



PLAN PARISIEN ÉGALITÉ 2024-2027

**ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
HANDICAP**

#ParisEgalité



© Jean-Baptiste Gurliat/Ville de Paris

PLAN ÉGALITÉ 2024-2027

INTRODUCTION

Le Paris de l'égalité, terreau d'une promesse républicaine accessible et réelle pour toutes les Parisiennes et tous les Parisiens

Depuis 2001, fidèle aux valeurs de la République, la Ville de Paris s'est résolument engagée dans une démarche volontariste et reconnue afin de promouvoir et garantir l'égalité réelle, tant dans ses actions à l'égard des Parisiennes et des Parisiens qu'à l'égard de ses agent-es en tant qu'employeur.

Parce que l'égalité réelle pour toutes et tous doit être atteinte dans tous les champs de la vie quotidienne, notre indéfectible engagement irrigue l'ensemble des politiques municipales : éducation à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, inclusion par le sport, protection des droits tels que l'IVG et promotion de santé sexuelle, adaptation et réappropriation inclusif de l'espace public, lutte contre les violences faites aux femmes...

Si la lutte contre toutes les formes de discriminations est au cœur des politiques publiques conduites par la Ville, elle constitue également l'un des principes cardinaux de sa stratégie en matière de ressources humaines.

Les faits, accablants, montrent qu'aujourd'hui en France, les femmes subissent encore un traitement différencié par rapport aux hommes et occupent majoritairement des emplois plus précaires, moins rémunérés et offrant des perspectives plus limitées. Les données de l'OIT montrent également qu'en France, le fait d'être en situation de handicap ou de souffrir de maladies chroniques multiplie par trois le risque de subir une discrimination au travail. Malgré leur prohibition, les discriminations que subissent les personnes immigrées perdurent.

Engagée dans la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard de celles et ceux qui font vivre, anime le service public parisien, la Ville de Paris promeut une démarche volontariste, allant bien au-delà du cadre légal, pour garantir l'effectivité de l'article 6 de la Déclaration des droits de 1789 en vertu duquel « tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics sans autre distinction que celles de leurs vertus et leurs talents ». Le double label Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes accordé en 2019 par l'AFNOR et renouvelé en 2024 témoigne de cette démarche globale pour parvenir à une égalité réelle entre les agent-es travaillant pour la collectivité parisienne.

Nous sommes fièr-es de ces réussites collectives que le présent Plan « Paris pour l'égalité » retrace. Pour autant, tant que prospéreront préjugés et pratiques discriminatoires, nous continuerons d'œuvrer afin d'honorer la belle promesse républicaine d'égalité. Ainsi, ce sont aussi les engagements que nous prenons afin de poursuivre ce combat que le présent plan expose.



Hélène BIDARD

Adjointe à la maire de Paris en charge de l'égalité femmes-hommes, de la jeunesse et de l'éducation populaire.



Lamia EL AARAJE

Adjointe à la maire de Paris chargée de l'urbanisme, de l'architecture, du Grand Paris, de l'accessibilité universelle et des personnes en situation de handicap



Olivia POLSKI

Adjointe à la Maire de Paris chargée de toutes les questions relatives aux ressources humaines, au dialogue social et à la qualité du service public.



Jean-Luc ROMERO-MICHEL

Adjoint à la Maire de Paris chargé de toutes les questions relatives aux droits humains, à l'intégration et à la lutte contre les discriminations.

PRÉAMBULE

La Ville de Paris a signé en 2006 la Convention européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale. Elle a voté le premier Plan parisien Egalité lors de la réunion du Conseil de Paris du 19 octobre 2021, en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui s'imposait à la collectivité pour ce qui concerne la gestion de ses agentes et agents, et que Paris a aussitôt élargi dans le champ de l'ensemble de ses politiques publiques.

Ce Plan parisien Egalité 2024-2027 est donc le second adopté par la collectivité parisienne. Comme la version initiale, il est issu de divers travaux d'élus et des services de la Ville de Paris, et reprend les trois thématiques déjà identifiées :

- L'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La lutte contre toutes les formes de discriminations ;
- La prise en compte spécifique du handicap.

Comme le précédent, ce plan a vocation à rendre visible et facile à suivre un ensemble de propositions, qui s'inscrivent dans une approche intégrée de l'égalité au sens large, et qui s'adressent à trois catégories de publics :

- Les Parisiennes et les Parisiens : Axe 1 : « Paris diffuse la culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations » ;
- Les agentes et agents de l'administration parisienne : Axe 2 : « Paris, employeur inclusif » ;
- Les usagers et usagères des équipements publics municipaux, les bénéficiaires des prestations offertes et ceux et celles qui s'engagent sur le territoire parisien : « Paris s'engage pour un service public égalitaire et inclusif ».

Les objectifs de la version initiale du plan ont été fixés à partir d'une double évaluation de la situation :

- Évaluation interne par les services municipaux et les organisations syndicales ;
- Évaluation externe par les équipes de l'AFNOR dans le cadre d'une procédure de labellisation nationale « égalité » et « diversité » dénommée « Alliance ».

Ces objectifs, larges et ambitieux, ont fait l'objet d'une évaluation annuelle partagée avec les organisations syndicales, l'administration et l'exécutif parisien. Ils ont été dans leur grande majorité renouvelés pour cette nouvelle période de quatre ans et sont complétés par 5 nouveaux objectifs ajoutés en 2024.

Pour une meilleure lisibilité ces nouveaux objectifs sont identifiés par ce logo



PARIS DIFFUSE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Faire advenir une Ville égalitaire suppose de renforcer une culture de l'égalité, au sens large. Pour cela il importe en premier lieu de rendre visible et étudier les mécanismes de production des inégalités et des discriminations pour mieux les combattre, et de faciliter la recherche en ce domaine.

Ce premier axe vise à permettre le repérage des discriminations, des inégalités entre femmes et hommes, et de contribuer à soutenir les intervenant-es en la matière auprès des Parisiens et Parisiennes qui en sont victimes : associations, lieux ressources, réseaux de défense des droits des femmes, réseaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, intervenants en milieu scolaire et universitaire, acteurs et actrices de l'accompagnement du handicap, de l'accès aux droits, des questions LGBTQIA+, de la jeunesse, etc.

Beaucoup d'actions ont été menées pour l'égalité femmes hommes et les droits des femmes. Il s'agit d'événements de portée parfois internationale, de la mise en lumière comme tiers lieu féministe de la Cité Audacieuse, de feuilles de route pour l'égalité femmes hommes dans les directions opérationnelles de la Ville, d'actions pédagogiques d'associations dans les collèges, de la mise en œuvre d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pendant les Jeux de Paris 2024 ou encore de la publication de guides pour un espace public plus égalitaire, pour n'en citer que quelques-unes.

En matière de lutte contre les discriminations, on peut citer une feuille de route de l'accès au Droit 2022 – 2026 avec 23 actions à la clef. À titre d'exemples, une 1^{ère} édition du « Festival Paris Ciné contre les discris' ! », la création de La Bulle, un lieu ressources pour les publics LGBTQI+ les plus stigmatisées, la 1^{ère} édition du Bal de l'Amour ou encore la mise en accessibilité des services numériques de la Ville de Paris.



Cours oasis Charenton © Théo Menvard/Ville de Paris

PARIS DIFFUSE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ



Axe 1.1 - Égalité femmes-hommes

OBJECTIF 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ET LES DROITS DES FEMMES

- Sensibiliser les professionnel·les et acteur·rices du territoire parisien à l'égalité f/h, lors des journées internationales des droits des femmes et pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- Accompagner l'extension de la Cité Audacieuse (lieu ressource, rencontre et rayonnement), inaugurée le 5 mars 2020 à Paris
- Valoriser les créations des femmes dans les lieux de culture
- Répondre aux aspirations de la génération #MeToo au regard des violences sexistes et sexuelles
- Permettre aux femmes de s'emparer des moyens pour faire valoir leurs droits **NOUVEAU**
- Soutenir les associations et les réseaux de recherche sur le genre et l'égalité f/h

OBJECTIF 2 : ÉDUCER À L'ÉGALITÉ ET À LA PRÉVENTION DES STÉRÉOTYPES SEXISTES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

- Favoriser les pratiques éducatives pour l'égalité entre les filles et les garçons dans les crèches municipales
- Sensibiliser à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les discriminations dans les écoles et collèges parisiens
- Mettre à disposition des ressources centrées sur l'égalité filles-garçons dans les écoles et centres de loisirs, et y consacrer des temps périscolaires spécifiques **NOUVEAU**
- Inciter les associations étudiantes à agir pour l'égalité femmes-hommes



Axe 1.2 : Lutte contre les discriminations

OBJECTIF 3 : RENDRE VISIBLE ET ÉTUDIER LES MÉCANISMES DE PRODUCTION DES DISCRIMINATIONS

- Favoriser la connaissance des situations de discriminations sur le territoire parisien
- Favoriser la recherche, ses associations et ses réseaux sur les luttes contre les discriminations
- Lutter contre la ségrégation sociale et scolaire et pour la réussite éducative

OBJECTIF 4 : SENSIBILISER UN LARGE PUBLIC À LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

- Sensibiliser aux discriminations au sens juridique
- Renforcer la mise en réseau, la formation et la qualification des professionnelles, des associations et des entreprises
- Favoriser les actions liées à la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme
- Mettre à disposition des ressources centrées sur la lutte contre les discriminations dans les écoles et centres de loisirs, et y consacrer des temps périscolaires spécifiques

NOUVEAU

OBJECTIF 5 : DEPLOYER UN PLAN SPECIFIQUE POUR COMBATTRE LE RACISME ET L'ANTI-SEMITISME

- Sensibiliser les professionnel·les et les acteur·ices du territoire parisien aux mécanismes du racisme et de l'antisémitisme
- Favoriser l'accès aux droits des victimes

OBJECTIF 6 : FAVORISER LA CONNAISSANCE DES CULTURES PLURIELLES

- Promouvoir la diversité culturelle parisienne dans les établissements culturels
- Favoriser l'éducation, les médiations culturelles pour une meilleure perception des cultures étrangères

OBJECTIF 7 : DÉPLOYER DES ACTIONS SPÉCIFIQUES ENVERS LES PERSONNES LGBTQIA+

- Mettre en œuvre et évaluer le Plan d'action en faveur du bien être des personnes LGBTQIA+ à Paris
- Sensibiliser un large public pour lutter contre les LGBTQIA+phobies et les transphobies

OBJECTIF 8 : INTÉGRER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

- Utiliser les outils juridiques existants pour favoriser l'insertion professionnelle et la promotion de la diversité chez les prestataires de marchés publics

Axe 1.3 : Handicap

OBJECTIF 9 : SENSIBILISER ET INNOVER POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Sensibiliser le grand public.
- Soutenir les associations et innover au service du handicap et de l'accessibilité universelle
- Garantir l'accessibilité numérique en veillant à la mise en accessibilité des services numériques de la Ville de Paris

OBJECTIF 10 : AGIR POUR UNE VILLE EXEMPLAIRE ET ACCUEILLANTE

- Poursuivre la mise en œuvre de 17 Quartiers hyper accessibles : permettre à tous les publics d'accéder sans empêchement dans les cheminements à un ensemble complet de services publics de proximité
- Acheter la mise en œuvre des Ad'Ap dans les établissements de la ville recevant du public et les installations ouvertes au public
- Mettre en place un référentiel du bâtiment public accessible
- Déployer des permanences délocalisées de la MDPH au sein de l'ensemble des arrondissements parisiens
- Accompagner et valoriser les projets de la résidence de l'accessibilité située dans la mairie du 20^e arrondissement

OBJECTIF 11 : FAVORISER L'EMPLOI INDIRECT VIA LA COMMANDE PUBLIQUE

- Développer les achats passés auprès des structures de l'inclusion et renforcer la collaboration avec les réseaux des structures de l'inclusion
- Promouvoir la diversité lors de la rédaction des contrats en intégrant les enjeux d'accessibilité des personnes en situation de handicap aux services et équipements de la Ville
- Développer la participation d'usagers en situation de handicap au process de la commande publique via la constitution de panels d'usagers testeurs

NOUVEAU

NOUVEAU



PARIS EMPLOYEUR INCLUSIF

Engagée de longue date en faveur de l'égalité réelle, notamment à travers une politique ambitieuse de réduction des écarts de rémunération femmes-hommes, la Ville de Paris poursuit la démarche d'amélioration continue et profonde initiée dans le plan d'action précédent.

Son ambition de faire des agentes et agents de la fonction publique parisienne les premiers bénéficiaires et les premiers ambassadeur-ices des valeurs défendues par la Ville, quelles que soient leurs particularités, demeure.

Parce que l'on porte mieux ce que l'on a construit, ce plan a par ailleurs été enrichi des contributions des managers de la promotion 2023 du programme Paris PluriElles. Sa mise en œuvre continuera également à se nourrir des remontées faites par les directions opérationnelles.

Les bases d'une culture partagée de l'égalité ont été posées : organisation d'événements réguliers d'information et de sensibilisation sur les lieux de travail, formation obligatoire des managers et des équipes en charge de la gestion des ressources humaines, procédures RH plus inclusives en matière de recrutement initial, d'affectation et de mobilité, etc. Les dispositifs de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations au travail ont également été consolidés afin de permettre à chacun-e d'être entendu-e et à l'administration d'être plus réactive.

Ces bases vont nous permettre de franchir une nouvelle étape décisive en dotant notamment la collectivité d'outils de mesure de l'impact des actions menées et de contrôle du respect des procédures inclusives par les services ; processus d'amélioration continue et conditions indispensables à la pérennité de la politique interne.



Première promotion du programme Paris Pluri'elles, mars 2023

PARIS EMPLOYEUR INCLUSIF



Axe 2.1 : Égalité professionnelle F/H

OBJECTIF 12 : MIEUX CONNAITRE LA SITUATION DE LA COLLECTIVITÉ PARISIENNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

- Évaluer régulièrement la situation et permettre la comparaison entre collectivités
- Visibiliser la politique parisienne d'égalité. NOUVEAU

OBJECTIF 13 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- Encourager la mixité des métiers : recrutement, conditions de travail, lutte contre les stéréotypes, infrastructures...
- Déconstruire les stéréotypes de genre et former à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Favoriser l'investissement des femmes dans le dialogue social NOUVEAU
- Accompagner les femmes dans l'échange de bonnes pratiques et le soutien entre paires

OBJECTIF 14 : SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- Garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois
- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière

OBJECTIF 15 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle NOUVEAU
- S'engager pour la santé gynécologique des agentes NOUVEAU
- Favoriser la prise effective et dans de bonnes conditions, des congés liés à la parentalité

OBJECTIF 16 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL OU IMPACTANT LE TRAVAIL

- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Consolider et communiquer sur les procédures internes NOUVEAU

Axe 2.2 : Lutte contre les discriminations au travail

OBJECTIF 17 : PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

- Former les agent-es à la lutte contre les discriminations
- Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agent-es sur les discriminations
- Diversifier les viviers de recrutement

OBJECTIF 18 : MIEUX CONNAÎTRE ET TRAITER LES CAS DE DISCRIMINATIONS SUBIS OU RESSENTIS PAR LES AGENT-ES

- Protéger et accompagner les victimes et témoins de discriminations
- Évaluer et mesurer les discriminations au sein de l'administration

OBJECTIF 19 : APPLIQUER LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DANS TOUTES LES ÉTAPES DE GESTION DES RH

- Accompagner les acteurs et actrices des recrutements collectifs pour un recrutement sans discrimination
- Outiller et accompagner les managers pour les recrutements individuels
- Prévenir les discriminations dans la carrière
- Accompagner les agent-es trans, les agent-es non binaires et les agent.es suivant un parcours de transition
- Accompagner les permanent-es et agent-es bénéficiant d'une décharge syndicale **NOUVEAU**
- Accompagner les agent-es absent-es pour raison de santé dans l'accès à l'information et la pleine jouissance de leurs droits **NOUVEAU**

OBJECTIF 20 : MIEUX CONNAÎTRE ET VALORISER LA SITUATION DE LA COLLECTIVITÉ PARISIENNE EN MATIÈRE D'INCLUSION PROFESSIONNELLE

- Évaluer régulièrement la situation et permettre la comparaison entre organisations



Axe 2.3 : Handicap

OBJECTIF 21 : AMÉLIORER LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENT-ES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- Optimiser les conditions de travail des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Favoriser l'accès à l'information, l'échange entre pair-es et le sentiment d'être accepté-es
- Permettre une meilleure progression de carrière des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi

OBJECTIF 22 : OPTIMISER LES PROCEDURES RH POUR LES AGENT-ES EN SITUATION DE HANDICAP OU RECONNU-ES INAPTES À LEURS FONCTIONS ET AINSI FACILITER LEUR INTÉGRATION

- Poursuivre l'amélioration des procédures de recrutement des agent-es en situation de handicap
- Améliorer les procédures d'intégration des agent-es en situation de handicap
- Accompagner les agent-es en reconversion pour raison de santé

OBJECTIF 23 : FORMER, SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LES AGENT-ES SUR LES ENJEUX LIÉS AU HANDICAP

- Sensibiliser les agent-es au handicap au travail
- Former les agent-es au handicap au travail
- Accompagner les collectifs de travail des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi

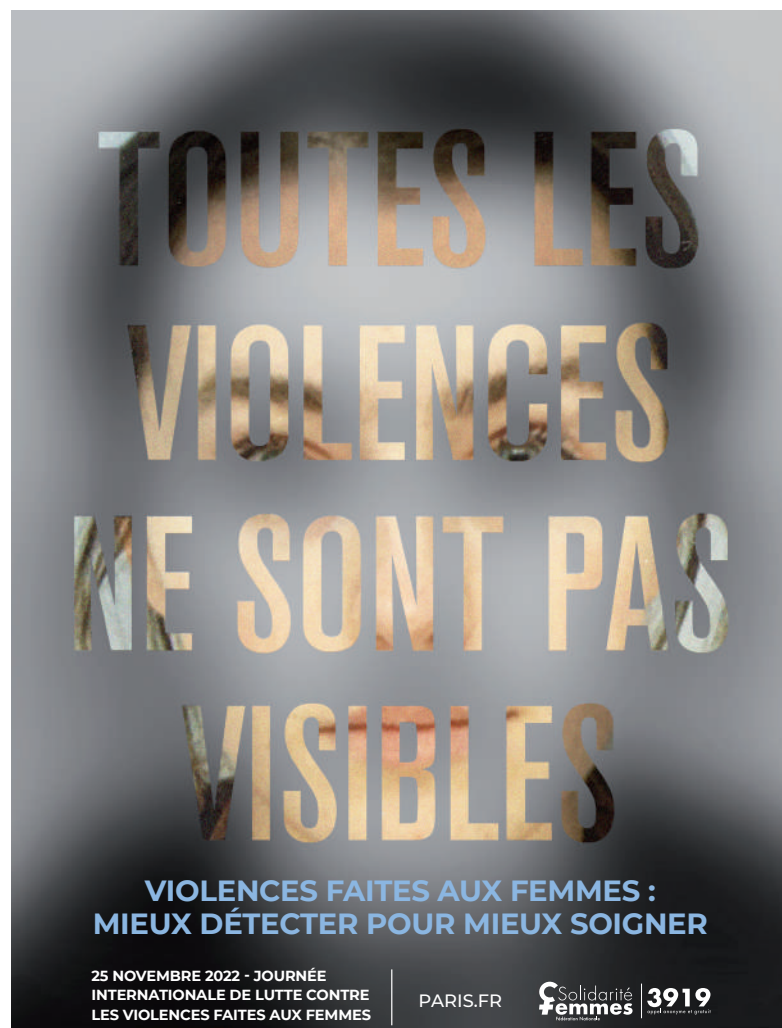


PARIS S'ENGAGE POUR UN SERVICE PUBLIC ÉGALITAIRE ET INCLUSIF

Pour acter cet engagement et intégrer les perspectives de genre et de lutte contre toutes les formes de discrimination dans les politiques publiques, il convient de poursuivre et inventer, en partenariats autant que nécessaire, des dispositifs facteurs de progrès en matière de justice sociale.

Ces dispositifs visent à combattre les violences de genre, promouvoir la mixité dans le sport et la culture, accompagner les plus précaires, permettre à toutes et tous de se réapproprier l'espace public et garantir l'inclusion sociale et citoyenne, notamment des personnes en situation de handicap, en favorisant leur participation aux décisions de politiques publiques.

Il s'agit de faire de Paris une ville pour tous et toutes, un bien commun pour l'avenir qui donne envie d'en prendre soin, répondant aux exigences d'égalité devant le service public, et témoignant de la capacité de la collectivité à s'adapter, se renouveler et innover au bénéfice des Parisiennes et des Parisiens.



PARIS S'ENGAGE POUR UN SERVICE PUBLIC INCLUSIF

♀ Axe 3.1 : Égalité femmes hommes

OBJECTIF 24 : FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

- Sensibiliser, former et outiller les acteur·rices des politiques parisiennes pour intégrer la question du genre dans les dispositifs et actions portés par la Ville, dans tous les champs de compétences
- Poursuivre la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre à la Ville de Paris
- Intégrer la question du genre dans le conventionnement avec les partenaires associatifs et leur proposer une offre de formation à l'égalité femmes-hommes **NOUVEAU**

OBJECTIF 25 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LE PHÉNOMÈNE PROSTITUTIONNEL

- Déployer et renforcer le programme de l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes (OPVF) et de ses partenaires (Justice, Police, APHP, etc.).
- Améliorer l'accueil, l'accompagnement et la mise en sécurité des femmes victimes de violences en simplifiant leur parcours et en organisant une réponse territoriale dans les arrondissements de Paris.
- Améliorer le repérage et la prise en charge psychosociale des enfants co-victimes de violences conjugales et intrafamiliales.
- Renforcer la détection et l'orientation des femmes victimes de violences en développant un programme municipal de formations dédiées
- Renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et améliorer l'accompagnement des personnes prostituées, y compris les jeunes et les mineures
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les lieux de la nuit

OBJECTIF 26: FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE DES FEMMES À TRAVERS ET DANS LA CULTURE ET LE SPORT

- Encourager une programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles, valoriser les créations des femmes dans les lieux de culture et développer l'égaconditionnalité
- Favoriser l'accès aux sports pour toutes et la pratique féminine des sports, en club ou dans les lieux en libre accès et assurer l'héritage des Jeux olympiques et paralympiques en matière d'égalité femmes-hommes

OBJECTIF 27 : ACCOMPAGNER LES PARISIENNES LES PLUS PRÉCAIRES

- Favoriser l'accompagnement des femmes éloignées de l'emploi vers un parcours d'insertion professionnelle adapté en diversifiant les orientations professionnelles vers les métiers porteurs d'emploi
- Accompagner les femmes vulnérables ou en situation de précarité : parcours d'accès aux soins et au bien-être, d'accès aux droits pour les femmes étrangères, d'accès au logement et à la citoyenneté
- Renforcer la prise en compte du genre dans les politiques de logement et d'hébergement de la Ville
- Prévenir et résorber la précarité menstruelle auprès des femmes de tous les âges **NOUVEAU**



Axe 3.1 : Egalité femmes hommes

OBJECTIF 28 : FAVORISER LA CONQUÊTE ET L'APPROPRIATION DE L'ESPACE PUBLIC PAR LES FEMMES

- Favoriser la prise en compte du genre dans les projets d'urbanisme, d'aménagement, d'organisation de l'espace public et de mobilité, en inscrivant le critère de genre dans documents contractuels et en réalisant des expérimentations
- Renforcer la participation des femmes aux diagnostics de territoire et plus largement au processus de décision, notamment en réalisant des marches exploratoires en amont de tous les projets de rénovation et d'aménagement
- Poursuivre la campagne contre le harcèlement de rue, notamment par la formation des agent-es de prévention et de sécurité, et de la police municipale
- Développer et mettre en œuvre un Plan pour la sécurité des femmes dans l'espace public
- Développer la visibilité des femmes dans l'espace public : poursuivre la féminisation des noms des rues, mettre en avant le « matrimoine », et poursuivre la campagne contre les publicités sexistes

OBJECTIF 29: VALORISER LA DEMARCHE ET RENDRE VISIBLE SES RÉSULTATS

- Développer une communication publique sans stéréotype de sexe
- Définir et renseigner les indicateurs nécessaires et/ou emblématiques
- Communiquer sur les apports du Plan d'égalité, les progrès mesurés, les transformations accomplies, résultat de cette démarche transversale (publication du rapport égalité femmes hommes chaque année (loi du 4 août 2014, article 61)



Axe 3.2 : Lutte contre les discriminations

OBJECTIF 30 : FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET CITOYENNE SANS DISCRIMINATION

- Garantir l'accès, l'expression et la participation citoyenne
- Permettre l'accès aux droits

OBJECTIF 31 : ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES

- Favoriser l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés, et de tous les publics victimes de discrimination
- Faciliter pour toutes et tous, par la démocratisation, l'accès aux savoirs, à la culture et à la pratique sportive

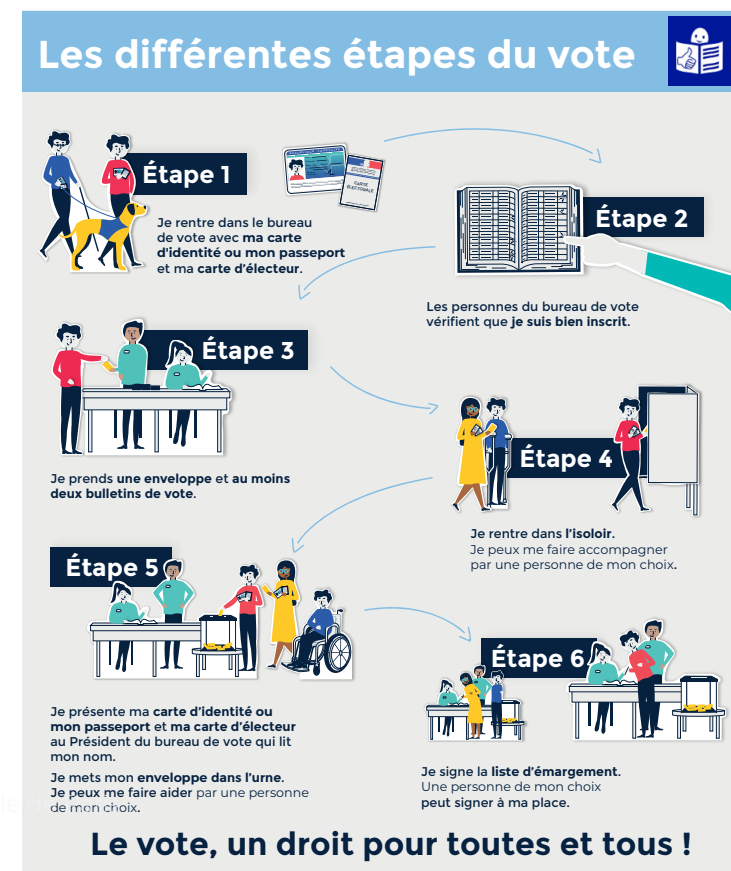


Axe 3.3 : Handicap

NOUVEAU

OBJECTIF 32 : FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET CITOYENNE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AINSI QUE LEUR PARTICIPATION À LA VIE DE LA CITE

- Garantir l'accès, l'expression et la participation citoyenne : renforcer l'accessibilité des instances de participation et de débats et sensibiliser l'ensemble de leurs membres au handicap, veiller à l'accessibilité de la votation, finaliser le déploiement d'un Conseil local du handicap par arrondissement et poursuivre les actions menées par le Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA)
- Promouvoir l'inclusion dès la petite enfance puis en milieu scolaire et périscolaire des enfants en situation de handicap
- Garantir l'accessibilité de l'offre de santé municipale en complétant notamment la cartographie de l'offre de santé accessible à partir des informations obtenues auprès des lieux de santé subventionnés par la Ville de Paris
- Renforcer l'accès à la pratique sportive et culturelle comme vecteur d'inclusion sociale : développer le réseau des clubs paracueillants, poursuivre les dispositifs de la Ville visant à favoriser la pratique parasportive, garantir l'accès aux équipements culturels et sportifs et favoriser l'accessibilité de la pratique culturelle
- Poursuivre à la mise en accessibilité des leviers de communication de la Ville de Paris : mettre en place le référentiel parisien d'accessibilité de l'information municipale et généraliser la démarche Facile à Lire et à Comprendre (FALC)



The background is a solid teal color. A large, dark teal, stylized shape, resembling a thick, curved arrow or a stylized letter 'G', swirls from the top left towards the bottom right, creating a sense of motion and depth.

ParisEgalité