VILLE DE MENNECY

CULTIVER L'ÉGALITÉ

PLAN D'ACTION 2023-2026

POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

INTRODUCTION

Cultiver l'égalité

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une des conditions essentielles du bien vivre ensemble.

Inscrite dans notre Constitution et acquise en droit, elle peine malgré tout à se concrétiser factuellement.

En dépit de nombreux progrès législatifs et règlementaires, les inégalités perdurent encore trop souvent et s'observent à tous les âges et dans tous les domaines : parcours éducatifs et professionnels, exercice des responsabilités parentales et domestiques, accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, rémunérations, précarité, violences...

Ces inégalités ainsi que leur impact négatif sur la cohésion sociale, le développement économique, la santé... sont aujourd'hui largement reconnus.

L'égalité ne se décrète pas, mais se conquiert et se construit de jour en jour. Elle relève d'un combat dont chacun et chacune doit se saisir, à titre individuel et collectif. Chacune, chacun d'entre nous doit œuvrer pour lui donner sens.

Dans la poursuite de ce combat, les collectivités territoriales détiennent un rôle primordial à jouer.

Leur statut d'employeur leur confère une responsabilité en matière d'égalité professionnelle.

De par leur connaissance et leur capacité d'animation locale, elles sont à même de mettre en œuvre des actions adaptées aux profils et situations spécifiques de chaque territoire.

Leur proximité avec les citoyens, comme avec les acteurs économiques, sociaux et culturels, constitue enfin un atout pour prévenir les stéréotypes sexistes et faire évoluer les mentalités et les comportements.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Ville de Mennecy prend sa part à cet effort et s'y engage de manière déterminée, comme elle s'y était engagée en 2020.

Parce qu'une telle démarche requiert un portage politique fort et transversal, une nouvelle délégation s'est vue créée au sein de l'équipe municipale.

Mettre en œuvre une politique cohérente et efficace en faveur de l'égalité nécessite au préalable de connaître la situation des femmes et des hommes sur le territoire comme au sein de la collectivité, pour mieux cerner les besoins.

C'est à ce titre que la Ville a élaboré en 2021 un premier rapport diagnostic présenté au Conseil Municipal. Cet état des lieux, non exhaustif, nous a permis d'identifier un certain nombre de forces et faiblesses, ainsi que de pistes d'actions et de dessiner de nouvelles perspectives.

Parallèlement, une démarche de veille et d'analyse a également été mise en place dans l'objectif de recueillir les expériences d'autres collectivités en matière d'égalité femmes-hommes.

Enfin l'élaboration de propositions a fait l'objet de groupes de travail thématiques auxquels ont été associés l'ensemble des services municipaux, ainsi que des Menneçois intéressés par la démarche et volontaires pour apporter leurs idées ou leur expertise.

Nous souhaitons remercier ici l'ensemble des participants (élus, services, citoyens...) pour leur volontariat et les nombreuses propositions qu'ils ont émises.

Ressources humaines, éducation, communication, soutien à la vie associative, solidarité, développement économique, prévention et sécurité... sont autant de domaines concrets où notre responsabilité consiste à sans cesse observer, nous questionner, sensibiliser nos partenaires et nos concitoyens, et agir concrètement pour impulser et accompagner les changements sociétaux nécessaires.

L'égalité est un combat qui nécessite patience, attention et persévérance. Les graines que nous semons aujourd'hui et dont nous prendrons soin verront fleurir une société plus juste et équitable.

Le présent plan d'action témoigne de cette ambition. Il constituera une référence permettant de mesurer les progrès accomplis et le chemin à parcourir.

Carina Coelho
Adjointe au Maire
déléguée à l'Égalité Femmes / Hommes

Jean-Philippe Dugoin-Clément
Maire de Mennecy
Vice-Président de la Région Ile-de-France

SOMMAIRE

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 6
Sensibiliser et former les agents 8
Assurer des conditions de recrutement et de déroulement de carrière favorables à l'égalité Femmes / Hommes 9
Développer des outils statistiques et de suivi plus précis 10

DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ 12
Communiquer, informer, sensibiliser 14
Eduquer à l'égalité 17
Encourager la pratique physique ou sportive des filles et des garçons 19
Promouvoir la mixité des métiers 20
Sensibiliser les enfants et leurs familles 21

FAVORISER LA SOLIDARITÉ FACE À LA PRÉCARITÉ DES FEMMES 22
Agir contre la précarité menstruelle 24
Veiller à l'accompagnement des familles monoparentales, et notamment les parents d'enfants en situation de handicap 25

MOBILISER LES PARTENAIRES DE LA COLLECTIVITÉ 26
Proposer aux associations la signature d'une Charte pour l'engagement à l'égalité Femmes / Hommes et l'intégrer dans les conventions d'objectifs des associations concernées 28
Inviter les entreprises prestataires de la commune à signer une Charte d'engagement au respect de l'égalité Femmes / Hommes 29

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES 30
Sensibiliser le public et informer les victimes de violences 32
Former le personnel au contact du public, et plus particulièrement la Police Municipale, à détecter et réagir face aux violences conjugales et intrafamiliales 33
Poursuivre le déploiement de caméras de vidéo-protection sur la voie publique 34
Mettre en place le dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences « Angela » dans les commerces et le faire connaître 35

AXE 1

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le statut général des fonctionnaires impose le respect de principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise qu'« *aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* » (article 6).

Mais en dépit des textes et mesures favorables à l'égalité professionnelle Femmes / Hommes dans la fonction publique, des inégalités demeurent.

Au vu du diagnostic réalisé en 2021, à Mennecy, 67 % des agents permanents sont des femmes, soit un taux supérieur à la moyenne de la strate (60 % dans les collectivités de 100 à 349 agents).

Elles représentent 67 % des agents de catégorie A, 62 % des agents de catégorie B et 68 % des agents de catégorie C.

La majorité des postes de direction au sein de la collectivité (y compris le poste de directeur général des services) sont occupés par des femmes, ce qui est nettement supérieur aux moyennes observées au niveau national.

Cette surreprésentation des femmes dans la fonction publique territoriale va de pair avec la persistance de certains stéréotypes de genre et de forts déséquilibres s'observent au sein des différentes filières. Ainsi, en 2021 à Mennecy, les femmes représentaient par exemple 100 % des effectifs de la filière sociale, mais 0 % de la filière sécurité. De nouveaux recrutements sont intervenus depuis, favorisant la mixité de notre Police Municipale.

Enfin, l'impact de la parentalité sur la carrière reste plus fort chez les femmes, puisqu'elles représentaient à Mennecy la totalité des agents à temps partiel en 2019.

OBJECTIFS

> **Répondre à un devoir d'exemplarité** en tant que collectivité employeur

> **Agir pour l'égalité professionnelle** des agents

> **Développer une culture professionnelle partagée** de l'égalité Femmes / Hommes au sein de la collectivité

1.1 Sensibiliser et former les agents

Pour avancer dans le domaine de l'égalité professionnelle, il est nécessaire de **comprendre comment ces inégalités se mettent en place, les impacts qu'elles ont, et de connaître les leviers d'action.** La sensibilisation et la formation des agents à l'égalité Femmes / Hommes apparaissent à ce titre fondamentales.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des agents et de l'encadrement aux différentes formes de sexisme et de discrimination, à leurs risques et aux sanctions auxquelles s'exposent ces comportements.
Mieux informés, les agents pourront ainsi s'approprier cette problématique et faire progresser l'égalité à leur niveau.

Afin de diffuser la culture de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, plusieurs pistes peuvent être explorées :

- **Communiquer auprès des agents pour promouvoir le présent plan d'action** et les dispositifs mis en œuvre
- **Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de prévention à destination de l'ensemble des agents** sur les enjeux de l'égalité Femmes / Hommes et de l'égalité professionnelle
- **Former et sensibiliser les cadres** de la collectivité, sous forme d'ateliers participatifs, pour mieux définir, identifier et prévenir les comportements sexistes au travail
- **Ouvrir les supports de communication interne** aux problématiques de l'égalité Femmes / Hommes, ayant également pour but d'atténuer les préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité.
- **Valoriser les dispositifs de prévention et de protection** dans le cadre professionnel.

1.2 Assurer des conditions de recrutement et de déroulement de carrière favorables à l'égalité Femmes / Hommes

La Ville de Mennecy réaffirme son attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. Elle veillera à garantir cette égalité dès le recrutement et à chaque étape rythmant l'évolution des carrières.

Parce que la recherche de mixité dans les équipes de travail impacte positivement l'égalité professionnelle, la direction des Ressources Humaines est d'ores et déjà, et ce depuis plusieurs années, attentive en matière de **lutte contre les stéréotypes de genre attachés à certains métiers**. Elle s'engage à promouvoir la **mixité dans le recrutement** de ses agents et garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement, quand cela est possible à la vue des candidatures proposées.

En développant des campagnes de communication sur les métiers, en sensibilisant les différentes directions sur les stéréotypes de genre et sur les discriminations, en promouvant l'accès des femmes à des métiers traditionnellement exercés par des hommes (et inversement), en luttant contre une forme d'autocensure des femmes et des hommes à candidater sur certains postes (notamment à travers la formulation des offres d'emploi et leurs réseaux de diffusion), la collectivité entend contribuer à l'évolution des mentalités.

De même, elle continuera à **veiller à un équilibre au niveau des formations, des promotions et des avancements dans le respect des règles statutaires et réglementaires.** L'objectif est d'assurer une juste équité dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents.

En outre, la collectivité pourra s'attacher à :

- Réaliser une étude ciblée sur le déroulement de carrière des femmes afin d'identifier les plafonds de verre et d'analyser les parcours de formation et de promotion.
- Inciter les agents à diversifier leurs perspectives de carrière en permettant à toutes et à tous de s'identifier dans l'éventail des fonctions et métiers, notamment à travers l'organisation de stages ou l'expérimentation de passerelles pour faciliter la reconversion ou la mobilité vers des métiers non mixtes.
- Continuer d'accompagner au mieux les interruptions de carrière liées à une naissance ou une adoption, pour les femmes et les hommes concernés.

1.3 Développer des outils statistiques et de suivi plus précis

Pour suivre les évolutions en termes d'effectifs, de rémunération, ou encore de mouvements et d'évolutions des agents, mesurer et comprendre les écarts de situation et afin de visualiser les futurs progrès éventuels de la Ville en matière d'égalité Femmes / Hommes, la direction des Ressources Humaines doit pouvoir développer des outils statistiques et de suivi plus précis.

Ces indicateurs adaptés, qui pourront être présentés dans le cadre du bilan social et du rapport annuel égalité Femmes / Hommes, permettront d'analyser les effets des actions menées et de préciser ou définir de nouveaux objectifs.

AXE 2

DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ

Malgré des avancées significatives au cours des dernières décennies, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent prégnantes dans de très nombreuses sphères de la vie quotidienne, citoyenne, professionnelle, scolaire, associative... et de nombreux progrès restent à accomplir.

Ces inégalités sont liées à la persistance de représentations et stéréotypes de sexe qui s'enracinent dès la petite enfance et sont entretenus par l'environnement social, l'éducation aussi bien scolaire que familiale, la culture, la communication... Ceux-ci s'ancrent dans nos mémoires et confortent les uns et les autres dans des rôles déterminés. Ces processus invisibles d'assignation à une place spécifique au sein de la société en fonction de critères réels ou supposés limitent le champ des possibles, en matière d'orientation scolaire, de choix professionnels, d'activités sportives etc., et peuvent contribuer à entretenir les inégalités.

De la plus petite enfance à l'âge adulte, les pouvoirs publics en général et les collectivités territoriales notamment ont, à travers leurs politiques publiques et l'action de leurs services, un rôle majeur à jouer dans la lutte contre ces inégalités et la promotion de l'égalité Femmes / Hommes.

OBJECTIFS

> **Communiquer, informer, sensibiliser** le public sur les droits fondamentaux des femmes, sur l'égalité Femmes / Hommes et ses enjeux, contribuer à déconstruire les stéréotypes.

> **Partager et transmettre les valeurs de l'égalité** pour faire évoluer les mentalités et insuffler une véritable « culture » de l'égalité partagée par toutes et tous.

> **Mettre en œuvre une politique volontariste, transversale, cohérente et durable** impliquant l'ensemble des services municipaux. Pour tendre vers l'égalité Femmes / Hommes, celle-ci ne doit pas constituer une action à part, mais au contraire imprégner l'ensemble des politiques publiques.

2.1 Communiquer, informer, sensibiliser

Intégrer la thématique de l'égalité Femmes / Hommes à nos outils de communication

Un déséquilibre en termes de représentation impliquant une présence plus forte et plus valorisante des hommes sur les femmes dans l'espace public et la communication, conforte implicitement la persistance des inégalités.

En matière de sensibilisation du grand public, les supports de communication institutionnelle de la collectivité constituent un vecteur primordial. Comme tout autre media, ces derniers disposent d'une capacité d'influence sur notre manière de percevoir la société et contribuent à la structuration du vivre ensemble.

Aussi, la Ville de Mennecy s'attachera à **instaurer une veille éditoriale interne et à travailler sur le contenu et la forme (visuelle et rédactionnelle) de ses productions.**

Elle pourra dans ce cadre :

- Rappeler régulièrement l'attachement de la Commune à l'égalité Femmes / Hommes
- Promouvoir le présent plan d'action et ses déclinaisons concrètes
- Organiser des campagnes thématiques de communication et de sensibilisation
- Viser l'exemplarité dans la transmission des stéréotypes sexistes via le langage écrit, visuel ou oral qu'elle produit et véhicule
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur ses supports de communication
- Accompagner et valoriser toutes actions mises en œuvre en ce domaine à l'échelle territoriale

Valoriser les initiatives du territoire, dans tous les domaines

Au-delà de ses propres actions, la communication municipale s'attachera à :

- Communiquer sur le travail quotidien des institutions et des partenaires de la collectivité.
- Promouvoir les initiatives locales en faveur de l'égalité et de l'émancipation des stéréotypes.
- Communiquer sur les réussites des femmes sportives, entrepreneures, artistes, scientifiques, etc.
- Valoriser l'engagement citoyen et bénévole des femmes.

Créer une semaine de l'égalité Femmes / Hommes autour du 8 mars

Depuis plusieurs années, la Ville de Mennecy a mis en place un certain nombre d'actions à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Dans ce cadre notamment, les élus offrent aux Menneçoises et aux Menneçois des livres consacrés à cette thématique, le matin à la gare puis dans la journée aux portes du centre commercial, et un cocktail est proposé aux agents féminins de la collectivité. En outre, un spectacle au théâtre, portant le plus souvent sur des questions féminines ou sociétales ou mettant en scène des femmes dans le rôle principal, est traditionnellement offert aux Menneçoises.

La Ville entend diversifier et multiplier les actions mises en œuvre afin de toucher un public plus large. Ainsi, **une semaine tout entière sera désormais consacrée à l'égalité Femmes / Hommes**, impliquant la participation d'un plus grand nombre de services municipaux (culture, communication, petite enfance, enfance, jeunesse, pôle parentalité, sports et vie associative...) et auxquels pourront être invités à s'associer les établissements scolaires, les associations ou encore les acteurs économiques du territoire.

Pourraient être proposés dans ce cadre :

- Une campagne spécifique de communication et de sensibilisation
- Des spectacles ou projections documentaires ou cinématographiques
- Des expositions
- Des ateliers, rencontres, débats...
- Des événements sportifs
- Des concours favorisant la participation et la mobilisation des citoyens

S'appuyer sur la lecture comme outil de promotion de l'égalité Femmes / Hommes

L'attention portée à l'égalité entre les femmes et les hommes gagne du terrain dans le champ culturel, très significativement depuis plusieurs années. La littérature en particulier y consacre une part grandissante et de nombreux ouvrages contribuent aujourd'hui à informer, sensibiliser et faire évoluer les mentalités.

C'est pourquoi il est proposé de **valoriser et renforcer le rôle de la médiathèque** par divers moyens :

- Réaliser un inventaire des ressources existantes consacrées à l'égalité Femmes / Hommes
- Mettre en valeur ces supports, leur donner davantage de visibilité
- Enrichir le fonds documentaire par l'acquisition de nouvelles ressources variées et pertinentes sur le sujet
- Mettre l'accent sur la littérature jeunesse pour permettre aux plus jeunes d'être sensibilisés de manière ludique et adaptée à leur niveau. Une bibliographie spécifique ou une « mallette pédagogique » adaptée à chaque tranche d'âge pourrait ainsi notamment être mise en place en collaboration entre la médiathèque et les services enfance et petite enfance.
- Organiser des expositions, des lectures publiques, des rencontres avec des auteurs, des débats autour de cette thématique.

De même, l'égalité Femmes / Hommes pourrait être intégrée dans le cadre du **Salon du Livre et de la BD d'Ile-de-France** organisé chaque année par la Ville. La présence d'ouvrages consacrés à cette thématique, la rencontre avec leurs auteurs ou dessinateurs pourront être un moyen supplémentaire de sensibiliser le grand public.

Favoriser l'égalité d'accès aux équipements publics, aux loisirs et à la culture

Une attention particulière sera portée aux conditions matérielles d'accès aux équipements publics, aux loisirs et à la culture. Par exemple, la mise à disposition de tables à langer au sein du nouveau théâtre facilitera sa fréquentation pour les parents de très jeunes enfants et permettra de lutter contre un phénomène d'isolement souvent subi durant la période du congé de maternité et/ou parental.

2.2 Éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge

Les stéréotypes de genre pèsent, dès le plus jeune âge, sur l'éducation des enfants, à la fois de la part des parents, des professionnels de la petite enfance, de l'école et de la société dans son ensemble.

La transmission des valeurs et l'éducation constituent à ce titre la pierre angulaire de la promotion de l'égalité Femmes / Hommes sur le long terme.

C'est pourquoi la collectivité s'emploiera à développer des actions éducatives, de prévention et de sensibilisation adaptées à ces publics.

Inscrire l'égalité Femmes / Hommes dans la convention territoriale globale et l'intégrer aux projets de services (petite enfance, enfance, jeunesse, pôle parentalité)

L'intégration du principe de l'égalité Femmes / Hommes dans les projets de services ainsi que dans la Convention Territoriale Globale permettra d'afficher de manière claire la volonté municipale de prendre en compte cette égalité de manière durable.

Former le personnel au contact des jeunes enfants, enfants et adolescents

Prévenir les différences de traitement entre les filles et les garçons et la transmission inconsciente des inégalités passe par l'analyse fine de nos représentations et de nos pratiques professionnelles et leur progression constante.

Il sera donc proposé aux agents intervenant auprès des enfants et des familles des temps de réflexion, de sensibilisation et de formation à l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge.

Cette action a pour but d'apporter aux professionnels des outils pour améliorer autant que possible leurs pratiques et savoir notamment :

- prévenir, repérer et réagir face aux stéréotypes et comportements discriminatoires lorsqu'ils se manifestent
- promouvoir des rapports plus égalitaires à l'âge où les relations se structurent de façon plus genrée
- enrichir les propositions d'activités mixtes et concourant à l'égalité Femmes / Hommes
- encourager et accompagner la réflexion des enfants et des jeunes Menneçois sur la question
- utiliser des supports ludiques et adaptés à chaque âge

- travailler sur l'empathie et le respect de l'altérité
- permettre et favoriser des échanges sur les situations vécues, créer du débat et favoriser la prise de parole dans un climat serein et bienveillant
- prévenir les violences, sensibiliser à l'importance de la notion de consentement
- prévenir et accompagner les situations de détresse
- sensibiliser également les familles

Rester attentifs à la mixité et à l'équilibre des activités et jeux proposés

L'apprentissage du respect mutuel et de l'égalité des droits des filles et des garçons, ainsi que la lutte contre les stéréotypes, se réalisent dans divers domaines et de multiples occasions. Matières d'enseignement, activités ludiques, artistiques ou motrices... C'est à travers toutes ces activités quotidiennes que se développe la connaissance de soi, la découverte de l'altérité et le vivre ensemble.

Bien que les services soient déjà sensibles à l'égalité Femmes / Hommes et proposent aux enfants et aux jeunes des activités mixtes, ils seront plus particulièrement vigilants à ce que chacun trouve sa juste place au sein des structures municipales, pour **garantir à toutes et tous les meilleures conditions d'épanouissement.**

Outre les activités et jeux, **une attention pourra être portée notamment à l'occupation physique et au partage de l'espace** par les jeunes filles et garçons. De nombreux territoires ont en effet constaté l'existence d'usages différenciés des cours d'écoles, entre les filles et les garçons : on observe que, souvent, les garçons s'approprient plus aisément l'espace central par exemple pour jouer au foot, laissant moins de place aux filles. A cet égard, il peut être intéressant de s'interroger sur la mise en œuvre de nouvelles règles de fonctionnement et de partage de l'espace afin de favoriser un meilleur équilibre (en termes de temps ou de types de jeux), sans nécessairement intervenir sur leur aménagement.

2.3 Encourager l'activité physique ou sportive des filles et des garçons

Face au constat de la baisse de la pratique sportive chez les jeunes filles à partir de l'adolescence et la persistance de stéréotypes liés à certains sports, la Ville de Mennecy s'attachera à encourager la pratique sportive et l'utilisation des équipements sportifs par toutes et tous, à travers l'action de ses services des Sports, de la Vie associative et de la Jeunesse.

En effet la promotion des droits des femmes passe aussi par la pratique des activités sportives. En plus de sa dimension physique et des bienfaits qu'il apporte en termes de santé, le sport favorise la confiance en soi, l'épanouissement personnel et social.

L'idée est d'encourager notamment les adolescentes, les mères de famille ou encore les femmes isolées, sans emploi... à reprendre une activité sportive, pratiquer régulièrement, ou tout simplement à s'entretenir physiquement.

Plusieurs axes et leviers peuvent être retenus :

- Utiliser les supports de communication de la collectivité et les évènements qu'elle organise pour **promouvoir la mixité dans les sports**
  - Offrir une vitrine au sport féminin
  - Favoriser l'émergence d'ambassadrices pour inciter les filles à s'investir dans une activité
- **Maintenir et soutenir la diversité de l'offre sportive**
- **Encourager la pratique** de tous les sports et l'utilisation des équipements sportifs par toutes et tous
- Encourager la pratique informelle du sport chez les femmes grâce aux nombreux équipements, terrains en accès libre et espaces verts existants sur le territoire (running, parcours de santé, skate parc, street work out...)
- **Organiser des événements** sportifs autour des sports collectifs avec des équipes mixtes
- Favoriser le développement de la confiance en soi des femmes par la pratique d'un sport de self-défense pour réduire le sentiment de vulnérabilité en promouvant, par exemple, des ateliers d'initiation à l'occasion du 25 novembre.

2.5 Promouvoir la mixité des métiers

L'égalité professionnelle constitue à la fois un enjeu économique et un enjeu de société.

A l'échelle nationale, près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés et moins rémunérés.

Les freins à la mixité des métiers sont multiples : stéréotypes sexistes, orientation dans la formation initiale, intégration parfois éprouvante des femmes dans les métiers dits masculins, faible intérêt des hommes pour des métiers sous-valorisés (secteur de l'aide à domicile par exemple), difficultés liées à l'articulation vie privée / vie professionnelle...

C'est pourquoi, afin d'**ouvrir les horizons des filles et des garçons en matière d'orientation et de choix professionnels**, la Ville de Mennecy entend promouvoir la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes.

Cette action pourra être menée à travers :

- Les **supports de communication** municipaux. Il s'agira par exemple de mettre en lumière les compétences et l'engagement des professionnels du territoire et du bassin d'emploi et de communiquer sur certaines professions dites stéréotypées, en valorisant des ambassadeurs pour les métiers dits « féminins » et des ambassadrices pour les métiers dits « masculins ».
- Les informations et conseils d'orientation proposés aux jeunes dans le cadre de l'**espace information jeunesse**
- La participation à des **salons et forums des métiers**, notamment à destination des collégiens
- L'**accueil de stagiaires** au sein des services de la collectivité
- La poursuite des efforts engagés en termes de mixité dans le cadre des **chantiers citoyens** proposés aux jeunes Menneçois de 16 à 18 ans.

2.6 Sensibiliser les enfants et leurs familles

Encourager et soutenir les initiatives et la mobilisation des enfants

La sensibilisation des enfants et des jeunes à l'égalité Femmes / Hommes et à ses enjeux repose également sur leur propre implication et mobilisation.

C'est pourquoi il est proposé de continuer à encourager et soutenir toute initiative venant des enfants eux-mêmes, que ce soit à travers la réalisation d'une bande dessinée, d'un concours de dessins, l'élaboration de slogans, la création d'un quiz, d'un jeu de société ou d'un escape game...

Ces actions pourraient être menées dans le cadre des services Enfance et Jeunesse, et/ou portées par le Conseil Municipal des Enfants.

Elles permettraient à la fois de :

- permettre l'émergence d'un discours et de messages conçus et exprimés par des enfants, pour des enfants
- favoriser leur appropriation de ces notions
- rendre les enfants eux-mêmes ambassadeurs auprès de leurs pairs ou de leur entourage familial, et acteurs de l'évolution de notre société

Sensibiliser et accompagner les parents

L'éducation des plus jeunes à l'égalité Femmes / Hommes passe enfin par l'adhésion et la mobilisation des parents et des familles. Ces derniers occupent un rôle primordial en termes de transmission de valeurs et en tant que modèles auprès de leurs enfants. En effet, l'éducation parentale peut elle-même être vecteur de stéréotypes et contribuer inconsciemment à assigner aux enfants un rôle déterminé en fonction de leur sexe.

L'objectif est d'accompagner et de soutenir au mieux les parents dans leur fonction, d'approfondir leur réflexion et leurs connaissances, de promouvoir l'égalité par l'implication parentale et rendre ceux-ci acteurs de la lutte contre les inégalités Femmes / Hommes.

Aussi, les actions municipales mises en œuvre notamment par le Pôle Parentalité seront poursuivies et multipliées :

- Ateliers parents-enfants, sorties et week-ends en famille
- Rencontres thématiques autour de professionnels de l'enfance et de la petite enfance dans le cadre de la « Pause des parents »
- Actions d'information sur les droits des femmes et des familles
- Diversification des partenariats avec d'autres instances et interlocuteurs ressources (CAF, PMI, CIDFF...)

AXE 3

FAVORISER LA SOLIDARITÉ FACE À LA PRÉCARITÉ DES FEMMES

La persistance des inégalités entre les hommes et les femmes et des stéréotypes de genre conduit ces dernières à subir plus souvent des situations de précarité.

Le Conseil économique, social et environnemental a mis en évidence et analysé les spécificités féminines potentiellement vectrices de précarité et l'impact des situations précaires tout au long de la vie des intéressées. Les retentissements (professionnels, économiques, sociaux, santé et accès aux soins...) peuvent prendre de multiples et diverses formes, accentuées par la crise économique qui frappe notre pays.

Les mères de familles monoparentales sont plus particulièrement confrontées à ces risques.

Les pistes d'action pour y faire face s'articulent autour de deux axes :

> celui de la prévention en luttant, dès le plus jeune âge, contre les inégalités entre les filles et les garçons

> et celui, dans une approche à visée corrective, de la solidarité et de l'action sociale, pour atténuer les effets des différentes formes de précarité. Il s'agit d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes.

OBJECTIFS

> **Améliorer l'accompagnement** des femmes victimes de précarité

> Leur **garantir de meilleures conditions de vie et d'insertion sociale.**

3.1 Agir contre la précarité menstruelle

Le phénomène de précarité menstruelle, resté longtemps tabou, a émergé dans le débat public au cours des dernières années par le biais d'associations et de quelques parlementaires. En France, environ 1,7 million de femmes n'auraient pas les moyens de se procurer régulièrement des protections périodiques. 15% des femmes en France déclarent avoir été confrontées à la précarité menstruelle et 30% des femmes ont déjà manqué le travail à cause de leurs règles.

Perte de confiance en soi, répercussions sociales pour celles se trouvant dans l'incapacité d'aller travailler ou étudier… Au-delà d'un enjeu de santé publique, l'accès aux protections périodiques revêt un enjeu de solidarité et d'égalité des chances dans la mesure où il impacte directement la réussite des jeunes filles et femmes qui en sont victimes.

D'ores et déjà, le garde-manger solidaire situé dans les locaux du CCAS met à disposition des familles en difficulté divers produits d'hygiène, parmi lesquels se trouvent des protections périodiques.

A l'instar des dispositifs en cours de déploiement dans les établissements secondaires et d'enseignement supérieur, il est proposé de **donner un accès à des protections périodiques gratuites au sein des structures jeunesse** municipales.

L'objectif est de permettre à toutes les jeunes filles et jeunes femmes de vivre leurs règles dans de bonnes conditions et que cela ne puisse plus constituer un frein dans leur quotidien.

3.2 Veiller à l'accompagnement des familles monoparentales, et notamment les parents d'enfants en situation de handicap

Les stéréotypes liés à la place des femmes dans la sphère familiale, les conduisent souvent à assumer la solidarité intergénérationnelle, au titre de l'âge ou du handicap. Assumant la plupart des tâches parentales et domestiques, les femmes sont conduites à réduire voire quitter leur activité professionnelle pour prendre soin de leurs enfants.

Les études statistiques menées au niveau national, confirmées par les associations intervenant dans le domaine du handicap, soulignent que la survenue du handicap au sein d'une famille pénalise bien plus souvent les femmes que les hommes.

Ainsi, les mères d'enfant handicapé déclarent 2,5 fois plus souvent que les autres mères être inactives pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne dépendante. Par ailleurs, quand elles travaillent, elles sont plus souvent à temps partiel (42 % contre 31 %). Elles sont à cet égard soumises à une plus grande fragilité économique.

Éloignées du monde du travail et des loisirs, confrontées à une situation pour laquelle elles n'étaient pas préparées, elles présentent des risques de stress et d'épuisement, ainsi qu'une dégradation de leurs conditions de santé.

En outre, dans ces familles avec un enfant handicapé, le taux de divorces est bien plus élevé que la moyenne, isolant encore davantage des mères déjà très fragilisées.

Conscients de ces difficultés et de ces inégalités qui touchent ces familles, les services municipaux et plus particulièrement le Centre Communal d'Action Sociale s'attacheront à **poursuivre le travail quotidien mis en œuvre et l'accompagnement qu'ils proposent à toutes les familles, et plus particulièrement aux familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap** : critères d'obtention d'une place en crèche, accompagnement aux démarches administratives, orientation vers des associations…

L'objectif de l'accompagnement des familles monoparentales est de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes qui assumeraient seuls une charge parentale, pour ainsi mettre tous les parents sur un pied d'égalité, quelle que soit leur situation ou celle de leurs enfants.

AXE 4

MOBILISER LES PARTENAIRES DE LA COLLECTIVITÉ

La Commune ne peut agir seule en matière d'égalité.

L'implication du plus grand nombre est indispensable pour promouvoir cette cause et faire reculer les inégalités entre les femmes et les hommes.

De par la nature des relations qu'elle entretient quotidiennement avec les associations qui animent la vie culturelle et sportive sur son territoire, ainsi qu'avec les entreprises avec lesquelles elle est liée par la commande publique, la Ville dispose d'un rôle moteur lui permettant de sensibiliser, de mobiliser ses partenaires et d'accompagner le changement sur le moyen et long terme.

OBJECTIFS

> **Sensibiliser** les acteurs associatifs et ceux fournissant biens et services à la collectivité aux enjeux de l'égalité Femmes / Hommes.

> **Encourager et être moteur** pour faire évoluer les mentalités et insuffler une véritable dynamique de l'égalité au sein des secteurs associatif et économique.

> **Accompagner et soutenir les initiatives** de ces partenaires privilégiés.

4.1 Proposer aux associations menneçoises la signature d'une Charte pour l'engagement à l'égalité Femmes / Hommes et l'intégrer dans les conventions d'objectifs des associations concernées

Mennecy jouit d'un tissu associatif particulièrement riche et dynamique, avec pas moins de 124 associations référencées. Ces dernières occupent une place majeure dans la vie quotidienne des Menneçoises et des Menneçois.

La Ville, ses élus et ses services se tiennent quotidiennement à l'écoute du monde associatif, pour répondre à ses demandes et garantir son bon développement. Cela se traduit par une disponibilité permanente et une présence sur le terrain, ainsi qu'un soutien financier qui ne cesse de s'accroître, passant de 184 000 € de subventions budgétées en 2014 à 273 510 € en 2022, soit une augmentation de près de 50 %.

La plupart de ces associations sont déjà sensibles à l'égalité Femmes / Hommes et prennent de plus en plus en compte cet objectif. Par exemple, le CS Mennecy Foot a obtenu le label Ecole de foot féminine Bronze pour une durée de 3 ans, de 2020 à 2023. Ce label récompense les clubs ayant investi sur une politique d'accueil et de formation des footballeuses.

Pour soutenir cette dynamique et approfondir cet engagement, il est proposé de **rédiger une Charte que les associations seront invitées à signer**, sur le même modèle que la Charte de la laïcité.

A travers la signature de cette charte, l'idée est de **sensibiliser** encore davantage les associations, de les inviter à **s'interroger** sur les inégalités existantes entre hommes et femmes en termes de pratique culturelle et sportive et sur les actions à mettre en oeuvre pour corriger ces dernières, ainsi qu'à **favoriser la parité** dans leur fonctionnement et au sein des équipes dirigeantes.

En outre, la collectivité s'engage à accompagner, soutenir et **valoriser** autant qu'elle le pourra à travers ses supports de communication toutes les **initiatives** des associations en ce domaine.

4.2 Inviter les entreprises prestataires de la commune à signer une Charte d'engagement au respect de l'égalité Femmes / Hommes

La commande publique, entendue au sens large (contrats et marchés de fournitures de biens ou de services, marchés de travaux, délégations de services publics, contrats de partenariat) peut être un levier de promotion de l'égalité Femmes / Hommes dont la collectivité doit se saisir. En tant qu'employeurs et acteurs économiques, les entreprises privées détiennent en effet une part de cette responsabilité sociale et sociétale.

Au-delà des obligations légales imposées aux plus grosses entreprises de publier un index de l'égalité professionnelle et des clauses d'insertion prévues dans les marchés publics, il est envisagé d'approfondir le rôle moteur de la Commune en invitant ses prestataires à **signer une charte d'engagement moral** en faveur de l'égalité Femmes / Hommes.

L'existence d'une telle charte permettra d'accroître les efforts de sensibilisation et de pédagogie initiés par la Commune, plus particulièrement auprès des entreprises qui ne sont pas soumises à ces dispositions légales de par leur structuration ou leur taille.

AXE 5

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Qu'elles s'exercent dans la sphère publique ou privée, les violences faites aux femmes prennent différentes formes : verbales, physiques, psychologiques, sexuelles, économiques. Elles se manifestent à travers des paroles, des comportements, des attitudes : violences au sein du couple, de la famille, au travail ou à l'université ; viols et agressions sexuelles, mutilations sexuelles féminines, mariages forcés, prostitution et traite à des fins d'exploitation sexuelle, esclavage moderne etc.

Ces violences, sous toutes leurs formes, sont l'une des conséquences les plus extrêmes mais malheureusement fréquentes des inégalités entre les femmes et les hommes.

Les signes n'en sont pas toujours visibles et les victimes, du fait de la honte et de la culpabilité ressenties, n'osent pas sortir de leur silence, de leur isolement, ni solliciter une aide extérieure.

La lutte contre ce phénomène nécessite une prise de conscience sociétale et des efforts accrus en matière de sensibilisation et d'éducation des plus jeunes, pour une évolution des mentalités et des comportements sur le long terme. C'est dans cet objectif que s'inscrit la plupart des actions prévues dans le présent plan.

Pour autant, face au fléau que représentent les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales, la Commune, aux côtés de ses partenaires, doit renforcer ses efforts de prévention et approfondir les réponses à apporter aux victimes pour les protéger et éviter les drames.

OBJECTIFS

> **Mettre en lumière** le phénomène des violences dont peuvent être victimes les femmes et les dispositifs d'alerte et de lutte contre ces violences.

> Accroître les efforts de **prévention**.

> **Améliorer l'accompagnement** des victimes.

5.1 Sensibiliser le public et informer les victimes de violences

Afin de sensibiliser davantage la population aux enjeux des violences sexistes et sexuelles et d'informer les victimes sur les solutions et soutiens dont elles peuvent disposer, il est proposé :

- D'organiser un **événement autour de la journée du 25 novembre**, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- De prévoir une **campagne d'affichage** au sein des espaces et bâtiments municipaux fréquentés par le public.

5.2 Former le personnel au contact du public, et plus particulièrement la Police Municipale, à détecter et réagir face aux violences conjugales et intrafamiliales

Derrière une problématique familiale, une demande de logement, d'aide financière ou de soins... tout service recevant du public, en particulier les services liés à la petite enfance, à l'enfance, le CCAS et la Police Municipale, peut se trouver confronté à des situations de violences conjugales et intrafamiliales.

C'est pourquoi il est proposé de **sensibiliser et former les agents municipaux** à cette problématique particulière. Leur rôle peut en effet s'avérer essentiel dans l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences et pour leur permettre de sortir de leur isolement.

Cette formation aura pour objectifs :

- de mieux repérer et identifier les cas de violences
- d'adopter la bonne attitude professionnelle face à une femme ou une jeune fille victime de violence, en ne négligeant pas l'aspect psychologique
- d'améliorer l'information des victimes et leur orientation vers les personnes et institutions adéquates.

En outre, **cette formation pourra être complétée par une « fiche réflexe »** permettant à l'ensemble des services de réagir de manière rapide et adaptée aux éventuelles situations rencontrées.

Enfin, à l'instar de la plupart des établissements scolaires ou de la gendarmerie nationale, il est proposé de **désigner, au sein de la Police Municipale, un agent référent** spécifiquement formé à l'accueil, à l'écoute, à l'information et à l'orientation des victimes de violences.

5.3 Poursuivre le déploiement de caméras de vidéo-protection sur la voie publique

La Ville de Mennecy est équipée de plus de 150 caméras reliées à un Centre de Supervision Urbain (CSU).

Ce réseau de vidéo-protection remplit une double fonction :

- En matière préventive et dissuasive
- Sur le plan répressif, il offre davantage de réactivité et d'efficacité pour l'identification et l'interpellation des auteurs de violences

La Commune entend **poursuivre le déploiement de ces caméras**.

5.5 Mettre en place le dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences « Angela » dans les commerces et le faire connaître

En matière de harcèlement de rue ou de violences commises sur le domaine public, la Commune envisage de déployer un dispositif inspiré du dispositif « Angela » auquel seraient associés les commerces de la ville.

Concrètement, il s'agit de permettre aux personnes qui se sentent suivies ou menacées de pouvoir trouver refuge dans des commerces identifiés par un macaron apposé en vitrine.

En pénétrant dans une boutique et en posant la question « Où est Angela ? », le commerçant préalablement sensibilisé pourra alors la **mettre en sécurité et alerter** immédiatement les forces de l'ordre.

L'égalité est un combat qui nécessite patience, attention et persévérance. Les graines que nous semons aujourd'hui et dont nous prendrons soin verront fleurir une société plus juste et équitable.

VILLE DE MENNECY

« Cultiver l'égalité »
Plan d'action 2023- 2026 pour l'égalité entre les femmes et les hommes
Conseil Municipal du 14 avril 2023
Coordination : Direction Générale des Services, Cabinet du Maire
sous la direction de Jean-Philippe Dugoin-Clément et Carina Coelho
Conception graphique : Service Communication