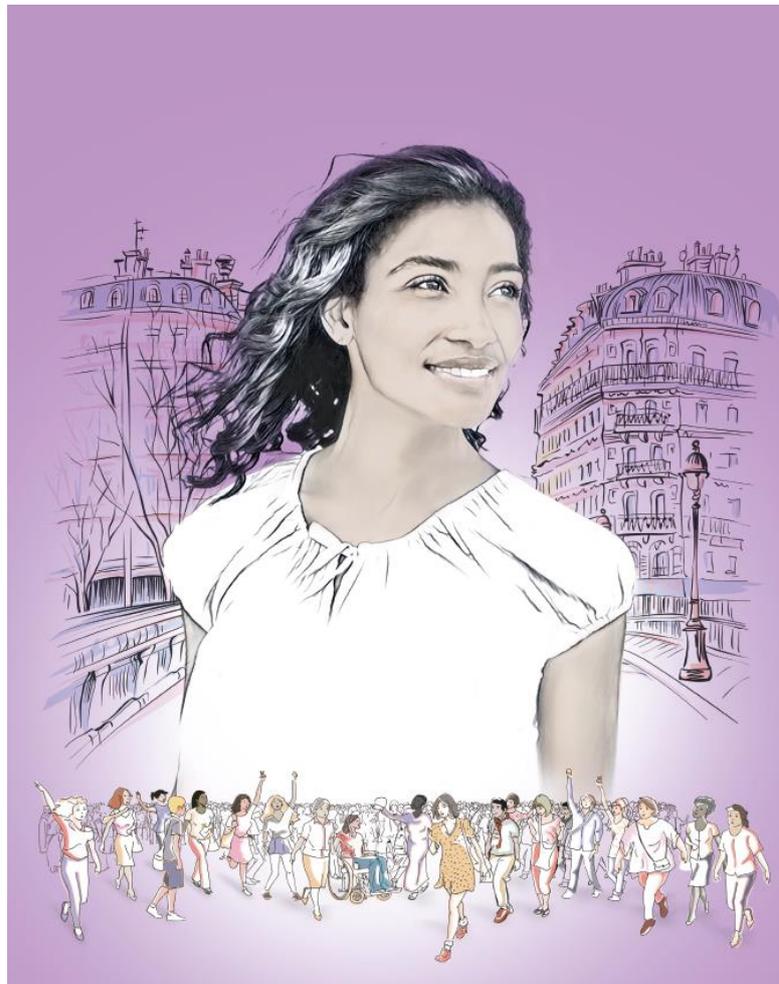




# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À PARIS

---

**Exercice 2019**



Rédaction SEII/DDCT

Décembre 2020

---

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités mettent en œuvre une **politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes**.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit, aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant·e·s, de présenter **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** (préalablement aux débats sur le projet de budget).

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant·e·s.

## L'égalité femmes-hommes, l'affaire de tous et toutes

### POURUIVRE LA TRANSITION FEMINISTE

**Par Hélène Bidard, adjointe à la maire de Paris chargée de l'égalité femmes-hommes, de la jeunesse et de l'éducation populaire**

À l'image d'une grande majorité de Parisien·nes, Paris, la Maire et la majorité municipale sont résolument engagé·es dans le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Voilà des années qu'elles ont chaussé les lunettes du genre. **Quant aux habitant·es de notre ville, elles et ils ont confirmé leur volonté de poursuivre la transition féministe de la capitale.**

Avec l'existence d'un service dédié à l'égalité, l'intégration et l'inclusion (le SEII), et singulièrement la création de l'Observatoire parisien de lutte contre les violences faites aux femmes en 2014, **notre collectivité compte parmi les villes pionnières en la matière.** D'expérimentations de service public en soutiens aux projets associatifs innovants, de mobilisations avec les mouvements féministes en défrichages de questions nouvelles avec la recherche, **s'est dessinée en quelques années une politique publique cohérente et spécialisée.** Ainsi, nous agissons sur les grandes problématiques afférentes aux droits des femmes : prévention et protection face aux violences patriarcales, éducation à l'égalité, accès aux droits, égalité professionnelle et lutte contre la précarité, lutte contre le système prostitutionnel, place des femmes dans l'espace public, visibilité de la création féminine et du « matrimoine ».

Puisque 53% des Parisiens sont des Parisiennes, puisque les inégalités sont malheureusement présentes dans tous les domaines de la vie, et parce que le « moment #Metoo », cette vague historique de réouverture du débat mondial sur l'égalité femmes-hommes nous y invite, **il est possible de faire un pas de géant·e et d'aller encore plus loin dans la construction d'une politique intégrée,** c'est-à-dire la prise en compte systématique du genre dans toutes les directions, dans tous les services, dans toutes les politiques publiques au service des Parisien·nes.

Comme vous le lirez dans ce « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Paris », **de nombreuses actions sont menées dans les domaines de l'action sociale, de l'éducation, du logement, de la sécurité, de l'urbanisme ; et Paris a également les responsabilités d'une Ville employeur** de plus de 50 000 agent·es pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Nous mettrons en place, afin de **rendre cela plus systématique, d'évaluer et d'ajuster régulièrement nos politiques publiques afin qu'elles bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes,** un « budget sensible au genre », dont ce rapport est, en quelque sorte, un embryon.

Bonne lecture !

### PARIS EMPLOYEUR ET L'EGALITE

**Par Antoine Guillou, adjoint à la Maire de Paris en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité du service public.**

Selon le Global Gender Gap Report 2020 du Forum économique mondial, au rythme actuel, il faudrait 100 ans pour atteindre dans le monde l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les domaines de la politique, de l'économie, de la santé et de l'éducation. Toujours au rythme actuel, il faudrait 257 années pour parvenir à l'égalité sur le plan salarial. Dans ce classement, la France a perdu 3 places et se situe au 15ème rang mondial. Un grand pas reste encore à franchir pour atteindre une égalité réelle des genres.

Sous l'impulsion d'Anne Hidalgo, Paris s'est engagée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, quels que soient leur genre, leur âge, leurs origines, leur orientation sexuelle ou leur état de santé.

La Ville de Paris se veut également inclusive en tant qu'employeur et a pour objectif de créer en son sein une véritable culture de l'égalité, qui fasse partie intégrante des valeurs du service public parisien.

Notre engagement en matière de politique de ressources humaines s'est ainsi notamment traduit par l'obtention en 2019 de la double labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ».

Il existe en effet à Paris une mixité réelle des métiers, portée par une action volontariste en termes de recrutement et de promotion interne : 56 % des emplois sont occupés par des femmes, dont 68,2 % pour la catégorie A.

La proportion des femmes parmi les recrutements témoigne également de cette priorité : 70,7 % pour les catégories C, 58 % pour les catégories B et 68,8 % pour les catégories A. Parmi les promotions aussi : 53 % des promus en 2018, 60 % en 2019. Cette réussite s'appuie également sur les actions de formation, les femmes représentant 60 % des agents formés, par le biais de formations plus longues : le nombre moyen de jours de formation est de 3,2 pour les femmes contre 2,4 pour les hommes en 2019.

Notre stratégie vise également à réduire les écarts de rémunération qui persistent. La différence de rémunération entre les femmes et les hommes ne cesse de diminuer : à Paris l'écart était de 6,2 % en 2019 contre 8 % en 2016, alors qu'en France, en 2017, les femmes salariées du secteur privé gagnaient en moyenne 16,8 % de moins que les hommes.

Pourtant, nous ne souhaitons pas nous satisfaire de ces progrès et de cette labellisation, car la situation est encore perfectible.

Dès le début de cette nouvelle mandature, j'ai ainsi souhaité qu'une démarche d'amélioration approfondie soit mise en œuvre, en concertation avec les représentants du personnel.

Un plan d'actions sera proposé durant le premier trimestre 2021, dont les objectifs principaux seront l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, la suppression des écarts de rémunération et de carrière, une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle et personnelle) et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il comportera des mesures concrètes, et son application fera l'objet d'un suivi précis au moyen d'indicateurs partagés.

Avec ce plan, la Ville de Paris poursuivra ainsi ce nécessaire engagement avec une détermination sans faille, au service de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au travail et au-delà.

## **VERS UN BUDGET SENSIBLE AU GENRE**

**Par Paul Simondon, adjoint à la Maire de Paris en charge des finances, du budget et de la finance verte**

Le budget est l'une des principales techniques d'application d'une politique : en y intégrant la dimension de genre, nous pouvons améliorer l'égalité femmes-hommes avec des mesures concrètes. Le budget « genré » que la Ville de Paris va mettre en place est une opportunité pour l'action publique de promouvoir l'égalité en analysant l'impact d'une dépense publique sur l'égalité femmes-hommes : est-elle positive, négative, neutre ?

Avec une vision globale consolidée, les dépenses seront donc aussi décidées et rééquilibrées selon ce critère d'égalité.

Le budget sensible au genre illustre une démarche de conviction innovante de la Ville de Paris. En intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire, nous modernisons et rendons plus lisible la politique municipale.

Sous l'impulsion d'Anne Hidalgo, l'administration parisienne adapte ses processus pour mettre en place les indicateurs nécessaires, sur les recettes comme sur les dépenses. Cette mise en œuvre nécessite la collecte des statistiques ventilées par sexe, l'identification des enveloppes concernées, la formation des élu-e-s comme des agent-e-s et la définition d'indicateurs, adaptés à chaque service.

Par exemple, la Direction des finances et des achats (DFA) a validé un indicateur sur les marchés publics contenant une clause d'égalité professionnelle femmes-hommes. La Direction de la jeunesse et des sports (DJS) a, elle, identifié, entre autres, des indicateurs relatifs à la fréquentation des équipements, la participation aux stages, aux subventions Jeunesse, etc.

Avec ma collègue Hélène Bidard, adjointe à la Maire de Paris chargée de l'égalité femmes-hommes, de la jeunesse et de l'éducation populaire, nous souhaitons avancer rapidement pour mener à bien ce chantier et traduire notre engagement à favoriser l'égalité femmes-hommes par des mesures concrètes au sein de la gestion de l'administration parisienne.

# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	<b>Page 7</b>
<b>A. L'égalité professionnelle au sein de la collectivité</b>	<b>Page 10</b>
1. Des ressources consacrées à l'égalité entre femmes et hommes	page 10
2. Des données sur l'égalité professionnelle (RH)	page 10
3. Actions menées en 2019	page 13
4. Perspectives 2020 - 2021	page 14
<b>B. Paris pour l'égalité</b>	<b>Page 16</b>
1. Un service dédié : le SEII	page 16
2. Une politique intégrée	page 25

<b>SOCIAL, ENFANCE ET JEUNESSE, CULTURE</b>	<b>page</b>	<b>ESPACE PUBLIC, ECONOMIE ET TERRITOIRES</b>	<b>page</b>
ACTION SOCIALE, ENFANCE, SANTÉ	26	URBANISME	43
CENTRE D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE PARIS	29	VOIRIE ET DES DÉPLACEMENTS	45
AFFAIRES SCOLAIRES	30	ESPACES VERTS ENVIRONNEMENT	47
FAMILLE PETITE ENFANCE	32	PROPRETÉ ET EAU	47
JEUNESSE ET SPORT	35	PRÉVENTION, SÉCURITÉ ET PROTECTION	49
AFFAIRES CULTURELLES	38	DÉMOCRATIE, CITOYEN·NES ET TERRITOIRES	52
LOGEMENT ET HABITAT	41	ATTRACTIVITÉ ET EMPLOI	55
<b>COMMUNICATION, FINANCES</b>		<b>RELATIONS INTERNATIONALES</b>	<b>65</b>
INFORMATION ET COMMUNICATION	59		
FINANCES ET ACHATS	61		
AFFAIRES JURIDIQUES	63		

<b>SYNTHESE BUDGETAIRE</b>	<b>page 67</b>
----------------------------	----------------

3. Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes	Page 69
---	---------

## Annexes :

Annexe 1 : Rapport de situation comparée (DRH)

Annexe 2 : Des subventions distribuées par le SEII

-----

**Avertissement et remerciements :** A l'heure où nous présentons ce rapport, nous sommes dans la 2<sup>e</sup> vague de la pandémie au COVID19. La Ville et singulièrement le Service égalité, intégration, inclusion, depuis mars 2020 se mobilisent sur tous les fronts pour venir en aide aux habitant·es dans ce contexte extraordinaire, en particulier aux femmes et aux enfants victimes de violences conjugales et intrafamiliales, ainsi qu'aux plus vulnérables. La réalisation du présent rapport a été bousculée par ces événements et nous ne sommes pas en mesure de produire l'ensemble des données qui, idéalement, devraient permettre un état des lieux précis. Nous tenons néanmoins à remercier l'ensemble des directions de la Ville, qui ont contribué de leur mieux à ce document coordonné par le SEII.

## INTRODUCTION

Chaque année, en matière d'égalité femmes-hommes, depuis le foyer jusqu'à l'international, nous constatons de maigres avancées et le caractère persistant et massif des inégalités dans la plupart des domaines de la vie. La recherche de l'égalité réelle qui fait se croiser égalité en droit et en fait, reste un combat nécessaire et les collectivités locales, a fortiori la ville capitale de la France, ont des responsabilités et un rôle clé à jouer.

Depuis fin 2017, une collectivité volontaire comme Paris, peut néanmoins s'appuyer sur l'immense mouvement social mondial qui déferle dans la suite de #Metoo, révélant dans tous les secteurs les inégalités, les injustices et les violences du système patriarcal. Les mobilisations en cours sont en effet une puissante source d'inspiration et d'encouragement à l'action publique qui nous conduit chaque année depuis 2017, à augmenter le budget dédié par la Ville à l'égalité femmes-hommes et à construire de nouvelles politiques publiques avec les différents acteurs institutionnels et associatifs parisiens.

### **L'engagement de la Ville : une politique intégrée pour agir sur tous les fronts**

L'action municipale pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une approche d'ensemble, transversale, parce que l'égalité femmes-hommes recouvre tous les champs d'intervention des politiques publiques et parce que les femmes rencontrent des difficultés particulières auxquelles il convient d'apporter des réponses adaptées. Ainsi, sous l'impulsion d'Hélène Bidard, adjointe à la Maire de Paris chargée entre autres de l'égalité femmes-hommes, une politique intégrée de l'égalité est mise en œuvre, ainsi que des dispositifs spécifiques pour les droits des femmes.

Depuis 2015, l'ensemble de ces politiques est suivi par le Service Égalité, Intégration, Inclusion de la Direction de la Démocratie des Citoyen·ne·s et des Territoires (DDTC/SEII). Cet engagement avait été réaffirmé par la Maire de Paris dans sa communication sur l'égalité femmes-hommes en novembre 2018.

### **Synthèse du contenu du rapport**

Dans la continuité des rapports des années 2016, 2017 et 2018, le présent rapport a pour objectif de recenser et valoriser les politiques publiques menées par la collectivité en faveur de l'égalité tant au sein de ses services qu'en direction des Parisiennes et des Parisiens et de fixer les orientations de moyen terme pour corriger les inégalités identifiées. Il s'agit d'une présentation, chiffrée quand cela est possible, de la politique d'égalité de la « Ville employeur » et de l'ensemble des politiques publiques qui, dans des domaines divers, favorisent l'accès aux droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **L'égalité professionnelle au sein de la collectivité**

La Ville impulse une politique volontariste **en matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes au sein de ses services : parité dans les nominations aux emplois fonctionnels, neutralité des fiches de poste, vigilance sur une représentation équilibrée femmes-hommes dans les promotions, lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, formation des encadrant·es aux enjeux de l'égalité professionnelle, formation des agent·es pour favoriser la mobilité professionnelle.

En 2019, la Ville de Paris a obtenu le **Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ainsi que le Label Diversité décernés par l'AFNOR. Les travaux mis en œuvre à cette occasion ont permis à la collectivité parisienne, à travers de nombreux audits dans plusieurs directions et services, d'approfondir et

de concrétiser avec détermination le travail enclenché en 2004 et de poser les bases d'un nouveau plan d'action parisien visant l'égalité réelle entre les agent-es.

Ces résultats sont présentés dans la 1<sup>e</sup> partie consacrée à l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. On découvrira notamment que des progrès sont enregistrés dans divers registres :

- ❖ Une part majoritaire de femmes dans les effectifs et un accent mis sur la mixité de certains métiers
- ❖ Une parité maintenue dans les emplois de direction
- ❖ Des écarts de rémunération qui se réduisent
- ❖ Un recours au temps partiel encore très majoritairement féminin
- ❖ Un principe de parité respecté en matière de promotions
- ❖ Des femmes majoritaires parmi les agents bénéficiant de formations

Puis les actions mises en place dans les directions sont explicitées : des formations et des actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

Fortes de cette dynamique, les perspectives pour 2020 et 2021, présentées dans ce chapitre, sont porteuses de nouveaux progrès en la matière.

## Paris pour l'égalité

Un second chapitre détaille les multiples facettes de l'engagement de la collectivité parisienne pour l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes à Paris, depuis le droit de participer à la vie locale et d'occuper librement l'espace public à celui d'accéder à l'égalité professionnelle, en passant par la lutte contre les violences de genre, l'éducation à l'égalité ou encore l'accès à l'autonomie pour les plus jeunes et les plus précaires. Les politiques publiques de la Ville y concourent en associant les équipements de proximité dans les quartiers avec un soutien aux associations de terrain.

### Un service dédié

En premier lieu, il importait de valoriser l'action du service dédié, le Service égalité intégration inclusion (SEII) et plus spécifiquement pour ce qui concerne ce rapport, le pôle égalité de ce service, dont les orientations sont fixées par l'élue en charge de l'égalité.

### Éduquer à l'égalité

Pour prévenir les inégalités de demain, et construire une véritable culture de l'égalité, la Ville de Paris a fait le choix de soutenir des actions de sensibilisation, visant à promouvoir une éducation égalitaire et à l'égalité, en luttant contre les stéréotypes sexistes.

### Lutter contre les violences faites aux femmes

En novembre 2014, un **Observatoire parisien des violences faites aux femmes (OPVF)** a été installé par la Maire de Paris, afin de recueillir les données pertinentes sur les faits de violences, d'animer les réseaux d'acteurs et actrices engagé-es dans ce domaine, de sensibiliser le plus grand nombre afin de réduire la trop grande indifférence sociale face aux violences de genre. L'OPVF a connu une montée en charge importante dans le champ de la prévention des violences, de l'accompagnement des victimes et de la formation des professionnel·les. Il coordonne plusieurs piliers de la lutte contre les violences à Paris, avec notamment le Procureur de la République, la Préfecture de police, la Préfecture de Paris et d'Île de France, et la myriade d'associations spécialisées sur lesquelles Paris a la chance de pouvoir compter.

### Combattre le système prostitutionnel, accompagner ses victimes

Paris, ville capitale, est particulièrement concernée par la prostitution. La *loi n° 2016-444 du 13 avril 2016, visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagner les personnes prostituées*, permet de sanctionner l'achat d'actes sexuels, de renforcer la lutte contre les réseaux de proxénétisme et de ne plus considérer les personnes prostituées comme des délinquantes mais comme victimes de ce système. La Ville s'engage fortement contre le système prostitutionnel et pour l'accompagnement des personnes prostituées dans leur quotidien comme dans leurs démarches de sortie de la prostitution.

### Intégrer la question du genre dans l'aménagement de l'espace public

L'enjeu est de «fabriquer la ville ensemble», femmes et hommes, une ville qui, parce qu'elle aura su tenir compte des attentes et des aspirations des femmes, deviendra plus égalitaire, plus accessible et facile

à vivre pour toutes et tous. Parce que les Parisien·nes doivent pouvoir bénéficier d'un accès égal, en toute sérénité, à la ville, partout et à toute heure, nous agissons, via l'urbanisme, les grands chantiers et le sport notamment, pour la conquête par les femmes de l'espace public.

### **Associer égalité professionnelle et dynamiques d'insertion**

Les inégalités en matière d'emploi concernent les rémunérations, mais aussi les inégales opportunités de carrière, la surreprésentation du temps partiel subi parmi les femmes, les violences sexistes et sexuelles dans le travail, les stéréotypes de genre limitant l'horizon professionnelle des jeunes femmes, la dévalorisation et la précarité des métiers à prédominance féminine, les discriminations à l'embauche. Le SEII agit sur tous ces champs pour favoriser l'autonomie et l'émancipation des femmes.

Cette partie se conclut sur les ressources et les moyens mis en œuvre pour conduire ces missions, y compris les subventions aux associations - partenaires incontournables de l'action municipale - présentées en annexe.

### **Des actions conduites pour l'égalité femmes-hommes au bénéfice des Parisiennes et des Parisiens**

Une 2<sup>e</sup> partie présente les actions conduites par les services de la Ville de Paris, en matière d'égalité femmes-hommes, que ce soit à travers les dispositifs existants (droit commun) ou à travers le rattrapage des inégalités par des actions spécifiques en direction des femmes.

Cet engagement traverse toutes les compétences de la Ville : social, enfance et jeunesse, culture, espace public, économie et territoires, communication, finances et relations internationales.

Pour chacune de ces compétences, les axes d'interventions sont présentés et le cas échéant, des données financières y sont associées. On découvrira ainsi la grande diversité des actions proposées par les directions de la Ville de Paris, qui concourent à une politique systématiquement « sensible au genre » voulue par la Maire.

Une synthèse budgétaire vient clore cette partie et analyser les marges de progrès à accomplir pour arriver à un budget sensible au genre (BSG), qui viendra parfaire la démarche dans son ensemble.

Enfin, les orientations 2020-2021 sont présentées en conclusion, vaste programme qui préfigure un Plan d'égalité femmes-hommes pour Paris lors du mandat qui s'ouvre en 2020, assorties de propositions méthodologiques.

-----

## A. L'égalité professionnelle au sein de la collectivité

### 1. RESSOURCES

Après avoir créé en 2016 un poste de chargé-e de mission au sein de la DRH afin de piloter la candidature de la Ville aux labels **Égalité femmes - hommes et Diversité de l'Afnor**, la Ville de Paris a créé en 2019 la **Mission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Lutte contre les discriminations** afin de structurer et de pérenniser les actions menées auprès des agent-es dans ces domaines. La Mission est en charge, conjointement avec la *Mission Handicap*, de l'élaboration, du pilotage et du suivi de la politique inclusion de la collectivité. Elle s'organise autour du pilotage de projets thématiques et transversaux relatifs à l'égalité professionnelle f/h et à la lutte contre les discriminations et accompagne les directions dans la conception et la mise en œuvre de leurs projets de directions dédiés à ces thématiques.

#### Dépenses spécifiques liées aux activités de la Mission en 2019 :

- Candidature aux Labels et réalisation de l'audit initial (coût de l'audit Afnor)
- Création de l'exposition Démarche Égalité pour informer les agent-es des actions de la Ville de Paris en tant qu'employeur notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (coût de la conception et réalisation de l'exposition)
- Passation et analyse d'une enquête sur le ressenti discriminatoire des agent-es (coût de la prestation de l'Ifop)
- Conception et animation des journées de formation (coût des prestataires)
- Conception et réalisation de la séance de théâtre forum (coût des prestataires)
- Impression de supports de communication interne (coût des prestataires)

### 2. DONNÉES 2019

En 2019, la Ville de Paris a obtenu le Label **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ainsi que le **Label Diversité**. Les travaux mis en œuvre à cette occasion ont permis à la collectivité parisienne d'approfondir et de concrétiser avec détermination le travail enclenché en 2004 et de poser les bases d'un futur plan d'action parisien dédié visant l'égalité réelle entre les agent-es.

Après 15 jours d'audit dans 13 de ses directions (DAC, DAE, DAJ, DASCO, DCPA, DFA, DICOM, DILT, DJS, DPE, DRH, DSIN, DU) et au Secrétariat général, la Ville de Paris a été auditionnée par les commissions diversité et égalité composées de représentant-es de l'État, des syndicats de salarié-es et des organisations patronales.

#### Label Alliance

Accordé au mois d'août 2019, le double Label **Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** distingue une démarche globale pour parvenir à une égalité réelle entre les agent-es, quels que soient leur genre, leur âge, leurs origines, leurs convictions ou leur état de santé.

Cet objectif implique concrètement une analyse de toutes les procédures RH (recrutement, rémunération, gestion des carrières, formation) ainsi que la mesure systématique et l'analyse des causes des écarts ou des différences de situation entre les agents et les agentes. Il implique également de connaître la perception des inégalités de traitement, injures ou agressions dont les femmes peuvent être victimes à la Ville.



- 42% des agentes femmes ayant répondu à l'enquête (contre 19% des hommes) pensent probable d'être discriminées en tant que femme à la Ville : il s'agit du 3<sup>ème</sup> critère cité par les femmes et de l'avant dernier critère cité par les agents hommes ayant répondu à l'enquête ;
- 32% des agentes déclarent avoir déjà été victimes d'inégalités de traitement en raison de leur sexe à la Ville (le sexe étant le critère le plus cité en premier par les femmes) ;
- 28% des répondantes déclarent avoir déjà été victimes de moqueries et injures sexistes à la Ville et 15% des agentes déclarent avoir déjà été victimes de menaces d'agression ou d'actes de violences en tant que femmes, il s'agit du premier critère cité.

Afin de mieux connaître les expériences des agent·es en matière d'inégalités de traitement, de moqueries ou insultes et d'agressions, une enquête sur le ressenti discriminatoire a ainsi été menée auprès des services du 30 octobre au 6 décembre 2019 par l'Ifop.

Les résultats de l'enquête montrent que certain·es agent·es sont beaucoup plus touché·es par ces situations : les femmes, les agent·es issu·es de la diversité, en raison de leur couleur de peau, et les personnes en situation de handicap, ou encore les agent·es de catégorie C et les non-encadrant·es.

Les agentes femmes sont plus conscientes, plus souvent témoins et plus touchées par les discriminations, insultes et agressions que les agents hommes. Le fait d'être « une femme » ou « une femme enceinte » fait partie des premiers critères cités pour expliquer ces faits.

Ces données relatives au ressenti discriminatoire viennent utilement compléter les statistiques publiées chaque année dans le Rapport de situation comparée joint au Bilan social dont les principaux constats pour 2019 sont :

❖ **Une part majoritaire de femmes dans les effectifs et un accent mis sur la mixité de certains métiers**

La part des femmes au sein des effectifs reste majoritaire à **56,0 % en 2019 contre 55,9% en 2018**, sur le périmètre des agent·es sur emploi permanent (hors assistant·es maternel·les et familiaux·ales).

Les femmes représentent **68,1%** des agent·es relevant de la catégorie A (contre 61,3% en 2018), **46,4%** des agent·es de catégorie B (55,2% en 2018) et **55,1%** des agent·es de catégorie C (55,1% en 2018).

S'agissant des recrutements, en 2019, **68,8%** des agent·es recrutés en catégorie A sont des femmes (contre 63,6% en 2018). Cette proportion est de **58%** en catégorie B (contre 65,6 % en 2018) et de **70,7%** en catégorie C (contre 65,8% en 2018).

Les actions menées en termes de recrutement et de promotion interne ont permis d'accroître significativement la part des femmes au sein de certains des corps les plus masculins. Ainsi, par exemple, parmi les ingénieur·es des services techniques, devenus ICSAP, les femmes représentent désormais **39,8%** des effectifs au lieu de **22,8%** en 2005. Les métiers traditionnellement occupés par une part très majoritaire d'hommes ont pour beaucoup suivi cette tendance. La part des femmes parmi les éboueur·es a ainsi plus que doublé en 13 ans, passant de **2,4%** en 2005 à **5,1%** en 2016, **5,3%** en 2017 et **5,4%** en 2019, soit 266 agentes.

❖ **Une parité maintenue dans les emplois de direction**

Une attention particulière est portée à la parité dans les emplois de direction. En 2017, **41,9%** d'entre eux étaient occupés par des femmes. 2018 a vu cette tendance se confirmer puisque **50%** de ces emplois étaient désormais occupés par des femmes. En 2019, cette proportion passe à **48,5%** de ces emplois.

Le pourcentage de femmes primo nommées<sup>1</sup> sur des emplois fonctionnels a fortement augmenté. En 2017, la part des femmes primo nommées sur ces emplois était de **36,8%**. En 2018, cette part s'était établie à **56,5%**. En 2019, cette part s'est établie à **50%**. Avec cette proportion de femmes primo-nommées, la Ville va au-delà de ce que la loi lui impose (40% à compter de 2017).

Par ailleurs, depuis 2012, le nombre d'hommes et de femmes parmi les membres de jury de concours se rapproche le plus souvent de la parité. Ainsi en 2019, sur un total de 687 membres de jury, **51,4%** étaient des femmes (**49,1%** en 2018, **51,7%** en 2017, **47,8%** en 2016). À noter que sur les 86 jurys constitués, 52 étaient présidés par des femmes (qui constituent donc **65%** des président·es de jury). Le détail par jury figure dans les pages du rapport qui y sont consacrées.

❖ **Des écarts de rémunération qui se réduisent**

Les indicateurs mesurent les rémunérations nettes, en moyenne mensuelle, par statut, par genre, par catégories hiérarchiques, par déciles.

Pour les fonctionnaires, s'agissant des rémunérations nettes moyennes mensuelles toutes quotités de temps de travail confondues, la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes (toutes catégories confondues), de **6,2%** en 2019, alors qu'elle l'était de **7,1%** en 2018 comme en 2017, et de **8%** en 2016.

❖ **Un recours au temps partiel encore très majoritairement féminin**

On note en 2019 que **87,6%** des fonctionnaires à temps partiel sont des femmes (en 2018 cette proportion était de **88,6%**, **90,4%** en 2015), les agents temps partiel représentant **7,5 %** des effectifs (hors agent·es à temps incomplet).

La part des femmes ayant ouvert un compte épargne temps (CET) sur le total des agents ayant un CET est de **47,3%**.

---

<sup>1</sup> NB : seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel pour la FPE ou d'une même collectivité territoriale pour la FPT, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

### ❖ Un principe de parité respecté en matière de promotions

La Ville de Paris est attentive à l'égalité en matière de promotions. De nouveaux ratios de promu-es-promouvables ont été adoptés en 2019, pour la période de 2019 et 2020. Fruit d'un travail de négociation mené avec les représentant-es des personnels au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2019, ces nouveaux taux de promotions traduisent la détermination de la collectivité à promouvoir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à travers les très fortes augmentations des ratios proposées pour les corps majoritairement féminins.

Les taux de promotion au grade d'avancement des auxiliaires de puériculture, des agent-es spécialisé-es des écoles maternelles, des agent-es techniques des écoles et des agent-es techniques de la petite enfance, pour l'accès à leur dernier grade, sont ainsi passés de 17 % en 2018 à 40 % en 2019 puis à 50 % en 2020.

In fine : dans ce corps les femmes représentent 60% des promu-es en 2019 contre 53% des promu-es en 2018 (550,8% en 2016, 49,6% en 2014).

En 2019, l'examen de l'indicateur de représentation des femmes dans les promotions de grade au choix ou par examen professionnel, qui mesure le rapport entre le taux de femmes promues et le taux de femmes promouvables, montre que la proportion des femmes parmi les agent-es promu-es a été supérieure à la proportion de femmes observée parmi les agents promouvables pour la catégorie A, A+ et C et quasiment égale pour la catégorie B<sup>2</sup>.

### ❖ Des femmes majoritaires parmi les agents bénéficiant de formations

Le nombre de jours de formation annuel moyen rapporté aux effectifs globaux des agent-es sur emploi permanent est de **3,2 pour les femmes et 2,4 pour les hommes** en 2019 (3,3 pour les femmes et 2,6 pour les hommes en 2018 ; 3,1 pour les femmes et de 2,5 pour les hommes en 2016). Les femmes représentent 6 agent-es formé-es sur 10, soit un taux légèrement supérieur à celui de leur représentation à la Ville (56 %).

## 3. ACTIONS MENÉES EN 2019

Des formations et des actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail ont été mises en place dans les directions, parmi lesquelles notamment :

De mars à juin	91 jours d'installation de l'exposition « <i>Je ne crois que ce que je vois, clin d'œil sur les stéréotypes de genre</i> » sur 5 sites différents de la DPSP et la DSIN.
8 mars	Vidéo de témoignage de femmes dans l'informatique pour déconstruire les idées reçues et le sexisme (DSIN), jeu concours pour mettre en lumière des femmes qui ont changé l'histoire de Paris (DRH), workshop sur l'écriture inclusive et visite de Willa pour valoriser l'entrepreneuriat féminin (DICOM).
25 novembre	Participation de 7 équipes de la Ville de Paris de 5 directions différentes (DAC, DASES, DJS, DRH, DVD) à la Nuit des Relais 2019 organisée à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. 14 000€ ont été versés à la Fondation des femmes et 77 participant-es ont couru en relais sous le dôme du Grand Palais.
2019	Réalisation et diffusion d'un dépliant sur les violences sexuelles et sexistes par le groupe de travail composé des organisations syndicales, du service d'accompagnement et médiation ainsi que du bureau de l'action sociale.
2019	Sensibilisation des encadrant-es : 2 conférences des RDV du management dédiées à la « Parentalité et Management » (71 présent-es) et « Le management a-t-il un sexe ? » (76 présent-es) ; une séance de théâtre-forum sur les violences faites aux femmes (43 présent-es) et une conférence dédiée à l'égalité et à l'inclusion professionnelle intégrée au parcours de formation initiale FILM proposé aux nouveaux-elles managers.

<sup>2</sup> Le taux global de l'année 2019 est ainsi de 1,01 (0,94 en 2018, 0,95 en 2017, 0,98 en 2016 et 2015, 0,97 en 2014). Distinguer femmes et hommes et global ?

2019	559 personnes formées à l'égalité femmes-hommes dans le cadre du plan de formation piloté par la DRH au cours de sessions dédiées à la prévention des inégalités de traitement, la lutte contre le sexisme, aux stéréotypes de genre » ou aux violences sexuelles et sexistes).
Septembre-décembre	Sensibilisation au harcèlement sexiste dans l'espace public pour les corps des inspecteurs de sécurité (ISVP), agent-es d'accueil et de surveillance (AAS) et médiateur-rices : 18 formateurs-rices internes formé-es et 471 agent-es sensibilisé-es.

#### 4. PERSPECTIVES 2020 - 2021

Afin de structurer ces actions et de permettre leur évaluation régulière, la conception d'un **Plan parisien Égalité femmes-hommes, Lutte contre les discriminations et Handicap** a été engagée en 2019 à partir du diagnostic réalisé dans le cadre de la candidature de la Ville aux labels Afnor, des préconisations faites par les auditrices à cette occasion et des besoins mis en évidence par les directions.

Un volet de ce plan est dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il définit les axes prioritaires de la Ville en tant qu'employeur et s'articule autour de 4 objectifs principaux :

##### ❖ **Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

Des actions visant à encourager la mixité des métiers, déconstruire les stéréotypes de genre et former à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à accompagner les femmes dans l'échange de bonnes pratiques et le soutien entre pairs seront déployées dans les directions afin d'atteindre ce premier objectif.

*Exemple d'action mise en œuvre dès 2020 :*

*Autodiagnostic sexisme : Les agent-es répondront en ligne à un questionnaire sur des situations concrètes qui relèvent du sexisme ou des violences sexuelles au travail. L'enjeu : mieux identifier les situations et réagir face au sexisme et aux violences sexuelles lorsque l'on en est témoin.*

##### ❖ **Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière**

Cet objectif ambitieux repose sur trois actions complémentaires :

- Identifier les écarts dans le déroulement de carrière
- Identifier les écarts de rémunération et en analyser les causes
- Assurer la transparence des rémunérations.

*Une étude interne sera ainsi lancée en 2020 par la DRH en partenariat avec la DGAFP afin d'évaluer les écarts de rémunération et d'en identifier les causes sur 14 corps avec différents niveaux de mixité femmes-hommes.*

##### ❖ **Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière**

Cette neutralisation sera atteinte en mettant en place des projets complémentaires visant à :

- développer les actions permettant une meilleure articulation des temps de vie ;
- concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle ;
- favoriser la prise effective et dans de bonnes conditions des congés liés à la parentalité.

##### ❖ **Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail ou impactant le travail**

Conformément aux obligations légales, cette lutte sera structurée autour de trois objectifs principaux :

- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Informer et sensibiliser les agent-es sur les enjeux et procédures internes
- Accompagner les agent-es victimes de violences sexuelles et sexistes

*Exemples d'actions mises en œuvre dès 2020 :*

Afin de sensibiliser tout·es les agent·es et d'outiller les personnes formées, un *Violentomètre sur les violences sexuelles et sexistes au travail* sera diffusé dès 2020 pour permettre à chacun·e de décrypter ce type de faits et d'en visualiser les seuils de gravité.

En complément du dépliant existant *Violences sexistes et sexuelles au travail stop !*, conçu dans le cadre du groupe de travail *Violences sexistes et sexuelles*, un dépliant dédié à l'impact des violences conjugales au travail sera conçu et diffusé par les acteurs internes afin d'informer les managers et les collègues sur les signes d'alerte, les aménagements à prévoir et les dispositifs d'accompagnement des agent·es victimes de violences conjugales.

Des formations dédiées aux SRH, aux BPRP et aux permanent·es syndicaux·ales, initiées en 2019, seront déployées à plus grande échelle auprès de ces publics prioritaires.

**Ce plan d'action pluriannuel** sera présenté aux membres du CHSCT central et au Conseil de Paris et entrera officiellement en vigueur au début de l'année 2021. Une évaluation annuelle des actions menées sera communiquée aux membres du CHSCT et présentée au comité de pilotage dédié afin d'ajuster si besoin ces actions aux objectifs fixés par le plan.

-----

## B. Paris pour l'égalité

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour la Ville de Paris qui a signé dès 2007 la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, qui réaffirme que les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche des citoyen·nes, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

En France, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pose le cadre général de mise en œuvre pour l'État et les collectivités territoriales de l'action publique en faveur de l'égalité femmes-hommes selon une approche intégrée : la prise en compte du genre dans toutes les politiques publiques de la Ville, à destination des Parisien·nes.

La Maire de Paris a réaffirmé cet engagement de la collectivité parisienne pour l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes à Paris dans **sa communication au Conseil de Paris de novembre 2018**. Bien des combats sont encore à mener pour conquérir l'égalité et permettre un accès facilité des Parisiennes à leurs droits, depuis le droit de choisir sa maternité jusqu'à celui de participer à la vie locale en passant par l'égalité professionnelle et l'accès à l'autonomie.

Le Pôle égalité femmes-hommes du Service égalité, intégration, inclusion de la Ville de Paris (SEII) est, dans cette optique, chargé de mettre en place des politiques prenant en compte les problématiques spécifiques des femmes ainsi que de sensibiliser et construire des actions transversales avec les autres services de la collectivité. L'objectif est de mener une politique intégrée, c'est-à-dire l'inclusion systématique d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines d'action de la Ville, et à tous les échelons. Cela implique un important travail de coordination interne et de construction partenariale avec les acteurs institutionnels et associatifs parisiens.

-----

### 1. Un service dédié : le Service égalité, intégration, inclusion (SEII)

Directement rattaché au Directeur de la DDCT, le **Service Egalité, Intégration, Inclusion (SEII)** coordonne la mise en œuvre des orientations municipales en matière d'égalité femmes-hommes, de lutte contre les discriminations, d'intégration et de respect des droits humains, pour promouvoir le Paris de l'égalité, de la fraternité et de la liberté voulu par la Maire.

#### Présentation

##### 4 principes d'action :

- **mieux connaître et faire connaître** pour modifier les représentations, déconstruire les stéréotypes, favoriser l'évolution des pratiques
- **construire, capitaliser et diffuser** de la connaissance et des outils dans les différentes thématiques d'intervention
- **partager savoirs, questionnements, expérimentations** avec les autres Directions de la Ville et différents partenaires institutionnels et associatifs, dans le cadre d'une approche intégrée de l'égalité
- **former le plus grand nombre de professionnel·les** dans tous les secteurs, aux enjeux de l'égalité et d'une société inclusive, soutenir l'action des associations, favoriser leur mise en réseau, les échanges de pratiques et la montée en qualification des intervenant·es.

##### Le pôle égalité femmes-hommes du SEII

Le SEII met en œuvre une politique de l'égalité intégrée à l'ensemble de l'action municipale sous l'impulsion d'Hélène BIDARD, adjointe à la Maire de Paris chargée, en 2019, de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et des droits humains.

La politique intégrée de l'égalité implique de faire en sorte que la recherche de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes irrigue l'ensemble des champs de la vie publique et sociale : éducation, emploi, culture, santé, sport, vie citoyenne, égal accès à l'espace public, aux responsabilités politiques et associatives. En complément de ces actions transversales, la Ville a développé des dispositifs spécifiques pour prévenir les violences faites aux femmes.

#### Plusieurs temps forts annuels sur le pôle égalité femmes-hommes

- ✓ Journée internationale contre les mutilations sexuelles féminines (MSF) (6 février)
- ✓ Semaine d'actions autour de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes (8 mars)
- ✓ Journée européenne de lutte contre la traite des êtres humains (18 octobre)
- ✓ Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

## Orientations et actions

### a. Éduquer à l'égalité

Pour prévenir les inégalités de demain et construire une véritable culture de l'égalité, la Ville de Paris a fait le choix de soutenir des actions de sensibilisation, visant à promouvoir une éducation égalitaire et à l'égalité, en luttant contre les stéréotypes sexistes.

À cet effet, afin de combattre le sexisme, prévenir les inégalités de demain et de construire une véritable **culture de l'égalité**, la Ville de Paris apporte son soutien à des actions de sensibilisation, visant à promouvoir très précocement une éducation à l'égalité, en luttant contre les stéréotypes sexistes et les discriminations fondées sur le sexe.

La Ville agit en direction des plus jeunes pour favoriser la réflexion sur **la place des femmes et des hommes** dans la société, sur le respect mutuel et les droits existants ; ce rôle stratégique et fondamental, se développe dans 3 directions :

- Actions favorisant l'égalité filles-garçons auprès des jeunes et des adultes
- Actions visant à promouvoir l'histoire du féminisme et la place des femmes dans la culture et la vie artistique
- Actions visant à l'élaboration et la diffusion d'outils et d'informations.

De plus, un dispositif de sensibilisation des collégiens et collégiennes à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les discriminations a été créé au travers d'un appel à projets, **Collèges pour l'égalité**. Le SEIL coordonne et accompagne les associations lauréates dans leurs actions dans un grand nombre d'établissements, s'attache à les faire monter en compétences (ateliers de réflexions, d'échanges de pratiques, méthodes pédagogiques) et à mobiliser les partenaires institutionnels (directions de la Ville et Éducation nationale). En 2019, 33 associations ont été retenues dans le cadre de *Collèges pour l'égalité*.

### a. Lutter contre les violences faites aux femmes

En novembre 2014, un **Observatoire parisien des violences faites aux femmes (OPVF)** a été installé par la Maire de Paris, afin de recueillir les données pertinentes sur les faits de violences, d'animer les réseaux d'acteurs et actrices engagé-es dans ce domaine, de sensibiliser le plus grand nombre afin de réduire la trop grande indifférence sociale face aux violences de genre. L'OPVF a connu une montée en charge importante dans le champ de la prévention des violences, de l'accompagnement des victimes et de la formation des professionnel·les.

Au travers d'un partenariat étroit avec les institutions impliquées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, (Préfecture, Police et Justice), avec les associations spécialisées et les expert-es du domaine, l'OPVF établit un **état des lieux actualisé et partagé des violences**, qui constitue un véritable tableau de bord, avec des indicateurs récurrents sur le nombre de plaintes enregistrées dans les commissariats, de condamnations au tribunal correctionnel, d'ordonnances de protection prononcées, mais aussi le nombre de femmes accompagnées par les associations spécialisées et par les services sociaux.



En complément de son dispositif de sensibilisation et de formation qui a bénéficié, en 2019, à 500 professionnel·les, la **Journée interprofessionnelle**, organisée chaque année sous l'impulsion de l'élue sectorielle, constitue un outil puissant de sensibilisation, de mobilisation et de dialogue partenarial avec l'ensemble des acteur·rices de la lutte contre les violences faites aux femmes. Les actes de la 5<sup>ème</sup> Journée interprofessionnelle de l'OPVF, consacrée aux violences faites aux femmes étrangères et exilées sont en ligne sur Paris.fr ([rubrique égalité/violences faites aux femmes](#)).

**Le SEII met en œuvre et pilote des dispositifs de lutte contre les violences :**

### **Le TGD**

**Un dispositif d'alerte «Téléassistance grave danger» (TGD) :** Mise à la disposition des victimes de violences conjugales, un téléphone portable leur assurant l'intervention rapide des services de police, ainsi qu'un suivi au long cours dispensé par le CIDFF.

Depuis le lancement en 2012 du dispositif TGD, **110 femmes** ont été protégées. En 2019, 48 femmes ont été suivies dans le dispositif. D'autres ont vu leur TGD prolongés du fait que le danger n'était pas écarté.

### **Un accueil de jour de jeunes femmes 15-25 ans**

**Un lieu inédit en France Pow'Her :** un accueil de jour dédié aux jeunes femmes 15-25 ans victimes de violences sexistes et sexuelles et géré par l'association FIT. Depuis son ouverture, 80 jeunes femmes ont été accompagnées.

3 missions principales : repérer et protéger les jeunes femmes victimes de violences ; développer des actions éducatives en faveur de l'égalité filles-garçons ; favoriser la montée en compétence des professionnel·les en proposant formations, échanges de pratiques et sensibilisation.

### **Prendre en compte le psycho-traumatisme**

**Des consultations en psycho trauma :**

70% des femmes ayant subi des violences graves au sein du couple et 78% de celles ayant vécu un viol ou une tentative de viol présentent un risque évident de **stress post-traumatique**.

8 consultations hebdomadaires en psycho trauma ont ouvert en 2019 dans les centres de santé et les centres de planification familiale.

200 femmes ont été accueillies, des femmes victimes de violences, de viols et d'agressions sexuelles, ou de violences dans le couple, leurs enfants et des jeunes pris en charge par l'ASE, victimes d'inceste ou de maltraitance grave, ainsi que des femmes migrantes et réfugiées.

### **Prendre en compte les enfants co-victimes**

**La «mesure d'accompagnement protégé» (MAP) :**

80% des enfants sont présents au moment des actes de violences, ils en sont également les victimes.

La MAP vise **3 objectifs principaux** : protéger la femme victime en évitant la commission de nouvelles violences dans le cadre des droits de visite de l'ex-conjoint ; protéger l'enfant susceptible d'être exposé à ces violences à l'occasion de sa remise à l'autre parent ; éviter à l'ex-conjoint la réitération des violences conjugales.

**15 MAP ont été prononcées** en 2019 par des juges aux affaires familiales (JAF). Au total, **17 enfants âgés de 2 à 13 ans** ont été accompagnés.

Outre le soutien à la parentalité et le maintien des liens avec le père, l'enfant accompagné bénéficie d'un espace de parole et d'un cadre sécurisé.

Tous ces éléments sont présentés en détail dans [le bilan annuel 2018-2019 de l'OPVF](#) (en ligne).

## b. Combattre le système prostitutionnel, accompagner ses victimes

Paris, ville capitale, est particulièrement concernée par la prostitution. Cette question relève normalement des compétences de l'État à qui la loi n° 2016-444 du 13 avril 2016, visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagner les personnes prostituées, a confié la responsabilité de sanctionner l'achat d'actes sexuels (et mettre fin au délit de « racolage »), de renforcer la lutte contre les réseaux de proxénétisme et de protéger et accompagner les victimes en créant un parcours de sortie de la prostitution avec un fonds dédié.

Cette position abolitionniste de la France a été réaffirmée par la décision n°2018-761 QPC, du 1er février 2019 du Conseil constitutionnel.

La Ville s'est engagée à soutenir des actions visant le **renforcement de la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.**

Le SEII assure le pilotage de la politique parisienne en termes de lutte contre la prostitution, dans le cadre du *Contrat parisien de sécurité* et contribue activement à la mise en place d'expérimentations, tels le dispositif d'accompagnement des personnes en situation de prostitution dans le Bois de Vincennes, ou le dispositif de mise à l'abri de femmes ayant dénoncé leur proxénète.

## c. Intégrer la question du genre dans l'aménagement de l'espace public

Parvenir à une culture de l'égalité passe autant par l'action symbolique que pratique : mieux investir l'espace social en restituant, aux femmes, toute leur place dans l'espace public. L'enjeu est de «fabriquer la ville ensemble», **femmes et hommes**, une ville qui, parce qu'elle aura su tenir compte des attentes et des aspirations des femmes, deviendra plus égalitaire, plus accessible et facile à vivre pour toutes et tous.

Les politiques de genre concernent l'ensemble des politiques thématiques mises en œuvre par les collectivités territoriales : urbanisme, gestion de la mobilité, accès aux services culturels et sportifs, animation de l'espace public, circulation piétonne notamment, dans une recherche du « bien vivre ensemble ». Cette recherche d'égalité vise autant les politiques de solidarité et de cohésion sociale que les politiques d'urbanisme et d'aménagement du territoire.

Ainsi, proposer des aménagements facilitant l'**appropriation de l'espace public** pour toutes et tous, demande de s'intéresser autant à la planification urbaine, à l'installation de mobiliers et d'équipements (bancs, toilettes, jeux pour enfants, agrès pour femmes, etc.) et d'éclairage nocturne, qu'à la lutte contre le harcèlement de rue ou à la façon dont on nomme les rues, les stations de métro ou de tramway, les établissements sportifs, etc.

Suite à la publication du [guide Genre et espace public](#), paru en 2016, l'action du SEII a consisté à faire naître des actions nouvelles et des expérimentations sur les territoires parisiens, telle que la rénovation urbaine de 7 places à Paris, qui devait mettre en œuvre « une approche genrée ».

Un appui important a été également apporté à la réalisation de **marches exploratoires de femmes** qui répondent à un triple enjeu : l'aménagement du territoire, l'animation du quartier et le sentiment de sécurité.



### SEPTEMBRE 2019. Séminaire de restitution des apports des Marches exploratoires de femmes

70 professionnel·les et militant·es d'associations ont réfléchi aux enjeux « des marches exploratoires pour la tranquillité et la sécurité des femmes. Ces marches qui nous viennent du Canada et d'Amérique Latine, sont pratiquées à Paris depuis 2014. L'objectif est de rendre l'espace public plus sûr et plus accueillant pour les femmes et de sensibiliser décideur·e-s et aménageurs à cette problématique.

Entre 2014 et 2019, 10 marches exploratoires, dont deux marches de jeunes filles de 15-17 ans, ont été lancées dans différents arrondissements.

Enfin, combattre le harcèlement sexuel et sexiste dans les espaces urbains, favoriser toutes les initiatives débouchant sur des usages égalitaires de l'espace public est au cœur des préoccupations municipales. Rappelons que 68% des Franciliennes âgées de 20 à 25 ans déclarent avoir subi au moins un fait de violence ou de harcèlement sexiste et sexuel dans les espaces publics.



[L'ensemble de ces travaux est accessible sur Paris.fr.](http://www.paris.fr/egalite-femmes-hommes)

#### d. Associer égalité professionnelle et dynamiques d'insertion

Les inégalités en matière d'emploi concernent les rémunérations, mais aussi les inégales opportunités de carrière, la surreprésentation du temps partiel subi parmi les femmes, les violences sexistes et sexuelles dans le travail, les stéréotypes de genre limitant l'horizon professionnelle des jeunes femmes, la dévalorisation et la précarité des métiers à prédominance féminine, les discriminations à l'embauche.

Ces inégalités sont aussi accentuées pour certaines femmes : femmes d'origine étrangère, en situation de monoparentalité, ou encore issues de quartiers populaires. D'autres femmes encore, du fait des difficultés subies dans leur parcours de vie (femmes victimes de violences ou femmes migrantes) ou de leur faible niveau de qualification, se retrouvent dans des situations particulièrement précaires qui rendent difficiles leur accès au marché du travail et leur maintien dans l'emploi.

La promotion de l'égalité professionnelle et l'accompagnement des Parisiennes les plus éloignées de l'emploi dans le cadre d'actions spécifiques constituent des actions importantes du pôle égalité femmes-hommes.

Pour assurer pleinement l'égalité professionnelle, l'accent doit être aussi mis sur des actions d'**élargissement des choix professionnels** des femmes, et cela dès le plus jeune âge, avec une ouverture des perspectives d'orientation professionnelle des jeunes filles, pour favoriser la **mixité professionnelle** et lutter contre les phénomènes d'autocensure.

Enfin, l'égalité professionnelle passe également par une valorisation des femmes à des **postes d'entrepreneures**, assumant des positions de leadership et de responsabilité. Assurer l'égalité professionnelle, c'est aussi documenter et analyser les inégalités professionnelles, et promouvoir la défense des droits de ces femmes dans l'emploi.



8 mars. Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, Forum féministe parisien « Agissons Tou·te·s Ensemble ! »

L'édition 2019 avait pour thème « L'empowerment des femmes », un appel au pouvoir d'agir individuel et collectif des femmes.

Ouvert à toutes et tous, dans un esprit engagé et constructif, le forum féministe parisien a réuni, durant une journée entière, un village des associations féministes, des tables rondes et des animations, selon un fil rouge développé en 6 thématiques, 6 combats quotidiens pour l'autonomie et le développement du pouvoir d'agir des femmes.

Le village a réuni 48 associations, présentant leur action et des animations auprès du grand public. En parallèle, 5 ateliers ont permis d'élargir le débat autour de l'écriture égalitaire, le décodage des images sexistes, ou encore le mariage de Paris. Le forum féministe a comptabilisé 2300 entrées de visiteur·euses pour l'ensemble de la journée.

Le service soutient les associations parisiennes œuvrant pour **l'égalité professionnelle et l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi**. En 2019, 19 associations ont été soutenues pour un total d'environ **1100 bénéficiaires directes** des actions.

#### Les objectifs :

- ✓ Lever les freins à l'insertion socioprofessionnelle, par l'amélioration du niveau de langue, le renforcement des compétences et du pouvoir d'agir, la reprise de confiance en soi, le soutien à la parentalité, la facilitation de l'accès aux droits.
- ✓ Accompagner à l'insertion socioprofessionnelle de femmes précarisées et/ou éloignées de l'emploi, le soutien à l'orientation professionnelle et à la mixité professionnelle, le soutien à l'entreprenariat féminin, la promotion de l'égalité professionnelle et des droits des femmes dans l'emploi : information métiers, coaching, soutien dans la recherche d'emploi, préparation aux entretiens, suivi post-embauche.

Nouveauté en 2019 : Le service a piloté la mise en place d'une convention partenariale tripartite innovante entre la Mission Locale, la Ville de Paris et l'association FIT - Une femme, un Toit. La convention permet de faciliter **l'accès aux opportunités professionnelles au sein de la Ville** (contrats d'apprentissage, contrats aidés, parcours spécifiques d'accès à la fonction publique, stages), pour des jeunes femmes victimes de violences hébergées par le FIT. Un parcours d'accompagnement des jeunes femmes a été construit.

Perspective 2020 : le prochain forum féministe parisien sera dédié à l'égalité professionnelle

## Les ressources et les moyens

### Le pôle égalité femmes-hommes, une petite équipe

4 chargées de projet :	3,5 équivalents temps plein	Un budget de 978 230 € pour des subventions à 111 associations
Education à l'égalité	chargées de projet (ETP)	
Autonomie des femmes	0.5 ETP « événementiel »	
Lutte contre les violences	0,5 ETP pour les subventions	
Genre et Espace public	0,25 ETP pour le suivi administratif	et de 220 310 € pour le fonctionnement et l'organisation d'événements
		<b>Total : 1 198 5410 €</b>

### Les subventions aux associations

Le SEll accompagne et soutien des associations dans tous ses champs d'intervention.

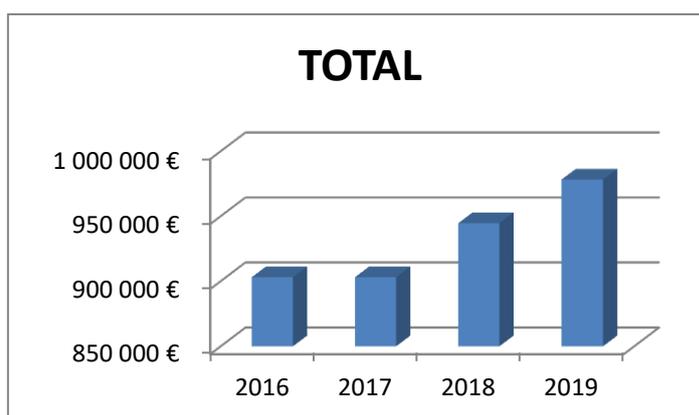
**Subventions 2016-2019 : Pôle égalité femmes-hommes**  
**Répartition par rubrique (montants et pourcentages) et total annuel.**

Rubrique	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
EDUCATION À L'ÉGALITÉ	197 000	22%	228 500	25%	222 500	24%	225 530	23%
EMPLOI-INSERTION	92 700	10%	83 500	9%	74 000	8%	81 000	8%
VIOLENCE DE GENRE	260 500	29%	260 000	29%	310 000	33%	358 500	37%
PROSTITUTION	239 800	27%	216 000	24%	206 000	22%	205 200	21%
ESPACE PUBLIC	16 500	2%	28 000	3%	33 000	3%	25 000	3%
DROITS DES FEMMES	96 500	11%	87 000	10%	99 000	10%	83 000	8%
<b>TOTAL</b>	<b>903 000 €</b>		<b>903 000 €</b>		<b>944 500 €</b>		<b>978 230 €</b>	

**En 2019, le montant des subventions accordées aux associations a progressé :**

Cette augmentation se caractérise par celle de 50 000 € pour les associations qui accompagnent les femmes victimes de violences, dont une augmentation de 30 000 € pour la création du lieu d'accueil pour jeunes filles.

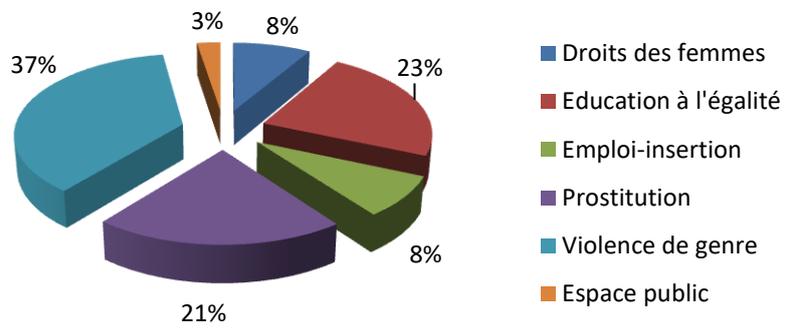
**Progression du montant total des subventions entre 2016 et 2019**



En 2019, les trois domaines qui cumulent les subventions les plus importantes sont les **VIOLENCE DE GENRE** : 358 500 €, soit 37% des subventions annuelles, puis l'**EDUCATION À L'ÉGALITÉ** avec 225 500 €, puis le domaine de la **PROSTITUTION**, avec 205 231 €.

Répartition des subventions par rubrique (en %)

2019



-----

## 2. Une politique intégrée

Le SEII forme, construit et met en œuvre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes avec les autres services de la Ville de Paris.

Les domaines de compétence de la Ville/Département de Paris, regroupés par thèmes :

### **SOCIAL, ENFANCE ET JEUNESSE, CULTURE**

**ACTION SOCIALE, ENFANCE, SANTÉ**

**CENTRE D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE PARIS**

**AFFAIRES SCOLAIRES**

**FAMILLE PETITE ENFANCE**

**JEUNESSE ET SPORT**

**AFFAIRES CULTURELLES**

**LOGEMENT ET HABITAT**

### **COMMUNICATION, FINANCES**

**INFORMATION ET COMMUNICATION**

**FINANCES ET ACHATS**

**AFFAIRES JURIDIQUES**

### **ESPACE PUBLIC, ECONOMIE ET TERRITOIRES**

**URBANISME**

**VOIRIE ET DES DÉPLACEMENTS**

**ESPACES VERTS ENVIRONNEMENT**

**PRÉVENTION, SÉCURITÉ ET PROTECTION**

**PROPRETÉ ET EAU**

**DÉMOCRATIE, CITOYEN·NES ET TERRITOIRES**

**ATTRACTIVITÉ ET EMPLOI**

### **RELATIONS INTERNATIONALES**

Pour chacun de ces items, les pages qui suivent présenteront :

- les axes de travail choisis en matière d'égalité femmes-hommes,
- les actions conduites et les ressources mobilisées

## SOCIAL, ENFANCE ET JEUNESSE, CULTURE

### ACTION SOCIALE, ENFANCE, SANTÉ

La Direction des affaires sociales de l'enfance et de la santé (DASES) conduit plusieurs axes d'interventions sur les questions de droits des femmes et d'aide aux victimes :

- A. Hébergement des femmes victimes de violences conjugales
- B. formation des travailleuses et travailleurs sociaux
- C. Animation du réseau de lutte contre les violences conjugales
- D. exposition réinsertion et dynamiques féminines
- E. Faire le Paris des enfants et des familles
- F. Alimentation pour tous et toutes et les cuisines en partage

#### A. HÉBERGEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

L'action répond à un besoin constant d'hébergement des femmes victimes de violences conjugales ou en grande précarité.

Dans le cadre du *Pacte de lutte contre la grande exclusion* et de la Loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, la Ville/DASES subventionne le fonctionnement de deux lieux à Paris, qui accueillent et accompagnent spécifiquement des femmes victimes de violences :

- la résidence sociale « **Alix et Albert Jacquard** » (25 logements) ouverte en Juillet 2015 et qui a accueilli depuis son ouverture 49 femmes et 35 enfants.
- le centre d'hébergement de stabilisation « **Suzanne Kepes** » dans le 15<sup>e</sup> arrondissement. Géré par l'association *Aurore*, celui-ci comporte 17 logements permettant la mise à l'abri et l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.

Et d'autres lieux accueillant des femmes en situation de précarité :

- **Halte femmes de l'Hôtel de Ville** : à la fois un accueil de jour pour 75 femmes et un hébergement de nuit pour 50 femmes, géré par le Samu Social.
- **Cité des Dames** : lieu d'accueil 24/24 pour femmes sans abri. Accueil et accompagnement de 100 femmes en journée et 50 en accueil de nuit.
- **Espace social d'insertion (ESI)** de l'association Halte aide aux femmes battues (HAFB) : accueil de jour pour femmes enceintes et avec enfant(s) victimes de violence ou en situation d'errance.
- **Accueil de jour Henri IV** : accueil de jour et d'orientation pour familles primo-arrivantes demandeuses d'asile. En 2019, 2502 nouveaux ménages vulnérables ont été accueillis à Henri IV, représentant un total de 5826 personnes, dont un grand nombre de femme (chiffre non précisé).

Au total, 17 associations gérant 23 lieux d'accueil et d'hébergement de femmes à Paris reçoivent un soutien de la Ville/Département de Paris.

**Budget : 2 838 220 €**

#### B. FORMATIONS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX

Ces formations qui portent sur les questions relatives aux violences faites aux femmes s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, que la Ville met en œuvre depuis de nombreuses années. Elles portent sur 3 sujets plus particulièrement :

- la prise en charge des situations de violences conjugales,

- la prévention des mariages forcés et l'accompagnement des victimes
- la prévention des mutilations sexuelles féminines et l'accompagnement des victimes.

**Ces formations ont lieu chaque année depuis plus de 10 ans, dans le cadre de la formation continue.**

La formation sur les violences conjugales, d'une durée de 8 jours, est proposée à l'ensemble des travailleur·euses sociaux (TS), en priorité celles et ceux identifié·es comme référent·e sur la thématique au sein de leur service, afin de mettre à jour et consolider leurs connaissances des violences conjugales, ses mécanismes, conséquences et sa prise en charge. La finalité de l'action est de les amener, par une meilleure connaissance de la problématique, à détecter ces situations et accompagner les femmes victimes de violences et leurs enfants. Elles et ils apportent également un soutien technique aux autres professionnel·les de leur service.

Les formations sur la prévention des mariages forcés et sur la prévention des mutilations sexuelles féminines (2 jours chacune), vient compléter l'outillage des TS et éveiller leur attention, dans le cadre de leur mission de protection de l'enfance, sur d'autres formes de violences dont peuvent faire l'objet les femmes et les adolescentes, notamment lors de séjours à l'étranger.

L'ensemble du dispositif repose sur les interventions de professionnel·les aguerris et d'associations spécialisées dans ces domaines (police, justice, psychologues ou intervenants spécifiques) dans le cadre d'un partenariat avec la DASES.

Il répond à l'article 51 de la loi n°2014-73 du 4/08/2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : « *la formation initiale et continue [...] des travailleurs sociaux [...] comporte une formation sur les violences intrafamiliales, les violences faites aux femmes ainsi que sur les mécanismes d'emprise psychologique* ».

Les 3 formations sont accessibles aux TS du CASVP, de la DFPE, du rectorat et de l'APHP, dans la limite des places disponibles.

Au total 119 travailleur·euses sociaux ont pu bénéficier de ce programme de formations en 2019.

### **C. ANIMATION DU RÉSEAU DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES**

**Le réseau : plus de 80 référent·es violences conjugales des services sociaux de la Ville de Paris.**

Ce réseau est, depuis plus de 10 ans, constitué de professionnel·les du travail social de la DASES, du CASVP, de la DFPE et de la DPSP, soit plus de 80 agent·es. Elles et ils ont vocation à transmettre leurs connaissances et leur expertise au sein de leurs services, d'être identifiés dans le partenariat local et de participer aux différents réseaux d'arrondissement (Réseaux d'aide aux victimes et Réseaux violences conjugales) afin de s'inscrire dans le maillage partenarial pour une prise en charge efficiente des victimes.

Ce réseau est animé par 3 professionnelles des services centraux CASVP et DASES. Il se réunit en moyenne 4 à 5 fois par an pour travailler sur des thématiques en groupe de travail, bénéficier de la transmission d'informations, de présentations de partenaires dédiés... Une à deux réunions supplémentaires sont dédiées à l'organisation et la communication des actions collectives menées dans le cadre de la journée du 25 novembre, la campagne « **Rubans blancs** », pour sensibiliser les personnes accueillies dans les services sociaux ainsi que les agent·es de ces services (le ruban blanc est le symbole de la lutte contre les violences faites aux femmes).

### **D. EXPOSITION REINSERTION ET DYNAMIQUES FEMINIENES**

L'action répond à une démarche de sensibilisation du public accueilli ou accompagné par *l'Espace parisien pour l'insertion Moisant* à la problématique des violences faites aux femmes, d'une part, et à un besoin d'artistes allocataires du RSA, d'insuffler une dynamique à leur projet artistique, d'autre part. Une exposition de peintures, gravures, illustrations, dessins, photographies, textes réalisés par dix allocataires du RSA (femmes et hommes) accompagnés par les professionnel·les de l'Espace parisien pour l'insertion (EPI) Moisant (15<sup>e</sup> arrondissement).

Cet EPI, tout comme les six autres EPI du territoire parisien, réalise un accueil des Parisien·nes, bénéficiaires ou non du RSA et un accompagnement de leur démarche d'insertion. Les EP aident à l'accès

aux droits au RSA, évaluent et orientent les allocataires vers le parcours et la structure les plus adaptés à leur situation, dans le cadre du Plan parisien de l'insertion par l'emploi 2016-2020.

## E. FAIRE LE PARIS DES ENFANTS ET DES FAMILLES

La démarche « Agir ensemble pour les enfants », portée par les **Directions sociales de territoires /Observatoire social**, est engagée dans plusieurs arrondissements (12<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup>, 19<sup>e</sup>) autour de quatre écoles. C'est une recherche-action territorialisée, conduite de fin 2017 à 2019, sur quatre micro-quartiers choisis au regard du cumul de difficultés sociales, scolaires sur chacun de ces territoires.

Il s'agit de renforcer le soutien à la parentalité et une meilleure intégration des familles dans la communauté éducative (constitution d'une association d'habitantes, constitution d'un groupe d'habitant-es-relais faisant le lien institutions-familles, construction d'un espace « kiosque » co-animé par des structures et des habitant-es dans un quartier dépourvu de centre social, élaboration d'outils cartographiques d'identification des lieux ressources, mise en place de parcours urbains).

Ce projet contribue à « l'empowerment » des femmes, c'est-à-dire le renforcement de leur capacité d'agir.

La démarche s'appuie sur les outils des sciences sociales (focus group, entretiens individuels, observations) pour améliorer la connaissance des familles et favoriser leur autonomisation. Les parties prenantes (familles, professionnel-les) ont conçu et mené des actions pour une meilleure connaissance des ressources locales.

De fait, bien que la démarche ne soit pas réservée aux femmes, une très grande majorité des participant-es a été constituée d'habitantes (un seul homme s'est engagé dans l'action). Ce qui montre bien encore que les questions de la parentalité, de l'éducation et du soin aux enfants restent majoritairement portées par les mères.

## F. ALIMENTATION POUR TOUS, L'ALIMENTATION ET LES CUISINES EN PARTAGE

Lors de l'édition 2017 du budget participatif, les Parisien·nes ont massivement voté pour ce projet qui prévoit de favoriser le développement de **cuisines partagées** et de soutenir la mise en place de modèles innovants de solidarité alimentaire et de lutte contre le gaspillage, dans les quartiers populaires.

L'action vise à permettre à des personnes en situation de précarité, dont des familles hébergées en hôtel, d'accéder à des équipements leur permettant de confectionner leurs propres repas.

Même s'il est destiné à toutes et tous, ce dispositif se déploie avec des femmes en très grande majorité, car dans ce registre de la nourriture et la confection des repas, les femmes sont de fait très majoritairement investies.

Le projet s'inscrit dans le cadre du *Pacte parisien de lutte contre la grande exclusion*, grande cause de la mandature 2015-2020, plan de lutte contre le gaspillage alimentaire adopté en décembre 2015 et stratégie pour une alimentation durable adoptée en mai 2018.

Investissement : 1 500 000 €

-----

## CENTRE D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE PARIS

Les grands dispositifs mis en œuvre par le CASVP concernent :

- Le soutien aux ménages modestes
- La prévention des expulsions
- L'inclusion citoyenne
- L'accueil des personnes à la rue en grande précarité
- L'aide alimentaire
- L'hébergement

Le CASVP n'a pas fourni de données genrées, ce qui ne permet pas de valoriser la part des femmes dans ces dispositifs.

Pour ce qui concerne des actions spécifiques en faveur des femmes, on peut noter les soins d'hygiène et de santé à l'ESI (Espace solidarité insertion), action qui fait l'objet d'une Convention tripartite (DRIHL, DASES, RATP) passée avec le CASVP pour le financement des Espaces Solidarité Insertion (ESI).

- HALLE ST DIDIER

Seulement 13% de femmes reçues à l'ESI parmi le public. Le coût de fonctionnement du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 : 666 576 € sur 3 ans, soit 222 192 € par an. Soit une estimation de 28 885 € pour 13% de femmes.

- ESI René COTY

Accueil de 126 femmes en 2019 soit 17% des personnes accueillies. Le coût de fonctionnement du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 : 397 370 € sur 3 ans, soit 132 457 € par an. Soit une estimation de 5 518 € pour 17% de femmes.

**Budget estimé : 34 403 €**

- Permanence Sociale d'Accueil GAUTHEY

Accueil des familles, femmes et couples. 6 319 personnes accueillies en 2019. Femmes : 64 %. La permanence met en œuvre, pour ces femmes, le Protocole d'information médico-sociale aux femmes enceintes en errance. Ce protocole vis à favoriser la prise en charge précoce des femmes enceintes qui ont déclaré leur grossesse à la CAF de Paris. Il concerne des femmes ayant déclaré une grossesse ou souhaitant obtenir une information médico-sociale.

Il fait l'objet d'une Convention DASES/DFPE/CASVP.

La PSA Gauthey ne reçoit pas de financement spécifique pour cette action. La structure reçoit en 2019 des financements publics, dont DASES : 324 000 € (quote-part subvention pour l'accompagnement RSA d'un montant global de 2 360 000 €).

# AFFAIRES SCOLAIRES

Deux axes de travail sont développés par la Direction des affaires scolaires :

- A. Les temps d'activités périscolaires (TAP)
- B. Les cours OASIS

## A. LES TEMPS D'ACTIVITÉS PÉRISCOLAIRES (TAP), EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FILLES GARÇONS

La généralisation des temps d'activités périscolaires (TAP) est désormais effective sur l'ensemble du territoire. Le constat des récents rapports est clair : davantage d'enfants bénéficient d'activités de découverte et d'enrichissement culturel. Cette dynamique participe notamment à réduire les inégalités sociales car elle bénéficie en premier lieu aux enfants les plus défavorisés. Voici un rappel des chiffres clés.

Pour la Ville de Paris, le cahier des clauses techniques particulières du marché public DASCO TAP indique : « *le titulaire sensibilise les animateurs qu'il recrute à la prévention des discriminations, au respect du principe de laïcité et à l'égalité entre les filles et les garçons.* »

En 2019, 16 ateliers TAP se sont déroulés sur la thématique du « vivre ensemble ». L'égalité filles-garçons ou femmes-hommes est un axe transversal que les intervenant-es sont appelé-es à développer.

Des ateliers spécifiques sur l'égalité filles garçons ont été organisés, en élémentaire et en maternelle, soit animés par un animateur ou une animatrice de la Ville, soit par une association dans le cadre de l'appel à projet lancé pour l'animation des TAP.

Sur l'année scolaire 2019/2020 :

Intitulé	Animateur	arrdt	école	cible
LES STEREOTYPES SEXISTES	Ville de Paris	14 <sup>e</sup>	Maternelle A. Chantin	3/6 ans
THEATRE POUR COMBATTRE LES STEREOTYPES	Association Réseau Mom Art	14 <sup>e</sup>	Elémentaire Maurice d'Ocagne	6/11 ans
ATELIER ART PLASTIQUES SUR L'ÉGALITÉ FILLES/GARÇONS	Association Réseau Mom Art	19 <sup>e</sup>	Maternelle Romainville	6/11 ans



Budget : 8 640 €

Budget sur la thématique du « vivre ensemble » : 141 171,49 €, qui inclut l'égalité femmes-hommes

## B. LES COURS OASIS, POUR UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DE L'ESPACE ENTRE SEXES

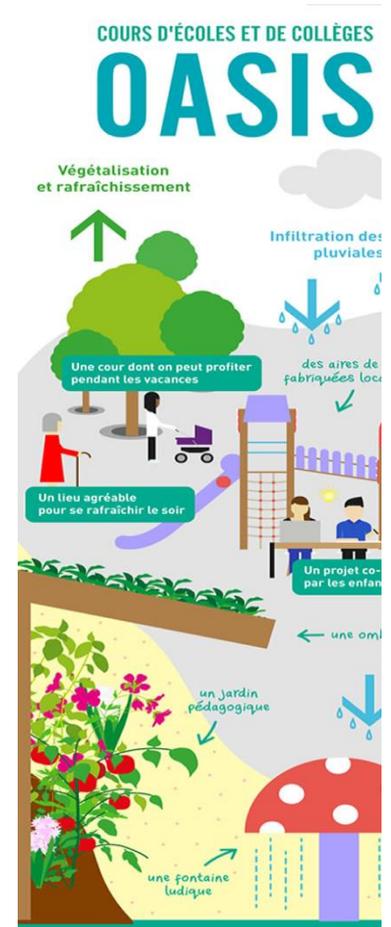
À partir du constat de [la ségrégation spatiale entre filles et garçons](#) dans les cours d'écoles, qui se traduit par le fait que dans **beaucoup d'établissements, les garçons s'approprient jusqu'à 80 % de l'espace pour jouer au foot à chaque récréation** (travaux de la chercheuse [Edith Maruéjols](#)), la Ville de Paris a décidé de redessiner les cours de récréation pour que garçons et filles jouent ensemble, dans le cadre du projet de cours OASIS.

Depuis la rentrée scolaire de septembre 2018, Paris aménage, dans le cadre de son programme [Cours Oasis](#), des cours d'écoles adaptées au changement climatique. Le projet Oasis vise à allier transformation des cours des écoles et des collèges de Paris en îlots de fraîcheur urbains et en espace également partagé par les filles et les garçons.

En développant une méthodologie de co-conception avec les élèves et les adultes qui les entourent, en adaptant les méthodes de travail pour la transformation de ces espaces, le projet vise à sensibiliser, éduquer et engager les citoyen·nes dans l'amélioration de leur cadre de vie. Cela implique un renouvellement des usages, vers plus de mixité et d'appropriation de ces espaces de proximité par les habitant·es.

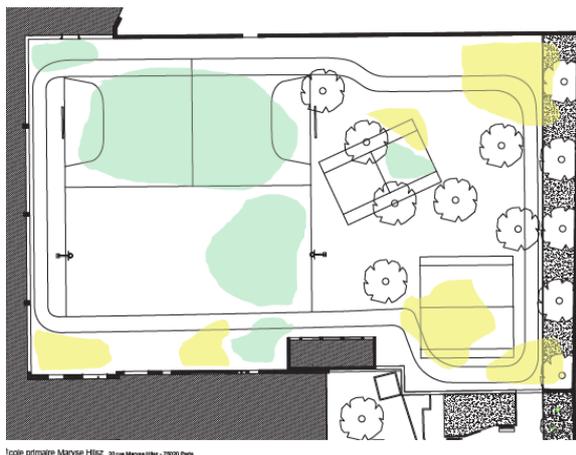
Le projet permet aussi de **sortir des schémas stéréotypés : filles et garçons**, petit·es et grand·es, calmes ou énergiques, chacun et chacune doit pouvoir évoluer dans l'espace récréatif.

La DASCO fait appel au CAUE<sup>3</sup> qui anime des ateliers sur ces sujets, en intégrant les questions relatives au partage de la cour entre filles et garçons. Mais il n'a pas été possible de préciser le nombre d'ateliers réalisés sur cette thématique, ni le nombre d'enfants qui ont participé, ni a fortiori les budgets qui y ont été consacrés.

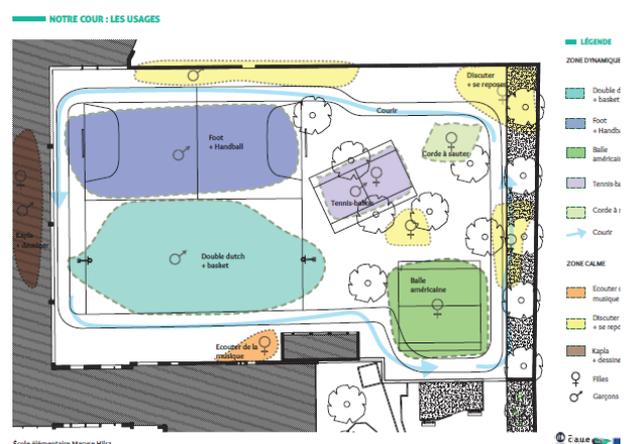


### Une illustration : Observations réalisées avec des enfants de l'école Maryse Hilsz (20<sup>e</sup>)

AVANT : observation de la répartition filles garçons dans la cour de récréation



APRES : projet des enfants pour aménager leur cour de récréation



<sup>3</sup> Conseil d'Architecture, de l'Urbanisme et de l'Environnement

## FAMILLE PETITE ENFANCE

La Direction famille et petite enfance poursuit plusieurs actions en faveur des femmes et de l'égalité :

- A. Éducation à l'égalité dans les collèges
- B. Éducation à l'égalité dans les crèches
- C. Lutte contre les violences faites aux femmes
- D. Accès aux soins et à la santé reproductive

### A. ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ DANS LES COLLÈGES

Cette action s'adresse aux Collégien·nes parisien·nes, aux familles qui fréquentent les centres de PMI, et aux professionnel·les qui les accueillent.

Des actions collectives à destination des jeunes sur la question de l'égalité femmes-hommes sont réalisées par les Centres de planification et d'éducation familiale (CPEF) et, en milieu scolaire, par des conseillères conjugales et familiales. En 2019, 909 de ces séances d'information ont eu lieu dont 741 en milieu scolaire, contre 1 286 en 2017.

Dans les centres de PMI, les professionnelles auxiliaires de puériculture et infirmières-puéricultrices sont particulièrement attentives à l'égalité filles-garçons dans l'accueil des enfants et des familles au quotidien mais aussi dans le cadre des activités collectives : l'aménagement de l'espace, les propositions de jeux et de jouets, le choix des livres et des histoires témoignent de cette attention.

Les professionnel·les sont également vigilant·es à prendre en compte la place du père. Qu'il soit présent ou absent au moment de la visite en PMI, les deux parents sont systématiquement pris en compte dans le discours des professionnels.

### B. ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ DANS LES CRÈCHES

Action en direction d'un public de jeunes enfants :

Un diagnostic et une formation portant sur l'égalité entre les filles et les garçons ont été portés à partir de 2016 dans 20 établissements d'accompagnement de la petite enfance (EAPE) répartis sur l'ensemble du territoire parisien.

Si cette étude a mis en avant une absence de pratiques et de geste techniques différenciés selon le sexe, des représentations « normées » demeurent par rapport notamment aux tenues vestimentaires et aux modes de désignation des enfants (les déguisements et les vêtements de rechange restent stéréotypés, et les compliments sont plus fréquents sur l'apparence physique des filles). De même, une valorisation plus ou moins forte de certaines aptitudes selon le sexe, et des représentations « traditionnelles » subsistent sur la répartition des rôles parentaux.

L'action 2019 avait pour objectif de généraliser une culture en faveur de l'égalité fille-garçon dans les EAPE.

En 2019, plusieurs actions ont été menées :

- de nouveaux établissements municipaux et associatifs du 2<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> se sont inscrits dans cette démarche en 2019.
- une formation consacrée aux apports et échanges sur les préjugés et stéréotypes dans la socialisation du jeune enfant, a été proposée à 20 professionnel·les de la petite enfance par le centre de formation Artémisia.
- Un temps de conférence-discussion sur ce sujet a été organisé à destination des familles du 10<sup>e</sup>.

- **une « malle égalitaire »** de jeux et de livres non stéréotypés a été distribuée aux établissements dont des agents ont participé à la formation pour accompagner la réflexion et la décliner dans les établissements.
- **une affiche et un livret** permettant d'accompagner les équipes et de sensibiliser les parents à cette réflexion ont été élaborés (l'analyse des droits d'auteur permettant une reproduction et diffusion plus large qui sont en cours).
- **un groupe de partage de pratiques** a été mis en place rassemblant des représentants de différents établissements de la petite enfance et différents corps de métier. Il a pour objectif de poursuivre les points centraux mis au jour dans l'étude commencée en 2016 :

#### OBJECTIFS :

- Travailler dans le sens d'une prise de conscience par les professionnel·les sur la nécessaire déconstruction des représentations pour faire évoluer les pratiques.
- Partager les différentes actions possibles relatives aux contenus éducatifs (déguisements, livres, chansons, catalogues de jouets, packaging des objets et fournitures...), autour de l'analyse des pratiques professionnelles (fiches d'observation, séquences de jeux filmées, débriefings en équipe...), et l'accompagnement des parents.

### C. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'identification des situations de violences fait partie intégrante des missions des Centres de planification et d'éducation familiale (CPEF), avec une mobilisation forte des équipes et en particulier des conseillères conjugales et familiales sur le repérage et l'orientation des personnes victimes.

Cette action s'adresse aux professionnel·les qui travaillent en CPEF et au CPM Cité afin d'améliorer l'accueil des femmes.

En complément des formations généralistes, des formations spécifiques sont organisées pour les professionnel·les de PMI, afin qu'ils et elles repèrent les conséquences des violences sur les femmes et les enfants et proposent des prises en charge adaptées, notamment sur les conséquences du psycho-traumatisme, ainsi que des mesures de protection.

Afin d'assurer une veille d'actualité sur ces questions, des professionnel·les du service de la PMI ont participé à un colloque en 2019. Cette formation proposée permet de sensibiliser les professionnel·les ou de perfectionner leurs compétences :

- dans le repérage des violences et dans l'orientation et l'accompagnement vers la prise en charge des femmes victimes de violence et de leurs enfants
- dans la prévention des mariages forcés
- dans l'accompagnement des familles migrantes victimes de psycho-traumatisme

La formation permet également de sensibiliser les professionnel·les aux diverses situations des femmes victimes de violences et des enfants co-victimes. Les questions concernant les violences de genre et les violences conjugales sont abordées : violences physiques et psychologiques, agressions sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines.

#### D. ACCÈS AUX SOINS ET À LA SANTE REPRODUCTIVE

Cette action s'adresse particulièrement aux jeunes parisiens·nes, dans les collèges ou fréquentant les CPEF. Le service de PMI assure les missions de planification familiale. Une équipe pluridisciplinaire (médecin, sage-femme, conseillère conjugale et familiale, infirmière, secrétaire) accueille pour :

- des entretiens et des conseils relatifs à la vie de couple, la parentalité, les violences et les relations filles-garçons,
- des consultations médicales : délivrance d'une contraception ou d'objets contraceptifs, consultations pré et post-IVG et IVG par voie médicamenteuse, dépistage et traitement des infections sexuellement transmissibles (IST).

Ces prestations sont gratuites pour les mineur·es et les personnes sans couverture sociale. Il n'y a pas besoin d'autorisation parentale. Les personnes majeures assurées sociales doivent se munir de leur carte vitale.

Les professionnel·les des centres de planification familiale organisent également des sessions d'information et d'orientation des adultes, des jeunes et des mineur·es autour de la vie affective et de la sexualité. Ces actions de prévention sont ainsi menées dans les centres de planification et d'éducation familiale (CPEF) ou auprès des jeunes en milieu scolaire.

Des associations contribuent à cette mission : le Mouvement Français pour le Planning Familial (2e, 10e et 13e), la Fondation Santé des Étudiants de France, Estrelia, Groupement de coopération sanitaire Les Bluets-Trousseau, Œuvre de Secours aux Enfants, Institut Alfred Fournier, Mutuelle Générale de l'Enseignement National, Groupe d'œuvres sociales de Belleville.

Budget : coût de fonctionnement  
(hors RH et coûts immobiliers)  
de ces centres en régie : 71 808 €.  
Dotation aux centres de planification gérés  
par des partenaires associatifs : 1 692 864 €.

-----

## JEUNESSE ET SPORT

La promotion de l'égalité femmes-hommes est au cœur des politiques de la **Direction de la jeunesse et des sports (DJS)** selon 3 axes :

- A. Promouvoir les pratiques sportives féminines de haut niveau ou dans le cadre amateur et/ ou récréatif.
- B. Augmenter le taux de pratique sportive des jeunes filles issues des quartiers populaires.
- C. Préparer l'Héritage 2024, à travers des mesures concrètes pour le développement du sport féminin et la mixité.

### A. FAVORISER LA PRATIQUE SPORTIVE DE TOUTES LES PARISIENNES

La course « La Parisienne » est une épreuve sportive à pied réservée aux femmes, organisée à Paris en septembre chaque année depuis 1997, sur une distance de l'ordre de 6,7 km. Depuis 2002 son parcours est tracé en plein cœur de Paris. Cette course connaît depuis sa création une fréquentation croissante (jusqu'à 40 000 inscrites en 2014). Elle privilégie le plaisir du sport, le bien-être et le partage. Autour de la course se tiennent des entraînements, une préparation mentale et physique, de nombreuses animations sur plusieurs jours dans un « village » de stands, et la distribution de cadeaux. Chaque édition est généralement placée sous le parrainage d'une sportive, la « marraine ».

#### ... et en particuliers les plus précaires

La Ville de Paris, partenaire institutionnel de l'épreuve, apporte son soutien à l'organisation de la course et met en œuvre un dispositif d'accompagnement qui a pour but de permettre à 180 femmes totalement éloignées de la pratique sportive et en situation de précarité ou d'exclusion, de participer à cette course, et ce dans six arrondissements de Paris.

### B. UNE PRIORITÉ : LES JEUNES FILLES ISSUES DES QUARTIERS POPULAIRES

Les **contrats des Centres Paris Anim'** passés par la Ville de Paris avec les gestionnaires des 50 Centres - structures socioculturelles de proximité qui fonctionnent en partenariat avec le secteur associatif, les équipements publics et les services locaux - exigent tous que la promotion de l'égalité femmes-hommes soit une préoccupation permanente dans la programmation des actions. Les contrats les plus récents demandent, en outre, pour chaque exercice, l'élaboration d'un projet comprenant au moins une thématique contribuant à l'éducation citoyenne et à la transmission des valeurs républicaines, au nombre desquelles l'égalité femmes/hommes.

Le **dispositif HAND'ELLES**, développé par l'association Educ'Hand dans le cadre de son partenariat avec la Ville de Paris, propose à chaque jeune fille de 8 à 12 ans, licenciée ou non, scolarisée en Quartier Politique de la Ville, de pratiquer le handball les samedis matin, tout en ayant un accompagnement à la scolarité avec du personnel compétent. Pour l'année 2019, le dispositif s'est déroulé dans les 17<sup>e</sup>, 15<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> arrondissements. HAND'ELLES est une action de solidarité dont l'accès est libre et gratuit, avec 74 jeunes filles en 2019.

Le **dispositif Paris Sport Vacances (PSV)** propose des stages sportifs pendant les vacances scolaires à destination des Parisiennes et des Parisiens âgés de 7 à 17 ans. Ces stages favorisent la mixité dans toutes les pratiques proposées. En outre, en 2019, sur les 1 059 stages qui ont été organisés, 37 ont été exclusivement réservés au public féminin.

Quelques exemples d'initiatives associatives pour les jeunes filles :

<b>Association d'Éducation Populaire Charonne Réunion</b>	Permettre à des jeunes filles des quartiers populaires de partager des moments de pratique sportive collective et ainsi à révéler leurs potentialités et à retrouver confiance en soi.
<b>Association Actions Ré'Elles</b>	Proposer, via des séances de coaching en développement personnel et conseil en image, un accompagnement dans l'orientation scolaire et professionnelle à des jeunes filles en situation de décrochage scolaire et/ou d'exclusion professionnelle
<b>Association Paris Macadam</b>	Réenclencher une dynamique vers l'emploi notamment pour les jeunes femmes, via des sorties culturelles, des ateliers artistiques et des actions citoyennes.
<b>Association Rêv'Elles</b>	Accompagner des jeunes femmes de milieux populaires pour leur permettre de poser les bases d'un projet professionnel en accord avec leur personnalité et leurs ambitions.
<b>Slam Ô féminin</b>	Renforcer, au travers d'ateliers (slam / spectacles / ...), le lien social, le dialogue et l'insertion, notamment des jeunes femmes, par la rencontre de publics.

### Quelques exemples d'initiatives associatives qui promeuvent l'égalité filles-garçons

<b>Association de Culture Berbère</b>	Organiser des ateliers culturels (arts plastiques, danse, théâtre ...) et de loisirs pour permettre le développement des qualités de réflexion, de concentration, de respect et d'égalité, pour des jeunes habitants ou scolarisés dans le quartier Belleville-Amandiers-Ménilmontant.
<b>Association Le Picoulet</b>	Accompagner des jeunes dans leur quotidien et dans leur construction identitaire par un accueil régulier et l'organisation de visites, de spectacles et d'ateliers ainsi que par la création de projets, facteur de mixité et égalité.
<b>Les Hauts de Belleville</b>	Participer au développement de l'autonomie et de la citoyenneté des jeunes, visant à soutenir et renforcer la mixité de genre, à prendre en compte les demandes et préoccupations des jeunes et leur offrir un lieu d'accueil, d'information.
<b>Association Soleil Blaise</b>	Développer et renforcer le pouvoir d'avoir des adolescent-es et jeunes adultes, visant à valoriser leurs compétences, à les soutenir dans leurs démarches et à leur faciliter l'accès aux ressources de la Ville.

La plupart de ces actions s'inscrivent dans le cadre de Conventions pluriannuelles d'objectifs.

**743 jeunes filles** ciblées par ces actions de mobilisation / **plus de 1000 jeunes**, filles et garçons, de 6 à 25 ans, sensibilisés à l'égalité et la mixité.

Budget : 120 500 € dont  
51 500 € pour des actions spécifiques en direction des jeunes filles  
et 69 000 € pour des actions de promotion de l'égalité filles-garçons.

## C. HÉRITAGE 2024

**Temps additionn'elles** : une initiative de la Ville de Paris qui a pour vocation de faire se rencontrer des acteur·rices d'horizons variés (associations, médias, personnalités politiques et publiques), qui ont tous et toutes des expériences, des pratiques et des bonnes idées à partager au sujet du football et du sport féminin en général.



Dans le cadre du plan d'accompagnement de la Coupe du Monde Féminine FIFA, qui s'est déroulée dans 9 villes hôtes en France, la Ville a encouragé des actions concrètes de développement du football féminin sur son territoire. L'objectif est d'accompagner et de soutenir des projets constructifs.

Des ateliers de sensibilisation sont dispensés pendant la saison 2018/2019, en lien avec la *Délégation Générale aux Jeux Olympiques et Paralympiques et aux Grands Événements de la Ville de Paris (DGJOPGE)* et en partenariat avec [L'Équipe Femix'Sports](#).

Développer la pratique sportive féminine



À noter que le 6 mars a eu lieu la Journée portes ouvertes du football féminin. Enfin, la cartographie par quartier répertoriant les lieux proposant du football aux femmes et aux filles a été mise au point.

#### Héritage 2024 :

**des mesures concrètes pour laisser un héritage utile aux Parisiennes et aux Parisiens.**

La Ville de Paris a présenté en juin 2019, les 20 mesures du programme [Transformations olympiques](#). À travers ces annonces, se dessine la feuille de route qui guidera la Ville afin d'accompagner l'organisation des Jeux, pour qu'ils contribuent à changer durablement le quotidien des Parisiennes et des Parisiens.

Parmi ces 20 mesures, « [les femmes à la conquête de l'espace public](#) » : des inégalités se manifestent encore dans tous les aspects de la vie courante. Les femmes et les hommes n'occupent pas de la même façon l'espace public qui peut être source de peur au quotidien et d'agressions comme en témoignent les chiffres du harcèlement de rue.

Trois axes seront développés d'ici à 2024 :

- ADAPTER LES COURS D'ÉCOLE : avec des espaces de jeux diversifiés et mixtes ;
- ENGAGER DES TEMPS D'ANIMATIONS SPORTIVES ET CULTURELLES: pour inciter et habituer les femmes à réutiliser les terrains de sport en accès libre ;
- ACCROÎTRE LES OUTILS DE PROTECTION POUR LES FEMMES: contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes dans la rue et dans les transports en commun.

-----

## AFFAIRES CULTURELLES

Lors de la Journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars 2018, un plan d'action pour l'égalité dans la culture à Paris a été élaboré avec la **Direction des affaires culturelles (DAC)**. Il concerne l'action de la Ville à travers ses équipements culturels en régie et son accompagnement des opérateurs culturels et des artistes. Ce plan d'action comporte trois axes :

- A. Lutter contre les stéréotypes de genre et pour l'égalité dans le service public de la culture, notamment la lecture publique et les enseignements artistiques
- B. Valoriser et promouvoir la création artistique des femmes
- C. Valoriser et promouvoir le matrimoine et la présence des femmes dans l'histoire des arts.

En outre un 4<sup>e</sup> axe propose de garantir l'égalité professionnelle et l'accès aux postes de direction dans le champ de la culture.

En 2019, des avancées sont constatées sur les 3 axes :

### A. LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET POUR L'ÉGALITÉ

#### Action 1 : Publication de bibliographies jeunesse et achat de livres jeunesse non stéréotypés

Les bibliothèques représentent un acteur très important dans l'accès à la lecture et au contenu littéraire et livresque des enfants, via les familles, les activités dans le cadre scolaires ou périscolaire, les assistantes maternelles. Le rôle des bibliothécaires est donc très important pour veiller à la transmission de contenus qui accompagnent les enfants, filles et garçons, dans la construction de leur imaginaire et des relations avec leurs pairs. La question de l'égalité filles garçons est ainsi prise en compte dans les sélections annuelles et les bibliographies. Les livres choisis sont mis en valeur pour attirer les lecteur·rices. Cette action s'inscrit dans le cadre du Plan « Lire à Paris ».

#### Action 2 : Lancement d'une réflexion dans les établissements d'enseignement artistique

Le secteur de l'enseignement artistique reste très marqué par des représentations genrées. Les choix d'un instrument ou d'une pratique en musique ou en danse sont souvent le fruit de ces représentations (instruments de garçons ou de filles, rôle de création, de direction ou d'interprétation, etc.). Ces différences se retrouvent ensuite dans la répartition au sein du monde de la musique notamment. Travailler sur ces représentations doit permettre aux filles et aux garçons de s'intéresser à toutes les pratiques et tous les instruments, et aux professionnel·les d'en tenir compte dans la sélection des élèves.

La 1<sup>ère</sup> étape consiste à compiler des données pour connaître les filières et instruments, selon le sexe des élèves et étudiant·es, pour mieux appréhender les logiques de choix. De plus, l'action vise à améliorer les pratiques en matière de composition des jurys, de sensibilisation des parents, de dénomination des salles, de mise en valeur de femmes compositrices, etc...

#### Action 3 : Lancement d'une charte éthique égalité et prévention des discriminations

Le Conseil d'administration du Pôle supérieur d'enseignement artistique de Paris Boulogne a souhaité s'engager résolument dans une démarche d'égalité entre les sexes ainsi que dans la lutte contre toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence. La charte a vocation à préciser les actions engagées ou à engager, à tous les niveaux où cette action est nécessaire : **1.** Prévention des actes de violence, de discrimination et de harcèlement - **2.** Engagement vers l'égalité, la parité et l'équité dans les équipes et les effectifs étudiant·es - **3.** Information et sensibilisation en vue d'une évolution des mentalités. L'action s'inscrit dans le cadre de la feuille de route égalité 2018-2022 du Ministère de la culture.

## B. GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION

### Action 1 : Vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ culturel

Ces dernières années, plusieurs collectifs et associations se sont déployés à Paris pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le champ de la culture. Le soutien de la Ville de Paris leur permet de rendre visible et de développer leur action en faveur de la place professionnelle des femmes et de la création des femmes, via des subventions comme par exemple :

<b>AWARE Archives of Women Artists, Research and Exhibitions</b>	Intégration d'artistes femmes du XXème siècle dans l'Histoire de l'Art
<b>Centre Simone de Beauvoir</b>	Conservation et diffusion des archives audiovisuelles sur l'histoire des femmes
<b>HF Ile de France</b>	Repérage des inégalités hommes-femmes dans les milieux culturels et notamment dans le spectacle vivant
<b>Rainbow submarine</b>	festival Chérie chéris ayant pour thème les questions de genre

**Budget : 36 000 €**

## C. VALORISER ET PROMOUVOIR LA CRÉATION ARTISTIQUE DES FEMMES

### Action 1 : Acquisition et valorisation d'œuvres de femmes

Les acquisitions d'œuvres de femmes par le Fonds d'art contemporain restent très largement minoritaires chaque année dans les collections publiques, même si le ratio s'améliore progressivement. En mettant en place des jurys d'acquisition paritaires et en fixant comme critère l'importance de la reconnaissance de la création des plasticiennes femmes (qui sont largement majoritaires dans les sorties d'école d'art), la Ville de Paris a progressivement atteint une parité des artistes dans les œuvres acquises. Le jury de la Commission d'acquisition annuelle veille à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les artistes des œuvres acquises. Pour 2019, 24 œuvres acquises, 16 artistes, dont 7 femmes.

**Budget 52 500 €**

De même, la Commission pour les aides à projet en art visuel est aujourd'hui paritaire et le Comité d'expertise artistique pour les ateliers d'artistes est composé de 2 femmes/1 homme.

### Action 2 : Valorisation et promotion de la création artistique des femmes dans les arts visuels

Plusieurs institutions et opérateurs financés par la Ville développent des projets sensibles au genre dans le domaine des arts visuels. Depuis 2016, l'Institut des Cultures d'Islam a développé une politique de soutien à la création en commissionnant une à plusieurs œuvres par exposition à des artistes émergent.es, en particulier à des femmes. Cette année, l'ICI a produit les nouvelles œuvres de neuf artistes femmes.

La Maison Européenne de la Photographie (MEP) a proposé, à l'occasion de Paris Photo 2019, une semaine de programmation spéciale "édition photo". Trois projets ambitieux s'orientent autour de la place des femmes dans l'édition photographique. De plus, dans le cadre de sa politique d'acquisition d'œuvre, la MEP favorise la diversification des auteurs/autrices, en 2019, avec la présentation de 2 œuvres de Marguerite Bornhauser, 31 œuvres de Françoise Huguier, 11 œuvres photo et vidéo de Yingguang Guo.

### Action 3 : Soutien à la création et à la place des femmes dans le monde de la musique

La Ville incite les opérateurs qu'elle subventionne à présenter des axes de travail et des projets sur ce sujet. Ainsi est inscrit dans la convention pluriannuelle passée avec l'Orchestre de chambre de Paris, un objectif sur le sujet : « L'OCP, promoteur de la diversité ». Durant la précédente convention, l'Orchestre de Chambre de Paris a été classé trois années d'affilée par la SACEM comme l'orchestre accordant le plus de place aux artistes femmes dans sa programmation. Cela se traduit par l'invitation régulière de cheffes d'orchestre, de femmes solistes en particulier instrumentistes ; une attention spécifique à la place des femmes dans les actions de professionnalisation ; une politique de commandes à des compositrices.

D'autres exemples sont mis en avant :

la PHILHARMONIE : Saison 19/20	Mise en place du concours la Maestra (concours international de cheffes d'orchestres) et week-end Elles
TALENTS LYRIQUES : saison 20/21	Saison intitulée "Elles", dédiée aux femmes tant du côté des figures et personnages des œuvres présentées que des interprètes qui les incarnent
FESTIVALS DU PARC FLORAL : Jazz	21 projets musicaux présentés dont 10 avec une femme leader (soit 47, 6% de lead femmes). Sur les 3 festivals, 20% de femmes techniciennes.
FESTIVALS DU PARC FLORAL : Classique	Sur scène, présence de 23 artistes féminines dont trois solistes (soit 32% de la totalité des artistes présents)
GAÏTÉ LYRIQUE : En 2019	Exposition <i>Computer Girls</i> , pour une meilleure connaissance et une reconnaissance des femmes dans l'histoire de l'informatique et les nouvelles technologies
Festival <i>Loud and proud</i>	Un moment fort sur le genre et l'égalité femmes-hommes.
LE THÉÂTRE 14	Sa nouvelle équipe déploie une politique volontariste offrant une totale parité dans la programmation ainsi que pour les artistes associé-es et a recruté des ambassadrices femmes issues de la diversité. ou encore les plateaux sauvages (20ème) et son festival l'équipée, 3 jours de création au féminin.

#### D. VALORISER ET PROMOUVOIR LE MATRIMOINE ET LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'HISTOIRE DES ARTS.

##### Action 1 : augmentation du nombre de rues portant des noms de femmes célèbres

En 2019, 68 nomenclatures (rue, place, allée, passage, impasse, villa, promenade...) et équipements (espace culturel ou sportif, piscine, bibliothèque, résidence, espace Paris Anim', ...) ont été attribués à des femmes célèbres, dont le célèbre boulevard Marguerite de Rochechouard.

##### Action 2 : plaques commémoratives ou action mémorielle mettant en avant des femmes ou ayant trait à l'histoire des femmes

En 2019, 7 plaques commémoratives installées dans divers arrondissements de Paris : Grace Whitney Hoff (5<sup>e</sup>), Marceline Loridan-Ivens et Joris Ivens (6<sup>e</sup>), Régine Deforges (6<sup>e</sup>), Florence Malraux (7<sup>e</sup>), Marcelle Capronnier (10<sup>e</sup>), Camille Claudel Mail de Bièvre (13<sup>e</sup>), Chantal Rogerat-Apostolo (19<sup>e</sup>).

##### Action 3 : valorisation de la présence des femmes dans l'histoire des arts par les structures arts visuels

En 2019, l'association Bétonsalon a mis en place divers projets d'exposition et de résidence rendant visible et valorisant la place des femmes dans l'histoire de l'art : du 17 mai au 20 juillet 2019, l'exposition « Un jour avec Marie Vassilieff », en partenariat avec la Fondation des Artistes, a rendu hommage à l'artiste, figure centrale du milieu artistique de Montparnasse durant la première moitié du XXe siècle, à la fois par son travail plastique et par son rôle charismatique de médiatrice entre artistes, intellectuels, critiques du Paris artistique des années 1910-1930.

Montant : 230 000 €

--- ----- ---

## LOGEMENT ET HABITAT

La Direction du logement et de l'habitat a centré son action sur 2 points, en 2019, avec le concours du SEII :

- A. la Grille de cotation
- B. La Cité audacieuse

### A. LA GRILLE DE COTATION

La Ville de Paris a impulsé une politique volontariste de la grille de cotation pour les demandes de logements sociaux.

Rappel: Les principes de base de la cotation

- Définir des priorités correspondant à une politique en faveur de ménages confrontés à des difficultés de logement : sur-occupation, sans abri, procédure d'expulsion, taux d'effort important, violences familiales...
- Définir des critères objectifs permettant de reconnaître et parfois de quantifier ce caractère prioritaire : nombre de m<sup>2</sup> par personne, «tranches» de reste à vivre...
- Attribuer des points à chaque critère avec un équilibre souhaité de la grille de cotation pour éviter la sur-représentation d'un critère.

#### Bonification de la grille de cotation d'attribution de logement social :

Pour les violences familiales, la surpondération est passée à **18 points** (au lieu de 12 auparavant), sur présentation de justificatifs (main courante ou dépôt de plainte). De plus, « l'événement grave » est un événement d'une extrême gravité, en lien avec le logement occupé et portant actuellement atteinte à l'intégrité physique et/ou psychologique de l'un ou des occupant·es, qui nécessite un relogement urgent (temporaire ou pérenne), comme par exemple des violences physiques et psychologiques très graves avérées. L'événement grave donne des points supplémentaires (30 points) au terme d'une procédure spécifique (exemple : le Téléphone Grave danger (TGD)).

#### Concernant les demandes de logement :

Sur 259 771 demandeurs souhaitant Paris, enregistrées au 31/12/2019, **4 590 personnes** déclarent des violences familiales, soit 1,8% de la demande générale, dont 786 DLS avec justificatifs, ce qui génère la surpondération.

*Rappel : en 2018, 4 180 personnes ont déclaré des violences familiales, soit 1,67% de la demande générale.*

#### Concernant les relogements :

2019 :

- 188 signatures de bail à PARIS (+ 11 temporaires) sur le critère « violences familiales »
- 3 701 relogements à PARIS (+ 426 temporaires), soit un pourcentage de 5,1 % (4,8 % avec les logements temporaires)
- Sur les 188 femmes relogées, 105 bénéficiaient de la surpondération du fait d'une plainte ou main-courante «

*Rappel en 2018 :*

- 175 signatures de bail (+ 14 temporaires) sur ce critère
- 3 417 relogements (+ 482 temporaires), soit 5,1 % (4,8 % avec les logements temporaires)
- Sur les 175 femmes relogées, 104 bénéficiaient de la surpondération

<p>violences familiales ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 29 relogements ont été réalisés en banlieue sur 324 attributions</li> <li>• Au total : 217 relogements sur le critère « violences familiales ».</li> </ul>	<p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 relogements ont été réalisés en banlieue sur 317 attributions</li> <li>- Au total : 189 relogements sur le critère « violences familiales ».</li> </ul>
--	--

## B. LA CITÉ AUDACIEUSE

### Un lieu unique en France ouvre ses portes à Paris

Un lieu d'échanges et de rayonnement où citoyen·nes, associations, acteurs économiques et sociaux se retrouvent pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes, ce lieu accueillera des activités associatives et culturelles. La Cité sera également un espace privilégié et protecteur d'accueil des femmes victimes de violences. L'objectif de « l'association de soutien à la Fondation des femmes » est également de soutenir le tissu associatif en offrant un espace de travail et de communauté conçu par et pour les associations.



**FONDATION  
DES FEMMES**

En vue d'une ouverture début 2020, la Ville de Paris a mis à disposition un lieu dans le 6<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, dans une ancienne école. Après désaffectation, cet ensemble immobilier, relevant du domaine public de la Ville de Paris, situé au 9, rue de Vaugirard, a été mis à disposition de l'association qui a dû réaliser les travaux d'aménagement.

La Ville a donc mis à disposition un ensemble immobilier et établi une convention d'occupation temporaire du domaine public à durée déterminée pour une période de cinq ans à titre gratuit au profit de l'association. La valeur locative annuelle est estimée à 286 000 € /an. Cette aide en nature consentie par la Ville de Paris constitue une subvention.

De plus, une subvention d'investissement de 100 000 € a été accordée à « l'Association de soutien à la Fondation des Femmes », ainsi qu'une subvention supplémentaire de 40 000€ par le SEIL, pour participation au financement des travaux liés à la création de la Cité audacieuse.

**Budget. Aide en nature : 286 000 € par an  
Subvention pour travaux : 100 000 €.**

-----

# ESPACE PUBLIC, ECONOMIE ET TERRITOIRES

## URBANISME

La prise en compte du genre par la Direction de l'urbanisme, demande des connaissances et des compétences nouvelles. Après avoir réalisé le premier [guide référentiel « Genre & espace public »](#) publié en France, le SEII, avec la Direction de l'urbanisme a engagé un processus de **formation-recherche-action** sur la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement à Paris. En 2019, une séance de **sensibilisation** avec les chef·fes de projet du Service d'aménagement a été faite, avec le concours du cabinet EQUILIBRES.



L'objectif : élaborer une méthode de « diagnostic genré » et co-construire les outils nécessaires.

Il s'agit de rechercher quels sont les points-clés à prendre en compte lors de la réalisation du diagnostic de territoire, en amont du projet de (ré) aménagement.

Le groupe de travail - les 20 urbanistes du Service de l'aménagement (SDA)- a pris connaissance du projet de **GUIDE REFÉRENTIEL 2/ Genre & espace public**, un Manuel de bonnes pratiques proposant des exemples et des expérimentations, pour une approche genrée des politiques urbaines (document évolutif, base de données et d'exemples de réalisation, en cours de publication). En 2020, 4 ateliers à distance sont prévus avec les participant·es, ainsi que la publication de ce deuxième guide.

Un séminaire de formation « aménagement et genre » a eu lieu le 7 novembre 2019, animé par le cabinet Équilibres et organisé par le SDA, en lien avec le Service égalité intégration inclusion (SEII/DDCT).

La finalité est de réaliser un outil d'élaboration d'un « diagnostic genré », selon les 5 axes proposés dans le 1er guide « Genre & espace public » :

- » CIRCULER
- » OCCUPER L'ESPACE : FLÂNER, FAIRE DU SPORT
- » ÊTRE PRÉSENTES ET VISIBLES
- » SE SENTIR EN SÉCURITÉ
- » PARTICIPER

## 4 enjeux spécifiques ont été identifiés :

- ✓ Le « droit à la ville » : la capacité des femmes à participer activement à la définition du cadre urbain, la qualité des transports, la gestion urbaine, la libre circulation.
- ✓ Le sentiment de sécurité : les femmes doivent pouvoir se sentir en sécurité dans l'espace public (mais il est le lieu des hommes en premier lieu, et le harcèlement y prend des formes diverses).
- ✓ L'empowerment ou «pouvoir d'agir» : la capacité individuelle et collective de chacun-e d'agir sur son parcours de vie et sur son environnement social, économique, politique ou écologique.
- ✓ La coveillance : être attentif·ves aux besoins de l'autre. C'est « faire à plusieurs » ce qu'on ne peut faire seul-e, dans une dynamique de lien social dans le vécu quotidien des habitant·es.

En fin d'année, le projet a été présenté au CODIR de la DU. Il s'est dégagé des échanges un intérêt de prendre en compte la diversité et l'égalité femmes-hommes. Les décisions pour 2020 sont les suivantes :

<p><b>Les diagnostics genrés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• poursuivre les travaux sur les contrats de concession intégrant une demande de diagnostic genré, une communication égalitaire et une participation des usager·es pour les projets d'aménagement Python Duvernois, Porte de Montreuil ou Gare des Mines (projet-pilote)</li> <li>• voir comment mobiliser les aménageurs sur ces sujets.</li> <li>• poursuivre l'approfondissement du sujet dans l'étude des impacts sur la santé menée sur la Porte de la Villette.</li> <li>• demander à l'APUR de mener des diagnostics genrés sur les études demandées par la ville.</li> </ul>	<p><b>La participation et la concertation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se donner les moyens et définir des modalités particulières pour mieux mobiliser les habitant·es</li> <li>• être attentif·ves aux enjeux de communication et de présentation des projets aux habitant·es : images et textes sans stéréotypes de sexe, messages compréhensibles par le plus grand nombre.</li> </ul>
<p><b>Autres intervention de la DU :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poursuivre les réunions qui ont eu lieu sur les projets suivants : St Vincent de Paul, Gare de Lyon Daumesnil, Chapelle Charbon, pour approfondir les pistes d'actions envisagées</li> <li>- lister les autres documents où le sujet du genre pourrait être introduit (en plus des contrats de concession)</li> <li>- veiller à une composition mixte des jurys (femmes-hommes) lors du choix des prestataires, ou lors de l'évaluation des projets</li> <li>- voir comment Intégrer le sujet du genre dans l'action foncière.</li> </ul>	<p><b>La révision générale du Plan local d'urbanisme (PLU) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exprimer l'objectif général de l'importance de la prise en compte du genre dans ce plan</li> <li>- généraliser la pratique de diagnostic genré</li> <li>- préciser dans l'organisation de la concertation les modalités de mobilisation des femmes via par exemple la mobilisation d'associations dédiées.</li> </ul>

## VOIRIE ET DÉPLACEMENTS

En France, l'intégration du concept de genre en urbanisme et en aménagement pénètre peu à peu dans les politiques publiques. Les premières conceptualisations sur la ville relèvent d'un urbanisme planificateur et fonctionnel, sans regard genré. L'espace de l'extérieur était conçu par et pour les hommes, tant dans les représentations symboliques que dans les aménagements pratiques. Les espaces publics ont seulement très récemment intégré la notion de multiplicité des fonctions pour une multiplicité de personnes, prônant une meilleure accessibilité. Néanmoins, depuis quelques années, les questions de genre ont commencé à se faire une place dans le domaine de l'urbanisme, sous plusieurs points de vue :

✓ continuer à repenser les aménagements, les rendre de plus en plus inclusifs, plus mixtes et plus partagés, pour corriger les inégalités d'accès à l'espace public. On peut citer par exemple l'attention portée à l'éclairage, ou à la réduction des voies sans issues qui génèrent un sentiment d'insécurité, mais également la mise en place de « zones de partage ».

✓ réaliser un rééquilibrage dans l'accès aux métiers de l'urbanisme : ce sont encore majoritairement des hommes qui occupent des postes décisionnaires ou politiques dans les professions de l'aménagement du territoire (alors que les femmes sont souvent plus diplômées).

La **perspective de genre** en aménagement est donc nouvelle pour la Direction de la voirie et des déplacements (DVD) et en phase d'expérimentation : des projets pilotes ont vu le jour à Paris depuis 2016, tel le projet « 7 places », qui constitue un précédent de conception intégrant une approche sexuée avec des diagnostics d'usage genrés, ou encore la Porte de Montreuil et le projet Ceinturama de la Petite Ceinture à Paris.

En effet, en 2017, le cahier des charges du projet « 7 places » précise dans le point 2.1.4. : « **la question de la place des femmes dans l'espace public est une donnée essentielle du projet, la vision d'un espace genré et aimable, l'équipement permettant une appropriation simple et directe par les femmes seront des éléments essentiels pour le choix des solutions proposées par la maîtrise d'œuvre** ».

**La question du genre n'est donc plus option, mais devient pour la première fois un critère obligatoire qui, s'il n'était pas traité, pourrait conduire à l'élimination du collectif candidat.**

**En 2019, les places sont presque toutes livrées.** Un effort a été fait dans la prise en compte du genre dans les projets de réaménagement d'autres espaces publics, incluant notamment le Panthéon, la Madeleine, Place de la Nation, Place des Fêtes.

Le but était de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à l'espace public, en toute sécurité et avec une sensation de confort, et de veiller à ce que les activités proposées soit également attractives pour les femmes comme pour les hommes. Dans ce but, des missions dédiées à cette action ont été confiées à des partenaires spécialisés afin de conduire des actions d'analyse et de concertation (notamment la plateforme Genre & ville).

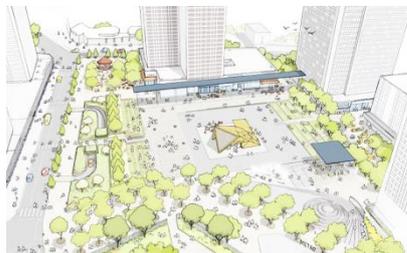
Au préalable, une analyse sensible des places a été effectuée en incluant le critère du genre. Les places traitées ont fait l'objet d'une analyse genrée permettant de détecter les différences dans la fréquentation et l'usage de la place selon le genre et d'en tirer des conclusions en vue de l'aménagement.

Une étape de concertations spécifiques sur le thème du genre a eu lieu pour les places de la Bastille, des Fêtes, de la Nation, du Panthéon, de la Madeleine, tantôt par des marches exploratoires, tantôt par des ateliers thématiques. Ces démarches ont fait l'objet de restitutions et de propositions.

## Quelques réalisations :

Le processus de l'aménagement basé sur une préfiguration a permis d'ajuster, dans un cadre patrimonial, une offre de mobilier et une ambiance qui propose une qualité de séjour urbain, avec le concours du Collectif les MonumentalEs. De plus, l'apport du bureau d'études Genre et ville a permis une analyse qualitative approfondie et attentive aux questions de genre. C'est un projet à la fois rigoureux et accueillant, ouvert à toute possibilité d'usage, inclusif, souple (le mobilier se prête à des options d'usages multiples).

### Place des Fêtes



Les fruits de l'action de l'équipe-projet COLOCO ont été intégrés à l'aménagement de la place. Rappel : en 2017 une action « Place aux féminins » a été lancée : un appel à toutes les femmes, afin qu'elles viennent partager leur perception sensible de la place de la Nation et plus largement leur vécu de l'espace public parisien. Les grandes lignes de la journée se sont articulées autour de temps de parole des femmes, avec des Balades-conférence et des Temps d'action (Ateliers & diagnostics), Jardinage, etc.

### Place du Panthéon



[L'association Quatorze](#) a intégré elle-même les questions posées dans le cahier des charges par rapport au genre, en ciblant la **diversité**. À partir de cette entrée intersectionnelle, l'association Quatorze a pu proposer une conception sensible à plusieurs besoins d'usage repérés.

### Place de la Nation



Pour des raisons techniques et de comptabilité, la part du budget du réaménagement des 7 places consacrée à la prise en compte du genre n'a pas été chiffrée.

## ESPACES VERTS ENVIRONNEMENT

La Direction de l'environnement et des espaces verts (DEVE) met en valeur une action de « Rencontres à la ferme ».

Située dans le Bois de Vincennes, la Ferme de Paris est une exploitation de 5 hectares, gérée dans le respect de l'environnement. Pôle ressources, elle a pour vocation de sensibiliser le public et mobiliser les acteurs du territoire autour des enjeux de la production et de l'alimentation durables. En semaine, ateliers de sensibilisation, accompagnement de projets, formations, conférences débats, expositions, s'adressent à tous. Le week-end, les visiteurs peuvent assister aux travaux de la Ferme.

Le site permet de découvrir, à petite échelle, les cultures et les élevages traditionnels de la région d'Île-de-France. C'est aussi un lieu de démonstration et d'expérimentation : éco-pâturage, permaculture, agriculture urbaine...

En 2019, la ferme de Paris a accueilli un groupe de femmes victimes de violences et leurs enfants, encadrés par une association. Cette visite d'une demi-journée en décembre 2019, s'est déroulée de manière à favoriser les interactions positives entre les animaux et les familles.

Les encadrant.es de l'association ont démontré un vif intérêt pour renouveler les venues à la ferme de ce public fragilisé.

-----

## PROPRETÉ ET EAU

La Direction de la propreté et de l'eau (DPE) s'est saisie de la question des toilettes pour femmes, en installant des cabines femmes sur l'espace public.

Contexte

La **question des toilettes** et de leur accessibilité dans l'espace public fait partie des facteurs qui construisent [les conditions spatiales et sociales d'accès des femmes à la ville](#). Il existe en effet une disparité en termes d'offre pour les femmes et les hommes : est-il plus simple de créer un uritrottoir que des toilettes ? Ou est-ce bien un problème culturel, un tabou lié aux genres ?

De fortes discriminations existent quand il s'agit de **toilettes non-mixtes** : les toilettes masculines sont plus nombreuses, on associe trop souvent les toilettes des femmes avec celles des personnes en situation de handicap ou avec une nurserie, sans qu'il y ait de correspondance pour les toilettes hommes.



©Helena

Mais si aujourd'hui encore dans nombre de lieux publics (bibliothèques, lieux de travail, théâtres et opéras, hôpitaux, etc.), les toilettes restent **non mixtes**, celles placées sur la voie publique sont le plus souvent mixtes et, par conséquent, **peu fréquentées** par les femmes et les jeunes filles.

Se posent également les problèmes subis par **les personnes transgenres** pour l'accès aux toilettes non-mixtes. Ce dernier point peut être la cause non seulement de gêne, mais aussi d'injures et d'agressions verbales et physiques.

-----

A Paris, les 432 sanisettes installées sont mixtes mais la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans l'accès aux sanitaires est un domaine en réflexion et en recherche pour disposer à terme d'une stratégie déclinable et ajustable sur le territoire parisien.

Les expérimentations en cours reposent sur une nouvelle répartition des espaces dédiés.

Un double objectif :

- encourager l'utilisation par les hommes des urinoirs, moins consommateurs d'espace
- utiliser ces espaces pour installer des cabines traditionnelles pour les femmes.

Cette nouvelle répartition de l'espace trouve sa traduction dans l'immédiat principalement sur les berges de Seine très fréquentées durant la période estivale.

- Sur les berges de Seine rive droite, la DPE entretient toute l'année 16 toilettes réparties entre 7 cabines pour les femmes, 1 PMR mixte, 5 urinoirs et 3 cabines pour les hommes. Ce dispositif pérenne est complété durant l'été par 19 toilettes mobiles réparties entre 8 cabines femmes, 6 urinoirs, 1 PMR mixte et 4 cabines pour les hommes. De mi-août à fin septembre, 3 urinoirs hommes supplémentaires ont été posés
- Sur les berges de la rive gauche, la DPE entretient toute l'année 12 toilettes réparties entre 6 cabines pour les femmes, 3 urinoirs et 3 cabines pour les hommes. Ce dispositif pérenne est complété durant l'été par 19 toilettes mobiles répartis entre 8 cabines femmes - 6 urinoirs et 4 cabines réservées aux hommes.
- Enfin de nouveaux sanitaires viennent d'ouvrir sur l'île Saint Louis disposant de 5 cabines femmes, 4 urinoirs et une cabine homme. Ce dispositif sera ouvert toute l'année.

**Tableau : État des toilettes par typologie d'utilisateurs, intégrant la période estivale**

<i>Lieu</i>	<b>Cabines femmes</b>	<b>urinoirs</b>	<b>Cabines hommes</b>	<b>PMR mixte</b>
<i>Berges de Seine - RD</i>	15	14	7	2
<i>Berges de Seine - RG</i>	14	9	7	0
<i>Ile saint louis</i>	5	4	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>2</b>

Les dispositifs présentés ci-dessus et actuellement présents sur l'espace public s'inscrivent dans une recherche efficace de prise en compte d'une réalité physiologique des femmes. Le sujet n'a pas fait l'objet de plan spécifique mais d'autres dispositifs expérimentaux sont à l'œuvre avec l'installation d'urinoirs féminin notamment (Mme PEE).

Une **cartographie des toilettes accessibles librement** dans l'espace public à Paris comporte 4 items de référencement des toilettes : toilettes publiques, urinoirs pour hommes, urinoirs pour femmes, toilettes temporaires ([la carte des sanisettes](#)).

**Budget - Fonctionnement : 451 954 € - Investissement : 10 000 €**

-----

## PRÉVENTION, SÉCURITÉ ET PROTECTION

La Direction de la Prévention, de la Sécurité et de la Protection met en œuvre plusieurs axes d'intervention avec l'OPVF:

- A. Des Réseaux d'Aide aux Victimes (RAV) impliqués dans la lutte contre les violences faites aux femmes
- B. Des ISC mobilisé·e·s dans les commissariats
- C. Soutien aux associations
- D. Harcèlement, stop ! Ensemble réagissons

### A. DES RÉSEAUX D'AIDE AUX VICTIMES (RAV) IMPLIQUÉS DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les RAV sont des dispositifs découlant de la compétence de la Maire de Paris en matière d'animation de la politique de prévention de la délinquance. La Ville en assure la coordination avec l'ensemble des partenaires impliqués, conformément à la loi du 5 mars 2007.

Cette coopération a pour cadre le **Contrat Parisien de Prévention et de Sécurité (CPPS) signé pour la période 2015-2020**. L'axe II du Contrat prévoit .../... *la lutte contre les violences faites aux femmes, les violences intrafamiliales et le renforcement de l'aide aux victimes*. La fiche Action 2.5 constitue le fondement général des RAV : *L'amélioration de l'accueil, l'accompagnement des victimes et l'accès au droit*. Ses mesures sont déclinées dans les **20 Contrats de Prévention et de Sécurité d'arrondissement (CPSA)**.

#### Objectifs prioritaires :

- **construire des réponses collectives** pour améliorer l'accueil et l'orientation des victimes
- **développer une culture commune** : l'interconnaissance des membres du réseau facilite une meilleure information sur les moyens d'actions et les partenaires pouvant être mobilisés dans les arrondissements
- **contribuer à la formation** des acteur·rices, le développement de projets, la communication.

Les **coordonnateur·rices des contrats de prévention et de sécurité d'arrondissements** sont chargé·es d'animer ces instances aux côtés des mairies d'arrondissements.

Le réseau réunit les différents professionnel·les de l'arrondissement : représentant de la mairie, des services sociaux, du commissariat, du Parquet, de l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes (OPVF), des associations Paris Aide aux Victimes (PAV) et Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF) et toutes les associations qui interviennent sur l'accueil, l'orientation des victimes d'infractions pénales dans l'arrondissement.

Ces réseaux se sont réunis à **des fréquences variées** (tous les 2 mois, une fois par trimestre, etc).

A Paris, en 2019, 6 RAV ont été plus particulièrement actifs :

les 13<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup>, 15<sup>ème</sup>, 18<sup>ème</sup>, 19<sup>ème</sup>, 20<sup>ème</sup> arrondissements.

Ils permettent une synergie entre acteurs/actrices à l'échelle locale pour mieux construire la réponse, en plaçant la victime au cœur d'un dispositif qui lui permet une sortie des violences plus rapide.

Les questions relatives aux violences conjugales sont complexes à résoudre et font appel à des compétences variées (judiciaires, juridiques, sociales et psychologiques).

Les RAV ont proposé **des axes nouveaux de développement** comme par exemple, de façon non exhaustive :

- les enfants co-victimes de violences conjugales (14<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup>)
- les femmes Handicapées Victimes de violences (14<sup>e</sup>)
- les jeunes femmes victimes de violence (14<sup>e</sup>)
- les femmes étrangères victimes de violence (14<sup>e</sup>)
- les victimes de la traite et de la prostitution ainsi que la prévention de la prostitution occasionnelle des jeunes filles (18<sup>e</sup>).

De plus, chaque réseau a élaboré ses outils tels que des **guides** nouveaux (14<sup>e</sup>) ou réactualisés (18<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup>), des répertoires locaux (19<sup>e</sup>) et des **plaquettes ou flyers** à l'usage du public (13<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup>). Enfin, les RAV se sont engagés fortement dans la campagne « 25 novembre », à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, avec des rencontres, film, expositions, etc.

## **B. DES ISC MOBILISÉS DANS LES COMMISSARIATS**

Les ISC (intervenant·e social·e en commissariat) travaillent avec des usager·es victimes d'une infraction pénale. Sept ISC étaient en poste dans les commissariats du 11<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup>, 15<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup>, 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> arrondissements en 2018.

En 2019 a eu lieu le recrutement de 3 nouveaux ISC par la Ville et la Préfecture de Police au sein des commissariats du centre (1,2,3,4), du 10<sup>e</sup> et du 12<sup>e</sup> arrondissements, ce qui porte à **10 le nombre d'ISC à Paris**.

Les ISC ont reçu, écouté, accompagné et orienté 1 846 usager·es en 2019 :

- 1 700 majeur·es (+ 31 % par rapport à 2018), dont 1 418 femmes, ce qui représente **83,4%** des personnes majeures.
- 146 mineur·es : soit 8% du public.

53 % des situations étaient inconnues des services sociaux de la Ville

Dans le cadre de cette première prise en compte, une action a pu être engagée auprès de 3 222 usager·es supplémentaires non reçu·es.

Chez les victimes reçues, **54%** des problématiques relèvent de violences physiques et **19,5%** de violences psychologiques.

- 2 602 entretiens téléphoniques ont été réalisés
- 89 signalements auprès de la CRIP ont été réalisés par les ISC
- 24% des orientations réalisées par les ISC sont adressées aux services sociaux
- dans 59 % des cas, la saisine des ISC s'est faite en interne, via un des services du commissariat.

Dans le cadre du Protocole main courante en matière de violences conjugales, 789 mains courantes ont été adressées par les services de police aux ISC pour un suivi des victimes.

## **C. SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS**

Hormis le soutien au CIDFF pour la mise en œuvre du TGD (téléassistance grave danger), la DPSP apporte son soutien à l'APCARS, une association qui prend en charge notamment les auteurs de violences conjugales.

## **D. HARCÈLEMENT, STOP ! ENSEMBLE RÉAGISSONS**

**Contexte : Une action au long court en partenariat avec le SEII/DDCT.**

2016 : une campagne d'information

- Un séminaire a lieu à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes 2016, pour le lancement de cette campagne soutenue par des élu-e-s
- Une large diffusion d'affiches et cartes postales : 120 000 cartes postales et 2 000 affiches. Une campagne sur les réseaux sociaux : Facebook, Tweeter



Sifflements, commentaires sur le physique ou la tenue, regards appuyés, propos sexistes : ces comportements ne sont pas acceptables et constituent une atteinte à l'égalité femmes/hommes, à la liberté de circuler et au droit à la sécurité partout dans la ville de jour comme de nuit, pour toutes et tous.

En cas de menace ou de risque de violences, en cas d'agression, appelez la police : faites le 17.

Conseils et témoignages :



Numéros utiles :

VIOLENCES FEMMES AUTE  
**3919\***

VIOLS FEMMES INFORMATION  
**0 800 05 95 95**

Pour se prémunir, téléchargez les applications pour lutter contre le harcèlement sexiste dans les rues :



TOUTE L'INFO AU 3975\* ET SUR PARIS.FR

### Les objectifs

- **Montrer le caractère inacceptable du harcèlement de rue**
- **Faire diminuer le sentiment d'impunité des harceleurs**
- **Déculpabiliser les victimes, sortir du silence**
- **Mais aussi susciter l'entraide.**

**2017/2018** : une ré-édition des cartes postales: 20 000 cartes distribuées dans 300 points à Paris.

**2019** : la formation des agent·e·s de la Ville de Paris chargé·e·s de la tranquillité publique.

Une formation spécifique des agent·es de la Ville de Paris a été conçue sur le modèle d'une formation de formateurs et formatrices, avec la contribution pédagogique du Service égalité intégration inclusion (SEII/DDCT). Ce sont **18 agent·es** qui sont devenu·es formateurs et formatrices pour leur collègues dans les circonscriptions de la Ville.

Au cours de **3 demi-journées**, les réflexions ont été approfondies : Que dit la loi ? Comment qualifier l'outrage sexiste ? Quels sont les perceptions et le ressenti des femmes victimes de harcèlement ? etc. Ces formations ont permis d'aborder sans tabou les différences entre drague et harcèlement, la notion de consentement, les effets du harcèlement sur la victime, les réponses observées...

Depuis juin 2019, plus de **98 sessions de sensibilisation** sur site ont été réalisées au sein de toutes les circonscriptions de la DPSP, par les 18 intervenant·es (dont un de la BIP Nuit) qui ont été formé·es.

Ce qui a permis de sensibiliser **près de 600 agent·es** de toutes les circonscriptions parisiennes de la DPSP, au cours d'une séquence d'une demi-journée, animée par le formateur ou la formatrice occasionnelle : 479 ISVP (Inspecteur·rices de sécurité voie publique), 92 AAS (Agent·es d'Accueil et de Surveillance), 21 TTPS (Technicien·nes de Tranquillité Publique et de Surveillance).

**Un outil a été créé** à l'usage de ces agent·es pour faciliter leur travail sur le terrain, sous la forme d'une fiche récapitulant la définition de l'outrage sexiste, le rappel de la loi, la procédure à mettre en œuvre notamment pour accompagner les victimes, et enfin les adresses et les n°s de téléphone utiles.

-----

## DÉMOCRATIE, CITOYEN·NE·S ET TERRITOIRES

La Direction de la Démocratie, des Citoyen·ne·s et des Territoires (DDCT) a opté pour 5 axes de travail, portant sur les aspects suivants:

- A. Les réseaux de solidarité des familles monoparentales
- B. Citoyenneté, laïcité et valeurs de la République
- C. Projets portant sur l'égalité filles-garçons
- D. L'implication des mairies d'arrondissements
- E. la Vie nocturne

### A. LES RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES

Les foyers monoparentaux sont nettement plus présents à Paris (30 %) que dans le reste de l'Île-de-France et qu'en France métropolitaine (22 %). La vie familiale est essentiellement organisée autour des mères. Dans les quartiers populaires, le taux des familles monoparentales peut atteindre, voire dépasser localement, 40 %.

Lutter contre l'isolement des familles monoparentales - majoritairement **des femmes seules** - résidant dans les quartiers populaires représente un véritable enjeu social. Les cheffes de ces familles, difficilement identifiables, peuvent être dans une situation de vulnérabilité sociale et économique qui les expose à un risque important de décrochage social et professionnel. De plus, les difficultés auxquelles elles peuvent être confrontées au quotidien rendent plus difficile leur engagement dans des parcours d'insertion ou de réinsertion.

Dès 2011, une attention particulière a été portée à la situation des foyers monoparentaux. Les réseaux mis en place sont co-pilotés par la Mission familles de la DFPE et par la DDCT. Ils visent à lutter contre l'isolement par la création de relations de voisinage de proximité, en lien avec des associations actives dans les quartiers populaires.

Ces dispositifs reposent sur des principes d'action forts qui fondent leur spécificité :

- une articulation entre des temps individuels et des temps collectifs
- une souplesse dans l'élaboration du panel d'activités pour être en adéquation avec les besoins des femmes et de leurs familles
- une proposition d'activités de loisirs en parallèle d'accompagnement social et de retour à l'emploi pour permettre aux familles d'investir leur place de citoyen·nes et d'habitant·es
- un partenariat local fort pour que les femmes bénéficient des ressources de leur quartier pendant et après leur sortie du dispositif.

À ce jour il existe huit réseaux de solidarité. Les quartiers dans lesquels ils sont implantés sont ceux qui connaissent un taux de monoparentalité supérieur à la moyenne parisienne.

Budget : 100 000 €  
DDCT : 62 500 € et DFPE : 37 500 €

### B. CITOYENNETÉ, LAÏCITÉ ET VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE

Après les attentats qui ont frappé la France en 2015, la Ville de Paris a souhaité mobiliser l'ensemble des politiques publiques parisiennes pour agir en faveur de la citoyenneté, de la laïcité et de l'égalité.

Dans les quartiers populaires parisiens, les rencontres qui ont eu lieu avec les habitant·es et les acteurs de proximité, ont fait apparaître l'existence de besoins partagés, la nécessité de renforcer le dialogue ainsi

qu'une réelle volonté d'agir pour rapprocher les habitant-es et favoriser la connaissance de l'autre en s'appuyant sur des initiatives de proximité dans une logique d'éducation populaire.

La Ville de Paris a ainsi lancé un appel à projets en juillet 2015, à renouveler chaque année.

Cet appel à projets vise à soutenir les initiatives promouvant la **connaissance et l'appropriation de la laïcité**, favorisant une **citoyenneté active** et permettant des actions locales en matière de lutte contre les préjugés, les discriminations, l'homophobie, le **sexisme**, le racisme et l'antisémitisme, et d'éducation aux médias.

Quatre actions ont été financées sur la thématique de **l'égalité femmes-hommes** dans le cadre de l'appel à projets 2019 :

Centre d'Information sur les droits des Femmes et des Familles de Paris (CIDFF)	Action « Jeunes en insertion vers une éducation aux discriminations et au sexisme »
Association d'Accompagnement Global contre l'Exclusion	Action « Formation des acteur·rices des quartiers populaires »
L'étoile du Nord	Action « Ateliers autour de l'égalité / collègue Berlioz »
Pièce à emporter	Action « Corps de filles, corps de garçons dans l'espace public »

Budget : 13 500 €

### C. PROJETS PORTANT SUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Les projets, dont certains s'adressent uniquement aux jeunes filles, poursuivent plusieurs objectifs ; l'accompagnement à la scolarité voire la remobilisation des jeunes filles en voie de décrochage ou de délinquance ; le renforcement des liens entre filles et garçons ; l'organisation d'activités sportives mixte ...

Le budget de fonctionnement : 17 000 €

### D. L'IMPLICATION DES MAIRIES D'ARRONDISSEMENTS

Chaque année, les mairies d'arrondissements s'investissent de plus en plus dans l'organisation d'événements (rencontres, exposition, films, théâtre, etc.) à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, et du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Chaque année, le SEII édite un programme d'actions proposées dans tous les arrondissements.

**En 2019, la campagne « 8 mars »** avait pour thème « **L'empowerment des femmes dans tous les domaines** ».

Cet événement a fédéré très largement : **les mairies d'arrondissements**, les associations, les centres sociaux, les services polyvalents, les PAD, les directions de la Ville, les bibliothèques -médiathèques, en organisant des événements qui permettent de nombreux échanges avec le grand public.

À chaque édition du 8 mars, les mairies s'investissent et s'engagent dans l'organisation de manifestations ayant trait à la thématique choisie, ou s'en approchant. Des événements nombreux et variés se sont déroulés pendant tout le mois de mars.



En 2019, la campagne « 25 novembre » a mobilisé plus de 8 700 parisien·nes et professionnel·les avec plus de 80 événements.

Parmi les partenaires mobilisés, 13 mairies d'arrondissement, 6 services sociaux de proximité, 3 points d'accès aux droits, 3 établissements parisiens pour l'insertion, 4 maisons de la vie associative et citoyenne, 4 centres Paris anim' et 9 centres socioculturels. Dix événements ont relayé la thématique 'Accès aux droits et violences faites aux femmes étrangères'.

## E. LA VIE NOCTURNE

Dans le cadre du Conseil de la Nuit, le groupe de travail «Discriminations la nuit», co-animé avec le Service Egalite, Intégration, Inclusion de la DDCT (SEII), s'est impliqué plus particulièrement sur la question du harcèlement sexuel en milieux festifs.

### Des chiffres

#### (enquête Consentis)

En milieu festif, plus de la moitié des femmes témoignent ainsi avoir déjà été victimes de violences sexuelles et se sentir en situation d'insécurité lorsqu'elles se retrouvent seules, de peur d'être agressées ou harcelées (Pour les hommes : 10%).

78% des personnes interrogées ont dans leur entourage une personne ayant déjà été victime d'agression sexuelle dans les lieux festifs.

Pour les hommes, la peur de se retrouver seul dans un environnement festif provient principalement des agressions physiques. Pour les femmes, en revanche, ce sont plutôt les agressions sexuelles qui suscitent la peur de la solitude en soirée.

Un atelier sur le consentement en milieux festifs a été organisé le 4 octobre 2019 incluant des établissements, organisateurs·trices de soirées, des associations et le comité des noctambules afin de réfléchir aux outils, interventions et pratiques à mettre en œuvre pour réduire le harcèlement sexuel dans les soirées.

Le 19 décembre 2019, s'est tenue une assemblée plénière thématique dédiée aux discriminations et au harcèlement sexiste et sexuel la nuit. Présidée par Frédéric HOCQUARD et Hélène BIDARD, cette assemblée a permis :

- à l'association Consentis de révéler les résultats de son enquête sur les violences sexuelles en milieux festifs à Paris
- au Comité des noctambules de présenter les données recueillies dans le cadre de la consultation Comment améliorer les nuits parisiennes et concernant le sujet (40% des répondantes déclarent ne pas se sentir en sécurité)
- au Conseil Parisien de la Jeunesse d'exposer ses préconisations.

Le Conseil de la nuit a apporté son soutien au [Collectif féministe contre le viol](#) (CFCV) qui a lancé une campagne d'affiche, [Ici les femmes festoient sereines](#), en s'adressant aux agresseurs plutôt qu'aux victimes, en soulignant ainsi que chacun·e a le droit de se sentir respecté·e et légitime de festoyer sans craindre d'être agressé·e.

-----

## ATTRACTIVITÉ ET EMPLOI

La Direction de l'Attractivité et de l'Emploi (DAE) s'est donné 3 axes de travail dans lesquels un regard est porté plus particulièrement sur la situation des femmes à Paris :

- A. L'insertion professionnelle des femmes par l'activité économique
- B. « ParisCode » : diversification des choix professionnels et reconversions professionnelles réussies
- C. Les bourses de recherche de la Ville de Paris pour l'étude de genre

### F. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Composante de l'Économie sociale et solidaire (ESS), l'**insertion par l'activité économique (IAE)** a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi de personnes cumulant des difficultés sociales et professionnelles. L'IAE propose dans le cadre du code du travail, des modalités spécifiques. Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) sont des structures agréées qui reçoivent des financements de l'État. A ces aides s'ajoutent des financements de la collectivité parisienne.

L'action s'inscrit dans le cadre du Plan Parisien de l'Insertion par l'Emploi (PPIE). Seules les personnes très éloignées de l'emploi peuvent bénéficier de l'IAE (agrément délivré par Pôle emploi). Les secteurs d'activité les plus représentés dans l'IAE (bâtiment, espaces verts,...) attirent en effet davantage les hommes.

- Les femmes représentent 35 % des publics bénéficiaires. L'effort de la DAE portera sur des actions pour continuer à augmenter ce pourcentage, sachant que les femmes sont majoritaires dans le public éloigné de l'emploi.

**Budget fonctionnement : 1 743 474 €**

#### Le soutien à l'insertion professionnelle des femmes

La Ville de Paris, via son Bureau du développement économique local, soutient des actions d'accompagnement vers l'emploi destinées à un public parisien éloigné du marché du travail, soit dans le cadre d'une politique de droit commun généraliste destinée à l'ensemble des Parisien·nes, soit dans le cadre de l'Appel à projets Politique de la Ville destiné à atteindre les habitant·es des quartiers populaires, sans distinction de sexe

Mais face aux inégalités entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi, la Ville a accordé, en 2019, des subventions à des actions ciblées vers :

- l'accompagnement des femmes vers l'insertion sociale et professionnelle (spécifiquement)
- l'accompagnement vers l'emploi d'un public féminin précaire (exclusivement ou majoritairement).

#### Tableau des associations subventionnées

Accompagnement Global Contre L'Exclusion

ADAGE : Action « Femmes en mouvement » : accompagnement des femmes bénéficiaires du RSA

ESPEREM

Accompagnement global de femmes monoparentales

<b>FEMMES INITIATIVES</b>	Insertion professionnelle et employabilité
<b>Citoyennes Interculturelles de Paris 20</b>	Promotion de l'économie sociale et solidaire
<b>Les Descodeuses</b>	Sensibilisation des femmes à l'informatique
<b>La Maison des Femmes (12<sup>e</sup>)</b>	Insertion sociale et professionnelle, et autonomie de femmes confrontées à des violences, des difficultés sociales et professionnelles
<b>Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)</b>	Insertion socio-professionnelle et autonomie de femmes confrontées à des violences, des difficultés sociales et professionnelles

**Total subventions Ville : 117 500 €**

Enfin, la Ville a soutenu l'incubateur d'entreprises innovantes « WILLA » dont les projets incubés sont portés par des équipes à majorité féminine. Il est à noter que depuis 2005, WILLA a contribué à la création d'environ 500 startups co-fondées par des femmes qui présentent un taux de pérennité à 5 ans de 80%.

**Subvention de fonctionnement : 75 000 €.**

## **G. « PARISCODE » : DIVERSIFICATION DES CHOIX PROFESSIONNELS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES RÉUSSIES**

Le paradoxe entre, d'un côté, le peu de femmes dans les métiers du numérique, et, de l'autre, la difficulté des entreprises à recruter dans ces métiers et à diversifier leurs équipes se double d'un constat alarmant et de chiffres particulièrement « parlants » : 16% de femmes dans les métiers techniques du numérique et 33% dans le secteur ; 15 à 20% de femmes dans les formations aux métiers du numérique ; 5% de femmes dans les cursus numériques d'ingénieurs contre 30% dans les autres cursus ; 9% de femmes parmi les créateurs de start up.

Avec « ParisCode », la Ville de Paris s'est fixée comme objectif de favoriser l'insertion des femmes sur le marché de l'emploi dans le digital, secteur qui constitue un réel vivier d'opportunités pour les plus jeunes souhaitant s'orienter vers un secteur « porteur », ou pour celles qui souhaitent faire évoluer leur carrière.

Avec 40% de femmes dans ses cursus de formation, « ParisCode » s'approche du « point de bascule » vers la parité dans ses formations. Des actions innovantes permettent de changer les représentations sur ces métiers, d'attirer plus de femmes et de rendre les reconversions professionnelles possibles, à tous niveaux de qualification et d'expérience professionnelle, dans les métiers du développement web et mobile, du marketing digital et de la datascience, de la cybersécurité. « ParisCode » mobilise sur le territoire parisien les institutions de l'emploi et des entreprises partenaires autour de cette cause et des enjeux économiques liés.

<b>Les Mécènes du Numérique, avec la Wild Code School</b>	L'association a mis en place la première formation en cybersécurité 100% féminine. Cette formation de 400 heures permet aux apprenantes d'acquérir tous les fondamentaux des métiers de la cybersécurité. Grâce à une pédagogie basée sur le blended learning, cette formation innovante développe la créativité et l'autonomie c'est-à-dire autant de compétences nécessaires à une insertion réussie dans le monde professionnel.
<b>15 places</b>	

<b>Le Wagon</b>	Le Wagon est une école spécialiste des formats bootcamps (classée parmi les trois meilleurs en France - classement international Switchup). « Women Coders » prépare les apprenantes à devenir développeuses web et à s'insérer dans le monde professionnel grâce à des compétences techniques du secteur numérique. Le parcours repose sur le principe du « learning by doing » c'est-à-dire l'application directe des concepts appris tout au long des modules techniques. La formation a duré deux mois.
<b>20 places</b>	
<b>La Capsule et Féminisme populaire, Coding Days et Schoolab</b>	La Capsule bénéficie d'une forte reconnaissance internationale, son bootcamp étant classé 2 <sup>e</sup> meilleur au Monde. Associée à Féminisme populaire pour mobiliser des femmes et les intégrer dans ses cursus d'apprentissage. Parcours de 5 mois : formation en format bootcamp et immersion dans un écosystème qui allie startups et grands comptes. Un plus : des promesses d'embauche en CDI de la part d'une entreprise. 100% des femmes ayant intégré ce programme ont pu bénéficier d'un emploi.
<b>15 places</b>	
<b>Social Builder et Webforce 3</b>	Une nouvelle formation de référent digital ( <i>professionnel du numérique qui répond à tous les besoins standards numériques d'une entreprise</i> ) 100% femmes, portée par un consortium : WebForce3 pour les contenus pédagogiques et Social Builder pour le travail sur l'élaboration des projets professionnels (reconversion de femmes dans les métiers du numérique). Formation de 8 mois avec des cours en présentiel et un accompagnement par des professionnel·les du numérique.
<b>50 places</b>	
<b>Simplon, programme Hackeuses</b>	La formation Hackeuses (du programme Artis) a pour ambition de certifier le socle de compétences numériques de base. Elle débouche généralement sur une poursuite de formation sur des métiers spécifiques du numérique. D'une durée d'un mois et demi, cette formation permet une acculturation progressive avec les compétences numériques fondamentales. En 2019-2020, ces actions de « ParisCode » ont bénéficié à 160 Parisiennes.
<b>40 places</b>	
<b>Les Descodeuses</b>	Constat : le taux de chômage des femmes est deux fois plus élevé dans les quartiers prioritaires (20%). Les Descodeuses, implantées dans le quartier des Amandiers à Paris 20 <sup>e</sup> , proposent une initiation au code et des formations de développeur web à des femmes en reconversion professionnelle. Une première classe démarre en février 2020 (lauréat Trophée ESS). En 2021, l'initiative sera reconduite et développée avec le concours de « ParisCode » permettant de financer deux classes, soit 30 places.
<b>25 places</b>	

Total : 140 places proposées dans le cadre du programme « ParisCode » en 2019.

Au-delà des subventions accordées à ces actions 100% femmes, il y a entre 30 et 40% de femmes dans toutes les formations.

Budget : 239 000 € (185 900 € en fonctionnement et 53 100 € en investissement), sur un total de 1 138 500 € affectés à l'AAP ParisCode en 2019 (soit 21 %).

## H. LES BOURSES DE RECHERCHE DE LA VILLE DE PARIS POUR L'ÉTUDE DE GENRE

2019 : troisième édition du dispositif « les bourses de recherche de la Ville de Paris pour les études de Genre ». Cette sélection succède au Prix des Études de Genre qui, depuis 2006, et encourage la recherche sur les femmes, le genre, l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes.

Objectifs :

- promouvoir les politiques d'égalité et contribuer à la diffusion des connaissances universitaires sur ces sujets
- marquer la volonté et l'intérêt de la Ville de Paris pour que les études de genre s'affirment comme un sujet de recherche fondamental dans le milieu universitaire, quelles que soient les disciplines concernées.

La Ville de Paris a décerné ces bourses à deux lauréates, jeunes chercheuses portant sur deux projets de recherche traitant des questions de genre, conçus et réalisés dans un établissement universitaire parisien. Les bourses sont dotées de 10 000 € pour chacune des deux lauréates.

Les projets des 2 lauréates récompensées cette année portent sur, d'une part « *La douleur de l'ignorance : l'endométriose au prisme des relations entre corps, genre et médecin* » (École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) et Université de Genève) et d'autre part « *Genre, violences et mémoires dans les récits du post-conflit armé péruvien (2000-2017)* » (Université Paris 8 Vincennes).

Budget : 20 000 €

-----

## COMMUNICATION, FINANCES

### INFORMATION ET COMMUNICATION

#### La communication égalitaire

En juin 2016, la Maire a signé une *Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe* avec le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément à ces engagements, la Direction de la communication veille tout particulièrement à éviter les stéréotypes de genre dans ses campagnes de communication et dans l'ensemble de ses documents, internes et externes. Cette réflexion est portée collectivement par le comité de direction de la DICOM, Une forte sensibilisation des personnels a été engagée.

**Tous et toutes  
concerné·e·s !**

*Rappel : une formation-action a été conduite en 2017 : Communiquer sans stéréotype de sexe. Conjointement piloté par la DDCT-SEII, la DRH et la DICOM, en liaison avec le Secrétariat général, elle a permis à près de 200 agent·es de se former sur le sujet*

*Des outils (charte, guide et memento) ont été mis au point avec l'aide du SEII, pour favoriser une communication égalitaire.*

#### Un Cadre juridique

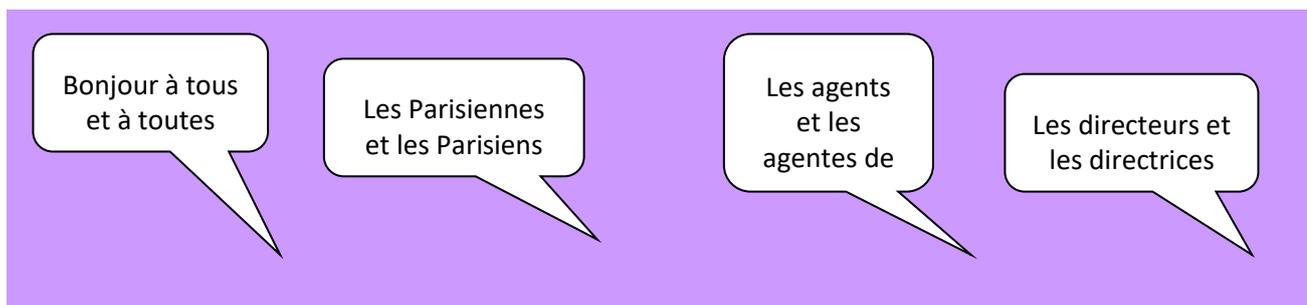
Plusieurs textes réglementaires incitent à féminiser les noms de métiers, titres et fonctions dans les textes réglementaires dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'État : les [circulaires du 11 mars 1986](#) et du [6 mars 1998](#) du Premier ministre relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre ; La [loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comporte des dispositions spécifiques sur la lutte contre les stéréotypes.

Le Conseil de l'Europe a adopté en 2008 [une recommandation](#) visant l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la [Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et des hommes dans la vie locale](#) prévoit également, dans son article 6, la lutte contre les stéréotypes.

En 2019, force est de constater que l'écriture égalitaire - notamment l'usage du point médian « Parisien·nes », mais aussi le doublement « Parisiennes et Parisiens » - a beaucoup progressé, que ce soit dans Paris.fr en direction du grand public, ou dans les pages intranet (communication interne) ou encore sur des documents de communication « papier ».

*Les supports concernés sont les communiqués de presse et les supports de communication interne et externe, les noms des fonctions, métiers, grades, titres (procédures RH), les délibérations du Conseil de Paris, les notes et rapports d'étude, les visuels et les messages sur les affiches publiées, en interne et en externe, les éléments de langage des élu·e·s, etc...*



### Les consignes données :

- **Faites** usage de **doublets**
- **Pratiquez** l'ordre alphabétique dans les énumérations
- **Accordez en genre** les noms de fonctions, grades, métiers et titres : la directrice, la maire, la présidente, la professeure, l'agente, etc.
- **Rédigez** des annonces de poste au masculin et au féminin.
- **Décrivez** les missions avec des verbes : « La personne recrutée sera chargée de réaliser ... ».
- **Privilégiez les noms collectifs non-genrés** : « l'équipe encadrante » plutôt que « les encadrant·e·s ».
- **Utilisez** des termes **épiciènes** - non marqués du point de vue du genre grammatical : « les personnes malentendantes » plutôt que « les malentendants », etc.
- **Utilisez** les terminaisons au féminin adéquates, que ce soient les mots en **al** (sociale), **ant** (habitante), **el** (professionnelle), **en** (citoyenne), **eur** (voyageuse), **teur** (autrice), **er** (usagère), **u** (élue), etc.

Les campagnes de communication sont également concernées :  
un exemple emblématique



-----

## FINANCES ET ACHATS

La Direction des finances et des achats (DFA) intègre dans ses objectifs la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la diversité dans les marchés publics

### Contexte

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, l'accès aux contrats publics des collectivités territoriales est interdit aux entreprises ne respectant pas les lois sur l'égalité femmes-hommes. Les cas d'interdiction de soumissionner à un marché public sont énumérés aux [articles 45 et 46 de l'ordonnance du 23 juillet 2015](#) relative aux marchés publics. Le décret d'application du 25 mars 2016 illustre la volonté des pouvoirs publics de favoriser une [commande publique socialement responsable](#).



En matière de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes, [la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014](#) a instauré 3 nouveaux cas d'interdiction de soumissionner à des marchés publics : 1. la condamnation pour délit de discrimination, 2. la méconnaissance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 3. le non-respect de l'obligation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

--- -----

### Marchés publics de travaux et services

Dans le cadre de l'évaluation de la politique de diversité des soumissionnaires et titulaires de marché de la Ville de Paris, une attention spécifique est portée sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'organisation du fournisseur.

L'ensemble des fournisseurs potentiels de la Ville de Paris est concerné, pour les marchés de travaux et de services de plus de 50.000 €HT et d'une durée supérieure ou égale à 3 ans.

- L'action s'inscrit dans le cadre de la **politique d'achats responsables** de la Ville de Paris ainsi que dans sa politique de promotion de l'égalité femmes-hommes, de la diversité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.
- Elle est également retranscrite dans le Schéma Parisien de la Commande Publique Responsable.

La Ville est attentive à l'amélioration du bilan **du dispositif de promotion de la diversité**.

Concrètement, ce dispositif repose sur la collecte d'un 1<sup>er</sup> questionnaire (Q1) lors de la remise des offres par l'ensemble des soumissionnaires, puis d'un second (Q2) 6 mois avant l'expiration du marché, par le seul titulaire, ce qui permet de mesurer la progression des fournisseurs dans ce domaine.

Afin d'augmenter le nombre de Q2 collectés, un **mode de collecte automatisé et proactif** est proposé aux entreprises. Piloté par la DFA, la mise en œuvre est effective depuis septembre 2019, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Par ailleurs, une veille est assurée sur les nouveaux leviers d'achat en faveur de l'égalité femmes-hommes. Dans ce cadre, un critère de jugement des offres remises par les opérateurs économiques sur l'égalité femmes-hommes, sera expérimenté.

**Un exemple concret : les marchés de gestion des établissements d'accueil de petite enfance et certains marchés de fournitures**

Tous les marchés publics de gestion d'équipements d'accueil de petite enfance et certains marchés de fournitures (jeux et jouets, livres jeunesse, matériels pédagogiques ...) contiennent **une clause relative à la promotion de l'égalité filles/garçons et à la non-transmission des stéréotypes de genre.**

Le public concerné par cette action est l'ensemble des enfants qui fréquentent les établissements d'accueil de la petite enfance et utilisent des fournitures achetées par la Ville via des marchés publics, tels que les jeux et jouets, livres jeunesse, matériels pédagogiques.

--- .....

## AFFAIRES JURIDIQUES

Dans le cadre de sa **Mission accès au droit**, la **Direction des affaires juridiques est convaincue que la** lutte contre les violences faites aux femmes participe à la construction de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, les cinq Points d'accès au droit (PAD) de Paris et les trois Maisons de justice et du droit (MJD) accueillent les femmes victimes de violences et les orientent, selon les besoins, vers des permanences spécialisées tenues par des juristes ou par des avocat-es. Les femmes accueillies peuvent ainsi bénéficier d'information et d'explication sur les procédures ainsi que d'aide et d'accompagnement dans les démarches à effectuer.

Le PAD 20 a une spécificité dans l'accueil des femmes victimes de violences. Il est très identifié sur cette question (un agent est entièrement dédié à cet accueil) et reçoit en moyenne 3 personnes victimes par jour.

### Des permanences spécialisées dans les PAD :

Permanences de juristes spécialisés : Le CIDFF (Centre d'information des droits des femmes et des familles) tient deux permanences par semaine au PAD 20, une permanence par semaine au PAD 19 et dans les 3 MJD ainsi qu'une permanence tous les 15 jours au PAD 13.

Consultations d'avocats : Le barreau de Paris organise des consultations d'avocat-es en droit de la famille/violences conjugales dans tous les PAD et MJD. Les consultations ont lieu une fois par semaine dans les PAD 18 et 19, une fois tous les 15 jours dans les PAD 13 et 20, 2 à 3 fois par mois au Pad 15, et 1 fois par mois dans les 3 MJD.

Les actions s'inscrivent dans le cadre de la politique d'accès au droit menée par le *Conseil départemental d'accès au droit (CDAD)* dont la ville est membre. De plus, elles participent du Plan d'actions de la Ville sur les violences faites aux femmes, piloté par l'*Observatoire parisien des violences faites aux femmes (OPVF)*. Enfin, elles font partie des priorités déclinées dans le *Schéma départemental d'aide aux victimes d'infractions pénales* signé en mai 2016 par le Procureur de la République et la Maire de Paris.

### Les résultats, en 2019 :

- 1 493 personnes ont été reçues en accueil simple ou renforcé en PAD
- 607 personnes ont été reçues en permanences (371 en PAD, 236 en MJD).

**Rappel :**

	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016</i>	<i>Année 2017</i>	<i>Année 2018</i>
<i>PAD 13</i>	129	120	83	131
<i>PAD 15</i>	273	400	321	149
<i>PAD 18</i>	181	53	26	13
<i>PAD 19</i>	43	79	106	111
<i>PAD 20</i>	185	245	920	1211
<b>TOTAL</b>	<b>811</b>	<b>897</b>	<b>1456</b>	<b>1615</b>

Il est à noter également que **245 personnes** ont été reçues dans le cadre des permanences généralistes proposées dans les relais d'accès au droit (RAD) qui se tiennent dans une cinquantaine de lieux dans la ville.

**Remarques :**

Le traitement des statistiques est complexe et diffère entre les Points d'accès au droit et les Maisons de la justice et du droit, ce qui ne permet pas de donner des résultats chiffrés en termes de femmes victimes accueillies.

**Financement :**

- Les équipes des PAD sont financées par la DAJ dans le cadre d'un marché public.
- 7 postes d'adultes relais présents en PAD et MJD sont co-financés par la Ville (DDCT).
- les subventions (hors DJS) attribuées par la Ville au CDAD\* ont un montant total de 77 000 €.

\*Le CDAD est un Groupement d'intérêt public (GIP). Il est financé par les contributions de ses membres (Ministère de la justice, Direction départementale de la cohésion sociale, Barreau de Paris, Ville, etc...). Le budget du CDAD couvre des dépenses de fonctionnement et des dépenses de permanences dont les permanences juridiques spécialisées qui se tiennent en PAD et les MJD. La Ville verse deux subventions au CDAD : 30 000 € qui vont dans le budget global et 47 000 € qui sont fléchés sur des permanences spécialisées en PAD 18, 19 et 20.

-----

## RELATIONS INTERNATIONALES

La notion de diplomatie féministe est particulièrement attendue dans une ville comme Paris, qui, pour des raisons historiques est regardée comme la « capitale des droits humains ». La promotion et la défense des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité de ses politiques à l'international. Sur les 300 plus grandes villes du monde, on constate une moyenne d'à peine 10% de femmes maires. Dans son activité pour les droits des femmes dans le monde et l'égalité de genre, la Direction générale aux relations internationales (DGRI) s'adresse à des publics variés : réseaux de villes et réseaux diplomatiques, ONG, associations...

### A. PLAIDOYER INTERNATIONAL

La Maire de Paris, première femme maire de la capitale, conduit une politique de valorisation de figures émergentes, en les recevant à l'Hôtel de Ville (comme par exemple Claudia Sheinbaum, nouvelle Maire de Mexico, reçue à Paris en 2019), mais aussi lors des déplacements à l'étranger (visite à la Maire de Kigali en avril 2019), en mettant également en avant les politiques communes conduites avec des villes amies dont les maires sont des femmes ou en bilatéral lors de réunions internationales, avec aussi des leaders féministes politiques, comme Alexandra Occasio-Cortez, membre de la chambre des représentants aux USA (rencontre à Copenhague en 2019).

La diplomatie des droits des femmes se traduit aussi par la place que Paris occupe dans les réseaux internationaux : la Maire est co-présidente de Cités et Gouvernements Unis (CGLU) en tant que présidente de sa commission égalité des genres ; elle a été la première femme **Présidente du C40**, jusque fin 2019, et est Présidente de l'**Association Internationale des Maires Francophones**.

### B. RÉSEAUTAGE

Il existe aujourd'hui un **réseau des femmes engagées dans la lutte contre le changement climatique au niveau international** dont font partie la Maire de Paris comme Laurence Tubiana (Économiste, universitaire et diplomate), Patricia Espinosa (femme politique mexicaine), Christiana Figueres (diplomate du Costa Rica) qui constitue indéniablement un levier pour faire avancer le leadership des femmes sur des enjeux majeurs pour notre environnement et notre humanité. Un travail similaire débute sur la biodiversité avec en chef de file Valérie Plante, Maire de Montréal, désignée Ambassadrice des Nations-Unies sur le sujet.

Sur les réseaux et le climat, il convient également de mentionner **Women4Climate**, initiative lancée par la Maire en 2016, qui vise à reconnaître et soutenir le leadership des femmes dans la cause climatique (la 3<sup>ème</sup> conférence annuelle a eu lieu à Paris en février 2019) et de programmes de mentorat dans différentes villes membres ou non du C40 (3 promotions de Parisiennes depuis 2017).

Dans ses coopérations urbaines, Paris intègre également la question des droits des femmes : actions de sensibilisation, échanges sur les stratégies parisiennes, telle que la stratégie **genre et espace public**.

Plus spécifiquement, Paris est mobilisée à l'international pour soutenir les dispositifs de **planification familiale destinés aux jeunes filles et mères**. L'Appel de Paris se poursuit en 2019 : initié par la Maire en octobre 2014, il a été suivi par le lancement en 2017 du partenariat entre la Fondation Bill & Melinda Gates et l'Association Internationale des Maires Francophones dans cinq territoires pilotes (au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, à Madagascar, au Togo et au Bénin).

### C. CITOYENNES D'HONNEUR

En distinguant en 2019 **Nasrin Sotoudeh et Loujain Al-Hatloul**, militantes féministes emprisonnées, le Conseil de Paris envoie un signal politique fort aux autorités des pays concernés et contribue à relayer le combat et la cause qu'elles portent au niveau international. Cette distinction est aussi un instrument de nature à leur apporter une protection morale ainsi qu'un élément de pression diplomatique pouvant contribuer à leur libération. Asia Bibi, également Citoyenne d'Honneur de Paris, une fois libérée, a été reçue à l'Hôtel de Ville pour recevoir sa distinction de la Maire de Paris.

Le Conseil de Paris accueille également régulièrement des grands témoins : en 2019, le prix Nobel de la Paix, le **Dr. Denis Mukwege**, médecin et militant des droits humains en République Démocratique du Congo pour soutenir son combat face aux crimes et violences sexuelles commis contre les femmes dans son pays

#### D. DES ÉVÈNEMENTS INTERNATIONAUX À PARIS

En 2019, la Ville de Paris a accueilli également plusieurs évènements internationaux récurrents mettant en lumière la question de l'égalité femmes-hommes tels que :

- le **Women who tech** organise un challenge pour donner aux femmes la possibilité d'obtenir davantage d'aides financières de démarrage - seulement 10% de l'argent des investisseurs dans le monde leur est destiné.
- le **Forum Impact2** rassemble 1 500 acteur·rices d'une cinquantaine de pays différents, remet le **Woman Entrepreneur of the Year Award**, prix récompensant une entrepreneuse qui trouve des solutions aux problèmes environnementaux.
- Le **Women's forum** rassemble des leaders du monde entier - femmes et hommes - pour renforcer l'influence des femmes dans le monde, élaborer des plans d'action pour encourager la contribution des femmes à la société et promouvoir la diversité dans le monde des affaires.
- **Women4Climate** programme de promotion du rôle des femmes dans la lutte contre le changement climatique, il vise à reconnaître et soutenir le leadership des femmes dans la cause climatique, sous forme notamment d'une conférence annuelle (la 3ème a eu lieu à Paris en février 2019) et de programmes de mentorat, actuellement développés dans 17 villes membres ou non du C40 mettant en contact des jeunes femmes engagées et « mentorées » avec des femmes leaders en matière de climat (3 promotions de Parisiennes depuis 2017, représentant 40 femmes). Women4Climate a également mis en œuvre le **TechChallenge**, mettant en avant des femmes entrepreneuses (1 gagnante à Paris en 2019).

Enfin, **des initiatives et temps forts sont relayés par la Ville**, à l'occasion de journées mondiales, comme le relais des campagnes de Plan International pour l'éducation des jeunes filles.

#### E. LES APPELS À PROJETS INTERNATIONAUX

Lancés annuellement, ils s'attachent à poser une grille de lecture respectant les **Objectifs de Développement Durable de l'ONU**, notamment le **5<sup>e</sup> objectif, dédié à l'égalité des sexes**. On peut citer :

- **le Label Paris-Europe** (80 000 € par an) a apporté un appui aux projets suivants : les Jardins Numériques (« Femmes migrantes », projet d'interviews filmées de femmes migrantes diffusées via les outils numériques) ; Italia in Rete (réseau regroupant une soixantaine d'associations franco-italiennes à Paris, pour le projet « Polifemmes » qui vise à co-construire un patrimoine culturel commun pour des femmes européennes) ...
- **SOLIDAE** (1 M€ par an) dédié aux questions d'accès à l'eau, à l'assainissement et à l'énergie au sein duquel un critère de bonification a été institué pour valoriser les actions dédiées à l'égalité femmes-hommes.
- **SOLIDEV**, dont l'analyse des candidatures fait là aussi l'objet d'une attention spécifique lors de l'instruction quant à la portée des projets sur les femmes (ex des subventions VIH notamment).

--- --- ---

**Budget :**

*Au niveau international, la Ville n'utilise pas les marqueurs genre de l'OCDE et n'évalue pas de façon consolidée le montant de ses actions en faveur de l'égalité des genres sur les subventions attribuées aux associations et ONG du secteur. Les décisions d'octroi de subventions sont cependant guidées par la contribution à cette priorité de façon directe ou indirecte. Dans ce contexte, le chiffre est délicat.*

**En moyenne, 1,5M€ contribuent chaque année à cet objectif**

## SYNTHÈSE BUDGÉTAIRE

Les données financières ci-dessous sont celles qui ont pu être mise en évidence par les directions de la Ville à ce jour.

### Les budgets consacrés à la promotion de l'égalité femmes-hommes en 2019 à Paris

SEII : service dédié / volet égalité femmes-hommes	1 198 540
<b>SOCIAL, ENFANCE et JEUNESSE, CULTURE</b>	
Action sociale, enfance, santé	4 338 220 €
Centre d'action sociale de la Ville de Paris (*)	34 400 €
Affaires scolaires	8 640 €
Famille petite enfance	1 764 670 €
Jeunesse et sport	120 500 €
Affaires culturelles	318 000 €
Logement et habitat	386 000 €
<b>ESPACE PUBLIC, ECONOMIE et TERRITOIRES</b>	
Urbanisme	<i>non chiffré</i>
Voirie et des déplacements	<i>non chiffré</i>
Espaces verts environnement	<i>non chiffré</i>
Prévention, sécurité et protection	<i>non chiffré</i>
Propreté et eau	461 950 €
Démocratie, citoyen-nes et territoires	130 500 €
Attractivité et emploi	451 500 €
<b>COMMUNICATION, FINANCES</b>	
Information et communication	<i>non chiffré</i>
Finances et achats	<i>non chiffré</i>
Affaires juridiques	<i>non chiffré</i>
<b>RELATIONS INTERNATIONALES</b>	1 500 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>10 712 920 €</b>

(\*) : le chiffrage complet n'a pas pu être réalisé.

### Remarques :

Les chiffres synthétisés dans ce tableau ne donnent qu'une indication des budgets consacrés à l'égalité femmes-hommes, filles garçons par la Ville de Paris. Ils restent largement sous-estimés car plusieurs directions n'ont pas été en mesure de fournir des informations précises, et ce pour différentes raisons :

- ✓ Seuls les budgets des actions spécifiques, dédiées aux publics de femmes et jeunes filles, peuvent être clairement identifiés (par exemple, des actions pour l'insertion socio-professionnelle de femmes éloignées de l'emploi), mais ce n'est qu'une partie des budgets consacrés à l'égalité femmes-hommes.
- ✓ Une approche intégrée de l'égalité doit pouvoir s'accompagner d'une méthode de calcul qui permette d'identifier dans le « droit commun » (dans un dispositif, un projet, une action, etc...) la part qui concerne les femmes ou qui concerne la promotion de la mixité et de l'égalité.
- ✓ La collecte de données genrée n'est parfois pas réalisée (pas de statistiques sexuées) et ainsi sur le budget d'une action, il n'est pas possible de chiffrer la répartition femmes-hommes (par exemple dans

le sport : si un dispositif coûte 100 €, on ne peut pas chiffrer les parts respectives des bénéficiaires, femmes-hommes, de ce dispositif).

- ✓ Quand un dispositif comporte des actions pour l'égalité femmes-hommes parmi d'autres activités, on ne peut pas chiffrer ce qui relève de cette thématique précisément (pas de comptabilité analytique).
- ✓ Majoritairement, les évaluations et études d'impact ne sont que très partiellement réalisées, faute de temps ou de budget pour s'y atteler (ainsi les 7 places de Paris rénovées ces 3 dernières années, mériteraient qu'on regarde de plus près quelles sont les conséquences aujourd'hui des choix d'aménagement réalisés, et ce d'autant plus que le critère de genre a été explicité dans le cahier des charges).
- ✓ Il n'existe pas de grille d'indicateurs de genre stabilisés et la Ville n'évalue pas de façon consolidée le montant de ses actions en faveur de l'égalité des genres sur les subventions attribuées aux associations.
- ✓ Enfin, les ressources humaines nécessaires à la réalisation de ces actions n'ont pas été comptabilisées car renseignées de façon trop aléatoire. Un travail plus approfondi serait nécessaire. Par exemple, les intervenant·es sociaux·ales en commissariats consacrent une partie de leur temps de travail à l'accompagnement de femmes victimes.

-----

### 3. Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### A. PERSPECTIVES DE POLITIQUES PUBLIQUES

À l'aube d'un nouveau mandat (2020-2026), une nouvelle feuille de route est confiée à l'adjointe à la Maire chargée de l'égalité femmes-hommes. Les objectifs suivants seront développés, en relation avec les délégations des autres adjoint·es à la Maire, dans un esprit de partage et de participation :

- ❖ **À partir du constat que la collectivité se doit d'accompagner le mouvement émancipateur porté par la « génération #MeToo », lancer une vaste campagne d'éducation à l'égalité et au consentement pour prévenir les violences sexistes et sexuelles ainsi que les discriminations croisées dont sont victimes les femmes.**
  - ✓ Renforcer les moyens dédiés aux associations féministes. Poursuivre avec ces dernières, les actions grand public comme le « Forum féministe parisien » autour des droits des femmes. La Cité audacieuse devra prendre tout son essor avec des services publics et développer la programmation... en lien avec l'adjointe et les services chargés de la Vie associative et de la Participation citoyenne.
  - ✓ Valoriser la création féminine dans les lieux de culture. Un volet « égalité femmes-hommes » sera introduit dans les appels à projets culture.
  - ✓ Promouvoir la culture de l'égalité, de la crèche à l'université, à travers des sensibilisations et des formations professionnelles adaptées.
- ❖ **La lutte contre les violences faites aux femmes demeure une priorité pour la Ville de Paris.**
  - ✓ Créer un dispositif de prise en charge globale, où chaque femme pourra bénéficier d'une entrée unique où porter plainte, accéder à une unité médico-judiciaire, à des consultations psychologiques, à un réseau d'associations et de services publics permettant sa mise à l'abri et son suivi. Ce lieu devra pouvoir s'appuyer sur des « réseaux d'aide aux victimes » et des « réseaux violences faites aux femmes » dans un nombre élargi d'arrondissements. Le but est ici de simplifier le parcours des victimes, en partenariat avec les acteurs institutionnels et associatifs.
  - ✓ Ouvrir 200 places d'hébergement spécialisé pour les femmes victimes de violences. Renforcer la prise en charge et la responsabilisation des auteurs de violences afin de permettre la décohabitation effective et prévenir la récidive.
  - ✓ Renforcer le plan de formation à destination des agentes et agents de la Ville et leurs partenaires, visant la montée en compétence de chacun·e sur la prévention, la détection et l'orientation des femmes victimes de violences au sein du foyer comme dans l'espace public. Plusieurs secteurs seront prioritaires : la police municipale, les services sociaux, les professionnelles et professionnels et bénévoles du monde sportif ainsi que les agentes et agents du 3975 et personnels d'accueil et collaboratrices et collaborateurs des mairies d'arrondissements.
  - ✓ Améliorer la prévention, la détection et la prise en charge des enfants victimes de violences conjugales et intrafamiliales : entreprendre un travail partenarial pour la création d'un dispositif permettant l'accompagnement psychosocial des enfants confrontés aux violences.
  - ✓ Mener un processus de concertation avec l'ensemble des partenaires pour améliorer la politique de lutte contre le système prostitutionnel et pour l'accompagnement des personnes prostituées.
  - ✓ Mettre en place un plan de prévention de la prostitution des mineures et mineurs et des jeunes.
- ❖ **La « ville du quart d'heure », les solidarités, les politiques d'égalité professionnelle et de soutien au pouvoir d'achat seront déterminantes pour que les Parisiennes puissent vivre libres et autonomes dans la capitale.**

- ✓ Veiller à ce que les filles et les femmes précaires puissent disposer de protections hygiéniques dans tous les équipements publics municipaux.
  - ✓ Développer les actions de bien-être et de réappropriation du corps pour les femmes notamment dans les bains douches.
  - ✓ Organiser l'ouverture de nouvelles haltes de proximité pour les femmes en situation de rue ainsi que d'une pension de famille par arrondissement.
  - ✓ Libérer le temps des Parisiennes, en simplifiant et sécurisant les déplacements ou en combinant activités pour les parents et lieux de garde pour les enfants.
  - ✓ Lancer une étude sur le travail des femmes à Paris et prendre des initiatives pour l'insertion et l'égalité professionnelle, en portant une attention particulière aux familles monoparentales, aux femmes éloignées de l'emploi, aux femmes étrangères et aux jeunes femmes. Un travail de fond sera également mené sur l'orientation professionnelle et les processus de recrutement dans les métiers les plus genrés. Organiser un accès facilité aux emplois de la Ville pour les femmes éloignées de l'emploi ou victimes de violences.
- ❖ **Parce que les Parisiennes et les Parisiens doivent pouvoir bénéficier d'un accès égal, en toute sérénité, à la ville, partout et à toute heure, poursuivre la conquête par les femmes de l'espace public.**
- ✓ Lancer de nouvelles marches exploratoires de femmes dans les lieux où seront engagées les grandes rénovations urbaines, notamment aux portes de Paris. Organiser la formation des personnels de la Ville (architectes, ingénieures et ingénieurs...) à la prise en compte systématique du genre dans les projets urbains et faire inscrire, comme pour le projet des sept grandes places, un critère de genre dans les cahiers des charges des nouveaux projets.
  - ✓ Établir un diagnostic des pratiques féminines de l'activité physique à Paris. Veiller à ce que les politiques publiques de la Ville favorisent les femmes, à travers par exemple une politique incitative pour l'attribution des créneaux et des subventions. Prévoir des dispositifs d'accompagnement des jeunes filles et des femmes, afin d'améliorer sensiblement le partage égalitaire dans le temps et dans l'espace, des équipements publics et des lieux en accès libre. Organiser des rencontres sportives féminines et la valorisation des « rôles modèles ».
  - ✓ Coordonner le volet « Les femmes à la conquête de l'espace public » du programme « Transformations Olympiques » et du programme « Héritage des JOP2024 », en lien avec le Comité olympique. Mener une campagne pour des JOP qui sensibilise les professionnelles et les professionnels, les bénévoles et le public contre toutes les violences sexistes et sexuelles, et assurer une présence d'associations spécialisées dans les espaces de sociabilité des jeux.
  - ✓ Poursuivre le processus de féminisation des noms de lieux et hommages publics à Paris (héritage culturel laissé par les femmes), et de valorisation des femmes qui ont marqué l'histoire de la capitale.
- ❖ **La Ville doit aussi être exemplaire en tant qu'employeur :**
- ✓ Mettre en place un nouveau « plan d'action égalité professionnelle » au sein de notre collectivité, prenant appui sur les recommandations de l'Afnor, suite à l'attribution à la Ville de Paris du label Alliance, et sur les nouvelles obligations légales de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.
  - ✓ Évaluer et améliorer le cas échéant, le dispositif interne de signalement, d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles. Celui-ci devra être ouvert aux organismes agissant par délégation pour notre collectivité.
  - ✓ Agir pour que l'usage des congés familiaux soit bénéfique aux femmes, c'est-à-dire partagé et sans conséquence sur les carrières et rémunérations.
-

## B. PROPOSITION MÉTHODES ET OUTILS

Quatre points doivent être approfondis, quatre conditions nécessaires à l'établissement du rapport :

1. Des statistiques ventilées par sexe
2. La connaissance des inégalités femmes-hommes
3. Les définitions et le renseignement d'indicateurs sexués
4. La formation des personnels sur l'égalité femmes-hommes et sur l'approche intégrée de l'égalité

### Vers le Budget sensible au genre (BSG)

La Maire de Paris s'est engagée à mettre au point les méthodes et outils de réalisation d'un **Budget sensible au genre**, à partir de l'idée qu'un budget n'est pas neutre, mais qu'il reflète des choix politiques, sociaux, économiques, écologiques, etc.

Ainsi, les orientations budgétaires ont des impacts sur les différentes composantes de la population et sur les inégalités comme les progrès sociaux, économiques et culturels.

Le budget genré (budget ou budgétisation sensible au genre (BSG) ou encore *gender budgeting*), est l'étude de l'impact de la distribution des ressources publiques sur l'égalité des femmes et des hommes réalisée à travers l'analyse des budgets.

L'impact des politiques et des programmes sont examinés en vue de déterminer s'ils sont susceptibles de réduire ou d'augmenter les inégalités entre les sexes.

Voir sur ce sujet : le guide [La budgétisation sensible au genre](#), produit par le [Centre Hubertine Auclert](#). Ce guide, très documenté, permet de comprendre la budgétisation sensible au genre (BSG) en faisant le lien avec l'**approche intégrée de l'égalité** (la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques). Il précise que scruter les politiques publiques sous l'angle financier et mesurer leurs impacts en matière d'égalité constituent des enjeux d'égalité, de **bonne gouvernance et d'évaluation**.

### Définition du BSG

L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité - également appelée **budgétisation sensible au genre (BSG)** - consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au **volet financier des politiques publiques**.

Ainsi, cette analyse conduit à se demander si la **collecte** (*impôts, taxes, paiement du service etc.*) et la **distribution** des ressources financières (*subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement des services, etc.*) **renforcent ou diminuent les inégalités de genre**.

**Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.**

### Points forts

L'élaboration d'un budget sensible au genre (BSG) et d'un rapport sur la situation en matière d'égalité vont de pair et permettront d'objectiver des inégalités et de mettre en lumière leur réalité, ce qui aidera ensuite à convaincre les décideur·euse·s.

### Points de vigilance

La démarche est relativement complexe et nécessite un portage fort et de la formation. Comme toute nouvelle politique publique, l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, va devoir faire appel à des compétences qui restent à développer.