

CHARTRE EUROPÉENNE POUR

L'ÉGALITÉ

FEMMES
HOMMES

DANS LA VIE LOCALE

CONSEIL DES COMMUNES ET RÉGIONS D'EUROPE

PROJET
DIAGNOSTIC
ET PLAN D'ACTION
DE LA VILLE
DE BRON

L'ÉGALITÉ, MAINTENANT, ICI ET AILLEURS !

INTRODUCTION

Le thème de l'égalité des femmes et des hommes fait l'objet d'une attention croissante dans l'opinion publique. Qu'il indigné ou fasse sourire, les réactions qu'il provoque prouvent que nous tenons là un sujet de société brûlant. La préoccupation pour l'égalité des femmes et des hommes dont font preuve les mondes politique, artistique, médiatique montre que la société réclame à repousser le seuil de tolérance aux discriminations fondées sur le sexe.

La Ville de Bron et ses partenaires œuvrent depuis des années pour la parité et l'égalité. Aujourd'hui, la collectivité souhaite s'engager davantage en signant la **Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**. A travers cette Charte, le projet de la Ville est de structurer son engagement en reliant les acteurs du territoire et leurs initiatives autour d'un projet cohérent et fédérateur.

Le 27 janvier 2012, la Ville de Bron signe la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et son Plan d'Action. Ce document présente de façon synthétique les résultats du diagnostic qui a été réalisé par la Ville de Bron. L'intégralité des chiffres et des données théoriques sont consultables dans la version originale du diagnostic.

Le but du diagnostic a été d'établir un état des lieux des actions menées sur le territoire en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, d'évaluer les besoins et de les mettre en lien avec les ressources de la Ville et de ses partenaires. L'ensemble du travail s'est appuyé sur les articles de la Charte rédigée par le CCRE (Conseil des Communes et Régions d'Europe). Méthodologiquement, ce travail a été réalisé à l'aide de références bibliographiques, des documents administratifs disponibles, et surtout, à l'aide d'entretiens avec les "acteurs ressources" du territoire.

C'est sur la base de ce travail que le Plan d'Action, présenté en fin de document, a été défini. Les actions sont de natures différentes : si certaines sont inédites, créées spécialement dans le cadre de la Charte pour l'égalité, d'autres visent à améliorer des dispositifs déjà existants, en les réorientant de façon à ce qu'ils servent mieux l'objectif d'égalité. D'autres encore visent à inscrire dans la Charte des pratiques qui ont déjà cours, afin qu'elles soient ainsi pérennisées. Dans tous les cas, les actions s'appuient sur les avis et propositions des acteurs eux-mêmes, et sur des ressources et dispositifs déjà existants, de façon à ce que la mise en œuvre du projet soit facilitée.

Le propos de la Ville de Bron, en s'engageant avec un plan d'action de la Ville de Bron dans le cadre de la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**, est de relier les énergies et les initiatives présentes sur le territoire, au sein d'un projet cohérent autour du thème de l'égalité.

DIAGNOSTIC

Afin de baliser le sujet “ égalité des femmes et des hommes ”, le diagnostic interroge le principe d’égalité selon trois approches. D’abord, l’égalité à la lumière de la répartition des individus dans la société selon leur sexe. Puis l’égalité au défi des spécificités des besoins des femmes et des hommes. Enfin, l’égalité comme principe défendu par un signataire, la Ville de Bron.

I LE PRINCIPE D’ÉGALITÉ À LA LUMIÈRE DE LA RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA SOCIÉTÉ

Lorsque nous avons dressé un état des lieux autour de 4 des articles de la Charte, à savoir la “ représentation politique ”, la “ participation civique ”, l’“ éducation ” et les “ Sport, Culture, Loisirs ”, nous avons constaté que les femmes et les hommes étaient répartis de façon différente, et que les “ contours ” de cette répartition différente présentaient des formes constantes, transversales à ces différents secteurs de la vie sociale.

Représentation politique : la commune de Bron, comptant plus de 35 000 habitants, est tenue par la loi de disposer d’un conseil municipal paritaire : composé d’autant d’hommes que de femmes (notons que dans les instances politiques où la loi ne s’applique pas, les femmes sont largement sous représentées). Mais à y regarder de plus près, on constate que la distribution des responsabilités dévolues aux femmes et aux hommes au sein du conseil municipal est marquée dans plus de la moitié des cas par le poids des représentations sexuées “ traditionnelles ”. En revanche, Bron est l’une des rares Villes à être dirigée par une femme (parmi les 251 villes de France de plus de 30 000 habitants, seules 26 villes sont dirigées par une femme).

Participation civique : l’implication des femmes et des hommes dans les associations brondillantes reflète également une répartition différente selon le sexe des adhérent-e-s. D’une part au niveau des thèmes d’engagement de l’association : on retrouve le plus grand nombre de femmes dans les associations répertoriées dans “ solidarité ” ou “ éducation ”, et le plus grand nombre d’hommes dans les catégories “ sport ” ou “ copropriété ”, etc... D’autre part, au niveau des rôles et statuts associés à l’un et l’autre sexe : les femmes représentent 28% des président-e-s d’association, et 75% des secrétaires.

Éducation : l’orientation scolaire des filles et des garçons diffère beaucoup. Bien que les filles obtiennent globalement de meilleurs résultats scolaires (selon les taux de redoublement et de réussite aux examens dans les collèges et lycées de Bron), elles s’orientent plutôt vers :

- des voies moins sélectives (lycées général puis université : voir les statistiques des lycées de Bron et de l’université Lyon 2... Alors que les garçons sont plus nombreux dans les écoles sélectives – selon les références nationales – comme les écoles d’ingénieur)

- des voies moins porteuses d'emploi (en lycée général, les filles sont très majoritaires, surtout dans les filières artistiques et littéraires, alors que les garçons, minoritaires dans toutes les filières, sont majoritaires dans une seule : Sciences de l'ingénieur. Ils sont aussi une majorité écrasante dans les lycées professionnels de Bron dont les débouchés offrent plus de possibilités).

- des voies moins prestigieuses (les statistiques nationales montrent que les filles sont très minoritaires en école d'ingénieur et en médecine. Même à l'Université où elles sont majoritaires au niveau licence et master, elles s'arrêtent proportionnellement plus que les garçons à ces niveaux, et les doctorats sont presque paritaires. (statistiques de L'Université Lyon 2, qui rejoignent les statistiques nationales).

Bien que les inégalités des femmes et des hommes au niveau de l'emploi s'expliquent par un ensemble complexe de facteurs, il semble intéressant de faire un rappel sur la répartition des femmes et des hommes dans le secteur professionnel après avoir parlé d'orientation scolaire.

Sur le territoire de Bron, comme ailleurs, les écarts de salaire entre femmes et hommes sont au désavantage des femmes et ce à tous les âges. Au classement national, l'Insee estime que 50,6% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, elles occupent moins que les hommes les postes à responsabilité. Enfin, elles sont beaucoup plus touchées que les hommes par les emplois à temps partiels, et par les temps partiels subis.

Sport, Culture, Loisirs : la direction des Sports de la Ville estime que la population qu'elle touche est composée aux deux tiers de garçons. Les statistiques fournies par les structures socioculturelles de Bron ne nous permettent pas d'évaluer la répartition des filles et des garçons selon la nature des activités. Cependant, les interviews des professionnels révèlent que les filles et les garçons ont plus de mal à se mélanger au fur et mesure qu'ils avancent en âge. Le manque de mixité est questionné par ces professionnels, certains soulignent qu'il a un lien avec une montée de la violence entre les genres, et d'autres estiment qu'il est une étape normale de la construction des individus. Par ailleurs, notons que les statistiques nationales montrent que les statuts les plus reconnus et les positions les plus avantageuses dans le monde du Sport et de la Culture (en termes de subventions, de statuts,...) sont occupés par des hommes. Quant au monde du loisir, notons qu'à Bron, bien que les équipes des structures soient composées d'une majorité de femmes, elles sont généralement dirigées par des hommes.

À la lumière de ces quelques données, on remarque qu'il existe un réel cloisonnement entre les femmes et les hommes. D'une part, on constate que certains champs de la vie sociale sont investis en grande majorité par les femmes (ex : petite enfance, médico-social, solidarité, etc.) et d'autres par les hommes (sport, politique, urbanisme...). D'autre part, au sein d'un même champ de la vie sociale, les femmes et les hommes ont des rôles, des fonctions et des statuts différents. C'est ce que nous avons appelé le cloisonnement, qui est, d'une part, horizontal (par secteurs, ou par champs de la vie sociale) et, d'autre part, vertical (selon les rôles, fonctions

et statuts). Le diagnostic montre que les cloisonnements sont constants à travers chacun des différents champs de la vie sociale étudiés (politique, associatif, de l'éducatif, et des sport-culture-loisirs). La constance des cloisonnements au sein de champs aussi variés prouve qu'il ne s'agit pas de situations isolées, mais bien d'un phénomène de société transversal.

Le fait que les femmes et les hommes soient répartis différemment au sein de la société pourrait ne pas être un "problème". Pourtant, ces cloisonnements créent des inégalités entre les femmes et les hommes, car ils impliquent une hiérarchisation des sexes.

D'abord parce que les **rôles et statuts** les plus élevés sont majoritairement occupés par les hommes (cloisonnement vertical). D'autre part parce que les champs de la vie sociale investis par les femmes (cloisonnement horizontal) sont généralement moins valorisés que ceux investis par les hommes. Premièrement, les compétences associées aux domaines typiquement féminins ou masculins ne sont pas porteurs de la même reconnaissance sociale¹. Deuxièmement, ces inégalités de l'ordre de la représentation (reconnaissance idéelle), sont corrélées à des inégalités d'ordre matérielles qui les confirment : les **champs** où l'on retrouve le plus de femmes (socio médical ou petite enfance par exemple) soient moins bien rémunérés que les champs où l'on retrouve le plus d'hommes (sciences, production, technique).

Les cloisonnements sexués (ou le manque de mixité) et la hiérarchisation (idéelle et matérielle) des sexes sont soutenus par deux phénomènes principaux :

1) Les représentations sociales et culturelles stéréotypées de ce qu'est et doit faire une femme ou un homme. Les stéréotypes, véhiculés par le corps social entier (médias, individus, etc..) tout au long de la vie sont intériorisés et reproduits : ils formatent les individus qui se conforment aux attentes (de leurs parents, de leurs proches, de la société,...) et développent des compétences et aspirations différentes.

L'étude d'Egaligène et du GREPS de 2011 montre la présence et la nature des représentations des professionnels de l'enfance des structures socio-éducatives brondillantes sur les enfants selon leur sexe.

Les stéréotypes de genre cantonnent les filles et les garçons à certaines sphères en leur compliquant l'accès à d'autres. De plus, ils dévalorisent le féminin et soutiennent les inégalités matérielles qui en découlent (inégalités salariales dans le monde du travail, inégalités de pouvoir dans le monde associatif et politique, etc.).

Les études de neurobiologie montrent que les prétendues "différences" entre les femmes

¹Exemple : Les champs de l'éducation et des soins sont associés à des caractéristiques féminines telles que la douceur, l'empathie, l'écoute. Les champs des sciences et de la technique, du sport, sont associés plutôt à des caractéristiques masculines telles que la compétitivité ou la performance. Dans notre société, on valorise plutôt ces caractéristiques masculines appartenant au domaine de l'actif, que les caractéristiques féminines, plutôt du domaine du passif.

et les hommes ne sont pas innés, et les études de psychologie sociale, de sociologie, etc. montrent comment ces différences sont acquises, transmises. On peut donc agir sur les cloisonnements car ils sont justifiés par des représentations qui ne sont pas “naturelles”, et donc pas inaliénables.

En travaillant sur les stéréotypes, on agit en amont, sur tous les champs du social dans lesquels ces stéréotypes contribuent à créer des inégalités.

Pour agir sur les stéréotypes, il est nécessaire de travailler avec les enfants, car ils sont la société de demain, et que c'est durant l'enfance que s'opère la majeure partie du “formatage” à travers les stéréotypes. Pour un tel travail, la Ville doit **investir le secteur socio éducatif**.

“Si les enfants entendent parler d'égalité une année et puis après plus jamais, il n'y a pas d'impact”, remarquent les professionnels des structures socio éducatives interviewés. Il s'agit donc de **travailler avec les enfants de tous âges**.

Les cloisonnements reposent sur des stéréotypes qui revendiquent des différences “naturelles”, “biologiques” entre les sexes, et nuisent à la liberté de choix des individus des deux sexes, en cantonnant les individus aux options qui correspondent à leur identité de genre. Sur ce plan là, les garçons aussi sont pénalisés : ceux qui veulent investir des sphères féminines ou revendiquer des attitudes féminines sont violemment rappelés à l'ordre (plus encore parfois que les filles). Cela s'explique entre autre par le fait que les sphères d'activité, les compétences, attitudes, etc... identifiées comme féminines sont moins valorisées que celles qui sont identifiées comme masculines. Parfois, la transgression de la fille est donc jugée courageuse alors que celle du garçon est honteuse (on lui renie d'ailleurs son statut de mâle en l'appelant entre autre, “femmelette”...). C'est donc à la fois dans un souci de lutter pour l'égalité sans oublier les hommes, et à la fois parce que les hommes aussi doivent être acteurs de l'avènement d'une égalité entre les sexes qu'il **faudrait veiller à travailler avec les filles et les garçons, pour les filles et les garçons**.

Le plan d'action vise à utiliser différents supports (jeux, lectures, documentaire, ateliers,..) et à travailler avec différents **organismes et dispositifs existants dans la Ville** (comme le CME, les ateliers de la médiathèque, etc.) pour mettre en place des actions destinées à réfléchir sur les stéréotypes avec le jeune public.

2) D'autre part, les cloisonnements sont aussi justifiés et soutenus par une question matérielle : **celle de la conciliation des temps de la sphère domestique** (tâches domestiques, et parentalité) **et publique** (professionnel, engagement politique, associatif, loisirs,...). C'est encore plus vrai pour le cloisonnement vertical : accès aux postes à responsabilité dans le secteur politique, associatif, professionnel, etc...

En effet, les études montrent que les femmes consacrent toujours plus de temps à la sphère domestique que les hommes, et ont par conséquent plus d'entraves qu'eux à investir la sphère publique.

Les professionnels du terrain ont déjà mis le doigt sur cette difficulté qui pénalise plutôt les femmes. Lutter contre les stéréotypes qui enferment femmes et hommes dans des rôles stéréotypés qui engendrent cette réalité est important, mais pas suffisant : il reste nécessaire d'accompagner ces femmes qui, à défaut d'une société égalitaire au niveau des responsabilités domestiques, sont pénalisées sur le plan professionnel et la " sphère publique " en général.

C'est pour y répondre qu'a été créé l'atelier " 24 heures comment ? " animé par le CIDFF : il s'agit d'un atelier où les femmes cherchent ensemble des stratégies leur permettant de concilier leurs responsabilités familiales, domestiques et professionnelles. C'est pour ces mêmes raisons que certaines familles sont classées prioritaires concernant les dispositifs de garde d'enfant gérés par le CCAS. Le plan d'action doit prévoir la pérennisation de telles actions.

II LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ AU DÉFI DES SPÉCIFICITÉS DES BESOINS DES HOMMES ET DES FEMMES

La distinction des sexes, bien que socialement construite, conduit à ce que les femmes et les hommes vivent des situations différentes. Il est nécessaire de prendre en compte les problématiques spécifiques aux genres pour mener des actions chargées de compenser les inégalités.

Dans le cadre de la prise en compte des discriminations multiples prévue par la charte, la question de l'accès à la langue et aux droits est un sujet qu'il est nécessaire de traiter dans une Ville comme Bron, dont une partie de la population ne parle pas ou peu le français, connaît mal ses institutions, etc. Parmi le public concerné, les femmes doivent être privilégiées, car les professionnels de terrain notent qu'elles ont encore moins que les hommes accès à des codes indispensables que sont la langue, les institutions... ce qui implique une inégalité en termes d'autonomie. La Ville soutient déjà ses partenaires qui proposent des actions dans ce sens (ex : les ateliers de socialisation du centre social Gérard-Philippe). Par ailleurs, les ateliers réunissant des femmes donnent lieu à de petits réseaux informels d'entraide féminins. Ces réseaux sont une piste à poursuivre et à soutenir car ils ouvrent la voie à une émancipation des femmes par les femmes. Le plan d'action propose de soutenir ces initiatives, en soutenant les lieux où elles prennent corps.

L'Atelier Santé-Ville (dispositif issu de la Politique de la Ville) réunit son réseau de professionnels de la santé chaque année. C'est dans ce cadre que les professionnels ont signalé un besoin relatif à la prise en charge des violences (phénomène qui touche inégalement femmes et hommes). D'après leur diagnostic, les structures variées et complémentaires qui prennent en charge les personnes victimes de violences (aide juridique, psychologique, en matière de logement, de santé, d'emploi, etc.) ne sont pas assez bien identifiées, et les professionnels confrontés aux victimes se sentent souvent démunis. Cette alerte a trouvé écho au sein du service Prévention de la Ville, qui propose de porter un projet répondant aux besoins identifiés par les professionnels.

En matière de santé, les femmes et les hommes ont des besoins différents. À l'heure actuelle, ce sujet ne fait pas l'objet d'un diagnostic local, et la Ville manque de visibilité préalable à de quelconques actions. Deux biais peuvent être utilisés pour diagnostiquer les besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de santé. Premièrement, inscrire des indicateurs sexués dans l'analyse des besoins sociaux réalisés annuellement par le CCAS. Deuxièmement, la réunion annuelle du réseau de professionnels de la santé de l'Atelier Santé-Ville peut servir à **instaurer une veille** sur ces questions afin d'identifier les besoins éventuels, et rendre légitime la réalisation d'actions de santé ponctuelles et adaptées par l'Atelier Santé-Ville. Pour cela, le plan d'action propose d'ajouter la prise en compte des spécificités des besoins des femmes et des hommes comme objectif transversal de l'atelier santé Ville.

Enfin, en termes d'insertion professionnelle, les femmes et les hommes ne sont pas égaux. A Bron, les professionnels de l'insertion diagnostiquent que les femmes en difficulté sont plus nombreuses et ont pourtant moins accès que les hommes aux structures de proximité qui peuvent les aider. Les outils d'insertion professionnelle sont relayés dans ces structures, mais il est difficile d'y avoir accès par soi-même. Par conséquent, les personnes qui en bénéficient sont celles qui se rendent dans les structures de proximité, c'est-à-dire, moins les femmes que les hommes. D'autre part, la Ville de Bron a réussi à inclure une clause d'insertion dans ses marchés publics. On constate que les lots des marchés publics auxquels on applique la clause d'insertion concernent en majorité des travaux de gros œuvre, de peinture, de maçonnerie, etc. Nous savons que ces secteurs concernent un marché de l'emploi plutôt masculin. Par conséquent, ce sont en grande majorité des hommes qui bénéficient de cette clause d'insertion. Le plan d'action propose d'adapter, de réorienter les outils existants de façon à ce que les femmes soient davantage bénéficiaires des dispositifs d'insertion professionnelle.

III LE SIGNATAIRE DE LA CHARTE COMME MODÈLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

En tant qu'institution publique, la Ville, signataire de la charte, doit être la première à faire preuve d'exemplarité quant à l'engagement envers l'égalité des femmes et des hommes.

D'abord en tant qu'employeur, la Ville a les ressources nécessaires pour former ses agents à la thématique de l'égalité des femmes et des hommes. Ces formations permettront de sensibiliser les agents et d'initier un premier pas pour rendre possible la prise en compte transversale du genre dans toutes les actions et politiques publiques (gender mainstreaming).

Des actions comme la création d'items sexués dans le bilan social annuel de la Ville ou comme la vigilance sur la rédaction des offres d'emploi sont des actions qui ont déjà commencé à être mises en œuvre et que le plan d'action propose de **formaliser, et de pérenniser**. D'autres actions, comme le fait de bannir l'emploi du "mademoiselle" (terme qui définit la femme selon son statut conjugal, ce qui n'existe pas pour l'homme) des communications officielles de la Ville, ou d'éviter d'alimenter les stéréotypes sexués et le cloisonnement lors de la distribution

de cadeaux de Noël aux enfants des agents, ou à l'occasion des départs en retraite sont des actions simples à **créer** et qui ont pourtant un impact très fort.

La Ville doit promouvoir l'égalité et sensibiliser un public le plus nombreux possible en s'engageant publiquement pour l'égalité, et en travaillant avec ses partenaires. Le plan d'action prévoit de **pérenniser** les 4 manifestations annuelles autour du thème de la femme et de l'égalité. Cette promotion de l'égalité passe également par le soutien matériel apporté aux structures du territoire qui mènent des actions variées et complémentaires sur le sujet.

Enfin, l'image que renvoie la Ville doit être cohérente avec son travail pour l'égalité des femmes et des hommes. Or, on constate encore une surreprésentation masculine dans l'espace public. Les noms des rues, avenues, établissements publics ne sont qu'exceptionnellement féminins. D'autre part, comme partout, les femmes sont moins que les hommes audibles et visibles dans la narration de l'histoire de la Ville.

C'est pour que la Ville de Bron puisse exposer son engagement et donner toute leur place aux femmes dans la cité, dans l'espace public, dans la mémoire collective, que le plan d'actions propose de créer de nouvelles initiatives dans ce sens : la féminisation de noms de rues ou bâtiments, et la création d'un atelier d'écriture (dont la structure existe déjà) de l'histoire de Bron à travers les yeux des femmes.

GRANDS AXES DU PLAN D'ACTION

AXE 1 : LUTTER CONTRE LA HIERARCHISATION DES STATUTS SELON LES SEXES

- Travailler sur les stéréotypes sexués avec les filles et garçons de tous âges
- Travailler sur la conciliation de la sphère domestique et publique

AXE 2 : PRENDRE EN COMPTE LES SPECIFICITES DES BESOINS DES FEMMES ET DES HOMMES

- Connaître et faire respecter ses droits
- Prise en compte du genre dans le domaine de la Santé
- Prise en charge des violences
- Insertion professionnelle du public féminin

AXE 3 : LA VILLE MONTRE L'EXEMPLE ET S'ENGAGE PUBLIQUEMENT POUR L'ÉGALITÉ

- La Ville montre l'exemple en tant qu'employeur
- La Ville travaille avec les partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
- La Ville à l'image des femmes et des hommes

Le plan d'actions de Bron se réfère aux 30 articles de la Charte Européenne pour l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale rédigée par le CCRE. Ses 3 grands axes et ses actions s'appuient sur le diagnostic local.

Pour chaque action, il est précisé quel "opérateur" sera chargé de porter l'action, et quels "indicateurs" permettront d'évaluer l'évolution du projet.

AXE 1 : LUTTER CONTRE LA HIERARCHISATION DES STATUTS SELON LES SEXES

Le premier axe du Plan d'actions comprend un travail sur les stéréotypes sexués. Tel que le diagnostic le définit, ce travail doit toucher “ tous les âges de l'enfance ”.

TRAVAILLER SUR LES STEREOTYPES SEXUÉS AVEC LES ENFANTS DE TOUS ÂGES

ACTION 1

Diffuser des articles dans la presse municipale basés sur des expériences de transgression du cloisonnement.

- Tranche d'âge ciblée : tous âges.
- Mise en place : réaliser un article basé sur le témoignage de personnes telles que : une professeur du Lycée professionnel Tony-Garnier qui a commencé l'année scolaire en enseignant l'histoire de la lutte pour les droits des femmes à une classe entièrement composée de garçons, une élève de lycée professionnel qui assume sa vocation pour la peinture et le fait d'étudier une carrière “ masculine ”, ... Ces personnes ont été contactées durant le diagnostic et le territoire regorge d'exemples comme ceux-ci.
- Opérateurs : Direction de la Communication de la Ville et citoyens acteurs d'initiatives ou de parcours personnel atypiques.
- Indicateurs : nombre d'articles publiés.

ACTION 2

Promouvoir et diffuser le film documentaire brondillant porté par le service Prévention et Fréquence école « Comment se construisent les différences entre les filles et les garçons ? » envers les structures socioéducatives, et les établissements scolaires.

- Tranche d'âge ciblée : tous âges.
- Indicateurs : nombre de diffusions.

ACTION 3

Sensibiliser les membres du personnel Petite enfance, notamment ceux des crèches municipales, afin qu'ils prennent conscience du contenu des stéréotypes de notre culture, de leur impacts et conséquences sur les enfants, et des voies de transmission et de reproduction des stéréotypes. Ces formations doteront les professionnels d'outils permettant de limiter la transmission des stéréotypes, et permettront peut-être même de pousser les enfants à mener des expériences au-delà des assignations à leur identité de genre.

- Tranche d'âge ciblée : Petite enfance
- Mise en place : les agents municipaux bénéficient de formations annuelles obligatoires. Orienter les formations d'une catégorie du personnel sur un thème précis est tout à fait imaginable, surtout qu'en l'occurrence, il existe des organismes sur le territoire spécialistes de la sensibilisation aux stéréotypes.
- Opérateurs : Direction des Ressources humaines, structures de formations spécialisées sur les stéréotypes de genre.
- Indicateurs : nombre d'agents touchés par les formations, nombre de structures bénéficiaires

ACTION 4

Chaque année les enfants du PRE travaillent autour d'un thème de lecture durant des ateliers avec la médiathèque. Les stéréotypes de genre pourraient faire l'objet du thème de travail avec ces enfants.

- Tranche d'âge ciblée : enfance
- Mise en place : le ministère en charge de la politique des droits des femmes et de l'égalité, gageant que la lecture des albums jeunesse a un rôle important dans l'apprentissage d'une égalité entre les sexes, promeut une bibliographie sélective " Pour l'égalité entre les filles et les garçons : 100 albums jeunesse ".
- Opérateurs : PRE, médiathèque.
- Indicateur : nombre d'enfants participant à l'atelier

ACTION 5

Travailler avec le CME pour que ses membres diffusent au sein de leurs classes respectives des jeux qui visent à contrecarrer le cloisonnement et les stéréotypes sexués.

- Tranche d'âge ciblée : Enfance et préadolescence
- Mise en place : le CME pourrait se saisir du sujet égalité des filles et des garçons et travailler sur des jeux permettant de réfléchir au sujet. A l'abord des vacances scolaires, périodes où les professeurs permettent parfois des activités ludiques " libres ", les jeunes du CME, qui sont répartis dans beaucoup de classes différentes du territoire, pourraient proposer ces jeux à leur classe.
- Opérateurs : CME, professeurs

ACTION 6

Travailler en partenariat avec les acteurs de l'orientation scolaire (CIO, Mission locale, Conseillers d'orientation scolaire dans les lycées,...) pour informer les jeunes sur les clichés auxquels leurs choix sont soumis, sur les statistiques sexués de l'orientation professionnelle et leurs conséquences, afin qu'ils puissent faire un choix plus conscient.

- Tranche d'âge ciblée : adolescence
- Mise en place : on peut imaginer la diffusion d'une plaquette, et/ou la formation des agents de l'orientation scolaire. Le PRE est l'organisme le plus légitime pour la réalisation de ce travail.

ACTION 7

Se donner les moyens d'avoir accès à des données quantitatives et qualitatives sur la répartition des filles et des garçons selon les activités des associations travaillant dans les domaines de la culture et des loisirs. Cela constituerait un capital de départ pour diagnostiquer les freins à la mixité, et imaginer des actions par la suite.

- Tranche d'âge ciblée : Enfance et adolescence
- Mise en place : Le service de la vie associative assure les relations entre les associations et la Ville, notamment en ce qui concerne les subventions et le transit des bilans annuels. Le service de la vie associative a la possibilité d'inviter les associations culturelles et de loisirs à fournir des statistiques sexuées par activité.
- Opérateur : Service vie associative

ACTION 8

Soutenir et promouvoir les actions de la Ville et des structures socio-éducatives qui prennent en compte les particularités des genres qui travaillent contre les stéréotypes sexués et la dégradation des relations de genre.

- Tranche d'âge ciblée : enfance et adolescence
- Mise en place : continuer à financer les ateliers passerelles. Continuer à soutenir, à travers le PRE, les actions qui ont cours au sein des établissements scolaires comme la journée de la jupe.

TRAVAILLER SUR LA CONCILIATION DES SPHÈRES DOMESTIQUE ET PUBLIQUE

ACTION 9

Pérenniser les priorités du CCAS au niveau des gardes d'enfant (pour les familles monoparentales, celles où les deux parents travaillent, et celles où la mère est en contexte d'insertion professionnelle)

AXE 2 : PRENDRE EN COMPTE LES SPECIFICITES DES BESOINS DES FEMMES ET DES HOMMES

ACCES AUX DROITS ET PRISE EN COMPTE DES DISCRIMINATIONS MULTIPLES

ACTION 10

Soutenir les dispositifs d'accès à la langue et aux droits

- Mise en place : soutiens aux ateliers de socialisation du centre social Gérard-Philipe, de "droits pour tous", du CIDFF, etc...

ACTION 11

Soutenir la création d'un réseau d'échange et d'entraide de femmes

- Mise en place : soutien financier aux associations où ces échanges se mettent en place.

PRENDRE EN COMPTE LES SPECIFICITES DES BESOINS DES FEMMES ET DES HOMMES EN MATIERE DE SANTE

ACTION 12

Diagnostiquer les besoins spécifiques des femmes et des hommes en matière de santé

- Insérer des indicateurs sexués dans l'analyse des besoins sociaux produit par le CCAS. Recueillir le diagnostic des professionnels du réseau de l'Atelier Santé Ville.
- Opérateur : CCAS, atelier santé Ville

ACTION 13

Insérer un objectif transversal à la mission de l'ASV qui permettrait des actions ponctuelles autour des besoins spécifiques des femmes et des hommes

- Opérateur : atelier santé Ville

AMELIORER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES

- Opérateur : service prévention et tranquillité publique
- Mise en place : les actions 14 15 et 16 sont d'ores et déjà en cours de mise en œuvre, portées par le service prévention et tranquillité publique.

ACTION 14

Créer un réseau de professionnels de terrain concernés par la problématique et faire émerger un diagnostic des besoins

ACTION 15

Créer un répertoire où seront identifiés tous les dispositifs et structures du territoire accessible aux victimes de violence et aux professionnels

ACTION 16

Former et outiller les professionnels susceptibles d'entrer en contact avec des personnes victimes de violence

AGIR POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DEVANT L'INSERTION PROFESSIONNELLE

ACTION 17

Rendre les outils et dispositifs d'insertion professionnelle existants plus accessibles au public concerné

- Mise en place : améliorer la visibilité des outils et dispositifs existants dans les supports de communication de la Ville, en commençant par le site Internet de la Ville.
- Opérateurs : Direction de la Communication et service insertion

ACTION 18

Féminiser les bénéficiaires de la clause insertion des marchés publics de la Ville

- Mise en place : travailler en amont des publications d'appel d'offre pour définir des lots au sein des marchés publics susceptibles de concerner une main d'œuvre féminine.
- Opérateurs : facilitateurs du service insertion professionnelle et service de la commande publique

AXE 3 : LA VILLE MONTRE L'EXEMPLE ET S'ENGAGE PUBLIQUEMENT POUR L'ÉGALITE

LA VILLE MONTRE L'EXEMPLE EN TANT QU'EMPLOYEUR

ACTION 19

Former le personnel municipal sur le thème du genre et des stéréotypes sexuels

- Indicateur : nombre d'agents touchés par les formations

ACTION 20

Inclure des items sexuels dans le bilan social annuel de la Ville

- Opérateur : Direction des Ressources humaines
- Indicateur : nature des items sexués présentés dans le bilan social

ACTION 21

Veiller à ce que la rédaction des profils de poste incite à contrecarrer le caractère sexué du poste.

- Opérateur : Direction des Ressources humaines

ACTION 22

Favoriser des pratiques de langage non sexiste.

- Mise en place : éviter l'emploi du "Mademoiselle" qui définit les femmes selon leur statut conjugal dans les documents par la Ville. Etre vigilant sur l'emploi du masculin pour définir un ensemble composé de femmes et d'hommes et privilégier des pratiques de langage non sexistes.

- Opérateur : tous les services de la Ville et en particulier les Directions de la Communication, des Ressources humaines et le Cabinet du Maire.

ACTION 23

Veiller à ne pas véhiculer des stéréotypes sexués à travers les cadeaux de Noël aux enfants des agents et de départ à la retraite.

- Opérateur : Comité du personnel de la Ville de Bron

LA VILLE TRAVAILLE AVEC SES PARTENAIRES SOCIAUX POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTION 24

Pérenniser les événements publics annuels

- Mise en place : célébrer chaque année la Journée internationale de la femme et animer le café femmes en assurant la garde des enfants des participantes. Organiser chaque année une manifestation le 25 novembre, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Organiser chaque année une manifestation le 6 février, à l'occasion de la journée internationale contre les mutilations génitales (partenariat avec le GAMS et l'AFABH)

- Opérateurs : Élu.e à la parité, responsable des manifestations publiques et partenaires sociaux.

- Indicateurs : nombre de manifestations annuelles, portée médiatique, liste des partenaires sociaux impliqués

ACTION 25

Renouveler chaque année le soutien aux organismes du territoire qui militent pour les droits des femmes et l'égalité des femmes et des hommes et aux associations féminines.

- Mise en place : financements et/ou prêts de locaux et de matériel : aux centres sociaux, à la MJC, au RIB, CIDFF, planning familial,...
- Indicateurs : nombre de structures féminines ou féministes financées par la Ville ou montant des financements.

LA VILLE A L'IMAGE DES FEMMES ET DES HOMMES

ACTION 26

Féminiser les noms des rues et bâtiments municipaux

- Indicateur : nombre de rues ou d'établissements baptisés par un nom de personnalité féminine

ACTION 27

L'Histoire de Bron à travers la plume des femmes

- Opérateur : l'une des structures socio-éducatives de Bron (Médiathèque, Centre Social Gérard-Philippe ou des Taillis)
- Indicateur : matériel produit à l'issue de l'atelier et caractère évolutif de la production.

PARTENAIRES DE LA VILLE DE BRON

Cinéma les Alizés

Maison de Quartier des Genêts

Régie de Quartier - Réussir l'Insertion à Bron

Multi Services Développement

CDIFF Antenne de Bron

Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Droits pour tous

Programme de Réussite Educative (PRE)

Maison de la Justice et du Droit

MJC Louis Aragon

Maison de Quartier des Genêts

Centre Social des Taillis

Association Familiale Laïque de Lyon Est

Maison de Quartier des Essarts

Centre Social Gérard Philippe

Ligue des Droits de l'Homme

UFCS

CDIFF Antenne de Bron

Association des Femmes Africaines de Bron et de tous Horizons

CDIFF Antenne de Bron

Pôle Multimédias Cyber Base

Antenne du GAM'S Rhône Alpes

FilActions

Régie de Quartier - Réussir l'Insertion à Bron

Centre Social des Taillis

Centre Social Gérard-Philippe

Institut Egaligone

Viff

Planning familial

