

ÉGALITÉ



**PLAN D'ACTION  
ÉGALITÉ  
DE GENRE**



Campagne du 8 mars 2021

# AVANT PROPOS

Qu'est-ce qu'un plan d'action égalité ?

C'est une feuille de route que nous nous fixons à nous-même en tant que municipalité. Nous partons d'un constat sur la façon dont s'applique l'égalité de genre dans notre commune, nous mesurons le chemin qui nous reste à parcourir, et nous nous fixons des objectifs pour réduire au mieux la distance entre ce qui fonctionne déjà et ce qui doit être atteint. Et cela tant dans le fonctionnement même des instances municipales que dans la mise en pratique de nos politiques publiques.

Cet état des lieux de l'égalité femmes-hommes à Ivry, nous le rendons public chaque année, après l'avoir audité service par service au quotidien et c'est ce qui nous permet de nous fixer des objectifs précis pour promouvoir au mieux l'égalité dans notre ville.

Le dernier plan égalité couvrait la période 2018-2020, il était grand temps de le renouveler et d'affirmer nos nouvelles perspectives qui vous le découvrirez sont à la fois très ambitieuses et très réalistes.

En parcourant les quatre chapitres de ce nouveau plan 2024-2026 vous prendrez la mesure de l'attachement municipal à la question majeure de l'égalité. Au-delà d'un plan, c'est un réel combat qui nous oblige et que nous sommes honorés de livrer chaque jour.

Nathalie Leruch

Maire adjointe en charge de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes-hommes.



# INTRO

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes a émergé de plus en plus fortement ces dernières années. Alors que l'égalité de droit est acquise, qu'en est-il de l'égalité réelle ?

En effet, l'égalité est un principe inscrit dans la Constitution française et la législation française assure cette égalité de droit. Pourtant dans les faits, les chiffres nous rappellent les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes.

En 2015, la Ville d'Ivry-sur-Seine signait la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Cette Charte prévoit la mise en place par les collectivités signataires d'un plan d'actions pour adopter des actions concrètes en faveur de l'égalité de genre.

Dès 2017, la Ville commençait l'élaboration de son premier plan d'actions en faveur de l'égalité dégageant 7 axes de travail et 30 actions concrètes à développer entre 2018 et 2020.

En 2020, la Ville réaffirma son engagement en faveur de l'égalité dans son projet municipal puis dans son projet d'administration 100% service public, en faisant de l'égalité entre les femmes et les hommes un des 3 axes transversaux du projet. La Ville a souhaité utiliser tous les leviers de la politique locale afin de faire avancer l'égalité réelle en adoptant une démarche transversale et intégrée<sup>(1)</sup>.

(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 : « 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.

## 1. LA DÉMARCHE DE LA VILLE

### DANS L'ÉLABORATION DU PLAN D' ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ 2024/2026

#### Les propositions du nouveau plan pour répondre au bilan mené du plan d'actions 2018/2020

Un bilan a été mené en 2021 et 2022 sur le dernier plan d'action relevant notamment la crise sanitaire comme facteur freinant la mise en oeuvre du plan. Ce bilan a permis de fixer plusieurs orientations

- La co-construction du nouveau plan : près de 40 entretiens ont été menés avec les agent-es de différents services de la ville et d'associations partenaires, ainsi qu'avec tous les directeurs et directrices des directions de la collectivité.
- La nécessité de former les agent-es afin d'être en mesure de porter des projets en faveur de l'égalité.
- **Le groupe « égalité » est formé à Ivry, rassemblant au moins un-e référent-e par direction, ce groupe égalité se réunit à la fois pour s'outiller sur les questions de l'égalité, mais également pour développer des projets travaillés de manière collective et globale.**
- Assurer plus de cohérence et de clarté, le rapport annuel en matière d'égalité<sup>(2)</sup>, le plan d'actions en matière d'égalité et le plan d'actions en matière d'égalité professionnelle<sup>(3)</sup> seront connectés les uns aux autres. Le plan d'actions intègre le plan d'actions en matière d'égalité professionnelle dans son axe 2 : Agir pour une égalité professionnelle réelle et promouvoir l'égalité dans les pratiques de la collectivité. Le plan d'actions en matière d'égalité professionnelle est un plan pluriannuel, il sera mis en œuvre à partir de mars 2024. Le rapport annuel en matière d'égalité permettra chaque année de réaliser un diagnostic de la situation à Ivry et de proposer de nouvelles actions.

Une intégration transversale de l'égalité dans les projets

#### Un plan d'actions en matière d'égalité de genre

Pour ce plan d'actions 2024-2026, la Ville souhaite soutenir un plan d'actions en faveur de l'égalité de genre et briser donc la binarité femmes-hommes excluant de nombreuses personnes. Il est fondamental d'inclure chaque personne qui vit des inégalités, des discriminations voire des violences en raison de son identité de genre.

Ainsi, la Ville va mener des actions visant à une inclusion plus forte des personnes LGBTI+, notamment les personnes transgenres, intersexes et non binaires, pour plus de cohérence elle porte donc un plan d'actions en matière d'égalité de genre.

(2) 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.es 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, les orientations et enfin les programmes de nature à améliorer cette situation.

(3) Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'élaborer un plan d'actions en matière d'égalité professionnelle. A Ivry, un premier plan d'actions a été mis en place pour 2021-2023. Cette année, un bilan du dernier plan d'actions égalité professionnelle a été réalisé et l'élaboration du nouveau plan pluriannuel est en cours pour œuvre pour l'égalité professionnelle à Ivry.



## Des indicateurs nécessaires à l'évaluation

Les actions de ce plan seront évaluées par des indicateurs. Ces données fourniront des informations essentielles pour ajuster et améliorer les politiques publiques et seront collectées dans le rapport égalité annuel.

*Il est à noter, que certaines actions comme les formations et sensibilisations verront des effets la plupart du temps à moyen terme et leur évaluation à court terme sera donc incomplète.*

## 2. DES ENJEUX TRANSVERSAUX PORTÉS DANS CE NOUVEAU PLAN

Avec cette volonté de mener une démarche transversale et structurelle, la Ville a dégagé des enjeux transversaux identifiés à la fois à travers le constat des inégalités persistantes et l'approche que la Ville souhaite adopter.

### Former et sensibiliser les professionnel·les et le public

Les normes sexistes imprègnent encore fortement notre société<sup>4</sup> et impliquent une éducation et une socialisation genrées qu'il faut déconstruire pour parvenir à une égalité réelle. Pour créer une culture commune sur les questions d'égalité, il est nécessaire de former et de sensibiliser le plus grand nombre. Ainsi, il est nécessaire de former et sensibiliser sur les stéréotypes sexistes et les conséquences qu'ils produisent, rôles genrés dans la société, inégalités salariales, familiales, politiques, discriminations voire violences. C'est à travers la prise de conscience de chaque personne que les lignes pourront bouger.

- **Priorité** : former les professionnel·les qui travaillent auprès des enfants et former les agent·es assurant des fonctions d'accueil du public qui sont quotidiennement au contact des habitant·es
- Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail : il est nécessaire pour prévenir ces comportements de sensibiliser chaque agent·e et particulièrement les encadrant·es qui doivent être en mesure de poser le cadre d'un environnement serein et propice à l'expression des capacités et compétences de chaque personne.
- La sensibilisation du grand public, en particulier les jeunes et les enfants. En effet, les stéréotypes de genre, étant intégrés dès le plus jeune âge, l'impact sur les enfants et les jeunes peut être fragilisant voire dommageable, la sensibilisation permet de prévenir des comportements sexistes voire des violences.

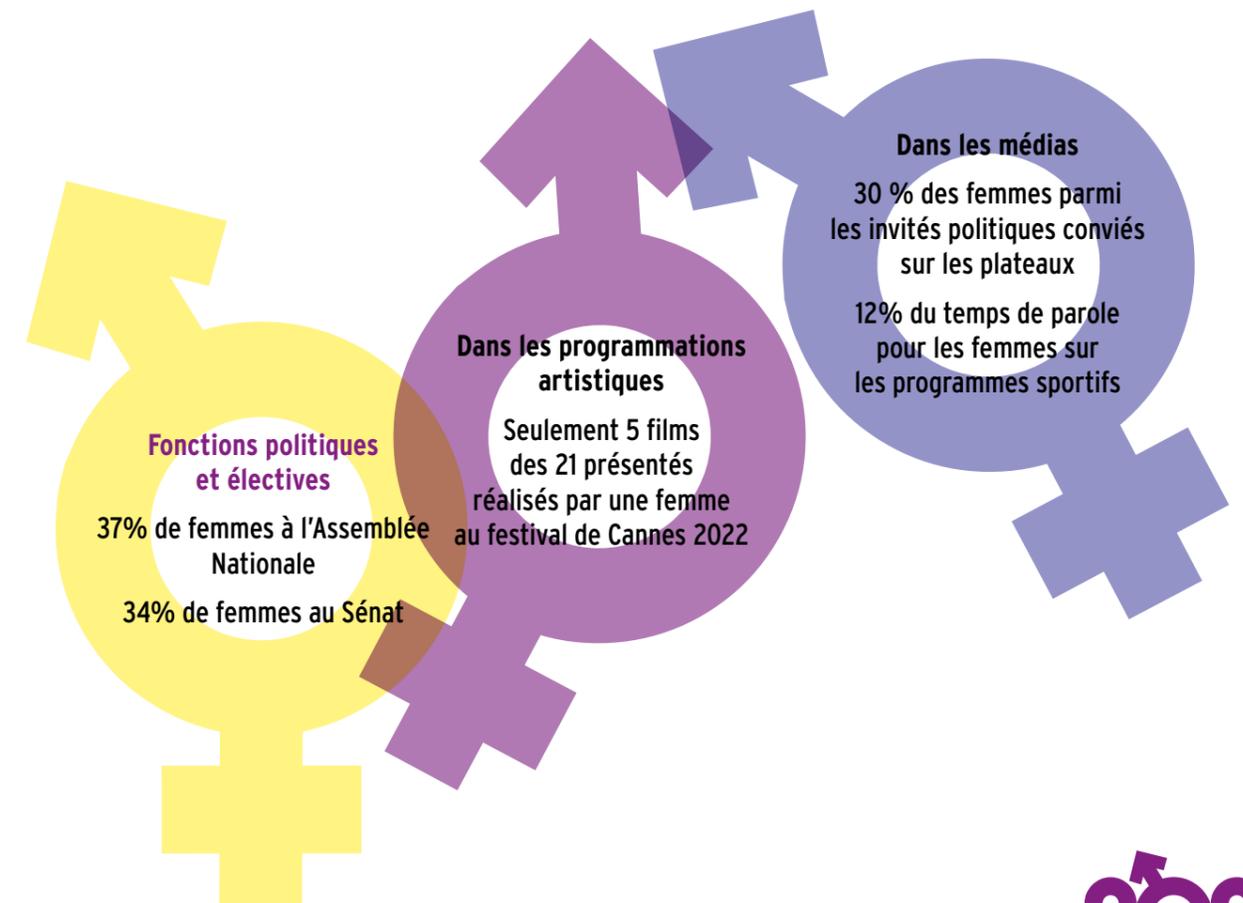
## Combattre toutes les formes de discriminations

Les systèmes d'inégalités fondés sur le sexe, l'origine, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'apparence physique, le handicap, et d'autres formes de discrimination « s'entrecroisent » pour créer des dynamiques et des effets uniques.

Ainsi, prendre en considération les différentes oppressions qui s'entrecroisent avec le sexisme : le racisme, l'homophobie, la grossophobie, le validisme..., permet de comprendre les différents mécanismes qui nourrissent les inégalités, les discriminations, les violences... Toutes les formes d'inégalités se renforcent mutuellement et doivent donc être analysées et traitées simultanément pour éviter qu'une forme d'inégalité n'en renforce une autre.

### Visibiliser les femmes et les minorités de genre dans l'espace public

L'espace public n'est aujourd'hui pas occupé de manière égale par chaque personne, dont les femmes et les minorités de genre. La rue, les médias, les équipements sportifs, les fonctions politiques... sont majoritairement occupé·es par les hommes<sup>5</sup>. Ivry s'appuie sur ces constats pour porter cet enjeu quant à la place des femmes et des personnes LGBTI+.



### 3. LA STRUCTURE DU PLAN D' ACTIONS 2024/2026

Chaque axe de ce plan prévoit plusieurs objectifs et chaque objectif se décline en plusieurs actions. Le plan d'actions actuel présente certaines actions, toutefois la liste n'est pas exhaustive, ainsi chaque année, le rapport annuel en matière d'égalité permettra à la collectivité de présenter un bilan des actions menées et des inégalités persistantes et de proposer, dans les perspectives, de nouvelles actions à mener dans le cadre d'un objectif du plan.

#### AXE 1 : S'ENGAGER PUBLIQUEMENT POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

- La collectivité veut user de sa voix et de son influence pour promouvoir activement l'égalité des genres dans les débats sociaux, politiques, économiques, et de sensibiliser un large public à l'égalité.
- La collectivité veut mettre en valeur l'importance de l'égalité dans l'espace public, mais aussi d'attirer l'attention de tous et toutes sur ces problématiques cruciales et encourager la mobilisation citoyenne en faveur du changement.

#### AXE 2 : AGIR POUR UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES DE LA COLLECTIVITÉ

- **Le revenu salarial des femmes est inférieur de 14% à celui des hommes dans la fonction publique<sup>6</sup>, 24% dans le secteur privé<sup>7</sup>,**

La Ville souhaite :

- Créer un environnement inclusif, exempt de discriminations et de stéréotypes de genre, permettant à chacun et chacune d'accéder à ses droits et de s'épanouir pleinement dans son parcours professionnel.
- Questionner des pratiques de chaque service en interne.
- Travailler la mixité des métiers pour renforcer la diversité au sein de ses équipes, conduira à des prises de décisions plus inclusives.
- **Près de 40% des femmes sont victimes de comportements ou de violences sexistes et sexuelles au travail, et 3 personnes LGBTQIA+ sur 10 ont déjà été victime d'une agression au travail : lutte et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail afin de permettre à chacun-e de travailler dans un cadre sécurisé.**



#### AXE 3 : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Les stéréotypes de genre et les préjugés perdurent dans la société et au sein des institutions, affectant ainsi les comportements de chacun-e et menant à des inégalités, des discriminations parfois voire des violences.

##### Instaurer une culture organisationnelle et systémique

La culture de l'égalité passe par la sensibilisation, l'éducation, la participation active de tous les membres de la collectivité, afin de créer un environnement inclusif et égalitaire, permettant à chacun-e de bénéficier pleinement des opportunités culturelles, de loisirs, et professionnelles, indépendamment de son genre et de se déployer pleinement.

#### AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Des chiffres qui font mal...

- **Sexisme ordinaire permanent et + de 3 femmes sur 4 qui ont peur de rentrer chez elle seule le soir<sup>9</sup>.**
- **Des violences verbales et physiques envers les personnes LGBTQIA+ qui ne cessent d'augmenter, hausse de près de 30% entre 2020 et 2021<sup>10</sup>.**

Les violences de genre sont encore trop répandues dans nos sociétés et la lutte contre ces violences est primordiale. Il faut agir de manière proactive pour protéger les victimes, sensibiliser la population et créer un environnement sûr et respectueux de tous et toutes, tout en condamnant fermement tout type de violence.

La Ville souhaite briser les cycles de violences en informant la population sur les comportements violents et les aides locales et nationales disponibles pour les victimes.



(6) Portail de la fonction publique - Chiffres de 2021 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/ecart-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-la-fonction-publique-de-letat-en-2021>

(7) Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés édition 2022 - Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

(8) Rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine - Rapport 2023 - Partie 1 : Égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines au sein de la collectivité.

(9) Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés édition 2022 - Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

(10) Chiffres du ministère de l'intérieur, rapport SOS Homophobie et enquête cadre de vie et sécurité.

25 NOVEMBRE 2022 / JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

**Les chiffres aussi font mal**

**85%**

des personnes transgenres sont agressées au cours de leur vie\*

3919 24H/24 • 7 JOURS SUR 7

25 NOVEMBRE 2022 / JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

**Les chiffres aussi font mal**

**1 FÉMINICIDE TOUS LES 3 JOURS**

3919 24H/24 • 7 JOURS SUR 7

25 NOVEMBRE 2022 / JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

**Les chiffres aussi font mal**

**80%**

des femmes en situation de handicap sont victimes de violences

3919 24H/24 • 7 JOURS SUR 7

25 NOVEMBRE 2022 / JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

**Les chiffres aussi font mal**

**1 FILLE SUR 5**

est mariée avant ses 18 ans dans le monde\*

3919 24H/24 • 7 JOURS SUR 7

25 NOVEMBRE 2022 / JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

**Les chiffres aussi font mal**

**55%**

des victimes de violences sexuelles sont mineures\*

3919 24H/24 • 7 JOURS SUR 7

Campagne du 25 novembre 2022.

25 NOVEMBRE 2022 / JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

**Les chiffres aussi font mal**

**90%**

des victimes de violences sexuelles connaissent leur agresseur\*

3919 24H/24 • 7 JOURS SUR 7



# PRÉSENTATION DU PLAN

## AXE 1 : S'ENGAGER PUBLIQUEMENT POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

### Les objectifs de l'axe 1

#### Engager une mobilisation lors des journées internationales

La visibilité de cet engagement sera mené notamment au moment des journées internationales du 8 mars, du 17 mai et du 25 novembre qui sont des dates internationalement reconnues et retenues pour afficher publiquement l'engagement, respectivement pour les droits des femmes, contre les LGBTI+phobies, et contre les violences faites aux femmes.

#### Lutter contre les stéréotypes sexistes

Les stéréotypes sexistes contribuent à perpétuer les inégalités de genre en véhiculant des idées préconçues sur leurs rôles, leurs compétences, leur aspirations respectifs. Ils peuvent se manifester dans les médias, la publicité, la culture populaire, etc et influencent les perceptions et les comportements individuels et collectifs. L'objectif est de lutter contre ces stéréotypes en sensibilisant la population et en favorisant des représentations variées et non sexistes

#### S'engager contre la précarité menstruelle

La précarité menstruelle c'est quoi ? « une situation vécue par toute personne qui éprouve des difficultés financières à disposer de suffisamment de protections périodiques pour se protéger correctement pendant ses règles ».

- 4 millions de femmes en France font face à la précarité menstruelle en 2023,
- Parmi les personnes les plus touchées, on retrouve les jeunes et les mères célibataires.
- Les protections périodiques sont assurément des dépenses incontournables, incompressibles.
- En moyenne, une personne débourse dans sa vie autour de 2 000 euros, pour acheter des protections périodiques.
- Les règles restent un sujet encore très tabou aujourd'hui dans nos sociétés, beaucoup de filles doivent rater l'école pendant leur règle, et représentent aussi un sujet tabou dans le milieu professionnel.
- Plus de la moitié des salariées ont des règles douloureuses, et plus d'un tiers déclare qu'elles ont un impact négatif sur leur travail.

### Les actions par objectif de l'axe 1

#### Engager une mobilisation lors des journées internationales

Marquer un temps fort collectif pour aborder l'égalité de genre autour des journées internationales :

- ❖ Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes.
- ❖ Le 17 mai, journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.
- ❖ Le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

#### Lutter contre les stéréotypes sexistes

- ❖ Mener des campagnes de communication non sexistes avec des représentations variées.
- ❖ Mener des sensibilisations auprès du public permettant de déconstruire les stéréotypes.
- ❖ Mener des actions et de la sensibilisation pour prévenir les comportements anti-LGBTQIA+ en interne et auprès des habitant-es.

#### S'engager contre la précarité menstruelle

- ❖ Permettre l'accès à des protections hygiéniques dans les accueils de la ville.
- ❖ Favoriser l'installation de distributeurs de protections hygiéniques dans les collèges partenaires de la ville.
- ❖ Mener des sensibilisations sur les règles et leur tabou, les stéréotypes liées aux menstruations.



Campagne du 8 mars 2020.

#### Indicateurs

- Nombre d'actions et d'événements organisés en faveur de l'égalité (exemple : expositions sur le thème de l'égalité de genre affichées).
- Nombre de sensibilisations menées/ de personnes sensibilisées.
- Nombre de services et associations mobilisées.
- Quel public touché.
- Nombre de campagnes menées ou de supports de communication affichés et distribués.
- Nombre de distributeurs installés et protections distribuées.

## AXE 2 : AGIR POUR UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES DE LA COLLECTIVITÉ

### Les objectifs de l'axe 2

#### Agir pour une égalité professionnelle réelle au sein de la collectivité

La Ville a mis en place un plan d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le nouveau plan 2024-2026 permettra de travailler sur l'égal accès aux métiers et aux responsabilités, sur l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et sur la prévention et le traitement des discriminations, des violences et des agissements sexistes.

#### Questionner nos pratiques en matière d'égalité

Cet objectif permet à la collectivité de remettre en question des pratiques établies. Les inégalités se nichent partout et se retrouvent de manière structurelle et inconsciente.

- Un travail mené avec le « groupe égalité », rassemblant au moins un ou une agent-e de chaque direction, qui permet un travail transversal et global sur les questions d'égalité.

#### Poursuivre la conduite d'un budget sensible au genre

Le budget sensible au genre constitue le volet financier de l'approche intégrée de l'égalité. Les finances publiques ne sont pas neutres au genre : elles reflètent les biais et les tendances de la société où des inégalités entre les femmes et les hommes persistent. Les finances publiques ne sont pas neutres et sont un levier d'action puissant.

- Intégrer la perspective de genre dans la construction budgétaire, cela consiste en l'examen des budgets en fonction de leur impact sur les femmes et les hommes en considérant les inégalités de genre.

### Les actions par objectifs de l'axe 2

#### Agir pour une égalité professionnelle au sein de la collectivité : mise en œuvre du plan d'actions égalité professionnelle

- ❖ Maintenir et développer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.
- ❖ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle/familiale.
- ❖ Prévenir et traiter les actes de violences, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

#### Questionner nos pratiques en matière d'égalité

- ❖ Assurer une égalité de traitement et une diversité en matière d'évènementiel et de programmation.
- ❖ Se questionner sur l'espace public et intégrer le genre et son partage dès le début des projets.
- ❖ Consolider, développer, valoriser et outiller le groupe Égalité et en faire un porteur de projets en faveur de l'égalité au sein de la collectivité.

#### Poursuivre la conduite d'un budget sensible au genre

- ❖ Définir les conditions optimales de mise en place du budget sensible au genre.
- ❖ Former et accompagner chaque direction dans la mise en place du budget sensible au genre, mise en place d'un outil de suivi et d'accompagnement.

#### Indicateurs

- Nombre de professionnel·les formé·es et enquêtes d'évaluation menées.
- Nombre de services participants à la catégorisation dans le cadre du budget sensible au genre, nombre d'actions en faveur de l'égalité proposées et effectivement menées.
- Mise en place d'une stratégie pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité.
- Nombre de saisines du dispositif de signalements.
- Réalisation de protocoles communs dans le cadre du recrutement.

## AXE 3 : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

### Les objectifs de l'axe 3

#### Questionner la socialisation de genre et lutter contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge

La socialisation de genre c'est quoi ? c'est le processus par lequel nous apprenons les règles, les normes et les attentes de notre culture en matière de genre. Les stéréotypes persistent et influencent les choix, les rôles et les comportements des individus.

Cette socialisation de genre peut conduire à des discriminations, des préjugés, et des inégalités voire des violences dans divers domaines tels que l'accès à l'emploi, l'éducation, la santé, la représentation politique.

Il est nécessaire de déconstruire les stéréotypes et des normes préétablies associés aux rôles masculins et féminins au sein de la collectivité et auprès des partenaires du territoire et des habitant-es.

#### Favoriser la mixité dans l'accès à la culture, aux loisirs et sports et à l'emploi

Chaque personne en fonction de son genre peut faire face à des barrières socio-culturelles qui limitent participation à certaines activités artistiques, culturelles et professionnelles.

- Dans le domaine culturel, une sous-représentation des femmes dans certains métiers artistiques et techniques, comme la réalisation, ou encore la production.
- En ce qui concerne les loisirs : des stéréotypes de genre peuvent influencer les choix d'activité, entraînant des activités genrées et non mixtes et créant une forte séparation entre les genres.
- Sur le plan professionnel, certaines carrières sont encore perçues comme étant plus adaptées à un genre plutôt qu'à un autre<sup>12</sup>.

#### Garantir des ressources et un accompagnement en matière d'égalité sur le territoire

- Garantir des ressources spécifiques en matière d'égalité, afin de promouvoir une société plus équitable et inclusive, promotion de la diversité des parcours et des aspirations individuelles.



Campagne du 17 mai 2022.

(12) Rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry Sur Seine : les femmes sont sous-représentées dans les secteurs technologiques, les sciences, l'ingénierie, tandis que les hommes sont moins représentés dans les domaines tels que l'éducation, la santé ou les services sociaux.

### Les actions par objectifs de l'axe 3

#### Questionner la socialisation de genre et lutter contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge

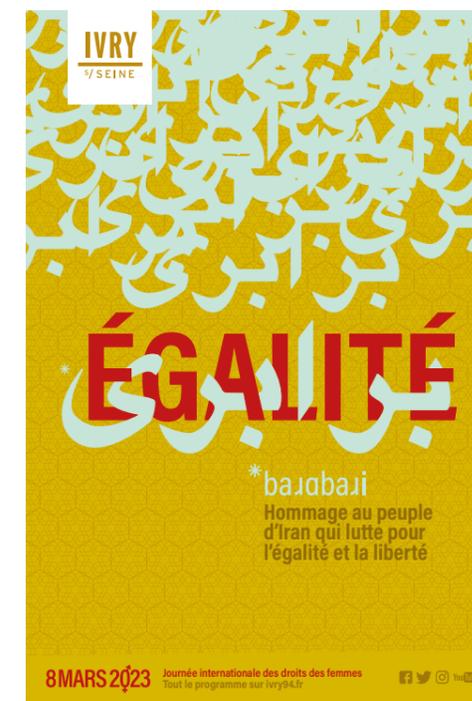
- ❖ Former largement les professionnel·les de la ville (les professionnelles de la petite enfance et de la scolarité et de la jeunesse en priorité) aux stéréotypes de genre et leurs impacts.
- ❖ Proposer des ateliers aux parents sur les questions de genre et des stéréotypes dans l'éducation, les sensibiliser à l'éducation non genrée.
- ❖ Proposer des sensibilisations aux jeunes sur stéréotypes de genre et leurs impacts, notamment aux violences et travailler sur la mixité des métiers, grâce à des partenariats renforcés avec les collèges
- ❖ Mener des groupes de réflexion auprès des jeunes sur les questions notamment d'égalité, de genre, de violences, de consentement.

#### Favoriser la mixité dans l'accès à la culture, aux loisirs et sports et à l'emploi.

- ❖ Créer un comité de suivi des actions culturelles en faveur de l'égalité de genre avec les différents équipements et intervenant-es culturels de la ville.
- ❖ Proposer des actions en faveur de la mixité dans les pratiques sportives et culturelles.

#### Garantir des ressources et un accompagnement en matière d'égalité sur le territoire

- ❖ Développer un réseau d'associations engagées sur les questions d'égalité de genre, de lutte contre les violences et les discriminations.
- ❖ Construire une malle égalité avec des ressources variées et permettre sa mise à disposition.



Campagne du 8 mars 2023.

#### Indicateurs

- Nombre d'ouvrages, jeux... dans la malle égalité.
- Nombre d'utilisation de la malle égalité.
- Nombre de réunion du comité de suivi des actions culturelles en faveur de l'égalité.
- Nombre d'associations impliquées dans le réseau d'associations égalité.
- Nombre de professionnel·les formé·es et enquêtes d'évaluation.
- Nombre de jeunes sensibilisés ou nombre de sensibilisations réalisées auprès des enfants et des jeunes.
- Nombre de parents sensibilisés.



## AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

### Les objectifs de l'axe 4

#### Améliorer la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles

Notre engagement envers la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles est fondamental pour garantir la sécurité et le bien-être de tous les résident.es. Il s'agit d'un problème sociétal complexe qui traverse toutes les strates de la société. Un problème sociétal complexe qui traverse toutes les strates de la société.

Les violences sexistes et sexuelles ne se limitent pas à un groupe spécifique, elles touchent diverses personnes quelque soit leur âge, leur origine, leur statut social, elles se produisent dans les foyers, les écoles, les lieux de travail, les espaces publics.

La prise en charge exige une approche globale impliquant tous les acteur·rices de la société, un renforcement des dispositifs d'aide et de prise en charge et une coopération des autorités compétentes.

#### Promouvoir un espace public non sexiste et sûr pour tous et toutes

- L'espace public, qu'il s'agisse des rues, des transports en commun, des parcs, etc doit être un lieu mixte, il est souvent le théâtre d'harcèlement, de comportements sexistes, de violences...
- Ces attitudes et actes contribuent à restreindre la liberté de mouvement des femmes et des personnes identifiées comme LGBTQIA+ et leur participation dans la sphère publique.

#### Lutter contre les violences au sein du couple et de la famille

- En 2022, encore plus d'une centaine de femmes de tous les milieux et de toutes origines sont mortes victimes de leur partenaire ou ex-partenaire. Les violences intrafamiliales se produisent la plupart du temps dans un cadre privé, souvent à huit-clos, ce qui rend leur détection et leur prise en charge plus complexes.
- Les victimes, qui sont majoritairement des femmes, peuvent souffrir en silence pendant de longues périodes et vivre ainsi dans l'isolement.
- Un travail collaboratif avec les associations et partenaires du territoire est nécessaire pour renforcer notre action et notre compréhension de ces problématiques.
- Il est nécessaire de protéger également les droits et le bien être des enfants, qui sont particulièrement vulnérables face aux violences. Pour cela il faut travailler à mettre en place des mesures spécifiques pour prévenir, détecter et combattre toute forme de violences dont ils pourraient être victimes.

La prévention auprès des parents, des professionnel·les et des enfants eux mêmes joue un rôle central.

### Les actions par objectif de l'axe 4

#### Améliorer la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles

- ❖ Former les professionnel·les de la jeunesse et de l'espace public aux violences sexistes et sexuelles (stéréotypes, prostitution, cyberviolences).
- ❖ Mener des campagnes d'affichage dans les accueils de la ville avec les numéros d'urgence en cas de situations de violences et permettre l'accès à des plaquettes d'orientation présentes dans tous les accueils de la ville.
- ❖ Soutenir les partenaires dans leur prise en charge des victimes de violences.

#### Promouvoir un espace public non sexiste et sûr pour tous et toutes

- ❖ Étudier la mise en place de la descente à la demande dans les bus.
- ❖ Poursuivre la mise en place et son développement de l'application UMay.
- ❖ Mener des marches sensibles/exploratoires dans l'espace public.

#### Lutter contre les violences conjugales intrafamiliales

- ❖ Piloter et animer le réseau Violences Intrafamiliales de la ville (VIF).
- ❖ Poursuivre le développement des bons de taxi.
- ❖ Poursuivre l'engagement au dispositif départemental du réseau de logements relais.
- ❖ Former les professionnel·les de l'accueil et de l'action sociale au repérage des violences et à l'accueil de la victime.
- ❖ Sensibiliser à l'impact des violences sur les enfants et permettre la prise en charge des enfants covictimes.
- ❖ Mener des actions de sensibilisation à la notion de consentement.

#### Indicateurs

- Nombre de professionnel·les formé·es sur les violences intrafamiliales et la prise en charge des victimes.
- Nombre de jeunes sensibilisé·es aux violences et à la notion de consentement.
- Nombre de réunions du réseau VIF.
- Nombre de logements relais et usage de ces logements.
- Nombre de « bons taxi » utilisés.
- Évaluation de la mise en place effective du bus à la demande.
- UMay : nombre de safe place sur la ville et de signalements effectués.
- Nombre de supports créés (livrets pour l'orientation, sacs à pain, affiches...).
- Nombre de plainte pour violences intrafamiliales et pour violences ou agissements sexistes déposées au Commissariat d'Ivry.



Campagne du 25 novembre 2021.



# RÉFÉRENCES & RESSOURCES

• Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés édition 2022 - Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et l'égalité des chances.



• Rapport SOS Homophobie sur les LGBTIphobies 2023.



• Plan d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine.



• Rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine.



• Rapport annuel du Haut conseil à l'égalité du 23 janvier sur l'état des lieux du sexisme en France.



• Guide d'orientation vers les professionnel·les à destination du public en cas de situations de violences au sein du couple.

• Violentomètre, pour la prévention des violences au sein du couple, conçu en 2018 par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et Paris, l'association En Avant Toute(s) et la Mairie de Paris et violentomètre conçu par la CGT pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

**IVRY / SEINE**

## DITES STOP AUX VIOLENCES

**Vous êtes victime / témoin, faites-vous accompagner !**

☎ **3919** 24H/24 ET 7J/7 ☎ **17** <sup>SMS</sup> **114**

Plus d'information sur [arretonslesviolences.gouv.fr](http://arretonslesviolences.gouv.fr)

**Près de chez vous, à Ivry-sur-Seine :**

**Association Femmes solidaires**  
09 51 63 68 23 / [femmessolidairesivry@gmail.com](mailto:femmessolidairesivry@gmail.com)

**CIDFF Val-de-Marne**  
(centre d'information sur les droits des femmes et des familles)  
01 72 16 56 50 / [cidff94@gmail.com](mailto:cidff94@gmail.com)

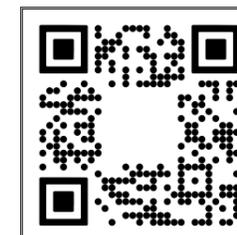
**Vous êtes auteur de violences, faites-vous aider !**

Avec la FNACAV (fédération nationale des associations et des centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales) au **08 019 019 11**

[ivry94.fr](http://ivry94.fr)

**IVRY CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES** 39 19 17 17

• UMay.



**IVRY / SEINE**

MA VILLE SOLIDAIRE

# MA VILLE TRANQUILLE

HARCÈLEMENT DE RUE, SENTIMENT D'INSÉCURITÉ  
AGRESSION, VIOLENCES CONJUGALES

Téléchargez l'appli **UMAY** sur [www.ivry94.fr](http://www.ivry94.fr)  
et signalez-nous les rues où vous vous sentez en insécurité.

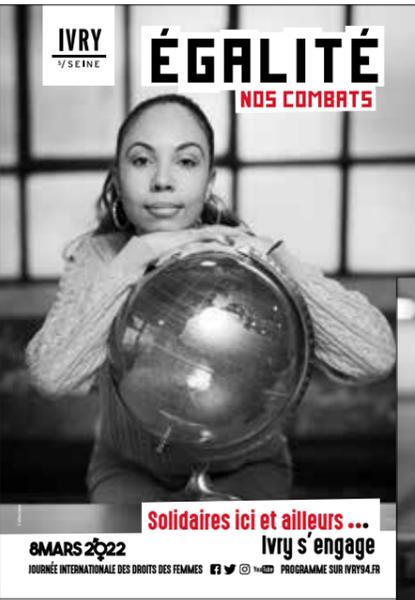
**UMAY**

[Téléchargez sur l'App Store](https://www.apple.com/fr/itunes/search/app/umay) [Google Play](https://play.google.com/store/apps/details?id=com.umay) [www.ivry94.fr](http://www.ivry94.fr)



<p><b>LE DRAPEAU ARC-EN-CIEL</b></p> <p>Également appelé « <b>Drapeau des Femmes</b> », le Drapeau Arc-en-Ciel est le symbole de la communauté LGBT+ et du mouvement pour les droits des personnes transgenres. Il a été créé par Gilbert Baker en 1978 et est devenu le symbole du mouvement LGBT+.</p> <p>Le Drapeau Arc-en-Ciel est composé de six bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>	<p><b>LE DRAPEAU BISEXUEL</b></p> <p>Le Biseau est une identité sexuelle qui se caractérise par une attirance physique, affective et émotionnelle aussi bien pour les hommes que pour les femmes.</p> <p>Certains personnes biseaux peuvent s'identifier comme pansexuelles, mais elles ne sont pas la même chose. Le pansexuel est une attirance pour une personne, sans prendre en compte son identité de genre.</p>
<p><b>LE DRAPEAU INTERSEX</b></p> <p>Les personnes intersexes sont des personnes biologiquement ambiguës ne correspondant pas à la définition binaire des genres masculin et féminin.</p> <p>Ces personnes peuvent être assignées des rôles masculins, ou féminins, ou à la fois masculin et à la fois féminin, ou ne pas être assignées.</p>	<p><b>LE DRAPEAU TRANSGENRE</b></p> <p>Les personnes trans ne se définissent pas par le genre attribué à la naissance, mais par le genre qu'elles vivent et expriment.</p> <p>Ces personnes peuvent être assignées des rôles masculins, ou féminins, ou à la fois masculin et à la fois féminin, ou ne pas être assignées.</p>
<p><b>LE DRAPEAU DES ALLIÉS</b></p> <p>Le Drapeau des Alliés est un symbole qui soutient la communauté LGBT+ et le mouvement pour les droits des personnes transgenres.</p> <p>Il est composé de bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>	<p><b>LE DRAPEAU LESBIEN (NOUVELLE VERSION)</b></p> <p>Le Drapeau Lesbien est un symbole qui soutient la communauté lesbienne et le mouvement pour les droits des personnes transgenres.</p> <p>Il est composé de bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>
<p><b>LE DRAPEAU PANSEXUEL</b></p> <p>Le Drapeau Pansexuel est un symbole qui soutient la communauté pansexuelle et le mouvement pour les droits des personnes transgenres.</p> <p>Il est composé de bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>	<p><b>LE DRAPEAU NON-BINAIRE</b></p> <p>Le Drapeau Non-Binaire est un symbole qui soutient la communauté non-binaire et le mouvement pour les droits des personnes transgenres.</p> <p>Il est composé de bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>
<p><b>LE DRAPEAU LGBT PROGRESS PRIDE FLAG</b></p> <p>Le Drapeau LGBT Progress Pride Flag est un symbole qui soutient la communauté LGBT+ et le mouvement pour les droits des personnes transgenres.</p> <p>Il est composé de bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>	<p><b>LE DRAPEAU GENDERFLUID</b></p> <p>Le Drapeau Genderfluid est un symbole qui soutient la communauté genderfluid et le mouvement pour les droits des personnes transgenres.</p> <p>Il est composé de bandes horizontales de couleurs vives : violet, bleu, vert, orange, rouge et jaune. Ces couleurs ont une signification symbolique : le violet pour la royauté, le bleu pour l'art, le vert pour la nature, l'orange pour la chaleur humaine, le rouge pour le amour et le courage, et le jaune pour la joie.</p>

<p><b>PROFITE</b></p> <p>Ta relation est saine quand il...</p>	1	Respecte tes décisions et tes goûts
	2	Accepte tes ami-e-s et ta famille
	3	A confiance en toi
	4	Est content quand tu te sens épanoui
	5	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble
	6	T'ignore des jours quand il est en colère
<p><b>VIGILANCE, DIS STOP !</b></p> <p>Il y a de la violence quand il...</p>	7	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose
	8	Rabaisse tes opinions et tes projets
	9	Se moque de toi en public
	10	Te manipule
	11	Est jaloux en permanence
	12	Contrôle tes sorties, habits, maquillage
	13	Fouille tes textos, mails, applis
	14	Insiste pour que tu envoies des photos intimes
	15	T'isole de ta famille et de tes ami-e-s
	16	Te traite de folle quand tu lui fais des reproches
	17	"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît
	18	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe
<p><b>PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE</b></p> <p>Tu es en danger quand il...</p>	19	Menace de se suicider à cause de toi
	20	Te touche les parties intimes sans ton consentement
	21	Menace de diffuser des photos intimes de toi
	22	T'oblige à regarder des films pornos
	23	T'oblige à avoir des relations sexuelles
	24	



Campagne du 8 mars 2022.



**IVRY**  

---

<sup>s</sup>/SEINE