Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

En dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier dans le champ professionnel, les inégalités persistent : inégalités entre les salaires, l'accès aux responsabilités, les temps partiels subis … Les chiffres clés de l'égalité femmes-hommes 2018 du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes mettent en évidence cette persistance des inégalités, malgré des avancées certaines.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, rendu obligatoire pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, est l'occasion de faire le point sur la situation de notre territoire, d'établir un bilan des actions menées.

Plan du rapport :

Rappel du contexte légal

1) Etat des lieux des données en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire de Vaulx-en-Velin

2) Bilan des actions menées par la Ville

A) La promotion de l'égalité femmes-hommes dans les politiques ressources humaines de la collectivité

B) Le déploiement de politiques publiques qui contribuent à une égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire vaudais

Conclusion et perspectives

Rappel du contexte légal :

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ces dernières années, plusieurs textes sont venus renforcer l'engagement des institutions en faveur de l'égalité entre les sexes :

- la loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.
- la loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.
- la loi du 4 août 2014 qui dispose, dans son article 1, que « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en oeuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». La loi marque un tournant dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques : les inégalités entre les femmes et les hommes doivent dorénavant être appréhendées dans leur ensemble et comme un continuum touchant toutes les dimensions de la vie : actions contre la précarité des femmes, pour prévenir les violences sexuelles et les stéréotypes sexistes, promouvoir l'égalité professionnelle, favoriser l'égal accès aux responsabilités, à la création culturelle, aux sports, etc… Cette loi prévoit également, dans le cadre de son article 61, l'obligation pour les collectivités territoriales d'établir un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle leur confie ainsi une responsabilité pour agir et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

1) Etat des lieux des données en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire de Vaulx-en-Velin

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : observer les données relatives à ces domaines permet de faire apparaître certaines inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire.

<u>Données générales</u>

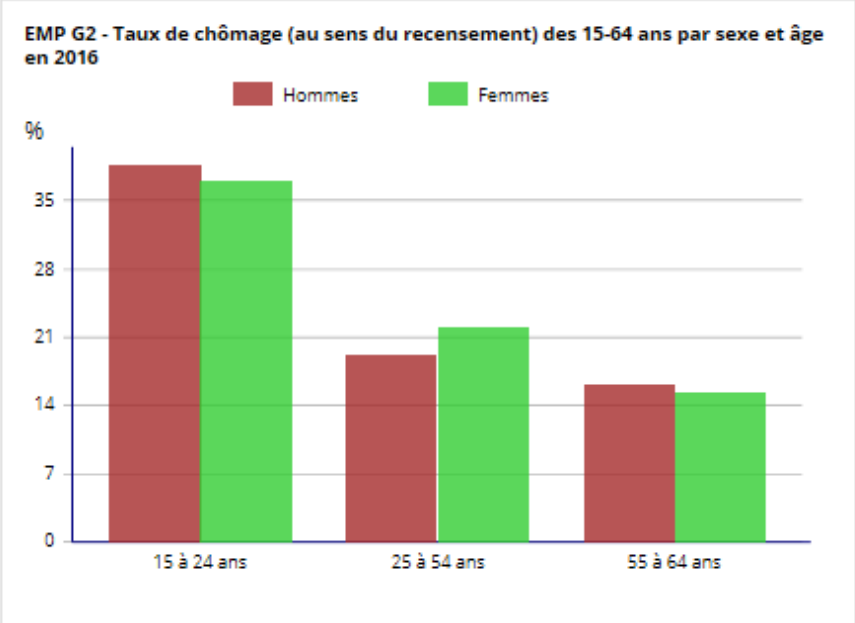
En 2016, selon les données de l'Insee, le territoire de Vaulx-en-Velin compte un peu plus de femmes que d'hommes : 25 001 femmes et 23 496 hommes.

Emploi, catégories socioprofessionnelles et rémunérations

Parmi les vaudais(es), peu de femmes (192 contre 810 hommes) appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle « artisans, commerçants, chefs d'entreprise. » Les femmes sont également peu représentées dans la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » (428 femmes / 915 hommes.) Elles sont en revanche plus nombreuses dans la catégorie « employés » (5065 femmes / 1506 hommes) et « autres personnes sans activité professionnelle » (6320 femmes / 3424 hommes), tandis que les métiers d'ouvriers restent majoritairement masculins (1186 femmes / 5031 hommes.)

Parmi la population vaudaise, 59% des femmes font partie de la population active (qui regroupe la population active occupée et les chômeurs) contre 75% des hommes. Parmi ces « actifs », seules 6934 femmes sur 9076 ont un emploi (soit 76% des actifs), ce qui ramène à 45% (contre 59% pour les hommes) la proportion de femmes ayant un emploi au sein de la population en âge de travailler. Par comparaison, en France, le taux d'activité des femmes de 15-64 ans en 2016 était de 68% et le taux d'emploi de 61%.

Le taux de chômage des femmes, à Vaulx-en-Velin, en 2016, est de 23,6% (21,5% pour les hommes) et la part des femmes parmi les chômeurs représente 48,5%.



Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Le nombre de demandeurs d'emplois a toutefois diminué sur Vaulx-en-Velin pour l'ensemble des catégories A,B,C avec une variation annuelle de -2,2% à mars 2019 (+0,1% en Région). Cette baisse est encore plus significative pour la seule catégorie A avec une variation annuelle de -4,8% (-1,2% en Région.) La variation annuelle en Catégorie A est de -8% pour le public féminin avec là encore une baisse plus importante que sur la Région.

Lorsqu'elles ont un emploi, les femmes sont majoritairement salariées :

EMP T6 - Emplois selon le statut professionnel

	2016	%	2011	%
Ensemble	**20 389**	**100,0**	**19 797**	**100,0**
Salariés	**18 560**	**91,0**	**18 118**	**91,5**
dont femmes	*7 705*	*37,8*	*7 427*	*37,5*
dont temps partiel	*2 919*	*14,3*	*2 870*	*14,5*
Non-salariés	**1 829**	**9,0**	**1 679**	**8,5**
dont femmes	*487*	*2,4*	*421*	*2,1*
dont temps partiel	*239*	*1,2*	*147*	*0,7*

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

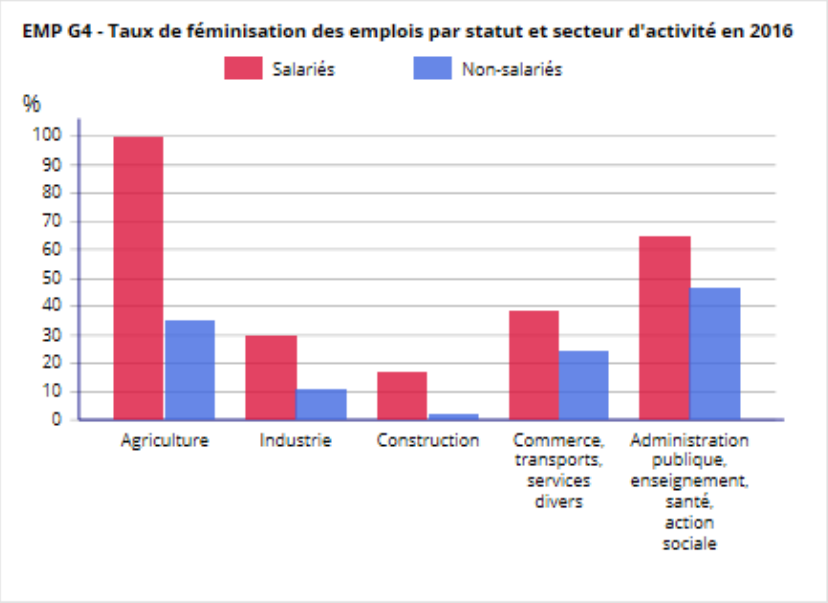
Les femmes sont davantage représentées dans les secteurs de l'administration publique, enseignement , santé, action sociale et dans l'agriculture.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2016				2011	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	**20 398**	**100,0**	**40,5**	**92,3**	**19 641**	**100,0**
Agriculture	20	0,1	58,8	36,6	35	0,2
Industrie	2 967	14,5	28,9	95,7	3 048	15,5
Construction	2 036	10,0	14,9	86,5	2 429	12,4
Commerce, transports, services divers	10 082	49,4	36,9	91,0	9 163	46,7
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	5 292	25,9	63,7	95,2	4 966	25,3

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2016



Source : Insee, RP2016 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

Les femmes sont peu représentées dans les catégories « employeurs » et « indépendants », en revanche, elles sont bien représentées au sein de la fonction publique. Par ailleurs, elles sont plus nombreuses que les hommes sur des contrats à durée déterminée et des contrats aidés, mais pas sur l'intérim.

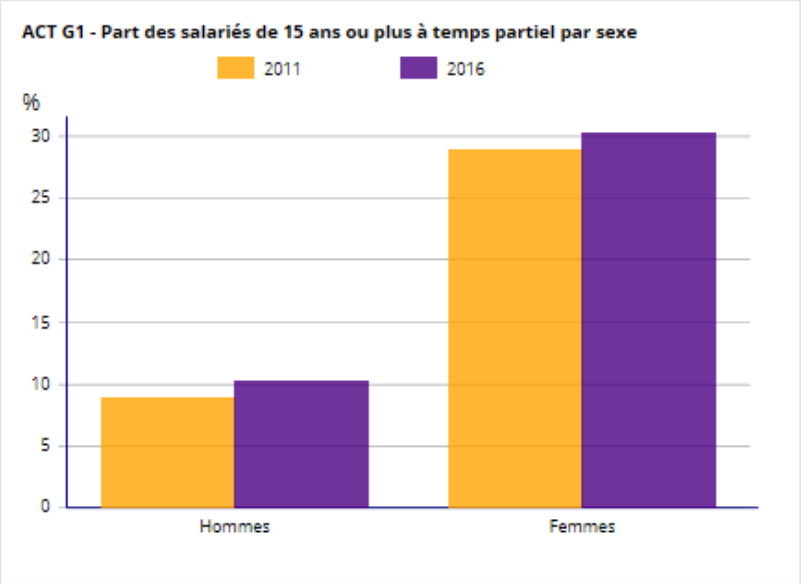
ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	**8 360**	**100**	**6 986**	**100**
Salariés	**7 442**	**89,0**	**6 658**	**95,3**
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	6 022	72,0	5 348	76,6
Contrats à durée déterminée	794	9,5	935	13,4
Intérim	405	4,8	161	2,3
Emplois aidés	54	0,6	114	1,6
Apprentissage - Stage	167	2,0	99	1,4
Non-Salariés	**918**	**11,0**	**328**	**4,7**
Indépendants	497	5,9	191	2,7
Employeurs	412	4,9	120	1,7
Aides familiaux	9	0,1	17	0,2

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Les femmes ont davantage recours au temps partiel que les hommes : 30% contre 10,2% parmi les salariés.

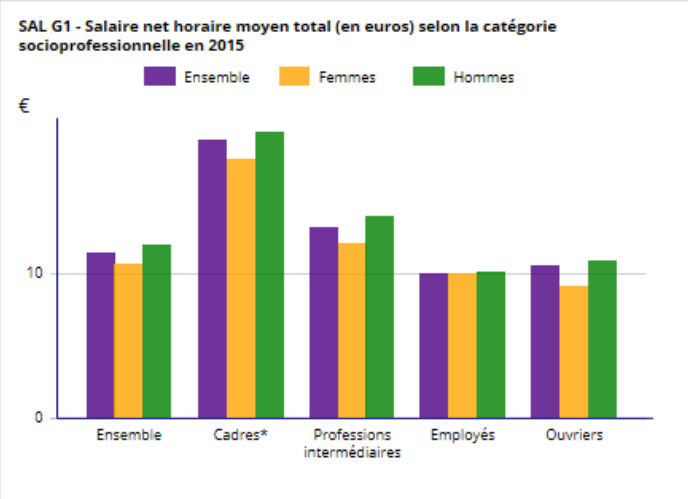
ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

Les écarts au niveau du salaire sont à la défaveur des femmes avec un salaire net moyen des femmes de 10,7 euros de l'heure contre 12 euros pour les hommes (soit un écart global de 11,3%, davantage accentué chez les +de 50 ans.)

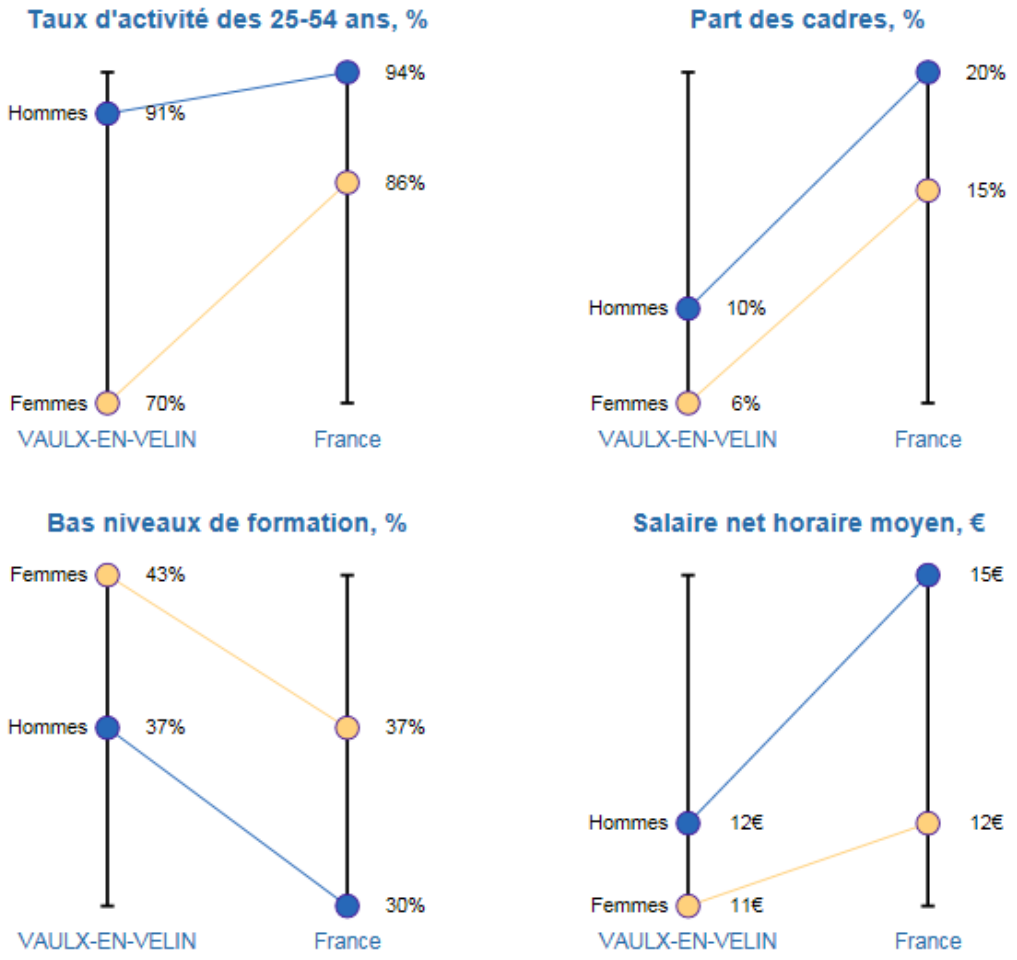
SAL G1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.
Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

Par rapport à la moyenne en France, on note à Vaulx-en-Velin :

- un taux d'activité des 25-54 ans plus faible, en particulier chez les femmes ;
- une proportion plus importante de la population ayant un faible niveau de qualification ;
- seulement 6% de femmes ayant le statut de cadre (contre 15% en moyenne) ;
- et un salaire net horaire moyen des femmes proche de 11 euros alors que celui des hommes est à 12 euros.



Source : Compas le comparateur des territoires

Scolarisation et niveau d'études

Si le taux de scolarisation est quasiment égal entre les hommes et les femmes de 2 à 17 ans, on note que les femmes sont plus nombreuses (19,4 % contre 18,3 % des hommes) à poursuivre leurs études au-delà de 18 ans, même si cette proportion reste faible par rapport à la moyenne nationale (27%.)

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	3 844	2 885	75,1	75,5	74,6
6 à 10 ans	4 382	4 283	97,7	98,3	97,1
11 à 14 ans	3 119	3 047	97,7	97,6	97,9
15 à 17 ans	2 006	1 900	94,7	94,1	95,4
18 à 24 ans	4 828	2 280	47,2	46,1	48,3
25 à 29 ans	3 303	263	8,0	7,3	8,5
30 ans ou plus	25 086	393	1,6	1,6	1,5

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à sortir du système scolaire sans diplôme, mais elle sont aussi plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	**30 387**	**14 340**	**16 047**
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	40,2	37,4	42,6
d'un CAP ou d'un BEP	23,2	26,6	20,1
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	16,9	17,0	16,8
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	19,8	18,9	20,5

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Composition des familles

Les familles monoparentales représentent une part importante (22,1%) des familles sur Vaulx-en-Velin. Le nombre de femmes seules avec enfants est nettement supérieur au nombre d'hommes seuls avec enfants (2262 femmes contre 366 hommes recensés par l'Insee en 2016.)

Violences faites aux femmes

En 2016, 205 faits de conflits ou violences intrafamiliales ont été enregistrées par le commissariat de Vaulx-en-Velin (soit un taux supérieur à la moyenne de Lyon), dont :

- 82 faits de violences conjugales suivies d'une incapacité temporaire de travail (ITT) inférieure à 8 jours ;
- 26 faits de violences conjugales sans ITT ;
- 11 faits de menace de mort réitérée par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou Pacsé.

Les femmes représentent 84% des victimes de ces violences, sachant que toutes les violences ne sont pas déclarées.

Les homicides, dans un contexte de violences intrafamiliales, restent rares (0 en 2018 ; en 2019, ont été enregistrés 3 homicides (et dans 2 cas suivis du suicide de l'agresseur.))

Précarité

Au cours de l'année 2018, 8002 usagers ont été reçus au CCAS de Vaulx-en-Velin, dont 4252 femmes (soit 53%.) 1092 demandes d'aides ont été accordées (tous types d'aides du CCAS confondus, y compris le Fond d'Aide aux Jeunes) dont 540 concernent des femmes (49,5%)

183 hommes et 148 femmes ont été accompagnés par le service RSA du CCAS pour une file active de 331 personnes sur l'année 2018.

Logement

42% des demandes de logement (pour une personne seule) reçues par la Ville sont formulées par des femmes (47% sur la Métropole.) Une grande partie de ces demandes sont effectuées par des femmes entre 20 et 30 ans et par des femmes de plus de 60 ans, ayant des ressources entre 500 et 1500 euros mensuels.

Les femmes représentent 40% des attributions de logement (personne seule) sur le territoire de Vaulx-en-Velin (42% sur la Métropole.)

Sur 630 demandes de logement formulées par des familles monoparentales, 82% sont des femmes seules avec un ou plusieurs enfants.

2) Bilan des actions menées par la Ville

La Ville s'est engagée dans une démarche de promotion des principes d'égalité et de non-discrimination, à la fois au sein de sa politique interne (ressources humaines) et à travers les différentes politiques publiques menées sur son territoire.

La formalisation de l'engagement de la collectivité s'est faite notamment à travers la désignation d'une élue en charge de l'égalité femmes-hommes : Mme Mostefaoui, Conseillère municipale déléguée à l'aide aux victimes et aux Droits des Femmes.

A) La promotion de l'égalité femmes-hommes dans les politiques RH de la collectivité

▪ Les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle sont des indicateurs de l'égalité professionnelle.

1 - Les effectifs de la collectivité

a) Répartition des agents titulaires sur emploi permanent

Au 31 décembre 2018, la collectivité compte 832 agents titulaires :

- 534 femmes (484,2 Equivalents Temps Pleins) ;
- 298 hommes (278,8 ETP).

Soit 64 % de femmes parmi les agents titulaires

b) Répartition des agents non titulaires sur emploi permanent

Le statut de contractuel sur emploi permanent est majoritairement féminin (17% des femmes sont contractuelles contre 8% des hommes.) En effet, la collectivité emploie 193 agents contractuels femmes (146,4 ETP) et 90 agents contractuels hommes (65,8 ETP) sur emploi permanent.

S'agissant des contrats à durée indéterminée, 5% des femmes contractuelles sont en CDI contre 11% des hommes.

c) Agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2018

Les femmes sont également plus représentées que les hommes sur les emplois non permanents (61%) :

Total emplois non permanents	**Femmes**	***Taux Femmes***	**Hommes**	***Taux Hommes***
1014	**614**	***61%***	**400**	***39%***

Il existe ainsi un fort taux de féminisation au sein de la collectivité, quel que soit le statut.

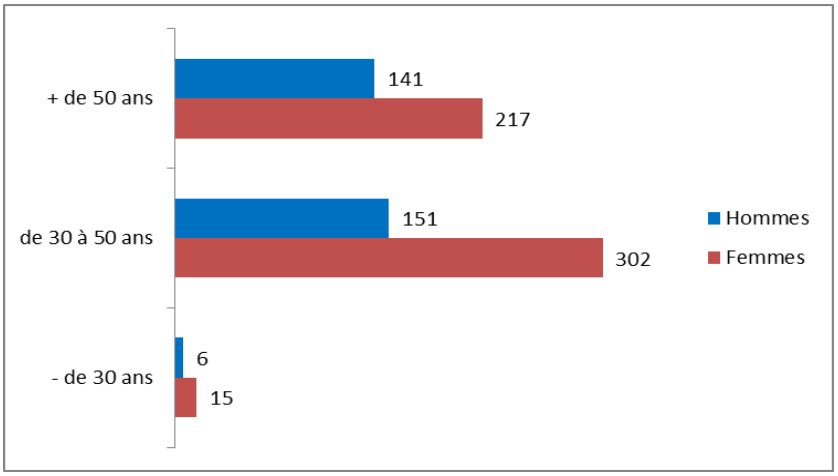
	Femmes	Hommes	Total
Permanents	727	388	1115
Titulaires	*534*	*298*	*832*
Contractuels	*193*	*90*	*283*
Non Permanents	428	284	712
Total général	1155	672	1827

2- Les données démographiques

a) Age moyen des agents sur emploi permanent

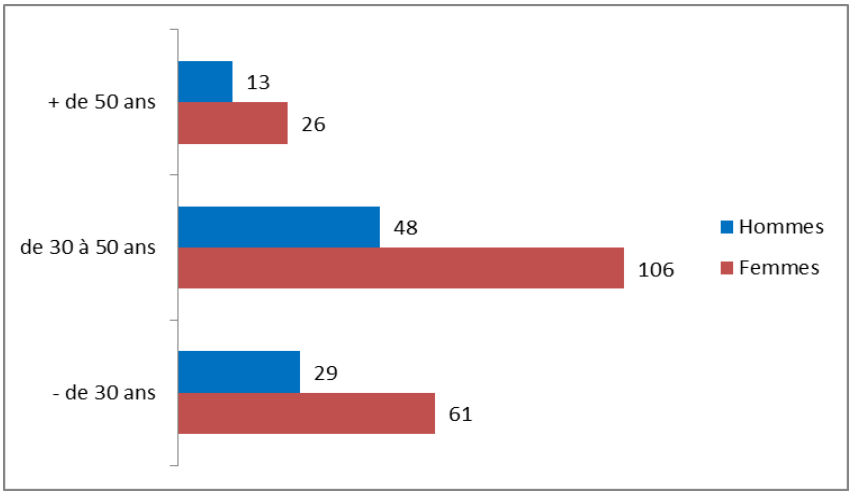
Les femmes titulaires sont légèrement moins âgées que les hommes (47 ans en moyenne pour les femmes et 49 ans en moyenne pour les hommes). A l'inverse on remarque un âge moyen moins élevé chez les contractuels hommes (36 ans) que chez les femmes (37 ans).

b) Pyramide des âges des agents titulaires



2,8 % des femmes titulaires ont moins de 30 ans, 56,6 % ont entre 30 et 50 ans et 40,6 % ont plus de 50 ans. 2 % des hommes titulaires ont moins de 30 ans, 50,7 % ont entre 30 et 50 ans et 47,3 % ont plus de 50 ans.

c) Pyramide des âges des agents contractuels sur emploi permanent



31,6 % des femmes contractuelles ont moins de 30 ans, 54,9 % ont entre 30 et 50 ans et 13,5 % ont plus de 50 ans.

32,2 % des hommes contractuels ont moins de 30 ans, 53,3 % ont entre 30 et 50 ans et 14,4 % ont plus de 50 ans.

3- La structure de l'effectif

a) Répartition des effectifs par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	67	109	547	723
Hommes	41	65	280	386
Ensemble	*108*	*174*	*827*	*1109*

11 % des hommes appartiennent à la catégorie A contre 9 % des femmes

17 % des hommes appartiennent la catégorie B contre 15 % des femmes

72 % des hommes appartiennent à la catégorie C contre 76 % des femmes

La collectivité emploie par ailleurs 6 agents sur emploi fonctionnel : 3 femmes et 3 hommes.

b) Répartition par genre sur emploi permanent selon la fillière

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Animation	49%	51%
Culturelle	58%	42%
Médico-sociale	90%	10%
Police municipale	15%	85%
Sociale	99%	1%
Sportive	28%	72%
Technique	43%	57%
Total général	**65%**	**35%**

Certaines fillières emploient du personnel majoritairement féminin : il s'agit des fillières administrative, médico-sociale et sociale.

Tandis que les filières de police municipale et sportive restent majoritairement masculines.

*c) Cadres d'emploi les plus féminisés**

ATSEM (agents spécialisés des écoles maternelles)	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Auxiliaires de soins	100%
Educateurs de jeunes enfants	96%
Rédacteurs	93%

*d) Cadre d'emplois les plus masculinisés**

Agents de maîtrise	89%
Agents de police municipale	85%
Techniciens	74%
Educateurs des activités physiques et sportives	69%
Adjoints d'animation	67%

** : Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte*

4- Formation

Nombres d'agents, participations et nombre de jours de formation en 2018 :

	Nombre d'agents	Participations	Jours de formation	Moyenne jours stagiaires
Femmes	534	1454	2182	4,09
Hommes	224	565	1385	6,18

5- Evolution de carrière et titularisation

a) Evolution de carrière

54.4% des titulaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2018.

2018	Femmes	*en %*	Hommes	*en %*	Total
Avancement de grade	73	*74%*	26	*26%*	99
Avancement d'échelon	209	*62%*	127	*38%*	336
Promotion interne	4	*44%*	5	*56%*	9
Réussite à un concours ayant entrainé une nomination stagiaire	7	*78%*	2	*22%*	9

Les femmes sont plus nombreuses à avoir réussi un concours. 78% des agents nommés stagiaires sont des femmes.

b) Titularisation

29 agents stagiaires ont étés titularisés en 2018 dont 16 femmes et 9 hommes.

47 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2018 dont 29 femmes et 18 hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Agents Contractuels nommés stagiaires dans l'année	29	18	47
Agents Contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaires	1	3	4
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	16	9	25
Total général	46	30	76

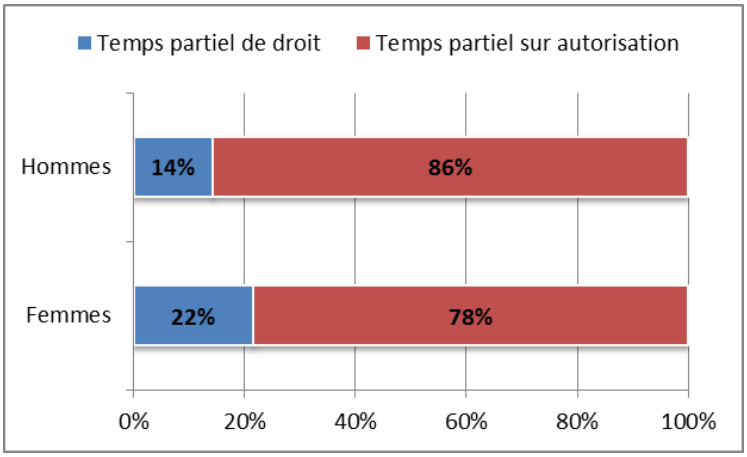
6- Temps de travail

a) Répartition des emplois à temps complet ou non complet / temps partiel

2018	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	662	381	1043
Temps non complet / partiel	65	7	72
Total général	727	388	1115

Le temps partiel concerne davantage les femmes (9% des femmes de la collectivité et 2% des hommes.)

b) Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



7- Absentéisme

a) Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux absentéisme global (toutes absences confondues)	**8,71%**	**6,95%**
	Ensemble :	8,09%

b) Nombre de jours d'absence des agents sur emploi permanent en 2018

	Femmes	Hommes	Total
Nb Jour Maladie ordinaire	16722	6459	23181
Nb Jour Maladie longue durée	2398	998	3396
Nb Jour AT imputable au service ou au trajet	2114	3309	5423
Nb Jour Maladie professionnelle	564	0	564

Les femmes sont davantage représentées sur des arrêts de travail pour maladie ordinaire, longue durée et maladie professionnelle, mais moins sur les accidents de travail.

En moyenne, on compte 27,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2018 pour chaque femme présente dans la collectivité et 25,1 jours d'absence pour chaque homme présent dans la collectivité.

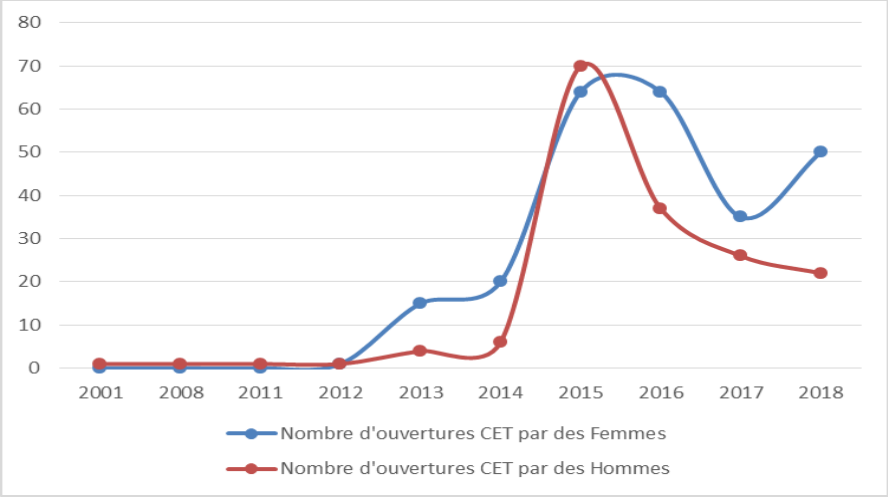
50 congés maternité ou adoption et 8 congés paternité ou adoption ont été pris en 2018.

8 congés parentaux sur emploi permanent ont également été pris en 2018 (7 femmes bénéficiaires et 1 homme.)

8- CET

a) Nombre de CET ouverts en 2018.

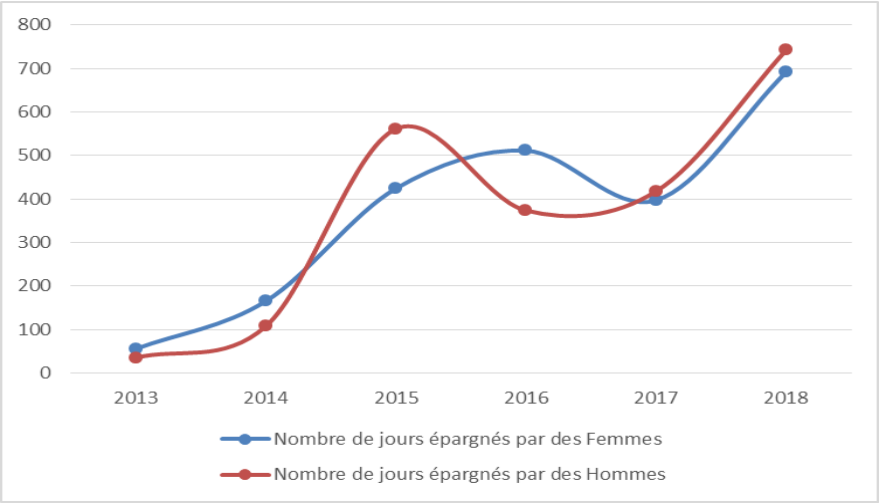
En 2018, 72 comptes épargne-temps ont été ouverts dont 50 par des femmes et 22 par des hommes.



Au total, depuis 2001, 249 ouvertures de CET ont été réalisées par des femmes et 169 par des hommes.

b) Nombre de jours épargnés en 2018

En 2018, 1434 jours ont été placés sur les comptes épargnes-temps dont 692 par des femmes et 742 par des hommes.



On remarque une hausse significative de l'épargne depuis 2013 avec, au total, 2247 jours épargnés par des femmes et 2239 jours épargnés par des hommes depuis 2013.

9- Rémunération

a) Moyenne des rémunérations annuelles brutes des agents permanents

Sexe	Catégorie Hiérarchique	Permanents contractuels	Permanents titulaires
Hommes	Catégorie A	3 097,75	5 903,17
	Catégorie B	2 657,63	3 844,09
	Catégorie C	2 713,35	3 093,65
	Hors catégorie	3 373,86	
Femmes	Catégorie A	3 881,84	4 742,81
	Catégorie B	2 144,11	3 447,66
	Catégorie C	2 539,78	2 788,26
	Hors catégorie	2 988,27	

Le salaire moyen des femmes est globalement moins élevé que celui des hommes, avec toutefois un salaire plus important pour les femmes contractuelles en catégorie A.

b) Moyenne des primes des agents permanents

Sexe	Catégorie Hiérarchique	Permanents contractuels	Permanents titulaires
Hommes	Catégorie A	2 257,18	9 364,10
	Catégorie B	1 210,25	3 375,84
	Catégorie C	1 002,95	1 638,70
	Hors catégorie	2 343,11	
Femmes	Catégorie A	2 330,92	5 644,57
	Catégorie B	1 611,79	2 847,92
	Catégorie C	969,72	1 499,39
	Hors catégorie	1 924,32	

La moyenne des régimes indemnitaires perçus fait apparaître des primes globalement plus élevées chez les hommes pour les titulaires, mais une situation inverse pour les contractuels.

10- Recrutements

a) Nombre de recrutements d'agents sur emploi permanent en 2018

	Femmes	Hommes	Ensemble
Contractuel	66	21	87
Titulaire	8	14	22
Ensemble	74	35	109

En 2018, les femmes représentent 68% des recrutements réalisés par la collectivité.

b) Détail des recrutements par catégorie hiérarchique

Permanents	Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Ensemble
Titulaires	Catégorie A	4	2	6
	Catégorie B	2	1	3
	Catégorie C	2	11	13
Contractuels permanents	Catégorie A	1	0	1
	Catégorie B	5	5	10
	Catégorie C	44	7	51
	Hors catégorie	16	9	25

Le personnel féminin recruté est principalement positionné sur des contrats en catégorie C.

Les agents de catégorie A recrutés sont majoritairement des femmes (71% tous statuts confondus.)

11- Handicap

En 2018, 18 agents sont reconnus travailleurs handicapés au sein de la collectivité, dont 8 femmes et 10 hommes (majoritairement titulaires et appartenant à la catégorie C.)

En conclusion concernant les données relatives aux agents municipaux :

Si l'effectif de la collectivité est majoritairement féminin, on note un équilibre femmes-hommes au sein de la collectivité, au niveau de la répartition entre les différentes catégories et sur les postes à responsabilité.

Les femmes sont, en revanche, traditionnellement plus présentes sur certains métiers et plus impactées par le travail à temps partiel.

▪ Parmi les actions mises en œuvre au sein de la collectivité pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, on relève :

- la sensibilisation des agents municipaux dans le cadre des actions de formation : deux demi-journées de formation sur la lutte contre les discriminations, et notamment l'égalité femmes / hommes et sur le sexisme et le harcèlement sexuel, ont été proposés aux agents du Service Cadre de Vie (27 personnes) en 2018 .

- un cycle de formation triennal au management responsable a été initié en 2018. Il concerne 130 cadres. Le parcours proposé est centré sur la prise en compte de l'humain avec pour objectif des relations de travail bienveillantes facilitant l'épanouissement des agents ;

- une attention particulière portée à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec notamment la mise en place d'ateliers dans le cadre de la démarche Qualité de Vie au Travail (QVT). En effet, des ateliers d'information, de pratique et des conférences thématiques ont été proposés aux agents durant 3 jours au mois de juin 2019 ;

- l'aménagement des horaires de travail du personnel d'entretien (majoritairement féminin) au sein du service nettoyage général a apporté aux agents une réelle amélioration de leurs conditions de travail. En effet, ces agents prenaient leur poste tôt le matin ; avaient ensuite une coupure de plusieurs heures pour revenir assurer l'entretien en fin d'après-midi. La journée continue en 2 équipes a été plébiscitée par les agents ;

- la mise en place d'une démarche de veille et de réaction rapide et adaptée en cas de signalement de violences faites aux agents sur leur lieu de travail et de harcèlement sexuel / moral via la direction des ressources humaines et la médecine professionnelle ;

- le respect des ratios de mixité dans les recrutements aux postes d'encadrement supérieur et de direction (3 femmes et 3 hommes sur les postes de Direction Générale, 9 femmes et 7 hommes membres du Comité de Direction, 22 femmes et 16 hommes chefs de service.) ;

- un travail sur les parcours professionnels et la mobilité, veillant à favoriser les évolutions tout au long de la carrière, notamment dans le cadre de reclassements. Il s'agit d'accompagner les parcours des agents tout au long de leur carrière et notamment le personnel féminin qui connaît davantage de rupture de carrière (congé parental ou temps partiel.) ;

- des places offertes chaque année aux agentes de la Ville pour assister à une manifestation culturelle dans le cadre de la Journée des Droits des Femmes.

Parmi les ressources humaines mobilisées pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, on note le poste d'assistante sociale, le service gestion des risques rattaché à la DRH, la médecine professionnelle qui veillent notamment à prévenir les situations de discrimination et d'harcèlement.

Enfin, sur le plan de la représentation au niveau des élus, conformément à la loi, des nominations équilibrées sont établies : on compte ainsi 49% femmes au sein de l'assemblée délibérante (21 femmes pour 22 hommes) et 54% d'élues au sein de l'exécutif (7 sur 13.)

B) Le déploiement de politiques publiques qui contribuent à une égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire vaudais

Par la définition et la mise en œuvre de ses différentes politiques publiques, par sa connaissance et sa capacité d'animation du territoire, la Ville est un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

▪ *Le plan territorial de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme*

Le 29 octobre 2014, La Ville de Vaulx-en-Velin a lancé un Plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, cosigné par la Ville, l'État, la Région, la Métropole, le Défenseur des Droits et la LICRA.
Ce Plan s'est doté d'une gouvernance spécifique avec un comité de pilotage associant la Ville et des partenaires institutionnels et associatifs. Ce comité de pilotage évalue et valide chaque année une programmation d'actions concrètes sur le territoire qui œuvre à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations et au « vivre-ensemble ».
En mobilisant les acteurs, les associations et les groupes d'habitants, le Plan de lutte donne les moyens d'agir concrètement sur le terrain comme une boite à outils : il permet aux acteurs du territoire de s'outiller pour prévenir les actes de discrimination et développer des actions concrètes pour conforter les valeurs communes et le « vivre ensemble ».

En quatre ans d'existence, le Plan de lutte de Vaulx-en-Velin a permis de développer près de 350 actions sur le territoire et notamment des actions autour de l'égalité femmes / hommes telles que l'organisation de manifestations dédiées :

- la **Semaine de l'Egalité** (du 9 au 14 octobre 2018), financée à hauteur de 10 000 € par la Ville, a notamment vu la mise en place de l'exposition "Portraits de Femmes engagées" au sein de l'Hôtel de Ville et d'une campagne d'affichage autour du signe « Egal. » *(cf : programme en annexe 1) ;*

- la **Journée Internationale des Droits des Femmes** (8 mars), financée à hauteur de 5 000 € par la Ville, a permis une vingtaine d'initiatives proposées par des associations sur des thématiques telles que les violences faites aux femmes, l'engagement au féminin, la laïcité, l'égalité. Organisées en lien avec le Collectif des Droits des Femmes, ces manifestations se sont déroulées sur tout le mois de mars, qui, traditionnellement à Vaulx-en-Velin, est consacré à la thématique des Droits des Femmes. *(cf : programme en annexe 2) ;*

- la **Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes** (25 novembre) a donné lieu à l'organisation du spectacle « Mots pour maux » de la slameuse Diariata N'Diaye (artiste engagée contre les violences faites aux femmes), à un débat au Lycée Robert Doisneau avec Diariata N'Diaye, Hélène Geoffroy et l'ancienne ministre de l'Éducation nationale et des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, devant 200 lycéens, pour parler des violences intrafamiliales et conjugales, des mariages forcés, de harcèlement, de la traite des êtres humains et des mutilations génitales. *(cf : programme en annexe 3).*

L'appel à projets du Plan de lutte, qui s'adresse aux petites associations et aux collectifs d'habitants de la commune, a permis, en 2018, à 19 projets d'être financés dont des ateliers d'écriture sur l'égalité femmes/hommes.

Les actions se poursuivent dans ce domaine en 2019-2020 avec, dans le cadre de l'appel à projets du Plan, l'accueil par le lycée Doisneau, pour la seconde année, de la compagnie « Le Lien théâtre » pour une représentation de leur pièce "T'es pas mon genre" traitant des relations filles-garçons, des relations amoureuses, sexuelles, du consentement, etc. Il ne s'agit pas d'une simple représentation mais d'une intervention : en amont de la pièce (une semaine environ), les comédiens viennent au lycée et échangent avec les élèves de chaque classe de 1ère (générale et technologique) sur ces questions, soulevant idées reçues et débat. Chacun est ainsi amené à se prononcer sur des situations et propos problématiques, à confronter son regard aux pensées de ses camarades, filles et garçons. A l'issue de la représentation, et à la lumière de la pièce, un nouvel échange a lieu, qui pousse à revoir sa copie, à débattre de nouveau et pourquoi pas à changer d'avis sur certaines questions.

Dans le cadre de l'axe 7 du Plan de Lutte, la Ville s'appuie notamment sur une asssociation (l'EPI) qui porte des actions telles que :

- les Cafés aux féminins (qui permettent des rencontres et échanges autour d'un thème, en présence d'un artiste, d'un médiateur, d'une association, etc…) ;
- des formations thématiques (notamment sur le sexisme et le genre) à destination des habitants, associations et bénévoles pour mieux appréhender les questions de discriminations auxquelles ils sont confrontés ;
- ainsi que des ateliers (par exemple : le sexisme, les préjugés.) *(détail en annexe 4).*

▪ *Insertion et emploi*

L'action de la Ville en termes d'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'insertion et de l'emploi se décline à travers plusieurs objectifs :

- favoriser l'accès des femmes à tous les métiers et lutter contre les stéréotypes professionnels associés à des métiers dits genrés, notamment à travers le soutien à l'action portée par le club d'entreprises FACE qui fait découvrir les métiers techniques, du transport et du numérique à des femmes ;

- soutenir l'accès des femmes à l'entrepreneuriat : initier / soutenir un réseau des femmes créatrices d'entreprises. La Ville soutient ainsi notamment l'action « L'emploi au féminin » menée par le CIDFF. Elle organise également les « Cafés Créa » autour de la création d'activité. Cet évènement accueille ainsi majoritairement de femmes (57%) dont l'objectif est de se renseigner sur la création d'entreprise ;

- accompagner les femmes éloignées de l'emploi vers l'insertion professionnelle. Les Rendez-vous de l'emploi, créés en septembre 2017, ont notamment permis à des femmes de s'informer, d'être accompagnées dans leur recherche d'emploi et pour certaines de retrouver une activité. Les femmes sont bien représentées sur cet évènement mensuel avec 60% de participantes sur le public accueilli.

▪ *Action sociale*

Dans le domaine de l'action sociale, les politiques menées soutiennent les femmes en situation d'isolement et de précarité, par le biais de différentes actions :

- les services d'aides à domicile dont 72 % des bénéficiaires sont des femmes ;

- les services sociaux de proximité comme le portage de repas (qui s'adresse aux personnes de 60 ans et plus ou aux personnes en situation de handicap temporaire ou durable) dont la majorité des usagers sont des femmes (59%) ;

- la Résidence autonome Croizat permet à 38 femmes et 22 hommes de bénéficier de services tout en conservant leur autonomie ;

- les activités à destination des seniors : les femmes sont 60% à bénéficier des actions du Service municipal des retraités (colis/repas/activité) et plus spécifiquement elles représentent 76% des participants aux activités ;

- l'accompagnement social aux personnes accueillies au commissariat de police : l'intervenant social en commissariat reçoit tous les publics dont la problématique présente un volet social, en situation de détresse ou de vulnérabilité, et pour lesquels les services de police ont été saisis ou sont susceptibles de l'être. Sur 402 personnes reçues, 10 % sont mineurs, 70 % sont des femmes et 20 % des hommes.

▪ *Lutte contre les violences*

Le commissariat de Vaulx-en-Velin enregistre chaque année plus de 200 faits de conflits ou violences intrafamiliales. La lutte contre ces violences et leur prévention constitue ainsi un axe majeur de l'action municipale.

La lutte contre les violences recoupe non seulement les violences physiques, mais également les violences d'ordre psychologique et/ou économique pour lesquelles il existe globalement moins de dépôts de plaintes.

La Ville a fait de la lutte contre l'ensemble des violences faites aux femmes un axe de travail du Conseil Local de Sécurité Prévention de la Délinquance (CLSPD.)

Un groupe de travail thématique « violences faites aux femmes, violences intrafamiliales et aide aux victimes » a ainsi été mis en place. Il travaille sur plusieurs objectifs et notamment :

- maintenir l'offre d'accompagnement social, psychologique et juridique des victimes, auteurs et enfants vivant ou ayant vécu des violences dans la sphère familiale ;
- renforcer la coordination au service de l'accompagnement des personnes, couples, familles vivant ou ayant vécu des violences dans la sphère familiale ;
- renforcer les capacités d'hébergement d'urgence et pérenne, d'accès au logement social pour les victimes de violences conjugales et familiales ;
- prévenir les violences faites aux femmes sur l'espace public et faciliter l'accessibilité effective de tous les espaces publics ;
- vérifier la réalité du consentement dans l'organisation des mariages et assurer une veille sur ka thématique des mariages arrangés ou forcés.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Ville mène ainsi plusieurs actions ciblées.

Elle travaille notamment sur la problématique de l'hébergement des femmes ayant vécu des violences conjugales. Les dispositifs d'hébergement d'urgence sont saturés et des délais d'accueil en hébergement d'insertion sont de 6 mois en moyenne, lorsque la personne dispose d'un titre de séjour valide. Des difficultés dans la mise à disposition locale de logements pérennes, en application de la circulaire du 8 mars 2017 relative à l'accès au logement des femmes victimes de violences, sont également pointées. Ainsi, elle a pour objectif de mettre en place des logements dédiés (expérimentation sur 4 logements en 2019, en lien avec l'association VIFFIL-SOS Femmes, pour un budget de 22 481 € annuels.) *(cf : annexe 5)*

L'accompagnement des femmes, des couples et des familles vivants ou ayant vécu des violences, notamment conjugales et intrafamiliales est également un axe de travail important. La participation de l'intervenante sociale en commissariat (participation de la Ville à hauteur de 22 000 € soit 50%) et les permanences d'aide aux victimes et d'accès au droit des femmes et des familles dans le réseau local (2 postes de juristes à la Maison de Justice et du Droit de Vaulx-en-Velin, participation de la Ville à hauteur de 72500 € en moyenne soit 75% du budget prévisionnel total) sont en ce sens essentiels.

Pour mener à bien la politique locale de prévention des violences faites aux femmes et violences intrafamiliales, la Ville s'appuie sur un réseau de partenaires :

- les associations (et notamment Le Mas Info Droits Victimes, Le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), La CIMADE) concourent particulièrement à la prévention des violences ;

- le Sytral et Keolis Lyon participent à la lutte contre les violences faites aux femmes à Vaulx-en-Velin à travers la mise en place des marches exploratoires des femmes sur les lignes du réseau TCL et l'expérimentation des descentes à la demande, qui seront généralisées à partir de novembre 2019. Deux lignes (la 7 et la 52), sur les 5 ayant participé à l'expérimentation, passent par le territoire de Vaulx-en-Velin ;

- les professionnels vaudais du champ médical.

La Ville organise, par ailleurs, chaque année des manifestations dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. En 2018, un temps de sensibilisation et d'échanges a été mis en place le 24 novembre autour de stands, temps associatif, films, spectacle, concert et débat. *(cf : programme en annexe)*

▪ *Culture*

La promotion de l'égalité entre les femmes et hommes dans le domaine culturel passe par l'accès aux services culturels mais aussi par la sensibilisation aux questions d'égalité, notamment à travers l'acquisition d'ouvrages sur la condition féminine par les bibliothèques : 322 titres traitant de la condition féminine (sociologie) tous secteurs confondus pour 575 exemplaires sur le réseau dont 16 titres, soit 30 exemplaires sur l'égalité femmes-hommes spécifiquement.

Par ailleurs, concernant les bibliothèques, on note une fréquentation féminine importante : en 2018, 61.6 % des usagers inscrits sont de sexe féminin (soit environ 5700 femmes sur 9300 inscrits) et 63 % des usagers actifs (qui ont emprunté au moins une fois dans l'année) sont de sexe féminin (soit environ 3 450 femmes sur 5500 emprunteurs actifs.)
Les femmes sont également bien représentées lors des manifestations comme le Café des Langues : 35 femmes et 5 hommes ont été "acteurs" sur scène (hors collégiens et professionnels, formateurs, etc.) lors du dernier café des langues qui s'est déroulé salle Jara. Elles ont participé à des ateliers d'écriture et ont pris la parole en public. A cette occasion la célèbre citation de Simone de Beauvoir "on ne naît pas femme", on le devient" a été évoquée.

La fréquentation du conservatoire montre également la forte mobilisation féminine dans ce domaine : en 2019, on compte ainsi 615 femmes inscrites et 296 hommes.

Par ailleurs, le Planétarium, équipement culturel phare de la Ville, a pour objectif de démocratiser l'accès à la culture scientifique et veille particulièrement à toucher les femmes par ses actions.

▪ *Sport*

La Ville manifeste sa volonté de réduire les inégalités dans le sport pour les femmes et d'augmenter le nombre de licenciées sur le territoire (24%.)

En 2018, la Ville, à travers son service des sports, a ainsi développé une nouvelle action intitulée « Vaudaises en Sports » qui a pour but de :

- développer une dynamique sportive dans les quartiers ;
- toucher et initier au sport les femmes les plus éloignées de toute pratique sportive et du milieu sportif ;
- partager des moments intergénérationnels autour du sport ;
- faire un lien direct avec le service santé et des professionnels du sport.

« Vaudaises en sport » vise à stimuler la pratique sportive féminine, notamment dans les quartiers prioritaires, en proposant des activités telles que la boxe, la marche nordique et le step, à des femmes âgées de 12 à 90 ans, un dimanche sur deux.

En 2018, l'action a permis à 206 femmes (dont la moyenne d'âge se situe entre 30 et 50 ans) de faire du sport. Le public touché vient de différents secteurs de la ville avec une dominante du centre et du village. 20 femmes se présentent désormais régulièrement à l'activité, pour des marches de 8km en 1h de temps autour de la Rize.

Cette action a été labélisée par la Région Rhône-Alpes dans le cadre de la 16ème édition de « Fais nous Rêver. »

Par ailleurs, la Ville vise à promouvoir le sport de haut niveau au féminin. Elle compte notamment, sur son territoire, une équipe de Rugby évoluant en DN1 et une équipe féminine de handball. Deux éducateurs sportifs municipaux sont aussi mis à disposition de la section sportive handball du collège Valdo, en partenariat avec le club de handball vaudais.

L'action de l'Office Municipal des Sports permet également de mettre en valeur le sport au féminin, avec notamment la réalisation d'une étude sur ce sujet et l'organisation d'une journée « Paroles de femmes : Dans les sports tout le monde se Vaulx ! » le 23 mars 2019. Cette journée, articulée autour de la représentation des filles et des femmes dans les pratiques sportives et au sein des comités directeurs, a pour objectifs :

-la promotion de l'OMS et des clubs vaudais ;

- rassembler et sensibiliser autour de problématiques sociétales ;

- accroître la visibilité des sportives et des clubs vaudais ;

- déconstruire les stéréotypes de genre dans les sports et notamment ceux connotés masculin.

Elle a donné lieu à différentes démonstrations sportives, des témoignages et des tables rondes dont une portant sur « La place des femmes dans les sports : avancées, freins et enjeux. »

▪ *Politique de la Ville*

La collectivité œuvre également pour l'égalité hommes-femmes dans le cadre de la politique de la Ville en encourageant des actions qui concourent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers en politique de la ville via le Contrat de Ville. Ainsi, la recherche de la parité dans le public touché est un critère pour l'attribution des subventions de la Ville aux associations dans le cadre de la politique de la ville. A partir de 2020, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les actions financées par la politique de la Ville sera rendue obligatoire. Une grille de 4 questions visant à apprécier la prise en compte de l'égalité femmes-hommes devra être complétée par les associations pour chaque projet faisant l'objet d'une demande de subvention.

▪ *Petite enfance*

Dans un contexte d'accroissement de la population, la question de l'offre d'accueil pour la petite enfance est prégnante. La Ville veille ainsi à renforcer, sur son territoire, l'offre de garde destinée à la petite enfance, afin de permettre aux parents de poursuivre ou reprendre une activité professionnelle. Lors des commissions d'attribution des places en crèche, une vigilance est portée pour maintenir un équilibre au niveau du nombre de garçons et de filles accueillis.

Le soutien à la parentalité est également un axe de travail important. Les trois Lieux d'Accueil Parents Enfants (LAEP) participent de cette démarche en tant que lieux de socialisation pour les enfants mais aussi d'échanges entre parents et professionnels. Des ateliers sont également organisés dans les crèches et relais d'assistantes maternelles (RAM), ainsi que des conférences, permettant d'informer et d'accompagner les parents.

D'une manière générale, l'accueil des jeunes enfants, qu'il soit collectif ou individuel, facilite aux parents, l'accès à une activité sociale ou professionnelle. La Direction Petite enfance, par l'intermédiaire des crèches municipales, et avec l'appui de la CAF, a développé en 2019, deux projets plus spécifiques qui participent pleinement à l'égalité homme/femme en matière d'insertion sociale ou professionnelle :

- *Le projet crèche à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)*

Mis en place au sein de la crèche « la Grange aux lutins » sur 5 des 30 places de la crèche, en collaboration étroite avec Pôle Emploi et les acteurs institutionnels ou associatifs de l'insertion professionnelle, ce projet a pour objectif de permettre l'accès à l'emploi des familles ayant un enfant de moins de 3 ans et ne disposant pas de mode de garde à très court terme. Le dispositif vise à favoriser et sécuriser l'accès à l'emploi des parents, en particulier durant la période d'essai, en proposant l'accès très rapide à une place en crèche pour une période de quelques mois, et en les soutenant dans la recherche d'un mode de garde pérenne.
Bien que non ciblé spécifiquement sur les mères, il a permis en 2019 d'accueillir 20 enfants dont les parents, et plus souvent les mamans (18 bénéficiaires directs sur 20 sont des femmes), ont pu accéder à une formation ou un emploi.

Sur les 15 mamans bénéficiaires n'ayant pas abandonné le parcours, 11 ont accédé à un emploi pérenne ou à une reconduction de CDD. Deux autres sont encore à ce jour dans le parcours AVIP.

- *Le projet crèche à vocation d'insertion socio-éducative (AVISE)*

Le projet est déployé dans la crèche « Jardin mosaïque » sur l'ensemble des places de crèche.

En s'appuyant sur le réseau partenarial et les services de la Ville, le projet de la crèche permet d'accompagner les familles lorsque la garde d'un enfant de moins de 4 ans, ou ses difficultés physiques ou comportementales, représentent un frein à l'insertion des parents ou au succès de l'intégration en maternelle des enfants. Le projet de la crèche permet aux professionnelles petite enfance de faire avancer les parents dans la résolution de problématiques qu'ils rencontrent dans le champ éducatif, social, sanitaire ou professionnel. Pour renforcer sa capacité à répondre à un grand nombre de situations, à accueillir un grand nombre d'enfants et à accompagner un grand nombre de parents, l'établissement a adopté un fonctionnement en mode halte-garderie et privilégie les accueils occasionnels, ou de courte durée, ou de faible amplitude hebdomadaire, sans pour autant s'interdire des accueils plus réguliers.

Si le projet n'est pas spécifiquement ciblé sur les mères, il leur permet, dans la majorité des cas, d'assurer des actions en lien avec le projet social, le projet de vie ou le projet professionnel, ou tout simplement d'alléger la charge éducative qui pèse parfois essentiellement sur la mère.

104 enfants ont été accueils en 2019 au Jardin mosaïque :

- en pré socialisation avant l'entrée en maternelle.
- en alternance avec l'école, pour les enfants présentant des difficultés d'adaptation.
- enfants porteurs de handicap
- garde permettant aux mamans d'assurer des soins personnels ou des soins à un autre enfant de la fratrie.
- suivi de formation FLE pour les primo arrivants ;
- soutien socio-éducatif à destination de familles et d'enfants déboutées du droit d'asile ;
- gardes visant à favoriser des démarches administratives ou d'insertion.

▪ *Education et Jeunesse*

L'égalité hommes-femmes et la lutte contre les stéréotypes doivent être portées dès le plus jeune âge, avec une attention spécifique portée aux jeunes du territoire :

- en 2019, les animateurs des accueils de loisirs sont formés à l'organisation de goûters philo et notamment sur la thématique de l'égalité filles-garçons avec, dans ce cadre, une visite prévue du stade de l'Olympique Lyonnais ;

- une attention particulière est portée par le service Jeunesse afin de mieux prendre en compte les filles dans toutes ses actions.

▪ *Santé*

La santé est un domaine où les inégalités femmes-hommes sont souvent perceptibles, notamment au niveau de l'accès aux soins. Le contrat local de santé, signé le 4 juillet

2019 par la Ville et ses partenaires (dont l'Agence Régionale de Santé), met notamment l'accent, dans ses deux premiers axes, sur l'accès aux soins avec une attention particulière portée aux personnes vulnérables et sur la prévention auprès des enfants, des jeunes et des femmes qui apparaissent comme un public à cibler en priorité. L'amélioration de la lisibilité des ressources en santé notamment auprès des femmes, ainsi que le développement de la prévention santé auprès des jeunes filles et des femmes sur les thématiques de la sexualité, de la grossesse et des violences ont été identifiés comme des sujets de travail prioritaires. La démarche de prévention concernant la santé des femmes passe non seulement par la sensibilisation des professionnels de santé pour une meilleure prise en charge, mais aussi par l'information des habitants sur la santé et les droits des femmes. Parmi les actions à mener, identifiées comme essentielles sur le territoire, on note l'amélioration des dépistages de cancers féminins et l'information sur la gynécologie.

L'incitation à l'activité physique est également encouragée, dans le cadre du Contrat Local de Santé, avec notamment la poursuite de l'action « Vaudaises en Sport » et la mise en place d'une garderie pour les enfants pendant les temps sportifs.

▪ *Espaces publics*

L'équilibre femmes-hommes est recherché à travers le choix des dénominations des rues et équipements de la ville. Ainsi, en 2019, on note la dénomination au féminin de 3 nouvelles écoles : Odette Cartailhac et Katherine Johnson au sud de la commune, et le groupe scolaire Simone Veil (avec son équipement sportif Aimée-Marie Lallement) au Village. De plus, le groupe scolaire Anton Makarenko A au Nord est renommé en groupe scolaire Anne Frank. Le nom de Marie-Louise Saby est choisi pour la crèche située au sein de l'équipement Beauverie au centre-ville. Deux rues au sud prennent le nom de résistantes : Irena Sendler et Suzanne Buisson.

Par ailleurs, en matière d'espaces publics, des marches exploratoires sont organisées sur le territoire vaudais, permettant d'établir un diagnostic de l'environnement urbain et de la tranquillité publique. L'objectif est de se fonder sur la vision des femmes, de faire appel à leur expérience concrète d'usagères de la ville pour évaluer la sécurité des lieux urbains et formuler des recommandations d'aménagement des espaces publics pour renforcer leur sentiment de sécurité. Des améliorations sur l'éclairage public ont notamment été réalisées à l'issue de ces marches.

▪ *Accès aux services publics*

La Ville contribue à lutter au quotidien contre les discriminations par la formation des agents municipaux exerçant des fonctions d'accueil du public.

Elle vise aussi à rendre les services publics plus accessibles, en soutenant notamment l'action du CIDFF qui organise, plusieurs fois par an, à destination des vaudaises, des visites des services municipaux, en présence de l'élue aux Droits des Femmes.

▪ *Associations et acteurs locaux :*

Au-delà des actions menées à travers ses différentes politiques publiques, la Ville apporte, par ailleurs, son soutien aux associations conduisant des actions en faveur des femmes. Elle contribue notamment au soutien financier du CIDFF (à hauteur de 7000 €), de l'association « Le Mas info droits victimes » (22 000 €) et de l'association Femmes Solidaires (500 €) qui porte des actions visant à faire reculer toutes formes de discriminations et développer une éducation non sexiste et non violente, en défendant notamment les valeurs fondamentales de laïcité et de mixité, et qui informe, sensibilise aux droits des femmes afin de contribuer à l'évolution des mentalités vers une société libérée des rapports de domination. La Ville engage également, en 2019, un partenariat relatif à la mise en sécurité et à l'hébergement de victimes de violences conjugales et intrafamiliales avec l'association VIFFIL – SOS Femmes.

▪ *Marchés publics*

Enfin, la Ville souhaite associer ses fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Toutefois, elle veille à ne pas appliquer une règle systématique mais plutôt à prendre en compte la nature de l'achat et la maturité du secteur économique concerné. Il ne s'agit donc pas d'intégrer l'égalité comme critère pour tous les marchés mais plutôt d'analyser les enjeux du secteur. L'égalité femmes-hommes n'est ainsi pas un critère en tant que tel (hormis pour les marchés d'insertion), mais la Ville porte cette donnée à travers les clauses sociales favorisant l'accès à l'emploi des publics fragilisé (inscrites depuis 2008 dans les marchés de la ville.) Pour la mise en œuvre de ses clauses sociales, la Ville de Vaulx-en-Velin s'appuie sur un facilitateur clause sociale (PLIE UNI-EST jusqu'en 2018 puis la MMIe désormais). Les facilitateurs intervenant en appui auprès des services municipaux et auprès des entreprises attributaires ont bénéficié de formation-sensibilisation en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Les

opportunités d'emploi collectées dans le cadre des clauses sociales sont non-genrées et proposées à tout public fragilisé relevant du champ de l'insertion.

En 2018, les clauses inscrites dans les marchés de la Ville de Vaulx-en-Velin ont généré 21 130.42 heures d'insertion soit 11,6 ETP (Equivalents Temps Plein). 101 personnes ont accédé à un emploi dans le cadre d'une clause sur les marchés Ville, ce qui représente 103 contrats de travail conclus. 74% des personnes concernées par les contrats proposés sont des femmes.

Dans le cadre de l'opération « Prestations ponctuelles d'insertion en matière d'entretien des équipements municipaux, de surveillance en appui des équipes d'animation, de gestion de restauration scolaire et en accueil de loisirs, faisant fonction d'ATSEM », 89% des personnes mises à disposition par l'association intermédiaire titulaire du marché (Solidarité Services) sont des femmes.

Pour les autres marchés de la Ville, les emplois ont bénéficié exclusivement à un public masculin sur les marchés de travaux et la prestation intellectuelle et une femme a pu travailler dans le cadre du marché de service « fourniture en liaison froide de repas ».

Les résultats en 2018 puis en 2019 montrent que le dispositif des clauses sociales s'applique dans des secteurs qui restent très genrés (le BTP reste un secteur traditionnellement masculin) et les services dans les écoles/cantines (très féminisé a contrario).

Conclusion

Ce rapport présente les actions concrètes menées par la Ville afin de faire progresser l'égalité réelle entre les hommes et les femmes sur le territoire vaudais.

Le chemin vers l'égalité n'est pas un mouvement spontané. Seule une démarche volontariste permet que les mentalités changent et que l'égalité progresse.