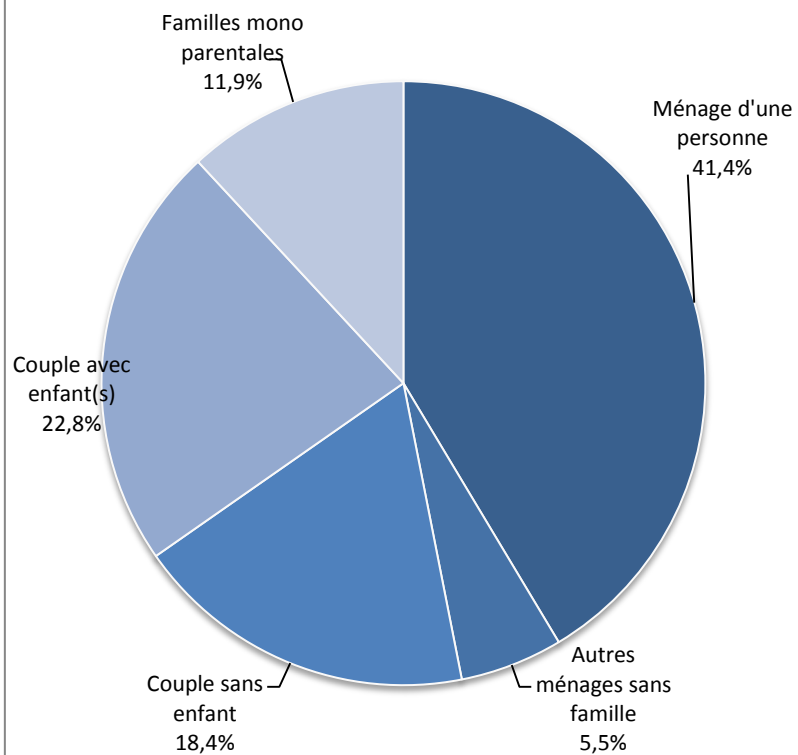
La **proportion des femmes à la tête des familles monoparentales est un fait marquant de la situation locale**. En effet, à Ivry-sur-Seine, le nombre de familles monoparentales progresse (de deux points en cinq ans). **Les femmes sont six fois plus nombreuses (19,9%) à être cheffes de familles monoparentales que les hommes (3,1%)**. De plus, **deux fois plus de femmes sont à temps partiel (22,6% de femmes pour 11,1% d'hommes)**. La monoparentalité et le temps partiel restent des phénomènes féminins et des marqueurs des inégalités entre les femmes et les hommes.

Pyramide des âges de la population ivryenne en 2015



Répartition des ménages ivryens par type de composition

Source: Insee, RP 2015 exploitations complémentaires



REMARQUES

Les ménages d'une personne se répartissent ainsi :

- **Hommes seuls : 20,8%**
- **Femmes seules : 20,6%**

Un ménage sur deux d'une seule personne est une femme.

Composition des familles

	2015	%	2010	%
Ensemble	14 391	100,0	13 823	100,0
Couples avec enfant(s)	6 110	42,5	6 091	44,1
Familles monoparentales	3 314	23,0	2 907	21,0
Hommes seuls avec enfant(s)	443	3,1	462	3,3
Femmes seules avec enfant(s)	2 871	19,9	2 444	17,7
Couples sans enfant	4 967	34,5	4 825	34,9

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations complémentaires.

REMARQUES

À Ivry-sur-Seine, le nombre de familles monoparentales continue de progresser (de deux points en cinq ans). Les femmes sont six fois plus nombreuses à être cheffes de familles monoparentales que les hommes. La monoparentalité reste essentiellement un phénomène féminin et un marqueur des inégalités femmes-hommes.

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2015

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	41 087	30 613	74,5	25 375	61,8
15 à 24 ans	8 057	3 103	38,5	2 225	27,6
25 à 54 ans	26 744	23 426	87,6	19 714	73,7
55 à 64 ans	6 286	4 083	65,0	3 436	54,7
Hommes	20 617	15 743	76,4	12 984	63,0
15 à 24 ans	4 189	1 593	38,0	1 123	26,8
25 à 54 ans	13 377	12 020	89,9	10 083	75,4
55 à 64 ans	3 051	2 129	69,8	1 778	58,3
Femmes	20 470	14 870	72,6	12 391	60,5
15 à 24 ans	3 868	1 510	39,1	1 102	28,5
25 à 54 ans	13 367	11 405	85,3	9 631	72,0
55 à 64 ans	3 235	1 954	60,4	1 658	51,2

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

REMARQUES

Il y a une différence de trois points entre le taux de d'emploi des femmes et celui des hommes. Les hommes sont plus nombreux à avoir un emploi (63% d'hommes pour 60% de femmes actives ayant un emploi).

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

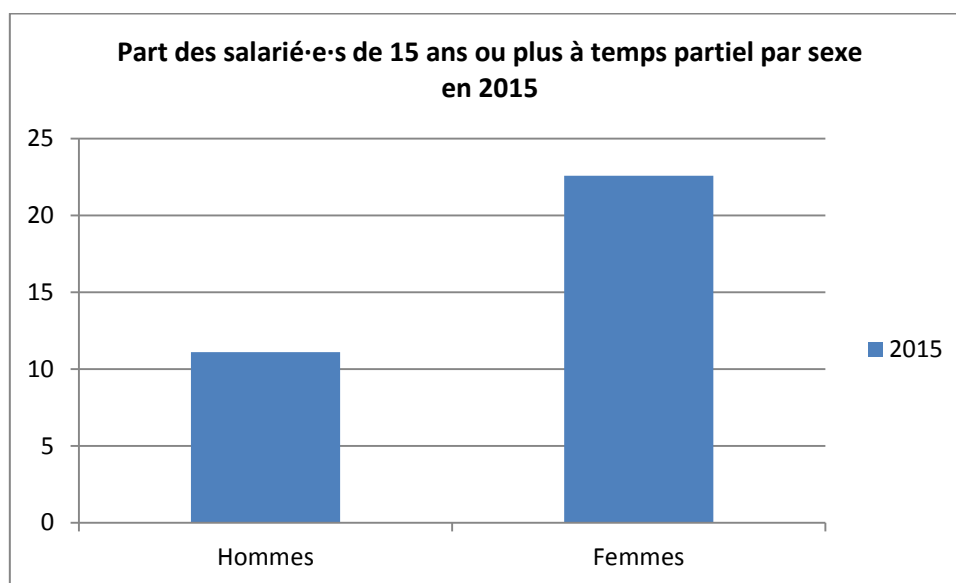
	2015	2010
Nombre de chômeurs	5 238	4 450
Taux de chômage en %	17,1	14,9
Taux de chômage des hommes en %	17,5	14,1
Taux de chômage des femmes en %	16,7	15,9
Part des femmes parmi les chômeurs en %	47,3	50,4

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017) exploitations principales.

Emplois selon le secteur d'activité

	2015				2010	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	32 731	100,0	44,7	92,6	33 714	100,0
Agriculture	0	0,0			8	0,0
Industrie	2 031	6,2	35,6	92,5	2 474	7,3
Construction	2 488	7,6	10,7	88,1	2 863	8,5
Commerce, transports, services divers	19 881	60,7	42,0	91,3	20 440	60,6
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	8 331	25,5	63,7	97,1	7 929	23,5

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017)
exploitations complémentaires lieu de travail.



REMARQUES

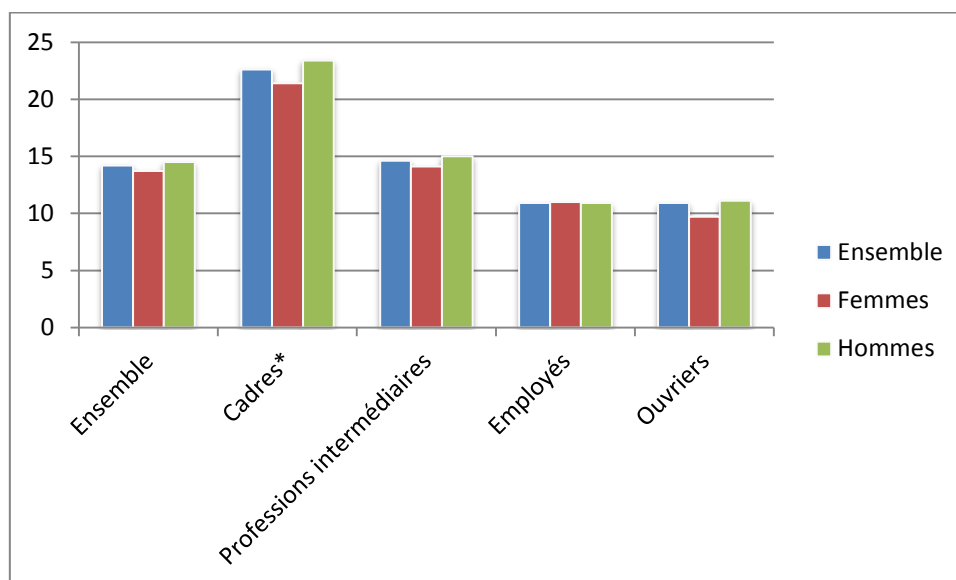
Deux fois plus de femmes sont à temps partiel comparé aux hommes (22,6% de femmes pour 11,1% d'hommes).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	41 384	20 221	21 163
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	34,1	33,9	34,3
d'un CAP ou d'un BEP	15,7	16,8	14,6
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	15,8	16,1	15,5
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	34,4	33,2	35,6

Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

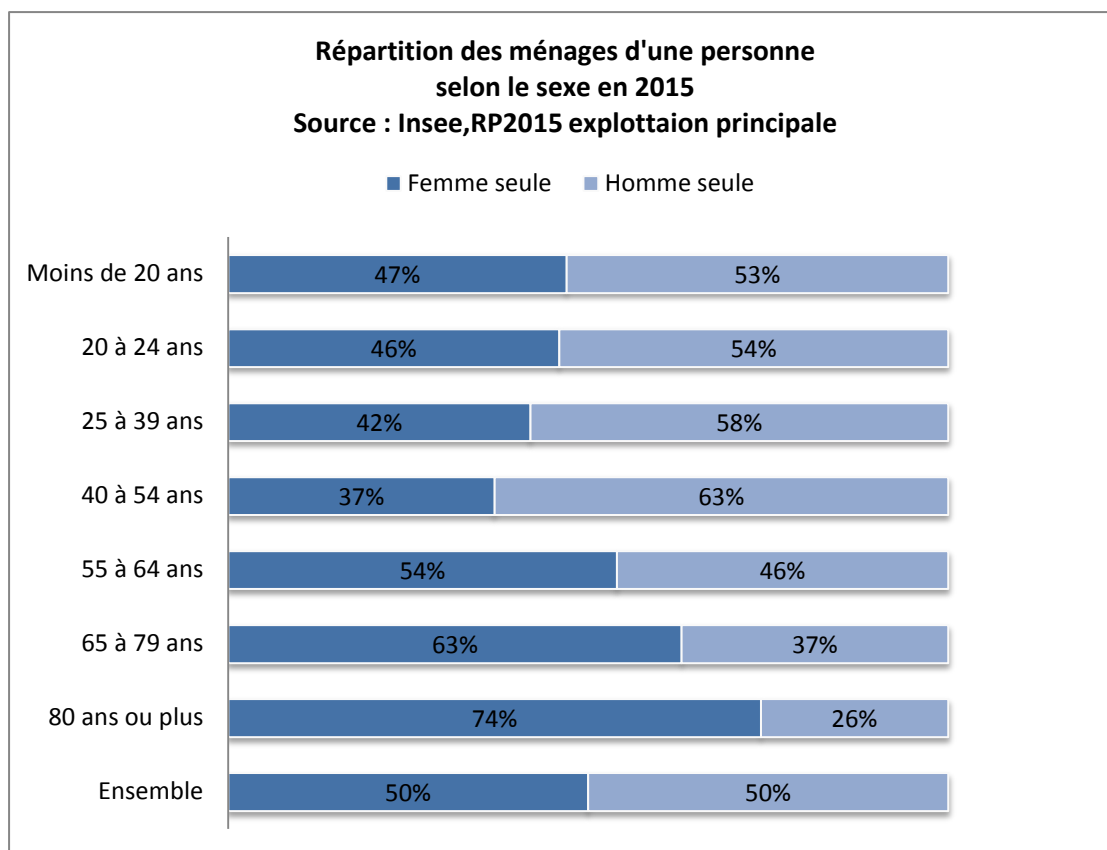
Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.



BILAN DES ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ

La Ville d'Ivry-sur-Seine est dotée d'une délégation consacrée à la lutte contre les discriminations depuis 2011. Elle s'appuie sur une chargée de mission intervenant notamment sur les questions d'égalité femmes-hommes, mais également les discriminations racistes, les droits des résident·e·s étranger·e·s et les discriminations liées à l'orientation sexuelle. L'orientation principale du poste est toutefois orientée vers les problématiques d'égalité femmes-hommes et plus particulièrement :

- Depuis 2011, la lutte contre les violences à l'égard des femmes
- Depuis 2015, la construction et la mise en œuvre d'un plan d'actions, suite à la signature en février de la même année, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Le plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été présentée publiquement dans le cadre de la période du 8 mars 2018 et les différents axes du plan sont actuellement en train d'être mis en œuvre.

LES OUTILS DE RÉCOLTE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les **statistiques sexuées** sont un outil indispensable pour évaluer et orienter les politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, les outils de récolte et de traitement des données internes à la Ville d'Ivry-sur-Seine recueillent une quantité importante d'informations concernant les activités des familles. L'outil Concerto, et sa nouvelle version **Opus**, a pour objectif une utilisation par l'ensemble des services proposant des activités au quotient familial.

En concertation avec la Direction des Systèmes d'Information et l'**Observatoire des familles**, il est proposé que ce dernier puisse fournir annuellement au secteur Lutte contre toutes les discriminations, et dans le cadre de la rédaction annuelle du Rapport égalité, une extraction des statistiques sexuées relatives aux activités facturées au quotient familial. Les données présentées seront celles de l'année N-1 ou N-2 en fonction de l'avancée des facturations.

Répartition Fille/Femme – Garçon/Homme
parmi les inscrit-e-s aux activités municipales au quotient familial en 2017

	FILLE/FEMME	GARÇON/HOMME
RESTAURATION SCOLAIRE	49%	51%
ACCUEIL MATIN ELEMENTAIRE	45%	55%
ACCUEIL MATIN MATERNELLE	50%	50%
ACCUEIL SOIR ELEMENTAIRE	47%	53%
ACCUEIL SOIR MATERNELLE	50%	50%
ALSH MERCREDI	49%	51%
ALSH VACANCES	48%	52%
VACANCES ENFANCE	48%	52%
VACANCES JEUNESSE	47%	53%
ANIMATION JEUNESSE	38%	62%
CONSERVATOIRE	75%	25%
COURS ARTS PLASTIQUES	71%	29%
TREMPLIN	61%	39%

En 2017, les cours de danse moderne ont intégré le conservatoire de musique et de danse classique.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LES MARCHÉS PUBLICS

En 2018, il a été décidé d'initier dès la préparation budgétaire pour 2019 une démarche d'élaboration d'un **budget sensible au genre**. Il s'agit de permettre une sensibilisation de l'administration communale à cette démarche mais également de :

- réaliser un bilan des actions existantes en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- d'interroger les pratiques municipales pendant le moment budgétaire, qui constitue l'acte annuel majeur de la réalisation du programme municipal,
- contribuer à la réalisation du bilan sexué de la commune,
- d'envisager des propositions d'actions concrètes dans le cadre d'un travail partenarial avec la mission lutte contre toutes les discriminations.

L'**approche tri-catégorielle** a été retenue : dans le cadre de la préparation budgétaire, il a été demandé à chacun des services municipaux de classer, d'analyser et de commenter leurs actions à travers le prisme du genre et au regard de leur impact supposé sur l'égalité femmes-hommes, selon la nomenclature suivante :

1. **Catégorie 1** : l'activité ou action est neutre en terme de genre, elle n'est pas susceptible d'avoir un impact sur l'égalité femmes-hommes,
2. **Catégorie 2** : l'activité ou action vise spécifiquement et volontairement à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes,
3. **Catégorie 3** : l'activité est susceptible d'avoir un impact selon le genre, même si cela ne constitue pas son objectif premier.

Les services sont invités à présenter des pistes d'actions envisagées en faveur de la réalisation de l'égalité femmes-hommes, et à indiquer les statistiques et indicateurs sexués existants et/ou pouvant être créés.

Concernant les **marchés publics**, depuis 2017, tous les marchés de la ville contiennent un **critère subsidiaire relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes**. En effet, si malgré l'application d'un droit de préférence préalable, deux candidat-e-s sont toujours premiers ex aequo, il leur est demandé de fournir une présentation des actions menées au sein de leur structure en matière de développement durable et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'opérateur économique le plus impliqué dans ces démarches se verra attribuer le marché.

Ce critère subsidiaire a été utilisé pour le marché d'acquisition et de conseil pour l'achat de documents non scolaires tous supports pour les médiathèques et les services de la ville - lot n°7 : acquisition de littérature technique pour les adultes liée aux activités du Service de la Documentation de la Ville. Les deux candidats classés premiers ex aequo ont ainsi été invités à remettre les éléments permettant de juger ce critère. L'opérateur économique le plus impliqué dans cette démarche s'est vu attribuer le marché.

LES OUTILS DE COMMUNICATION

Les outils de communication soutiennent les démarches entreprises pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en interne comme en externe.

Il s'agit d'**outils spécifiques et d'outils pérennes** : spécifiques dans le cadre en particulier des grandes dates que constituent chaque année le 25 novembre (journée internationale contre les violences à l'égard des femmes) et le 8 mars (journée internationale des droits de la femme). Les outils de communication rendent présents et valorisent les actions organisées sur l'ensemble du territoire.

La ville s'est aussi dotée d'une **page dédiée à l'égalité femmes-hommes** sur son site internet. Elle est régulièrement actualisée, notamment en termes de ressources thématiques.

Deux documents pérennes ont été réalisés par le réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes, soutenues par la Direction de la Communication :

- Une plaquette à destination des professionnel-le-s, pour l'information et l'orientation des victimes, disponible sur l'intranet de la Ville.
- Une plaquette à destination du grand public qui est notamment diffusée dans les accueils de la Ville.

La plaquette à destination des professionnel-le-s a été mise à jour et rééditée en 2018.

REMARQUES

Entre 2017 et 2018, la création d'outils d'information et de communication sur le thème de l'égalité femmes-hommes s'est poursuivie.

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES D'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Le Projet Educatif Local et le Projet Educatif du Territoire

Le rapport est présenté tous les ans au sein de chaque réseau éducation des quatre quartiers par la chargée de mission « politiques éducatives », qui anime ces réseaux.

En 2018, le réseau éducation du quartier Ivry-Port a décidé de travailler la **question de l'égalité entre les filles et les garçons** de façon partenariale. Il a été proposé d'engager une réflexion dès le début de l'année 2019. Ce projet pourrait être piloté par le directeur de l'école maternelle « Dulcie September ».

De plus, une matinée d'échanges de pratiques a été organisé au centre « Le Petit Robespierre » entre les agent-e-s du Centre Municipal de Santé (CMS) et les agent-e-s de l'Accueil des Temps Scolaires et de Loisirs (ATSL) sur le thème « le corps et la vie psychique de l'enfant » (âge primaire). Suite aux demandes des équipes de l'Accueil des Temps Scolaires et de Loisirs, cette matinée sur le **développement anatomique et psychoaffectif de l'enfant avant la puberté** a abordé plusieurs sujets : les questions de sexualité, d'intimité, de relation fille/garçon, de communication avec les familles. Cette matinée a permis de faire le constat que le développement est sensiblement le même entre filles et garçons, de renforcer des postures professionnelles et des modes de communication (nommer les choses, notion de consentement, écoute de l'enfant, non transposition des représentations de l'adulte...). 5 agent-e-s du Centre Municipal de Santé et 6 agent-e-s des Accueil des Temps Scolaires et de Loisirs ont pu bénéficier de cette initiative. De nouvelles dates seront proposées en 2019.

Actions des accueils de loisirs

L'**axe d'égalité filles-garçons** est inscrit dans le cadre du **projet éducatif des accueils de loisirs**. Les projets pédagogiques travaillés par les équipes sur chaque site portent cette problématique. Ces questions sont abordées transversalement sur l'ensemble des activités proposées aux enfants.

Aujourd'hui nous pouvons constater un **accroissement des actions portées** au sein de la direction de la scolarité et des accueils de loisirs.

Tout d'abord, un **séminaire intitulé « Egalité filles-garçons : une question d'éducation ? »** a été proposé à l'ensemble des responsables des accueils de loisirs en collaboration avec le Centre Hubertine Auclert. Les animateurs et animatrices jeunesse ont également été convié·e·s à cette rencontre. Les objectifs de cette journée étaient de prendre la mesure des inégalités femmes-hommes dans la société, d'analyser ses pratiques professionnelles au travers du prisme du genre et de mettre en place des actions en faveur de l'égalité filles-garçons dans sa structure. 60 personnes étaient présentes.

De plus, pour l'année scolaire 2018-2019, le conseil d'enfants de l'accueil de loisirs de Rosa Parks a souhaité aborder la question d'égalité entre filles et garçons. Ce thème sera proposé dans un second temps à l'échelle du conseil d'enfants de secteur qui regroupe les écoles du Petit Ivry.

Enfin, une **attention particulière est aujourd'hui portée à l'aménagement des cours d'écoles non genrées**. Une réflexion s'amorce pour que cette question puisse être prise en compte désormais dans le cadre de la construction des nouveaux groupes scolaires. L'école Joliot Curie élémentaire travaille cette question de façon spécifique en conseil des délégués avec les enfants (hors classes de CP), car il a été prouvé que la cour est occupée principalement par les garçons avec les jeux de ballons.

A l'école Rosa Parks élémentaire, le projet d'école travaille sur la thématique : « accepter l'autre dans toutes ses dimensions » :

- Les classes de CP travaillent sur la différence physique (« le livre à desseins ») ;
- Les CE1 travaillent sur « l'égalité filles/garçons » ;
- les CE2 travaillent sur le handicap.

Résultats de la Consultation Nationale de l'UNICEF France de 2018 sur les droits des enfants

L'UNICEF - pour *United Nations International Children's Emergency Fund*, soit Fonds des Nations unies pour l'enfance - organise tous les ans la **consultation nationale en direction des enfants et des jeunes âgés de 6 à 18 ans**. Cette année l'UNICEF France a mis **l'accent sur l'égalité filles-garçons**. L'ensemble des questions est réparti en quatre thématiques :

- **Je suis enfant, j'ai des droits** : Connaissance des droits, de leur respect par autrui et de leur protection par les institutions. L'enfant ou l'adolescent exprime sa vision de l'égalité sous toutes ses formes et sa capacité à participer aux projets et services que la ville propose.
- **Ma vie de tous les jours** : L'enfant ou l'adolescent parle de son quotidien, de sa vie à la maison et dans son quartier. Il évoque les relations avec sa famille, ses amis, les adultes qui l'entourent...
- **Mon éducation, mes loisirs** : L'enfant ou l'adolescent s'exprime sur sa vie en milieu scolaire, sa sécurité, sa réussite, son avenir... Il témoigne aussi de ses activités périscolaires (services, infrastructures) et de ses loisirs (diversité, accessibilité).
- **Ma santé** : Avec des questions sur l'équilibre alimentaire, la salubrité de l'espace vital ou encore l'accès aux soins, cette rubrique analyse la santé de l'enfant. Le questionnaire aborde enfin la santé psychique de l'enfant ou de l'adolescent et, pour ce dernier, sa sensibilisation aux dangers de l'alcool, la cigarette et la drogue.⁶

Les enfants ayant répondu au questionnaire de l'UNICEF l'ont fait sur les centres de loisirs en mars/avril 2018. **95 enfants** ont répondu au questionnaire qui comporte 104 questions fermées. La direction de la scolarité et des loisirs éducatifs a retravaillé le questionnaire qui était trop long.

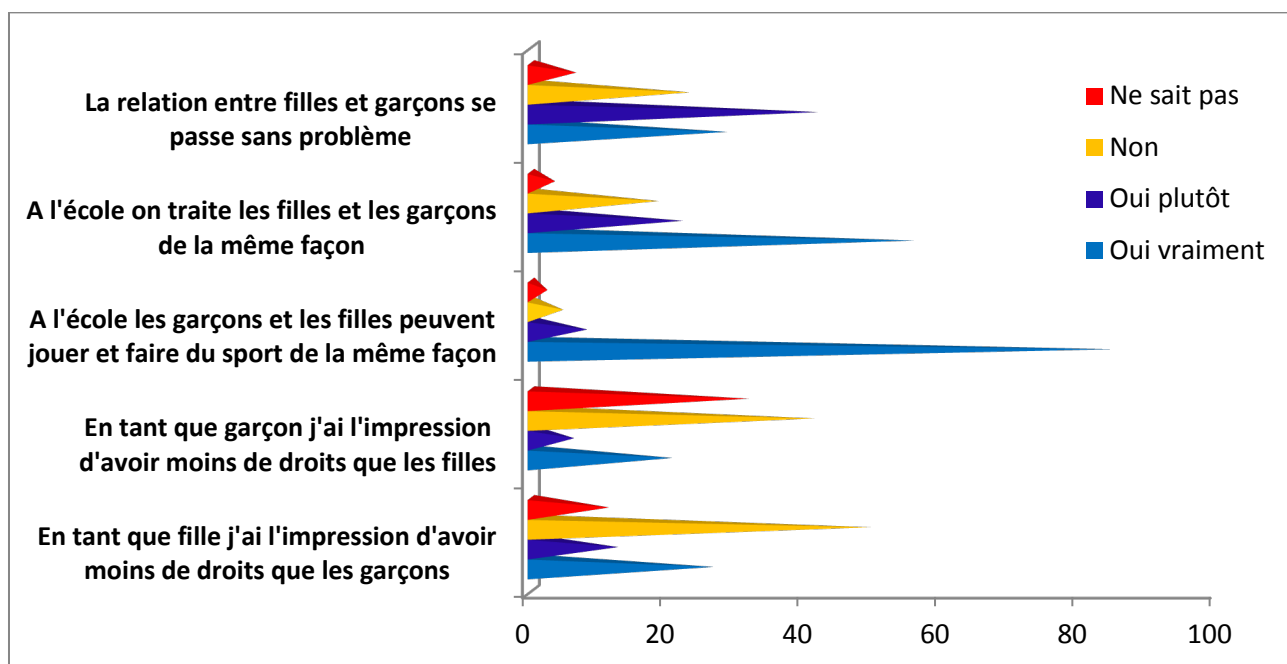
Sur la **question du sentiment d'angoisse**, lorsque les enfants le sont : ce sont majoritairement des filles qui le sont à l'école 48% sur 65,9% de réponses positives à cette question. Les filles sont nettement plus angoissées que les garçons de ne pas bien réussir assez bien à l'école. En revanche, à la question « je suis angoissé dans la vie », ce sont à l'inverse des garçons qui ont répondu davantage par la positive. Sur 71% des enfants qui ont répondu être angoissés, 52% sont des garçons.

Sur la **question du sport**, les garçons (68%) ont affirmé davantage faire du sport ou fréquenter un club sportif. En revanche, à la question « je n'ai pas eu le droit de choisir le sport que je pratique », ce sont uniquement des filles qui ont répondu à cette question (13,6%).

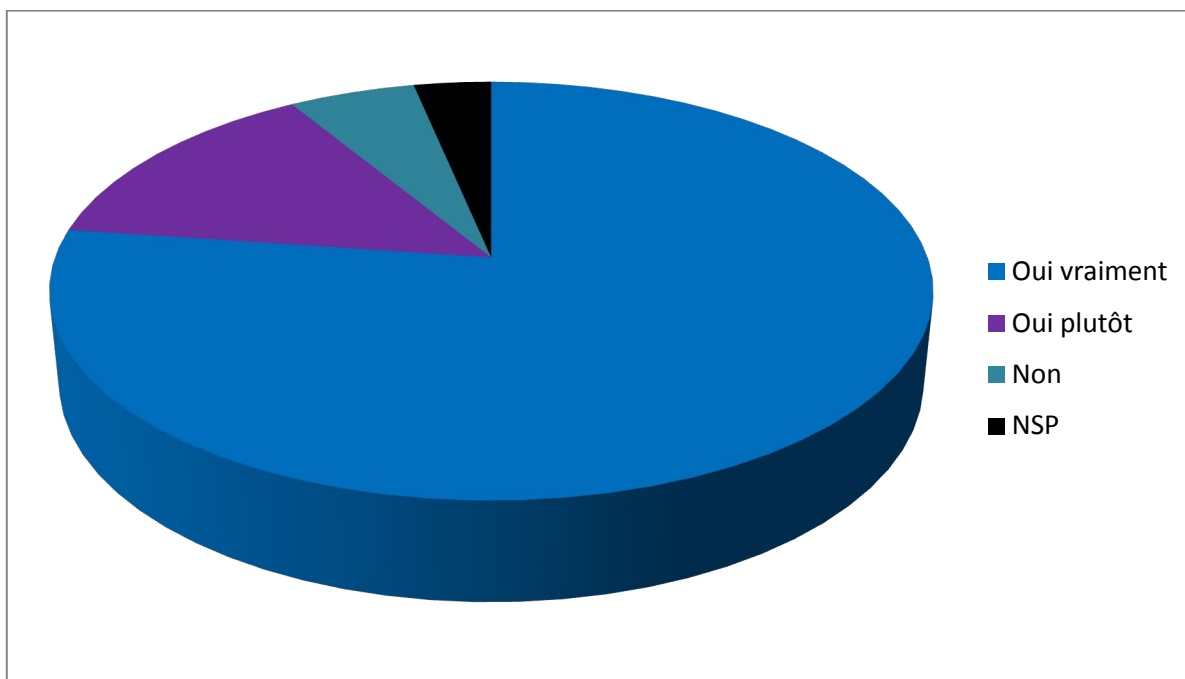
Sur la question des **relations entre filles et garçons**, les filles sont 39,3% à considérer qu'elles ont moins de droits que les garçons tandis que les garçons sont 26,9% à penser qu'ils ont moins de droits que les filles.

⁶ UNICEF. « Consultation nationale des 6-18 ans 2018 ». 20 septembre 2017.
<https://my.unicef.fr/contenu/consultation-nationale-des-6-18-ans-2018-inscrivez-vous>

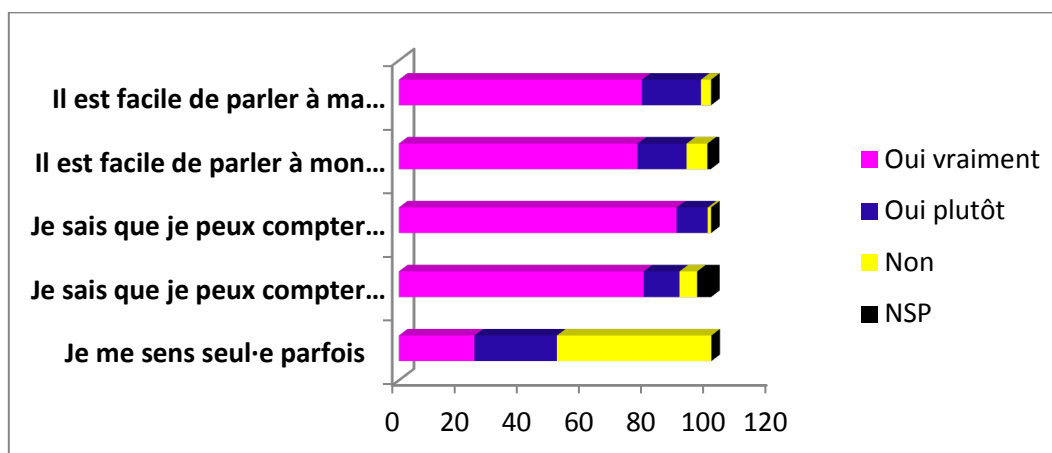
Les relations filles-garçons



« Je pense que l'amitié entre filles et garçons est possible »



En cas de difficulté...



Les enfants ayant répondu se confient plus facilement à leur mère qu'à leur père. A noter toutefois, un sentiment de solitude plus élevé chez les garçons que chez les filles (20% contre 12% des enfants affirmant se sentir seuls).

Sur la **question de la violence** et de savoir à qui se confier, les filles affirment davantage ne pas pouvoir se confier contrairement aux garçons (26% contre 15%).

REMARQUES

La privation d'activités sportives est un facteur d'inégalités important. Pour la question du sport, il aurait été intéressant de rechercher, séparément pour les garçons et pour les filles, les raisons qui peuvent expliquer pourquoi seulement des filles ont le sentiment de n'avoir pas eu le droit de choisir le sport qu'elles souhaitaient pratiquer.

Pour la question des relations filles-garçons, il aurait été également intéressant d'avoir des données genrées et des données par âge, et de rechercher, séparément pour les garçons et pour les filles, les raisons qui peuvent expliquer la perception de l'inégalité entre les genres en termes de droits. De même, des données genrées auraient été utiles pour la question de l'amitié filles-garçons.

Selon le rapport de la consultation nationale de l'UNICEF de 2018, c'est « au moment de la préadolescence que se constitue chez [les filles] ce sentiment d'inégalité de droits entre les garçons et les filles et ce sentiment augmente encore à l'adolescence. », alors que « le facteur de l'âge joue aussi pour les garçons, mais dans le sens contraire à celui des filles. En effet, plus ils grandissent, moins ils pensent que les filles ont plus de droits qu'eux (...). L'adolescence est donc l'âge où les garçons se rendent compte qu'ils occupent dans leur espace social une position supérieure à celles des filles, notamment en termes de droits »⁷.

Il est proposé l'an prochain de travailler avec la direction de la démocratie et de l'action citoyenne le nouveau questionnaire et d'axer l'analyse des réponses par genre.

⁷ UNICEF. « Quel genre de vie ? Filles et garçons : inégalités, harcèlements, relations ». Novembre 2018, page 46. https://www.unicef.fr/sites/default/files/unicef-france-consultation-nationale-2018_.pdf

Les actions en direction des adolescent·e·s par le Centre Municipal de Santé

Les interventions au Centre de Planification et d'Education Familiale, dit « planning » auprès de l'ensemble des classes de 3e des collèges de la ville, abordent **la vie affective et sexuelle et des relations filles-garçons**, à l'appui d'un questionnaire, actualisé chaque année grâce au partenariat renouvelé avec les infirmières scolaires, qui garantit la réussite de l'action. L'intégralité des classes de 3e des 4 collèges de la Ville en bénéficie, soit 441 élèves.

Dans le cadre de la garantie jeunes de la mission locale,⁸ des ateliers mensuels sur la santé ont été proposés auprès d'un groupe de 9 à 16 jeunes d'Ivry et de Vitry. Les échanges ont porté sur leurs représentations de la santé puis l'exploration de thématiques à partir d'idées reçues, notamment le thème de la vie affective et sexuelle, dont le consentement, la prévention et la contraception. Au total, 96 jeunes ont bénéficié de cette initiative dont 40% de femmes.

Deux actions ont été réalisées dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre le sida. Un atelier sérigraphie a été organisé à la médiathèque pour créer des slogans et visuels de prévention, propice à l'échanges entre adolescent·e·s et professionnel·e·s sur le sida, la vie affective et sexuelle. Trois adolescent·e·s et trois agent·e·s de la Ville ont participé à cet atelier.

Une après-midi d'informations et de dépistage hors les murs a été mise en place à l'Espace Gérard Philipe par le Centre Municipal de Santé et l'Animation jeunesse avec le Test Rapide Orientation et Dépistage (TROD) et des jeux sur la prévention sida. 20 personnes ont été sensibilisées dont trois jeunes de 18 à 25 ans et 18 personnes ont été dépistées.

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les actions du Centre Municipal de Santé

Les actions en lien avec l'égalité femmes-hommes ont concernées les professionnel·le·s tout comme les habitant·e·s.

Le Centre gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic (CeGIDD) des infections par les virus de l'immunodéficience humaine, des hépatites virales et des infections sexuellement transmissibles d'Ivry-Vitry propose des permanences du lundi au vendredi, toute l'année. Les habitant·e·s peuvent même anonymement venir chercher informations et conseils sur leur santé sexuelle.

⁸ La garantie jeunes permet d'accompagner les jeunes en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation. C'est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Pour la mettre en œuvre, un contrat est signé entre le jeune et la mission locale. Ce dispositif s'accompagne d'une aide financière. Pour plus d'informations : Service Public. « Garantie jeunes ». 1 janvier 2019. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700>

Au 15 décembre 2018, 1308 personnes ont consulté le CeGIDD dont 44% de femmes. Le CeGIDD compte parmi ses missions le repérage des violences à l'égard des femmes. Une partie de l'équipe est membre actif du réseau local de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Le Groupe Prévention Santé de l'Atelier Santé Ville a travaillé en novembre sur le thème « hygiène, santé et lien social de l'enfant et l'adolescent-e » au lycée Romain Rolland. Ce travail a donné lieu à des échanges de pratiques entre **15 professionnel-le-s**, dont du lycée Romain Rolland, du Centre Municipal de Santé, du Point information jeunesse (PIJ), de la maison de quartier Monmousseau, de l'Antenne d'accueil et d'écoute Jeunes. Les sujets abordés étaient **les rapports garçons-filles, la transformation du corps à l'adolescence, l'hygiène du corps, et la santé psychique**.

D'autres sujets, dont le passage de l'enfance à l'adolescence, la personne âgée, sont prévus pour 2019. L'équipe de santé publique du Centre Municipal de Santé a également planifié trois rencontres collectives au Centre d'hébergement et de stabilisation du Village de l'Espoir : santé au masculin (novembre 2018), santé au féminin (janvier 2019), regards croisés (février 2019).

Déjà expérimentée en 2016, cette formule permet d'explorer les représentations des personnes hébergées comme des professionnel-le-s, révélant un rapport à la santé genrée et permettant de lever quelques stéréotypes. Quatre professionnel-le-s du CMS ont été mobilisé-e-s ainsi que l'équipe de travailleurs sociaux du Village de l'Espoir. Quatre hommes ont participé à la première séance en novembre dernier.

Le réseau de lutte contre les violences à l'égard des femmes

Le réseau ivryen de lutte contre les violences à l'égard des femmes est un réseau de professionnel-le-s issu-e-s de la **collectivité**, du **Conseil Départemental**, du monde **associatif**. Ce sont des **assistantes sociales**, des professionnelles de la **Protection Maternelle et Infantile**, des **sages-femmes**, des **psychologues**, des **juristes**. Elles et ils travaillent en lien étroit avec les acteurs et actrices de la **Police**, de la **Justice**, de la **Prévention** et d'autres, pour améliorer **l'accompagnement des victimes, majoritairement femmes et enfants**.

En 2018, le travail du réseau a pris les formes suivantes :

- Organisation d'événements pour la **sensibilisation** du grand public et la **formation** de professionnel-le-s ainsi que du grand public
- **Réunions mensuelles** d'échanges d'information, de réflexion, de formation, d'analyses de situations complexes
- Rédaction du **bilan du réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales**
- **Mise à jour d'outils** d'information et d'orientation des victimes de violences conjugales et intrafamiliales (plaquette)
- **Coordination du suivi de situations** de victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Le réseau a décidé de poursuivre son travail sur la thématique « **alerter et sensibiliser les professionnel-le-s de la petite enfance** ». Le 2 octobre, le réseau a donc participé à une réunion hebdomadaire des responsables de centres de Protection Maternelle et Infantile (PMI) avec la

médecin⁹ de l'Espace des Solidarités (EDS). Les objectifs de la participation du réseau à la réunion étaient les suivants : faire connaître le réseau, son activité et ses professionnel-le-s et sensibiliser sur les conséquences des violences conjugales et intrafamiliales pour les femmes et les enfants. Cette réunion a également permis au réseau de présenter l'exposition « Les Magnifiques » comme outil possible pour sensibiliser le public et de diffuser des plaquettes pour l'orientation des victimes de violences réalisées par la Ville auprès de chaque responsable de centre PMI.

Un document interne sur le **bilan du réseau** a été rédigé par la chargée de mission lutte contre toutes les discriminations. Les éléments marquants sont les suivants :

- Le manque d'hébergement et de logement,
- Le manque voire l'absence de suivi pour les enfants victimes sur le territoire d'Ivry,
- Le besoin de poursuivre la formation des professionnel-le-s.

Il est prévu de présenter la version définitive de ce bilan aux élu-e-s courant 2019.

Le réseau a mis à jour les **outils** de travail élaborés les années précédentes, soit la **plaquette d'information et d'orientation** des victimes de violences conjugales et intrafamiliales, dans sa version destinée aux professionnel-le-s. Les versions professionnelles sont adressées aux partenaires du réseau et à tout service en faisant la demande.

A l'occasion de la **journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes**, le réseau a organisé la mise en place de l'exposition « Les Magnifiques », une exposition multilingue sur les structures à contacter en cas de violences conjugales. L'Espace Municipal de Médiation et d'Accès au Droit (EMMAD) d'Ivry-sur-Seine a accueilli l'exposition du 26 novembre au 7 décembre. Cette dernière, fruit du travail de femmes ayant été victimes, réalisé en accompagnement d'une travailleuse sociale et d'une dessinatrice a été présenté par une professionnelle de la Maison de Quartier Gagarine ayant suivi le projet. Le 30 novembre, le réseau et l'exposition a été présenté aux partenaires de l'EMMAD et à trois habitantes du quartier de Gagarine. L'exposition s'est finit le 7 décembre par un **atelier d'information sur les violences conjugales et intrafamiliales** animé par l'avocate du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). Environ 15 femmes et deux hommes, dont des habitantes et des professionnel-le-s ont participé à l'atelier.

L'intégration de la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance

Depuis 2016, le **conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD)** intègre l'**axe des violences à l'égard des femmes et des violences intrafamiliales** à son travail. Il constitue un des quatre axes de travail. Le réseau de prévention des violences faites aux femmes existant sur la

⁹ Centre national de la recherche scientifique Institut national de la langue française. « Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions ». 1999.
<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/994001174.pdf>

commune, il n'y a pas eu de création de groupe de travail CLSPD afin de ne pas faire doublon et de travailler ces questions dans le cadre du réseau.

En outre, le secteur médiation, en partenariat avec le Service Vie des Quartiers a continué son travail de développement de marches exploratoires sur la commune.

Un projet sur Ivry Port a vu le jour avec l'association « Genre et Ville ». Ce projet s'est plutôt décliné en **marches sensibles** et non en marches exploratoires :

- Lors du premier atelier, cinq habitantes et cinq professionnelles de la Ville étaient présentes. Cet atelier consistait en une présentation de la marche sensible par « Genre et Ville ». Puis un tour de table sur ce que chacune aimerait faire dans l'espace public. Afin d'ouvrir la discussion, des images de projet urbain ont été projetées.
- La première marche a eu lieu de nuit mercredi 5 décembre à laquelle six femmes et quatre professionnelles de la Mairie ont participé. Les participantes devaient faire le parcours en prenant le rôle qu'elles souhaitaient (femme/homme, jeune/adulte/retraité, personne en situation de handicap...). Deux arrêts ont été effectués pour débriefer du ressenti de chacune.
- La deuxième marche a eu lieu le 20 décembre. Cette marche était également ouverte aux hommes mais aucun homme ne s'est inscrit. Cette marche se fit de jour (départ à 14h30 de la maison de quartier). Quatre habitantes, cinq agentes de la Ville et une personne de « Genre et Ville » ont participé à cette marche. Elle a permis aux participantes d'analyser leurs déplacements sous un regard nouveau en choisissant une autre identité pour effectuer la marche (une femme sans-abris, un homme à poussette, une personne âgée, une nouvelle arrivante, une adolescente...).
- Un atelier aura lieu en janvier 2019 afin de réaliser une carte sensible et de faire une restitution.

MARCHE EXPLORATOIRES ET MARCHES SENSIBLES

Marches exploratoires

Les marches exploratoires ont débuté au Canada. Le but des marches exploratoires est de constituer un groupe de femmes qui au travers de plusieurs marches vont pouvoir s'exprimer librement et proposer un diagnostic sur l'espace public local.¹⁰

Marches sensibles

Les marches sensibles sont basées sur le ressenti. La première étape est de traverser un territoire avec un groupe de femmes et que chacune exprime son ressenti afin de faire ressurgir des choses que l'on ne perçoit pas habituellement. Puis, les personnes choisissent une autre identité que la leur et retraversent ce territoire. Les marches sensibles permettent d'analyser nos stéréotypes et de prendre le point de vue d'une autre personne sur l'espace public.¹¹

¹⁰ Centre Hubertine Auclert. « Femmes et espaces publics ». Septembre 2018., page 17. <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/rapport-femmes-espaces-publics-fev2018-hyperliens.pdf>

¹¹ Centre Hubertine Auclert. « Femmes et espaces publics ». Septembre 2018., page 19. <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/rapport-femmes-espaces-publics-fev2018-hyperliens.pdf>

Les actions dans le cadre de la mission de lutte contre toutes les discriminations

La mission a travaillé sur cinq grands axes :

1. La **lutte contre les violences** à l'égard des femmes, par la co-animation du réseau
2. La mise en œuvre du **Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes**, suite à la signature de la Charte en 2015
3. Les événements dans le cadre du **8 mars** et du **25 novembre**
4. La **lutte pour les droits des résident·e·s étranger·e·s**, par l'animation d'un réseau
5. La **coordination linguistique**

La lutte contre les violences faites aux femmes

Concernant la lutte contre les violences à l'égard des femmes, le réseau a poursuivi ses réunions mensuelles, analysé des **situations spécifiques** pour l'amélioration de leur **prise en charge**, élaboré des journées de **formation** des professionnel·le·s et du grand public. Les actions du réseau ont été développées plus en détails dans la partie dédiée au réseau.

Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes

Le travail autour du **Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes** a en 2018 consisté à la présentation publique du Plan le 12 mars à l'Espace Gérard Philipe et à la mise en œuvre des différents axes. Ces derniers seront présentés dans la section ci-après portant sur « les orientations pluriannuelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ».

Les événements dans le cadre du 8 mars

Dans le cadre du **8 mars**, de nombreuses initiatives se sont déroulées, portées par des associations, syndicats et services municipaux.

- Le 5 mars se tenait une conférence-débat « La langue est-elle sexiste ? » à l'Espace Gérard Philippe avec Maria Candea, enseignante chercheuse en linguistique et sociolinguistique à l'université de Paris 3.
- Le 6 mars, la Médiathèque a organisé une projection-débat autour du film « Je ne suis pas féministe mais... », en présence des réalisatrices, Florence et Sylvie Tissot.
- Le 7 mars, la Maison Municipale de quartier Ivry Port a organisé un Café des parents, « Etre père aujourd'hui : quelle place dans la famille ? », avec L'Atelier du futur papa.
- Le 8 mars se tenaient une journée et une soirée au Théâtre Antoine Vitez, organisées par la Ville, la Confédération Générale du Travail (CGT), Femmes Solidaires et l'Arils :
 - La rencontre-débat de 17h30, « Les femmes ont toujours travaillé... mais souvent gratuitement », avec Laurence Cohen, sénatrice, Emma, bloggeuse féministe, et des médecins du travail, était ouverte à tou·te·s.

- La journée s'est terminée par un buffet, des expositions et un concert de la compagnie Jolie Môme.
- D'autres actions ont été proposées par le cinéma le Luxy, les Maisons de Quartier et l'Espace Gérard Philipe. Elles seront développées plus loin.
- Le 9 mars a eu lieu la pose de la première pierre de la future cité OPH Olympe De Gouges.

Les événements dans le cadre du 25 novembre

La période du **25 novembre** a permis de valoriser le travail d'associations, de militantes, de chercheuses et de services sur les thèmes suivants : les **violences sexistes**, le **tabou des règles**, les **violences conjugales et intrafamiliales**, et les **violences gynécologiques et obstétricales**. Ces actions ont été portées par la Ville, l'association Femmes Solidaires Ivry, la Médiathèque, le réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, le Département du Val-de-Marne, l'EMMAD, et la Maison de quartier d'Ivry-Port. Des informations complémentaires sont apportées dans les paragraphes concernant les services cités.

- Un départ collectif a été organisé par la Ville le 24 novembre pour rejoindre la **manifestation contre les violences sexistes et sexuelles #NousToutes** qui s'est déroulée à Paris. Ce rassemblement visait à démontrer une détermination collective pour exiger des mesures ambitieuses permettant de mettre fin aux violences envers les femmes.
- Une **formation a été organisée sur les politiques publiques en faveur de l'égalité femme-homme** à destination des élu·e·s de la majorité municipale et de l'administration. Menée par le Centre Hubertine Auclert, elle a permis à la municipalité de se sensibiliser au sujet de l'égalité femmes-hommes et de s'informer des dernières avancées.

La coordination linguistique

Le travail de **coordination linguistique** intègre la réflexion de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2018, la coordination linguistique a accueilli 77 femmes et 45 hommes.

Parmi les femmes accueillies :

- 2 ont déclaré vouloir apprendre le français pour reprendre leurs études
- 10 pour s'insérer socialement
- 19 pour s'insérer professionnellement
- 7 pour bénéficier de formations professionnelles
- 5 pour des raisons socio-éducatives (notamment en lien avec l'éducation des enfants)

On constate une très grande majorité de femmes dans les dispositifs de formations linguistique en lien avec l'éducation des enfants (Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants, Association Laïque Ivryenne pour une Zone d'Excellence Pédagogique et Association pour l'Eveil Parents Enfants). Seul un homme a pu rejoindre les ateliers de l'OEPRE (Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants).

De plus, les femmes sont les seules à déclarer ne pas pouvoir assister aux ateliers de français faute de mode de garde (au moins six femmes en 2018).

Le journal **Ivry Lingui** transmet régulièrement des informations relatives aux dispositifs et événements en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Un **atelier socio-linguistique pré-emploi** a été mis en place pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes voulant s'améliorer en français. Cet atelier a été développé en partenariat avec la coordination linguistique, les structures d'insertions professionnelles d'Ivry-sur-Seine et l'association Première Urgence Internationale. Cet atelier a accueilli 8 femmes et 10 hommes.

Deux Ateliers socio-linguistiques Santé ont été élaborés en 2017 et se sont poursuivis en 2018. L'objectif est de proposer aux apprenant·e·s de travailler la langue autour de la thématique santé, pour aller vers l'autonomie en termes de connaissances des droits à la santé, d'accès aux soins, de prévention... Le groupe de l'association « Première Urgence Internationale » était un groupe mixte de 8 apprenant·e·s. Le groupe de la résidence sociale Jean-Jacques Rousseau comportait 10 apprenant·e·s.

Les responsables associatifs (bénévoles ou salarié·e·s) en charge de l'apprentissage du français sont en grande majorité des femmes. 90% des bénévoles sont des femmes.

Les actions dans le cadre des maisons de quartiers

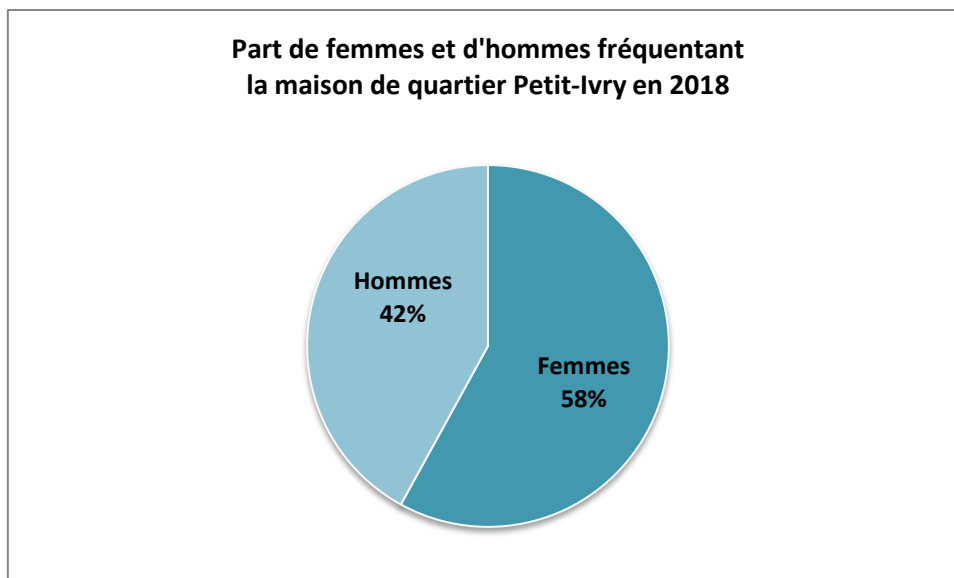
Les quatre maisons de quartier interviennent sur le champ de l'égalité femmes-hommes à plusieurs niveaux : par des actions spécifiques, notamment autour du 8 mars, par des projets de lutte contre l'isolement, la lutte contre les violences, le soutien à la parentalité.

Les maisons font le constat d'une **très forte fréquentation féminine**.

Maison de quartier Petit-Ivry

Composition du public, de l'équipe et des intervenant·e·s de la maison de quartier

58% de femmes fréquentent la maison de quartier Petit-Ivry. Cependant, l'équipe de la maison a une majorité d'hommes (six hommes et quatre femmes).



Les responsables associatives intervenant dans la maison de quartier, comme nous avons pu le voir pour la coordination linguistique, sont majoritairement des femmes (27 femmes et 10 hommes). Les femmes sont en grande majorité celles qui développent bénévolement une activité dans la maison de quartier (16 femmes et un homme).

	ACTIVITÉ	RESPONSABLES HOMMES	RESPONSABLES FEMMES
1	Atelier couture		2
2	Collectif tennis de table		3
3	Initiation au « Do In »		1
4	Temps fort et initiatives locales	1	10
	TOTAL	1	16

Actions spécifiques de promotion de l'égalité femmes-hommes

Plusieurs actions spécifiques de promotion de l'égalité femmes-hommes ont été mises en place à la maison de quartier Petit-Ivry :

- *Mise en place d'un groupe de parole*

Au cours du conseil de maison, un groupe composé d'une vingtaine de femmes a souhaité pouvoir inscrire un rendez-vous récurrent qui permet d'aborder et d'échanger autour des questions d'égalité sur les thématiques suivantes : l'égalité au travail, répartition des tâches ménagères, charge mentale, l'éducation, les stéréotypes...

La référente de quartier en lien avec la chargée de mission « lutte contre toutes les discriminations » ont mis en place un groupe de parole qui s'est tenu tous les jeudis sur la période du mois de février à mai 2018.

L'initiative « Bla bla Thé » est le prolongement du groupe de parole installé en début d'année. Cette action récurrente est animée tous les vendredis et permet aux membres du groupe de s'affirmer et de faire en sorte que les enjeux liés à l'égalité femme-homme trouvent une place concrète par le biais d'actions de proximité à l'échelle du quartier. Un groupe « fidélisé » d'une vingtaine de femmes en moyenne participe à ces rencontres.

- *Sorties bien-être*

10 habitantes sont allées au Hammam de Jussieu. Cette sortie découle d'une proposition formulée au cours du groupe de parole.

De plus, cinq femmes ont participé à une séance de mise en beauté avec des expertes de l'école des socio-esthéticiennes à Paris. La plupart d'entre elles n'avait jamais eu l'occasion et ne se sentait pas autorisée à participer à de telles activités.

- *8 mars*

A l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, des habitantes ont réalisé l'exposition « Libres et égales en droits en vrai ! ». Huit habitantes ont également participé à la rencontre-débat au théâtre Antoine Vitez, « Les femmes ont toujours travaillé....mais souvent gratuitement », avec Emma, bloggeuse et illustratrice, et des médecins du travail.

- *Spectacle autour de l'orientation sexuelle*

Cinq habitantes ont assisté au spectacle d'Océan (anciennement Océane Rosemarie) *Chatons violents* qui aborde notamment la question de l'assignation du genre et cette question fût nouvelle pour les participantes.

- *Ateliers « Genrimages »*

Des familles ont participé aux ateliers « Genrimages », nous donnerons plus de détails sur ces ateliers dans la partie « Les actions spécifiques de l'Espace Gérard Philipe ».

- *Spectacle « F(l)ammes » et rencontre avec l'équipe du CDN pour un retour sur la pièce*

Huit habitantes ont assisté à la représentation « F(l)ammes » d'Ahmed Madani. A travers « F(l)ammes », 10 jeunes femmes des quartiers et nées de parents ayant vécu l'exil prennent la parole. La diversité des portraits et des situations conjugués à l'énergie des actrices ont fait de ce moment un temps de partage collectif faisant écho à des préoccupations et des expériences maintes fois évoquées à la maison de quartier. Les participantes se sont reconnues dans ce spectacle, notamment grâce à la notion d'intersectionnalité¹² abordée pendant le spectacle.

¹² L'intersectionnalité (de l'anglais intersectionality) désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société.

15 participantes ont ensuite échangé avec l'équipe du Centre Dramatique National au sujet de la pièce. La maison de quartier va continuer à développer un partenariat avec le Centre Dramatique et a déjà prévu une prochaine rencontre en 2019 autour d'une autre pièce « Certaines n'avaient jamais vu la mer » de Julie Otsuka.

Maison de quartier Monmousseau

Visite du Musée Curie

Dans le cadre du 8 mars, la maison de quartier Monmousseau a organisé une visite du Musée Curie. 10 femmes ont participé à cette sortie accompagnées de deux membres de l'équipe. Chacune a pu s'informer et se documenter en toute liberté et des petits groupes se sont formés. Le Musée Curie occupe le rez-de-chaussée du pavillon Curie avec le bureau utilisé par Marie Curie, son laboratoire de chimie ainsi que de nombreux objets (instruments scientifiques, photographies, ouvrages et documents d'archives). Les femmes ont échangé également sur ce qu'elles ont pu vivre autour du cancer pour elles ou leurs proches. Le groupe s'est ensuite dirigé vers le jardin et les autres bâtiments attenants au Musée. La balade s'est poursuivie dans la rue Mouffetard où les participantes ont fait une halte dans un café. Ce temps de pause a permis d'échanger sur les ressentis de la visite, la rupture du quotidien et les bienfaits de participer à une sortie entre femmes.

Exposition

Des portraits de femmes célèbres ont été exposés dans le hall de la maison de quartier ainsi que quelques portraits d'hommes ayant fait évoluer la condition féminine. Une bibliographie proposée par l'équipe de la médiathèque a illustré ces portraits. De plus, un habitant du quartier, peintre, a réalisé une peinture à l'huile tout au long de l'après-midi représentant une femme syrienne et son bébé. La journée s'est terminée par une collation et un moment d'échanges.

Maison de quartier Centre-ville Gagarine

Plusieurs sorties en lien avec l'égalité femmes-hommes ont été proposés aux habitant·e·s de Gargarine. Le 27 octobre, 11 habitantes sont allées voir le spectacle F(l)ammes, réalisé avec des jeunes femmes issues de quartiers populaires. Le 11 mars, 12 habitantes sont également allées au cinéma Le Luxy pour voir « Les conquérantes ».

Projet couture

Suite à une forte demande lors d'échange avec les habitant·e·s, des ateliers coutures ont été mis en place de janvier à juin en partenariat avec l'association « Art en migration ». Les participantes ont créé leur propre collection par la supervision d'une styliste et d'une couturière et la collection a été présentée lors d'un défilé à l'occasion du festival artistique et culturel organisé par la maison de quartier Centre-ville Gagarine. Les objectifs de ces ateliers étaient les suivants :

1. Valoriser les interactions humaine, l'émergence de savoirs faire et le partage créatif à travers le vêtement.

2. Tisser du lien humain à partir du tissu
3. Développer une conscience corporelle et une confiance en soi grâce au défilé

14 ateliers ont eu lieu les samedis matin dont une sortie le vendredi 6 avril au palais Galliera. Les ateliers ont débuté avec 13 participantes, pour terminer avec 8 femmes y assistant régulièrement. La fréquentation a diminué au fil du temps, dû à des changements de situations professionnelles ou personnelles, ou par le fait que le contenu des ateliers ne convenait pas. Lors du défilé, sept femmes ont participé au projet, une adolescente qui a voulu porter l'une des créations et défiler, et cinq enfants.

Projet avec la compagnie théâtrale Kokoya « Femmes, femmes, femmes »

La compagnie Kokoya a été sollicitée pour réaliser un projet de théâtre-témoignages. Le projet a pris la forme suivante :

1. Collectes de récits, interviews individuels, dactylographie
2. Ecriture de la petite forme théâtrale
3. Mise en place de 15 ateliers de pratique théâtrale. 13 séances ont eu lieu d'octobre à décembre 2018. 16 femmes et 4 enfants ont participé.
4. Répétition avec les comédien·ne·s professionnel·le· et les habitant·e·s
5. Restitution publique lors du 8 mars 2019.

Maison de quartier Ivry-Port

Insertion sociale des femmes

De manière générale, la maison de quartier accueille 90 % de public féminin avec comme objectif d'être un lieu d'inclusion pour les femmes, plus marginalisées et exclues de la vie sociale et publique. Un travail sur la place des femmes est engagé par l'ensemble de l'équipe et donne lieu à des activités, outils (autorisation de présence de tous petits, mise à disposition de locaux, prise en charge occasionnelle des enfants...) dans lesquelles de nombreuses femmes trouvent un espace d'existence et de lien. L'ensemble de ces actions quotidiennes participe activement à la citoyenneté des femmes, l'insertion sociale et professionnelle et à l'émergence de réflexion sur l'égalité.

Sport pour elles¹³

20 femmes y ont participé en 2018.

Projet sur la santé des femmes

Depuis mars 2018, un groupe d'échange a été créé, accompagné d'une sage-femme sexologue et d'une journaliste. Ce nouvel outil d'expression est né d'un besoin exprimé de reprendre possession de son corps, des enjeux liés au corps des femmes, à la santé... Ce groupe de parole débouchera sur

¹³ Sport pour Elles est un dispositif destiné à permettre aux femmes éloignées de la pratique sportive d'y accéder au plus près de chez elles (femmes au foyer, personnes sans ressources, ...).

un livret sur la santé des femmes fait par et pour les femmes en mars 2019. 15 femmes différentes ont participé à cette action.

Danse orientale

Un projet de danse orientale a été lancé en octobre 2018 avec la nouvelle association « Al'Alima ». L'objectif étant de travailler sur le corps des femmes, la féminité, la liberté, à travers la danse. Ce projet a particulièrement été réfléchi pour s'adresser à des femmes qui prennent pas ou peu de temps pour elles. 30 femmes différentes ont participé au projet en 2018. Bien que la Maison de Quartier ne soit pas parvenu à faire participer les habitantes lors d'une représentation au théâtre El Duende en juillet 2018, le travail se poursuit en 2018-2019 avec comme objectif d'aller encore plus loin.

La répartition femmes-hommes dans les comités de quartier

Les femmes sont majoritaires dans les comités de quartier :

- Le comité Monmousseau enregistre 60 % de femmes.
- Le centre-ville comptabilise 59% de femmes.
- Le comité de Marat-Parmentier en compte 61%.
- Le comité de quartier Ivry Port compte 68 % de femmes.
- Le comité Louis Bertrand en totalise 61% de femmes.
- Enfin, le comité de quartier Petit Ivry compte 74% de femmes.

La répartition femmes-hommes dans les comités de quartier en 2018

COMITÉS DE QUARTIER	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	TOTAL D'INSCRIT·E·S	POURCENTAGE DE FEMMES	POURCENTAGE D'HOMMES
MONMOUSSEAU	220	147	367	60%	40%
CENTRE-VILLE	83	57	140	59%	41%
MARAT-PARMENTIER	41	26	67	61%	39%
IVRY PORT	72	34	106	68%	32%
LOUIS BERTRAND	191	120	311	61%	39%
PETIT IVRY	293	102	395	74%	26%

Les projets sont portés en grande majorité par des femmes. La participation aux réunions est très majoritairement féminine, sauf dans le cas de la Place Voltaire, où les femmes représentent une très faible minorité.

Les référentes de quartier essayent autant que possible d'utiliser l'écriture inclusive dans leurs flyers et supports de communication mais cela n'est pas fait de façon systématique pour les documents en interne.

Les actions spécifiques de l'Espace Gérard Philipe

Exposition sur l'égalité femmes-hommes « Libres et égales en droits en vrai ! »

L'Espace Gérard Philipe a accueilli une exposition sur l'égalité femmes-hommes, intitulée « Libres et égales en droits en vrai ! » réalisées par des habitantes du quartier du Petit-Ivry. 55 personnes étaient présentes à l'inauguration de cette exposition. L'exposition comprenait plusieurs initiatives, dont la conférence du 5 mars citée plus haut intitulée « **La langue française est-elle sexiste ?** », animée par Maria Candéa, enseignante chercheuse linguistique et sociolinguistique de l'université de l'université Paris 3. 25 personnes étaient présentes. L'Espace Gérard Philipe a également accueilli le 6 juin la **conférence « Sport et Sexisme »** animée par Béatrice Barbusse. 4 personnes étaient présentes.

Dans le cadre de l'exposition, plusieurs animations ont eu lieu à l'Espace Gérard Philipe :

- *Ateliers cybersexisme*

D'après l'enquête réalisée par le Centre Hubertine Auclert en 2016, dans une classe, 3 filles et 2 garçons sont victimes de cybersexisme. Plus d'une fille sur 6 (17%) a été confrontée depuis le début de l'année à des cyberviolences à caractère sexuel en lien avec des photos, vidéos ou textos, pour 1 garçon sur 10 (11%).¹⁴

Des ateliers de prévention du cybersexisme ont donc été mis en place pour deux collèges et un lycée avec l'association « Dans le genre égale » au mois d'avril et de juin. 131 élèves et 12 accompagnants ont participé.

Les ateliers (sous forme de jeux participatifs) avaient les objectifs suivants :

1. amener les jeunes à repérer et nommer les formes de violences sexistes et sexuelles dans le cyberspace ;
2. susciter une prise de conscience des conséquences pour les victimes et les auteurs ;
3. donner des pistes aux jeunes pour agir et réagir face aux situations de cyberviolences en leur donnant des outils pratiques et adaptés à leur utilisation.

- *Ateliers « Genrimages » par le centre audio-visuel Simone de Beauvoir*

Des ateliers « Genrimages » ont été mis en place au mois de mai et juin en partenariat avec le centre audio-visuel Simone de Beauvoir. Ces ateliers ont permis aux enfants et aux jeunes de questionner la construction sociale des normes du féminin et du masculin. Elles et ils sont initié-e-s à la lecture et au décryptage des images couplés à une remise en question des stéréotypes de genre.

Les groupes suivants ont participé :

- Elémentaires : 397 élèves et 36 accompagnants
- Centres de Loisirs : 155 élèves et 18 accompagnants

¹⁴ https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/synthese-etude-cybersexisme-cha-web_0.pdf

- Familles : 2 groupes de famille (maisons de quartier) : 30 personnes (femmes et enfants)
- Personnel communal : déjeuner rencontre : 20 agent-e-s

883 personnes ont donc assisté à l'exposition et à ces différentes activités.

Il est également important de noter que **l'écriture inclusive** était présente dans les diverses expositions et contenu des expositions et que des documents relatifs à l'égalité femmes-hommes étaient à la disposition du public à l'accueil.

REMARQUES

Depuis cet automne, l'Espace Gérard Philipe compte les participant-e-s aux différentes initiatives, ces données seront donc disponibles pour le rapport de 2019.

Par ailleurs, l'Espace Gérard Philippe s'est engagé à respecter l'équilibre femme/homme dans le choix des intervenant-e-s et, désormais, veille à systématiser ce principe, dans la lignée de ce qui est défendu par l'association « #JamaisSansElles ». Cette association est soucieuse d'équilibre et de représentativité.¹⁵

LES POLITIQUES D'ACCÈS AU DROIT

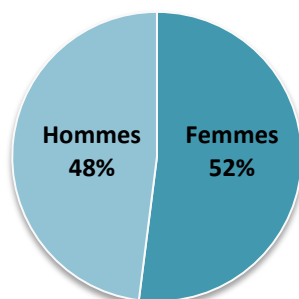
Le Service Municipal de Médiation et d'Accès au Droit (SMMAD) a pour mission d'accompagner et d'orienter les Ivryennes et les Ivryens dans leurs démarches, les guider pour la défense ou le faire valoir de leurs droits dans un cadre de service public égalitaire et désintéressé.

Il anime et gère des prestations dans le domaine de l'accès au droit, de l'aide aux victimes, du renseignement, de l'orientation juridique et de l'accompagnement judiciaire au profit des victimes de discriminations ou d'atteintes au droit dans un cadre individuel, familial, parental ou professionnel. Il y a notamment des **permanences pour les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales** dispensées par une juriste du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

En 2018, 12 892 personnes ont été reçu à l'Espace Municipal de Médiation et d'Accès au Droit (EMMAD), dont une légère majorité de femmes (52%).

¹⁵ #JamaisSansElles. 2019. <http://www.jamaissanselles.fr/>

**Part de femmes et d'hommes reçu·e·s à à l'Espace
Municipal de Médiation et d'Accès au Droit en 2017**



Public reçu à l'EMMAD en 2017 (hors permanences)

ANNÉE 2017	18 - 30 ANS		40 - 60 ANS		PLUS DE 60 ANS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
JANVIER	12	27	265	306	17	35
FÉVRIER	22	18	238	265	24	28
MARS	25	29	245	351	34	28
AVRIL	13	12	191	273	17	25
MAI	14	17	212	263	19	19
JUIN	21	26	240	258	41	33
JUILLET	12	10	171	197	20	21
AOÛT	14	18	159	175	16	16
SEPTEMBRE	28	36	243	305	28	20
OCTOBRE	26	34	276	348	43	24
NOVEMBRE	29	37	327	339	41	29
DÉCEMBRE	14	21	194	242	20	18
TOTAL	230	285	2761	3322	320	296

Public reçu à l'EMMAD en 2017 (sur rendez-vous)

ANNÉE 2017	18 - 30 ANS		40 - 60 ANS		PLUS DE 60 ANS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
JANVIER	11	21	205	215	38	70
FÉVRIER	21	26	174	187	50	61
MARS	17	44	202	228	40	28
AVRIL	17	28	143	172	47	23
MAI	15	26	179	200	45	40
JUIN	29	25	229	187	60	38
JUILLET	6	20	156	133	33	32
AOÛT	3	6	92	113	19	10
SEPTEMBRE	14	31	193	176	47	17
OCTOBRE	25	19	206	184	40	44
NOVEMBRE	11	20	237	210	48	29
DÉCEMBRE	9	14	165	125	22	28
TOTAL	178	280	2181	2130	489	420

LES POLITIQUES DE LA PETITE ENFANCE

Les politiques de la petite enfance en matière d'égalité femmes-hommes ou filles-garçons s'articulent autour de trois grands axes :

1. Équilibre filles -garçons dans les groupes d'enfants

Lors des attributions de place en crèche, les professionnel-le-s veillent à un équilibre filles -garçons dans les groupes d'enfants. Il ne s'agit pas d'une égalité stricte mais d'un regard attentif sur la composition des groupes. Ainsi, sur l'ensemble des inscrit-e-s de septembre à décembre 2018, 47 % sont des filles et en début d'année 2018, elles étaient 50.82%.

2. Focus particulier sur l'égalité filles-garçon dans le projet éducatif

En 2018, le Service Petite enfance a élaboré son projet éducatif pour l'ensemble des équipements. Ce document, issu d'une réflexion et d'une écriture collectives, constitue la feuille de route précisant les objectifs éducatifs du Service Petite enfance. Il doit être décliné en projet pédagogique dans chaque structure d'accueil.

L'égalité filles-garçon fait l'objet d'un focus particulier. Un travail plus approfondi doit être fait notamment dans le cadre des projets pédagogiques pour que des mesures spécifiques soient proposées dans ce domaine.

3. Attention particulière pour les familles monoparentales et les femmes victimes de violences conjugales

Le troisième axe concerne l'attention particulière portée sur les demandes de places en crèche formulées par des familles monoparentales (pour une grande majorité, l'adulte est une femme) ou encore par les femmes victimes de violences conjugales. Pour les familles monoparentales : 40 enfants dont 38 de familles monoparentales avec une femme à leur tête (12.94% des enfants accueillis). Dans ces situations, la place en crèche devient un enjeu majeur pour permettre aux femmes de trouver un travail ou le conserver et ainsi d'être indépendantes.

LES VACANCES DE L'ENFANCE

La **parité** filles-garçons lors des séjours fait partie des critères fixés pour constituer les groupes en fonction des tranches d'âges. En 2017, **432 filles (47.26 %)** et **482 garçons (52.74 %)** âgés de 4 à 14 ans ont participé à des séjours de vacances. En 2018, **381 filles (soit 47.22 %)** et **426 garçons (soit 52.78%)** ont participé à ces séjours.

Le service constate une **participation des filles moins importante lors des séjours de février, essentiellement tournés vers les sports de glisse.**

LES POLITIQUES DES SERVICES DÉDIÉS À LA JEUNESSE

Antennes jeunesse

Sur les antennes jeunesse, les animatrices et les animateurs ont organisé des soirées dédiées aux filles afin de leur permettre d'échanger et de s'exprimer sur divers sujets.

12 jeunes dont 5 filles ont participé à une rencontre avec Aya Cissoko, ancienne championne de boxe et écrivaine, autour d'un atelier d'initiation à ce sport et de discussion autour de son livre et de son parcours. Cela a provoqué une plus grande participation des filles aux activités sportives et notamment aux ateliers boxe. Une projection débat du film « Laetitia » en collaboration avec le cinéma Luxy a permis de mettre en valeur un parcours de femme évoluant dans un sport considéré comme masculin.

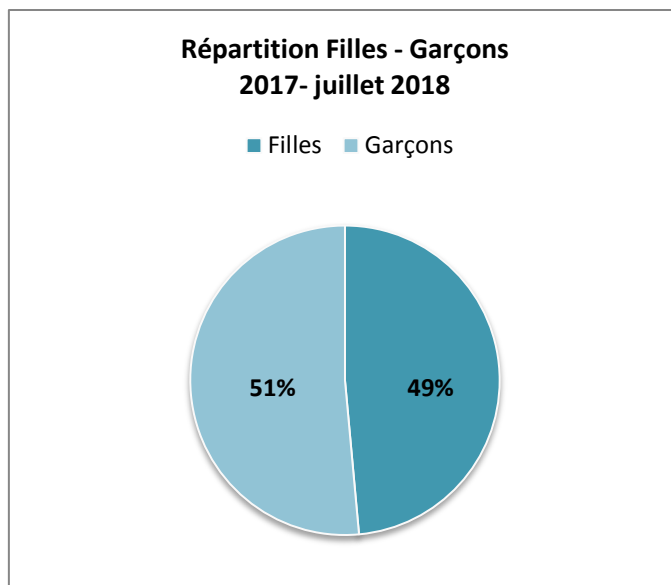
La thématique d'Ivry Motiv « émancipation des femmes » a été aussi l'occasion pour le service d'organiser une rencontre avec Assa Traore et d'échanger avec elle sur le combat qu'elle porte pour son frère. 18 jeunes dont 2 filles étaient présent·e·s.

Une animatrice a régulièrement mené l'activité « une femme, une histoire » permettant de découvrir des femmes qui ont œuvré dans l'Histoire et qui sont trop souvent méconnues. 10 filles et 5 garçons ont bénéficié de cette activité. Une fresque a été réalisée à la Maison de quartier d'Ivry-port. Il a été décidé de faire des portraits de femmes : Aya Cissoko, Rosa Parks, Simone De Beauvoir, Malala. Présenter plus de modèles féminins aux jeunes est une des pistes pour travailler sur les stéréotypes de genre.

Le documentaire « Ouvrir la voix », traitant des discriminations et préjugés dont sont victimes les femmes noires, a également été projeté à deux reprises et 10 filles et 10 garçons étaient présent·e·s.

Dispositifs contrat de réussite solidaire dit « COREUS » et « Coup de pouce »

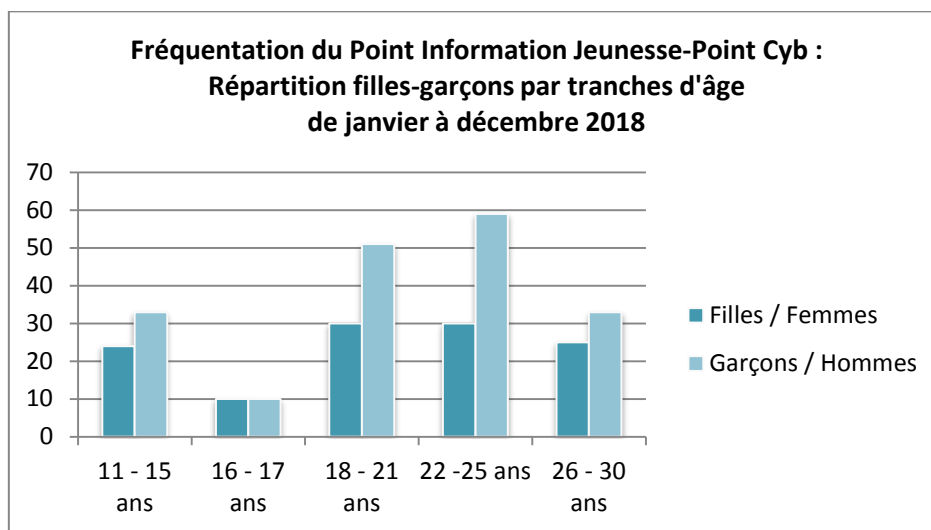
Sur cette dernière période, nous pouvons noter une meilleure fréquentation des dispositifs par les filles notamment concernant le Contrat de réussite solidaire dit « COREUS » et le dispositif « Coup de pouce ». Le dispositif COREUS a pour vocation à soutenir chaque jeune dans son accès à l'autonomie matérielle et financière (par l'accès à l'emploi, à une formation qualifiante, par la création d'activité, par la mobilité...). Le dispositif « Coup de pouce » vise également les jeunes afin de les soutenir dans l'élaboration de leurs projets dans les domaines de la culture, du sport de la solidarité, du développement durable.



La fréquentation du Point Information Jeunesse / Point Cyb

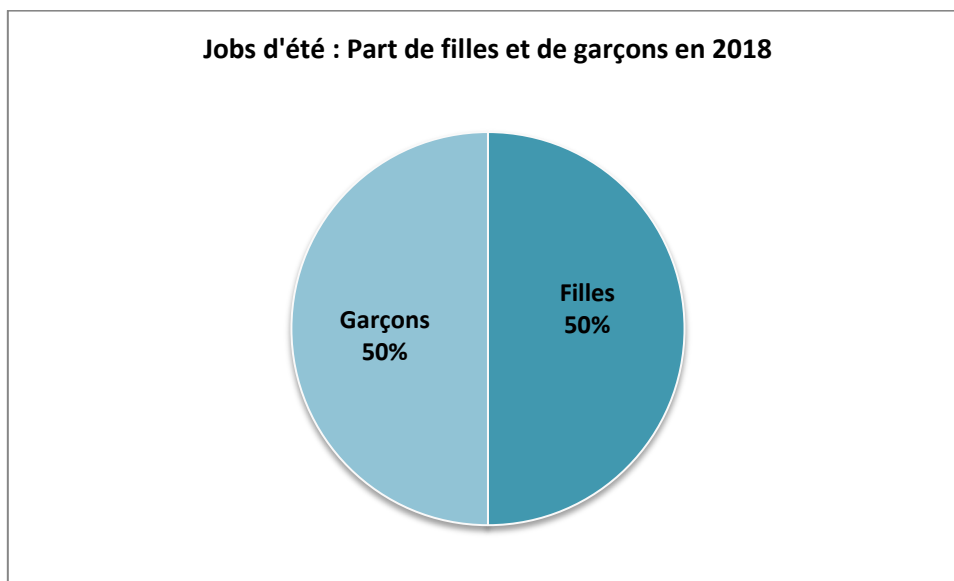
Le Point Information Jeunesse (PIJ) est un lieu d'écoute, d'information et de documentation pour les jeunes de 11 à 30 ans en ce qui concerne toutes les démarches de la vie quotidienne (les droits, la santé, le logement, l'emploi...).

De janvier à décembre 2018, les jeunes filles de toutes les tranches d'âges, sauf celle de 16 à 17 ans, sont moins nombreuses à fréquenter le Point Information Jeunesse. Entre 2017 et 2018, nous constatons une augmentation globale de la fréquentation des jeunes. Cependant, l'écart entre la fréquentation des filles et des garçons se creuse ; le tableau de 2017 montre une répartition plus équilibrée entre les filles et les garçons.

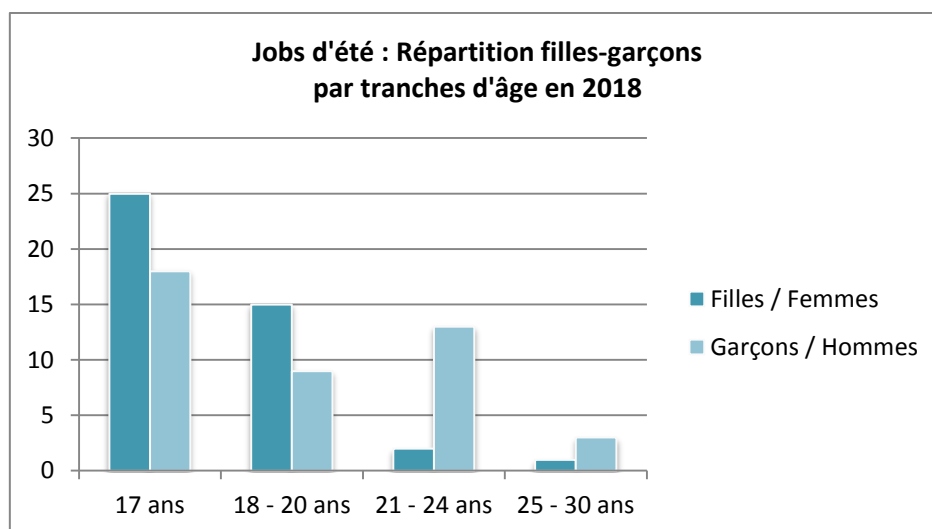


Le Point Information Jeunesse organise également l'action « Jobs d'été », avec la mise en place d'ateliers autour de thématique « emploi » et en faisant appel à des intervenant·e·s spécialisé·e·s.

Autant de filles que de garçons ont bénéficié de cette initiative (43 filles et 43 garçons âgé-e-s de 17 à 30 ans).



Nous constatons une nette progression de la fréquentation des jeunes femmes de moins de 17 ans et de 18-20 ans.



LES POLITIQUES DE L'HABITAT

La convention « Un toit pour elle » avait été signée en 2012, pour une durée de trois ans, reconductible. Elle avait pour objectif le relogement de femmes ayant été victimes de violences et accompagnées par l'association Tremplin 94. La convention a pris fin en 2015, et n'a pas été reconduite. En effet, le partenariat n'a pas été concluant. Aucune femme n'a bénéficié de relogement la dernière année, les services municipaux n'ayant pas réussi à contacter la personne référente malgré de très nombreuses tentatives.

LES POLITIQUES SPORTIVES

Le projet de la direction des sports est défini autour de quatre axes :

1. Mettre en place des activités sportives municipales, de l'enfance aux seniors
2. Développer des partenariats associatifs et institutionnels dans le cadre d'actions partenariales
3. Démocratiser la pratique sportive : favoriser au plus grand nombre par des activités et des tarifs adaptés
4. Favoriser l'émancipation de toutes et tous

Animations sportives jeune

Les chiffres concernant les activités s'adressant aux jeunes dans les **quartiers** font apparaître la faible **fréquentation féminine**. Les animations sportives dans les quartiers comptent environ **25%** de filles de 11 à 17 ans et **20%** pour les plus de 18 ans. Les activités durant l'été comptent **31 %** de filles.

REMARQUES

Une légère progression de la participation des filles peut être notée entre 2016 et 2017. La fréquentation des filles durant l'été était de 28% en 2016 pour 31% en 2017.

Aucune statistique sur la composition des groupes des animations physiques et sportives enfant n'est actuellement établie. Cependant, dès l'an prochain une étude sera menée dans ce sens.

Activités physiques et sportives adulte

Cette tendance s'inverse à l'âge adulte avec les activités proposées aux adultes attirant plus de femmes que d'hommes.

Dispositif « Passeport santé »¹⁶ : les femmes sont **75%** en 2017 à bénéficier du dispositif « Passeport santé ». En effet, les activités proposées sont majoritairement identifiées comme féminines (fitness).

Les services ont également mis en place des activités à destination des publics socialement éloignés. Les statistiques sexuées ne sont cependant pas disponibles.

Dispositif « Pass'sports »¹⁷ : **59%** des personnes inscrites aux cours (Abdos-Fessiers, LIA, Step, Gym Tonic, Gym d'Entretien, Renforcement Musculaire, Badminton, Course à pieds ...) sont en 2017 des femmes (74% en 2016).

¹⁶ Le dispositif « Passeport santé » en partenariat avec le Centre municipal de santé est destiné à améliorer l'état de santé des pratiquant-e-s, contribuer au bien-être, tisser ou retisser un lien à travers une activité collective et initier à la pratique sportive.

¹⁷ L'objectif est de favoriser la découverte d'activités sportives non compétitives et de loisirs, de favoriser la socialisation des personnes isolées, par le partage d'une activité avec d'autres afin de se sentir mieux intégré

Sport et accompagnement social : La municipalité propose des activités physiques et/ou sportives aux personnes qui fréquentent le centre d'hébergement Emmaüs. Des animations sportives de renforcement musculaire sont proposées tous les lundis, ainsi que des ateliers de jeux d'oppositions et de sports collectifs tous les mercredis. Il s'agit notamment d'aider à l'intégration (réintégration) sociale. Cependant, les statistiques sexuées ne sont pas disponibles.

Sport pour Elles : Dispositif destiné à permettre aux femmes éloignées de la pratique sportive d'y accéder au plus près de chez elles (femmes au foyer, personnes sans ressources, ...). Les cours dispensés sont basés essentiellement sur le fitness.

Sport Sénior : Ce dispositif a aussi l'objectif de lutter contre l'isolement. Il est fréquenté par une grande majorité de femmes. En effet, sur un des deux foyers où l'activité est proposée, nous comptons 98% de femmes pour 2% d'hommes. Sur l'autre foyer, nous comptons 100% de femmes.

REMARQUE

En 2018, les femmes restent très majoritaires dans les dispositifs adultes.

La vie associative sportive

Concernant la vie associative sportive, des conventions pluriannuelles d'objectifs sont établies entre la Ville et les associations. Un des **objectifs opérationnels** est de « favoriser la **pratique féminine** » et favoriser la mixité. D'ailleurs certaines manifestations sportives ne sont proposées qu'en mixte (tournoi de badminton inter-entreprises lors de la quinzaine sportive, par exemple).

USI Football : Cette association compte 918 adhérent·e·s. L'équipe dirigeante ne contient que 7% de femmes. Concernant l'activité football, une section féminine a été ouverte en 2017.

USI Handball : Sur 422 licencié·e·s, seulement 26% sont des femmes. L'association souhaite dynamiser le secteur féminin, elle compte 6 sections féminines (allant de l'école de handball au niveau "Sénior" féminines) pour 15 sections masculines.

USI Omnisports : Cette association compte 6283 licencié·e·s. La répartition femmes/hommes est équilibrée (50 % de femmes pour 50% d'hommes).

400 bénévoles (dont 173 animatrices et animateurs) administrent et animent les sections, dont 30 % de femmes.

Parmi les 73 animatrices et animateurs salarié·e·s, il y a 41,7 % de femmes.

Les sections sont représentées par 44 président·e·s ou vice-président·e·s, dont 40,7 % de femmes.

et plus épanoui, de permettre une pratique diversifiée par la multitude d'activités mises en place, de permettre aux personnes de s'orienter vers une pratique associative de loisirs et de permettre aux usagers d'atteindre leurs objectifs à l'aide d'outils pédagogiques.

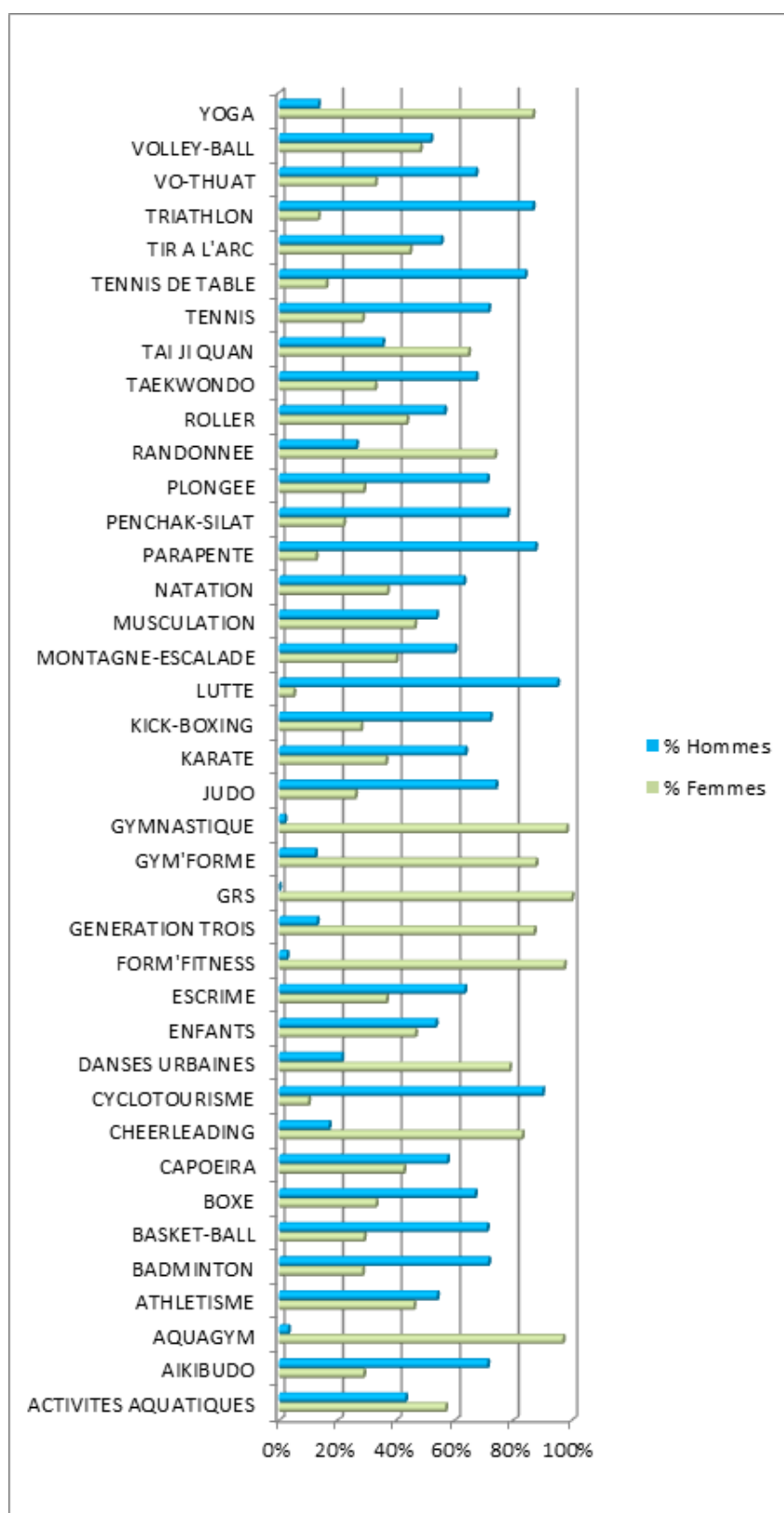
REMARQUES

Entre 2017 et 2018, la part des adhérentes a diminué d'un point pour arriver à une répartition de femmes et d'hommes égale. Cependant, les femmes sont sous-représentées parmi les bénévoles, les animatrices, les présidentes et les vice-présidentes. En 2018, la part de femmes bénévoles a diminué d'un point ; la part des femmes présidentes ou vice-présidentes a également diminué de 1.5 point, tandis que la part d'animatrices salariées est restée la même.

Les sections dont la fréquentation femmes-hommes se rapproche le plus de la parité sont les sections suivantes : le volley-ball, le tir à l'arc, la musculation, l'athlétisme, la section « enfants ».

Certaines activités sont très masculines : le triathlon, le tennis de table, la lutte, le cyclotourisme, et d'autres très féminines : la gymnastique, la gym'forme, la gymnastique Rythmique et Sportive (GRS), form' fitness, l'aquagym.

Part de femmes et d'hommes par activités en 2018



LES POLITIQUES CULTURELLES

LA GALERIE FERNAND LÉGER / LES ARTS PLASTIQUES

Sur la partie formation et les cours arts plastiques, les femmes représentent 65% du personnel enseignant, 70% des élèves (tous âges confondus) et 40% de l'équipe administrative. Concernant les artistes invité·e·s par la galerie, sur une fourchette de quatre ans (entre 2014 et 2017), les femmes représentent 40% des artistes. Cependant, ce chiffre est variable d'une saison à une autre. En 2018, les femmes représentent 100% des artistes.

REMARQUE

Le rapport de cette année comporte de nouvelles données sur la galerie Fernand Léger.

LE CINÉMA MUNICIPAL LE LUXY

Le cinéma municipal participe chaque année aux événements qui se déroulent dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. En 2018, en amont de la journée, une soirée spéciale le 19 mars a été organisée autour du film « Enquête au Paradis », évoquant la place des femmes dans la société algérienne. Autour du 8 mars, une après-midi spéciale a également été organisée autour du film « Les Conquérantes » sur l'obtention du droit de vote par les femmes en Suisse.

En 2018, de nombreux événements autour de ces mêmes questions ont eu lieu. Par exemple, le 9 février, un ciné-thé autour de « **Jusqu'à la garde** » évoquant les violences conjugales ; le 23 mars, une projection-rencontre avec la réalisatrice autour de « **Laetitia** » évoquant la place des femmes dans le sport et la situation d'une femme élevant seule son enfant ; le 4 mai, une projection-rencontre autour de « **Des figues en avril** » sur le portrait d'une femme algérienne ayant émigré en France ; le 8 juin, une projection-rencontre autour de « **Ouvrir la voie** », portrait de femmes noires issues de l'histoire coloniale européenne en Afrique et aux Antilles ; le 22 juin, une projection-rencontre autour de « **A genoux les gars** » abordant frontalement et avec humour la question du sexisme. Le cinéma municipal a également tout au long de l'année mené un partenariat avec la Direction Jeunesse et les Maisons de quartier autour des questions liées à la place et à l'image des femmes dans nos sociétés.

En termes de fréquentation, et sans qu'il soit possible d'avoir une appréciation chiffrée, le cinéma municipal semble **majoritairement fréquenté par des femmes**. Une statistique particulière confirme ce fait : environ **70% des titulaires de la Carte Amis du Luxy sont des femmes**.

Concernant la représentation des **réalisatrices** dans la programmation, celle-ci reste fonction de la réalité de la production, sachant que la part des femmes à la réalisation est plus importante dans le cinéma Art et Essai que dans le cinéma commercial.

LE CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET DE DANSE

Les éléments récoltés par la structure permettent d'apprécier la répartition par genre du côté des enseignant·e·s et des élèves. Les femmes représentent **49% du personnel enseignant**. Il est possible d'affiner la statistique pour les activités de danse : avec 50% de femmes et 50% d'hommes en danse moderne, et une enseignante en danse classique.

Concernant les élèves, tous âges confondus, les femmes représentent **72% des utilisatrices**. Cette forte représentation féminine est le résultat de leur présence très majoritaire dans les activités danse classique et moderne (99% de femmes), alors que les activités musicales comptent 56% de femmes et 44% d'hommes.

L'analyse de la répartition par genre et tranches d'âge est particulièrement parlante puisqu'elle permet de constater que les femmes sont majoritaires sur toutes les tranches d'âges étudiées et que nous notons un décrochage « classique » entre 11 et 17 ans, pour les filles comme pour les garçons. Plus précisément, les filles représentent 87% des élèves de 4 à 5 ans, ce qui s'explique certainement par l'activité danse. Elles sont ensuite 73% de 6 à 10 ans puis 61% entre 11 et 24 ans. Leur représentation augmente à nouveau après 25 ans, pour aller de 76% sur cette dernière tranche d'âge recensée.

REMARQUES

La proportion de femmes a très légèrement diminué. Elles représentaient 75% des utilisatrices en 2016, 73% en 2017 et 72% en 2018.

LES MÉDIATHÈQUES

Autour des dates clefs du 8 mars et du 25 novembre, et tout au long de l'année, les médiathèques travaillent à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour les publics jeunes et adultes. Elles s'associent aux différents partenariats municipaux (la mission « lutte contre toutes les discriminations », le service Handicap, le Centre Municipal de Santé, la Direction jeunesse...) pour des actions ciblées.

Les médiathèques s'engagent également pour la visibilité des auteures (écrivaines et chercheuses), artistes femmes (chorégraphes, plasticiennes, documentaristes...), tout au long de l'année, avec au moins un événement mensuel programmé. L'objectif est de faire découvrir au plus grand nombre le travail de recherche et de création des femmes au service de la culture.

Trois soirées débat-parents ont été organisées, en partenariat avec les antennes d'accueil et d'écoute.

A l'occasion de la **journée internationale des droits des femmes**, un apéro culturel avec les artistes Louise Hervé et Chloé Maillet a été organisé en partenariat avec le Centre d'art contemporain d'Ivry (Crédac), en lien avec l'exposition « L'Iguane » du 20 janvier au 25 mars 2018.

A l'occasion de la **journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**, la Médiathèque a organisé quatre événements :

- Rencontre-débat autour des règles « sang-tabou » avec l'auteure et la journaliste Elise Thiebaut en partenariat avec le Centre Municipal de Santé pour une vitrine d'information sur le corps féminin, le cycle menstruelle et les protections. 39 femmes et un homme étaient présent·e·s.
- Exposition de photographies « Ce que les femmes (sup)portent » de Christine Malard. 11 personnes étaient présentes.
- Projection-débat, « Une jeune fille de 90 ans », film documentaire réalisé par Valéria Bruni Tedeschi et Yann Coridian. 36 personnes étaient présentes.
- Atelier d'initiation à la sérigraphie animé par l'artiste Sarah Teulet « Je lutte contre le SIDA ! ». Cinq femmes ont participé.

Tout au long de l'année, la médiathèque met en valeur des femmes artistes, des auteures avec par exemple :

- En mars, projection- débat. « Je ne suis pas féministe, mais... », film documentaire réalisé par Florence et Sylvie Tissot.
- En mars, rencontre avec les auteures : Maram al-Masri (NC) Emmanuelle Bayamack-Tam. 26 personnes étaient présentes.
- En avril, rencontre dans le cadre des sciences des livres avec Emmanuelle Pouydebat, scientifique : « L'Intelligence animale, Cerveille d'oiseaux et mémoire d'éléphants ».
- En mai, rencontre avec Emma, auteure de BD engagée, au sujet de la « charge mentale » ou la préoccupation constante de l'organisation du foyer.
- En juin, prix Klialu : prix décerné à l'auteure allemande Sylvia Heinlein pour son roman « Tante Hulda et moi », suivi d'une rencontre avec l'auteure Yaël Hassan, lauréate du Prix Kilalu 2010, dans le cadre du club de lecture « A nous la parole ».
- En septembre, pour la journée du patrimoine : conférence sur les Munitionnettes : les femmes dans l'effort de guerre dans une usine ivryenne, suivie de lectures de textes de Marcelle Caby, journaliste féministe (1918).
- En octobre, blind Test : spécial rap féminin à destination des jeunes. A l'occasion d'Ivry Motiv' et en partenariat avec le service animations et actions éducatives de la ville d'Ivry.
- En octobre, soirée-débat parents. La place des pères dans la famille animée par les psychologues au Centre Municipal de Santé et les bibliothécaires. 7 personnes étaient présentes, dont trois hommes.
- En décembre, rencontre avec Nancy Huston, auteure.

Concernant le **public accueilli à la Médiathèque, les femmes inscrites (61%) et qui empruntent (63%) sont majoritaires**. Les salles de la presse et de l'espace multimédia sont fréquentées à parité égale (50% de femmes et 50% d'hommes).

REMARQUES

La proportion de femmes inscrites est passée de 57% en 2016, puis de 59.7% en 2017 jusqu'à 61% en 2018.

Le travail en médiathèque, une filière d'emplois fortement féminisée. Dans les médiathèques d'Ivry, **69 % des agent·e·s sont des femmes**, divisé·e·s en trois filières :

1. Culturelle : 90% des agent·e·s (81 % de femmes et 19 % d'hommes)
2. Administrative : 8 % (40 % de femmes et 60% d'hommes)
3. Technique : 1% (100% d'hommes)

L'année 2018 fût une année marquée par le renouvellement de l'équipe (départs en retraite, mutations) et par le recrutement de 6 agent·e·s (50% de femmes et 50% d'hommes).

Une équipe de 42 agent·e·s (29 femmes et 13 hommes) aux grades suivants :

- C : 19 (73 % F / 27% H)
- B : 17 (59 % F / 41% H)
- A : 6 (84 % F / 16% H)

REMARQUES

Le rapport de cette année comporte une nouvelle partie sur la politique des ressources humaines de la Médiathèque. Au niveau de la ville, la filière administrative est composée de 78,8% de femmes, tandis qu'au niveau de la Médiathèque, elle est composée majoritairement d'hommes (à 60%).

LE HANGAR

Concernant le Hangar, les femmes représentent 70.65 % des utilisatrices (élèves, tous âges confondus) et pour les enseignant·e·s, il y a malheureusement qu'une seule femme sur un total de huit professeurs, soit un pourcentage de 12,5 %.

Pour l'activité de mise à disposition de studio de répétition et d'enregistrement, la répartition est évaluée à 37% d'utilisatrices.

De plus, sur 694 artistes accueilli·e·s, 174 femmes artistes¹⁸ ont été accueilli au Hangar, représentant 25.07% des artistes.

¹⁸ Sont considérés comme artistes toutes personnes présentes sur scène, professionnelle ou amateur.

La répartition des agent-e-s du service (tous statuts confondus et hors enseignants) est de quatre femmes (soit 36.36 %) et de sept hommes.

REMARQUES

C'est la première année que le Hangar propose des données sexuées. Malgré la majorité de femmes utilisatrices du lieu, elles sont minoritaires parmi les enseignant-e-s, les artistes et la composition de l'équipe.

LA VIE ASSOCIATIVE

Il n'existe pas de critère d'égalité femmes-hommes dans l'attribution ou la bonification des subventions aux associations.

En revanche, de nombreuses associations développent des actions spécifiques d'égalité et bénéficient de subventions municipales. En 2018, il s'agissait des associations suivantes :

- Femmes Solidaires – 150 euros
- Théâtre ALEPH – subvention municipale de 7850 euros
- Les Bergers en Scène – subvention municipale de 225 000 euros
- Théâtre El Duende – subvention municipale de 7850 euros
- Atout Majeur – subvention municipale de 23 000 euros
- Kokoya International – subvention municipale de 1400 euros
- Ivry Sport Culture et Solidarités (ISCS) – subvention municipale de 300 euros

Par exemple, en 2018, le théâtre El Duende et Atout Majeur ont réalisé des actions théâtre en lien avec l'égalité femmes-hommes.

REMARQUES

Les montants sont relativement égaux à ceux de l'année précédente.

Les données disponibles ne permettent toutefois pas de distinguer le montant dédié spécifiquement aux actions d'égalité comparativement au montant total accordé à ces associations.

L'ESPACE PUBLIC

Si l'espace public appartient à toutes et tous, les usages des femmes et des hommes sont très différents. La tendance est à l'occupation de l'espace par les hommes, alors que les femmes « s'occupent ». Elles marchent sans s'arrêter, pour amener les enfants d'un lieu à un autre, les faire

jouer, faire les courses, etc. Elles vont jusqu'à élaborer des stratégies d'évitement selon les lieux et l'heure du jour ou de la nuit.

Comme vous le verrez ci-dessous, une des actions du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes vise à **promouvoir un espace public non sexiste** en augmentant le sentiment d'appropriation de l'espace public et à identifier les lieux problématiques par des marches « sensibles » en groupes.

La Direction de l'Espace Public a préparé un document sur **le genre et l'espace public**. Il est noté que certains squares fermés la nuit restent éclairés pour ne pas créer de zone d'ombre (Westermeyer, Alliés) et qu'un éclairage plus marqué est privilégié sur les places, afin de créer des centralités. Ce document comprend également des pistes à améliorer, telles que l'intégration du critère de genre dans tous les appels à projet, c'est-à-dire établir la parité femmes-hommes dans tous les jurys d'aménagement urbain et les lieux de décisions

LA DÉNOMINATION DES ÉQUIPEMENTS ET ESPACES PUBLICS

L'objectif fixé par la commission Mémoires sur la diversification des noms de rues et des équipements s'est poursuivi en 2018. La commission travaille notamment à accroître les dénominations féminines de l'espace public. Alors que la moyenne nationale concernant les noms de rues ou d'équipement faisant référence à des femmes est de 3%, elle est de 8% à Ivry. La commission Mémoires ambitionne d'amplifier encore cette évolution.

REMARQUES

La féminisation des équipements et espaces publics s'est poursuivie avec notamment sept nouvelles dénominations de 2014 à 2018 : rue Olympe de Gouges, rue Germaine Tillon, rue des Munitionnettes, escalier Nathalie Lemel, cité Olympe de Gouges, résidence intergénérationnelle Andrée Chedid, résidence Nina Simone, et la place Fadwa Touqan.

Deux sont en attente de vote au Conseil municipal : allée Madeleine Delbrêl et collège Assia Djebar.

LES POLITIQUES DE COOPÉRATION DÉCENTRALISÉE

Les politiques de coopération internationale en cours vont dans le sens d'un soutien aux associations de femmes pour leur autonomie.

Le programme pluriannuel 2016-2018 de coopération internationale avec la commune rurale de Dianguiré au Mali compte parmi ses thématiques d'engagement le soutien aux activités génératrices de revenus pour les femmes. L'objectif est de favoriser leur émancipation et leur autonomisation par des actions spécifiques d'appui et de formation à destination d'organisations de femmes et la poursuite du projet maraîchage engagé en 2011.

LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PLAN D' ACTIONS IVRYEN POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2018-2020

Le travail autour du **Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes** a en 2018 consisté à la présentation publique du Plan le 12 mars à l'Espace Gérard Philipe et à la mise en œuvre des différents axes, en particulier les douze actions en bleu (voir tableau ci-dessous) qui sont bien engagées. Pour plus d'informations sur les objectifs, les modalités de réalisation et les évaluations des actions, vous pouvez consulter le document « Plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes » sur le site de la Ville.

Les autres actions du Plan nécessitant une attention particulière seront travaillées collectivement avec l'ensemble des référent·e·s de chaque action pour leur mise en œuvre effective et leur suivi.

Axe 1 - S'engager publiquement pour l'égalité

1.1 Soutenir les événements annuels de lutte contre toutes les discriminations et pour l'égalité

Modalité de réalisation : Coordination de l'organisation d'événements en lien avec les services, partenaires et publics. Elaboration de documents d'information et de communication.

1.2 Rendre publique la lutte contre la LGBT+phobie

Modalités de réalisation : Un événement sera construit chaque année autour de la date internationale du 17 mai.

1.3 Féminiser les noms de rue et d'équipements publics

Modalité de réalisation : Proposer prioritairement des noms de femmes pour les nouvelles dénominations.

1.4 Adopter des mentions égalitaires dans les formulaires administratifs

Modalité de réalisation : Envoyer une note de la Direction générale demandant aux services municipaux de supprimer les mentions incriminées. Envoyer un courrier du maire aux partenaires afin d'encourager l'adoption de mentions égalitaires.

Axe 2 - Soutenir l'engagement politique et citoyen des ivryennes

2.1 Soutenir la création d'un local féministe

Modalité de réalisation : Acquisition des locaux par la Ville et accompagnement des associations par les services municipaux pour leur aménagement et mise en fonctionnement.

2.2 Créer des archives féministes ivryennes

Modalité de réalisation : Verser annuellement aux Archives-Patrimoine les documents relatifs aux événements féministes ivryens.

Axe 3 - Lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes

3.1 Produire annuellement des statistiques sexuées

Modalité de réalisation : Transmission des données sexuées relatives aux activités des familles facturées au quotient familial, soit concernant 21 % de la population ivryenne.

3.2 Former les équipes des crèches municipales à l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge

Modalité de réalisation : L'action pourra être mise en place à compter de 2019.

3.3 Former les équipes des centres de loisirs à la prévention du sexisme

Modalité de réalisation : L'action pourra être mise en place au troisième trimestre 2018.

3.4 Prévenir les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes dans les collèges

Modalités de réalisation : Formation des animateurs et des animatrices. Travail partenarial de préparation avec les infirmières des collèges et le club de prévention Espoir. Co-animation avec les professionnel-le-s pré-cité-e-s.

3.5 Prévenir les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes dans les antennes jeunesse

Modalité de réalisation : Une séance par temps de vacances scolaires. 2 ou 3 animateur-trices pour animer et accompagner les échanges. Un travail de préparation auprès des professionnel-le-s pour animer ces débats. Un travail de mobilisation auprès des jeunes pour leur donner envie de participer.

3.6 Diffuser la culture de la médiation dans les collèges

Modalité de réalisation : Les équipes de médiation interviennent dans les collèges tous les ans, à raison de 3 modules par classe.

3.7 Promouvoir un espace public non sexiste

Modalité de réalisation : Une marche sera organisée par quartier, accompagnée par l'association « Genre et Ville ».

3.8 Soutenir le réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Modalité de réalisation : La Ville organise et coordonne le réseau grâce à des réunions toutes les 4 à 6 semaines.

3.9 Proposer une rencontre annuelle sur l'information et l'orientation des victimes de violences conjugales

Modalité de réalisation : Préparation dans le cadre du Réseau, par un groupe de volontaire. Coordination par la Direction de la Démocratie et de l'Action citoyenne.

3.10 Soutenir les victimes de violences conjugales et intrafamiliales dans leurs démarches par un dispositif de bons de taxi

Modalité de réalisation : Le dispositif ivryen sera construit avec les professionnel-le-s du réseau local de lutte contre les violences afin que ses différents membres puissent délivrer des « bons de taxis » et coordonner leur utilisation. Il conviendra de trouver la société de taxis partenaire du projet qui sera sensibilisée en amont sur la problématique des violences conjugales et intrafamiliales.

3.11 Elaborer l'état des lieux des besoins en hébergement et en logement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Modalité de réalisation : Etat des lieux à réaliser en partenariat avec le service Habitat.

Axe 4 - Promouvoir l'égalité dans l'accès aux loisirs et à la culture

4.1 Organiser une rencontre professionnelle sur la mixité dans les loisirs et la culture

Modalité de réalisation : Coordination et proposition de contenus par le secteur Lutte contre toutes les discriminations.

4.2 Développer la sélection d'ouvrages et supports antisexistes des Médiathèques

Modalité de réalisation : Elaboration d'une sélection par les médiathèques, avec le soutien du secteur

Lutte contre toutes les discriminations.

4.3 Créer une « Malle Egalité » à destination des partenaires

Modalité de réalisation : Elaboration d'une liste de documents constituant la malle et d'une procédure d'emprunt. Acquisition des documents avec le soutien du secteur Lutte contre toutes les discriminations. Présentation de l'outil aux partenaires : PMI (protection maternelle infantile), crèches, Centre de ressources *Petit Robespierre*.

4.4 Favoriser la fréquentation des équipements culturels par les parents de très jeunes enfants

Modalité de réalisation : Formulation du besoin auprès de la direction des Bâtiments communaux.

4.5 Proposer un créneau de cinéma adapté aux parents de très jeunes enfants

Modalité de réalisation : Acquisition et installation d'une table à langer, acquisition d'un tapis adapté, réglages lumières et son. Programmation des séances à compter de septembre 2018.

Axe 5 - Lutter contre les inégalités dans la sphère familiale

5.1 Valoriser le partage des tâches et la place des pères dans les supports d'information et de communication

Modalité de réalisation : Temps de travail préalable avec le service ; choix des illustrations lors de la création de documents et de la rédaction d'articles.

5.2 Animer des groupes de paroles sur le partage des tâches familiales et domestiques

Modalité de réalisation : Organisation de réunions mensuelles. Animation par la Maison municipale de quartier Centre-ville - Gagarine et le secteur Lutte contre toutes les discriminations. Accompagnement créatif en fin de projet si besoin.

5.3 Proposer un espace de parole et de soutien post-partum

Modalité de réalisation : Préparation et mise en œuvre du projet avec une sage-femme.

Axe 6 - Lutter contre les discriminations multiples

6.1 Développer un réseau de soutien aux droits des résident·e·s étranger·e·s

Modalité de réalisation : Identification et contact des partenaires au premier semestre 2018.

6.2 Organiser des actions collectives d'information sur les droits des femmes et des familles

Modalité de réalisation : Construction du projet et recherche des partenaires en partenariat avec l'Action sociale. Organisation d'une première action collective au second semestre 2018.

Axe 7 - Promouvoir l'égalité professionnelle

7.1 Féminiser les fonctions sur les supports internes et externes

Modalité de réalisation : Rédaction et diffusion d'une note de la Direction générale à l'attention de tous les services.

7.2 Prévenir le sexisme au travail

Modalité de réalisation : Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de prévention.

7.3 Former les agent·e·s aux enjeux de l'égalité professionnelle

Modalité de réalisation : Organisation d'une séance de sensibilisation des cadres.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport permet de mettre en évidence **le nombre, la pluralité et la qualité** des actions menées pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la politique de gestion des ressources humaines que dans les politiques à destination des ivryennes et des ivryens.

Dans cette version du rapport, nous pouvons noter une amélioration quant aux statistiques sexuées. L'utilisation de données plus précises, en particulier de **statistiques sexuées**, nous permet d'élaborer des comparaisons, des marges de progression, des domaines de stagnation.

C'est donc un outil majeur de compréhension de la façon dont les stéréotypes de sexes influent à différents niveaux : dans la façon de penser les projets en tant qu'agent·e, dans la manière d'utiliser la ville et les services publics pour les habitant·e·s.

Les statistiques sexuées nous permettent de pointer les domaines sensibles, c'est-à-dire sujets à des freins liés au genre, et d'identifier les champs dans lesquels nous pouvons nous concentrer pour construire des politiques publiques bénéficiant à toutes et tous.

Par ailleurs, la dynamique de **construction du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes** permet de diffuser la réflexion plus largement au sein de l'administration. Ainsi les perspectives pour 2019 résident dans la mise en œuvre du Plan d'actions.

Tout l'enjeu de 2019 consistera à continuer à **fédérer** les participant·e·s à cette démarche, en **interne comme en externe**, afin de **diffuser** la culture de l'égalité dans l'ensemble des services et qu'elle soit ainsi de plus en plus **intégrée dans la construction de tous les projets**.

IVRY

^s/SEINE