

RAPPORT ANNUEL ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

2024

Ville de Villejuif



PRÉAMBULE

2024 a été l'année de l'élaboration et de l'adoption par la Ville de Villejuif de son nouveau plan d'action pluriannuel en matière d'égalité femmes-hommes. Couvrant la période allant jusqu'en 2026, ce nouveau document-cadre poursuit et développe le travail amorcé avec le premier plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023 adopté par la municipalité, en déclinant à la fois le volet interne (en tant que collectivité-employeuse) et externe (politiques en direction des habitant.es) des politiques municipales d'égalité. Il s'articule autour des quatre axes structurants suivants :

AXE 1 : Promouvoir l'égalité dans le débat et l'espace publics

AXE 2 : Diffuser et promouvoir une culture de l'égalité dans les politiques publiques

AXE 3 : Lutter contre les violences faites aux femmes

AXE 4 : Faire de Villejuif un employeur exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes

Cette même structure sera donc utilisée dans le présent document, qui constitue **le rapport annuel 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation, prévu à l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

AXE 1 :

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

DANS LE DÉBAT ET

L'ESPACE PUBLICS

Il s'agit pour la Ville de se saisir de sa position et de son influence pour :

- ✓ **Promouvoir activement l'égalité dans le débat public, sensibiliser un large public** à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ✓ **Encourager ses différents partenaires** (autres institutions présentes sur le territoire, prestataires, associations, entreprises locales, ...) **à se saisir de ce sujet.**

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°1 : S'ENGAGER FORMELLEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

L'adoption de plans d'action, la signature de partenariats, de chartes ou encore de conventions d'engagement permet à la fois de **donner un cadre à l'action de la municipalité auquel se référer**, **d'engager un travail partenarial** avec les éventuels autres signataires, et de **mettre en lumière la cause de l'égalité femmes-hommes en visibilisant davantage l'engagement municipal à ce sujet**.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Un **partenariat avec le promoteur Fair' Promotion et l'AUVM**, association val-de-marnaise spécialisée dans l'hébergement et l'accompagnement des publics vulnérables, a été signé au printemps 2024 et rendu public, pour mettre à disposition des logements pour les femmes victimes de violences conjugales (cf. détails plus bas).
- ✓ 2024 a également été l'année de l'élaboration et de l'adoption **du nouveau plan d'action égalité femmes-hommes** de la Ville, présentant les objectifs en matière de politiques d'égalité que se fixe la municipalité pour la période allant jusqu'en 2026. Adopté en décembre 2024, il a également été rendu public.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°2 : COMMUNIQUER DE MANIÈRE INCLUSIVE, SANS STÉRÉOTYPES DE GENRE

La communication municipale a vocation à **s'adresser à toutes et tous**, sans mettre personne de côté.

De plus, **les messages et représentations présents dans notre environnement impactent nos propres représentations mentales**. Il est donc important de veiller à ce que la communication de la Ville ne véhicule pas de stéréotypes sexistes.

Ainsi, la Ville est engagée en direction d'une **communication publique inclusive ne véhiculant pas de stéréotypes sexistes et présentant des représentations variées**, dans les textes comme dans les visuels.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ La Direction de la Communication est attentive à ne pas véhiculer de stéréotypes de genre dans les campagnes de communication.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°3 : SE SAISIR DES JOURNEES INTERNATIONALES POUR SENSIBILISER LARGEMENT

L'organisation d'actions de sensibilisation à l'occasion des grandes journées internationales liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes permet d'**attirer l'attention du grand public sur ces thématiques, d'inciter à la réflexion et à l'action et d'affirmer publiquement l'engagement de la municipalité** en faveur de l'égalité.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Les actions organisées autour de la **journée internationale des droits des femmes du 8 mars** ont été consacrées, en 2024, à la question des inégalités de **répartition du travail domestique et de soin au sein du foyer**.

Tout d'abord, une **campagne de sensibilisation** a été déployée tout au long du mois de mars au travers d'affichages dans l'espace public se déclinant en 4 visuels, qui ont également été relayés et mis en valeur sur le site internet et les réseaux sociaux de la Ville. Le choix a été fait d'adopter un ton « choc » et humoristique jouant sur les stéréotypes de genre afin d'interpeler et de marquer les esprits.



Campagne de sensibilisation menée à l'occasion du 8 mars 2024

Une **animation d'éducation populaire** a été proposée par le collectif d'éducation populaire féministe « rEGALons-nous ! » **sur le marché Eugène Varlin**. Cette proposition a permis d'engager la discussion autour de la thématique du mois et de recueillir les témoignages à ce sujet d'une quinzaine de personnes aux profils assez divers (femmes accompagnées d'enfants ou dans un cas de la personne dont la femme concernée est l'aidante, mais aussi couples hétérosexuels et hommes seuls). Plus largement, le format proposé a permis d'attirer l'attention des personnes fréquentant le marché sur la problématique de la répartition du travail domestique et de soin au sein du foyer.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Le collectif « rEGALons-nous ! » est également intervenu lors d'un **atelier à destination du public des Antennes Jeunesse de la Ville**, organisé le mercredi 20 mars à la MPT Jules Vallès. Celui-ci a permis aux 8 jeunes filles qui y ont participé d'échanger sur leurs propres pratiques et celles de leur entourage en matière de répartition du travail domestique et de soin, et de s'interroger sur ce qui les nourrit, donnant lieu à de riches



Intervention du collectif d'éducation populaire féministe rEGALons-nous ! sur le marché Eugène Varlin, mars 2024

échanges. On peut néanmoins regretter l'absence de garçons à cet atelier. À l'avenir, il conviendra de redoubler d'efforts pour arriver à les mobiliser, avec l'aide des animateurs, en particulier : ceux-ci peuvent jouer le rôle de modèles masculins auprès des jeunes.

- ✓ A l'occasion du 25 novembre, **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**, la Ville de Villejuif a mis en place pour la quatrième année consécutive l'**opération « sacs à pain »**. Sur la base du modèle développé par le collectif #NousToutes, cette initiative permet de distribuer discrètement des ressources utiles aux victimes et témoins de violences conjugales, imprimées directement sur des sacs à pain distribués en partenariat avec les boulangeries de la Ville.

40 000 sacs à pain
portant des ressources à destination des victimes et témoins de violences conjugales distribués en
2024

La Ville a par ailleurs proposé aux collèges de la ville et au lycée de secteur des **ateliers de sensibilisation et de prévention des violences dans les relations affectives et intimes entre filles et garçons**, animés par les associations *Tremplin 94* et *En avant toute(s)*. Trois ateliers ont permis de sensibiliser des élèves allant de la 5^{ème} à la 3^{ème}, et deux autres ateliers une classe d'élèves auxiliaires de puériculture et une classe de 1^{ère} Accompagnement, Soins et Services à la Personne. Deux ateliers supplémentaires à destination d'un public de collégien.nes qui étaient prévus pour avoir lieu en novembre 2024 ont été reportés à début 2025.



- ✓ A l'occasion du 8 mars comme du 25 novembre, **une attention particulière a été portée à « aller-vers » les habitant.es**, afin de toucher un public plus diversifié et de favoriser l'appropriation du sujet par chacun.e : recours aux outils de l'éducation populaire, intervention dans l'espace public (exemple de l'animation sur le marché Varlin), passage par des objets du quotidien (opération sacs à pain), etc.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°4 : VISIBILISER L'ÉGALITÉ DANS L'ESPACE PUBLIC

6% des rues françaises portant le nom d'une ou plusieurs personnes portaient un nom de femme(s) en 2014¹. Or, l'invisibilisation, ou au contraire la présence symbolique des femmes dans l'espace public a un effet sur nos représentations. A Villejuif, au 1^{er} janvier 2025, nous sommes à **7% de noms de rues et d'équipements** portant un nom de femme (+5,5% depuis 2020).

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ L'opération "**Place aux femmes**", qui consiste à donner des noms de femmes à des équipements et espaces publics, a été poursuivie en 2024, avec l'attribution de **6 nouveaux noms** :
 - Le conservatoire de danse Joséphine Baker ;
 - Le mail Nicole Girard-Mangin ;
 - Le mail Odile Schweisguth ;
 - La rue Olympe de Gouges ;
 - Le Centre Municipal de Santé Missak et Mélinée Manouchian ;
 - Le jardin Madeleine Pelletier.

Ce dernier a fait l'objet d'une consultation publique, organisée en ligne sur *Jeparticipe* et en physique lors de la Fête de la Nature et du Psy Art Festival de l'hôpital Paul-Guiraud (le jardin étant situé à côté de l'établissement), l'urne ayant ensuite été confiée à l'équipe de l'hôpital pour que les soignant.es et patient.es puissent continuer à voter par bulletin papier. 240 personnes ont pris part à la consultation (134 en ligne, 106 via les bulletins papier).



¹ Selon les chiffres de l'ONG Sorooptimist International France.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°5 : MOBILISER LES PARTENAIRES DE LA VILLE

La Ville souhaite favoriser l'**émergence d'une dynamique collective et créer des synergies** en mobilisant ses différents partenaires (autres institutions présentes sur le territoire, prestataires, associations, entreprises locales, ...). Il s'agit de mettre en place des actions incitant ces derniers à engager ou poursuivre un travail sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment en les accompagnant dans cette démarche.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ La municipalité a poursuivi son action pour inciter les clubs sportifs de la ville à agir sur ces questions via les **critères d'attribution des subventions** qu'elle leur verse (voir axe 2).
- ✓ Les associations de jeunesse ont également été incitées à travailler sur ce thème.

AXE 2 :

DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Au travers de ses multiples champs d'action, **la municipalité dispose de nombreux leviers pour contribuer à construire un monde égalitaire.** La Ville de Villejuif fait le choix de se saisir de ces opportunités et d'**inclure la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un objectif commun à l'ensemble de ses politiques publiques.**

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°6 : ÉDUCER À L'ÉGALITÉ DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE ET SENSIBILISER TOUT AU LONG DE LA VIE

La Ville dispose de nombreux leviers pour éduquer et sensibiliser à l'égalité tout au long de la vie au travers de ses actions en matière d'accueil de la petite enfance, d'activités extra et périscolaires, de réussite éducative, d'éducation à la citoyenneté, d'émancipation de la jeunesse ou encore en matière culturelle. Elle a ainsi fait de la promotion de l'égalité un objectif important des politiques menées dans l'ensemble de ces champs.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Deux nouvelles **cours EVEIL** (pour Égalitaires, Végétalisées, Écologiques, Inclusives et Ludiques) ont été livrées en 2024 dans les écoles George Sand et Paul Langevin. Le nouvel aménagement proposé vise notamment à favoriser un partage égalitaire de l'espace entre les filles et les garçons.
- 
- ✓ **La promotion de l'égalité filles-garçons/femmes-hommes fait partie intégrante du Projet Éducatif de Territoire (PEdT).** Parmi les exemples d'actions menées dans ce cadre en 2024, peuvent notamment être citées :
 - L'intégration d'ateliers en lien avec la thématique dans le cadre du programme d'Éducation Artistique et Culturelle proposé par le réseau des médiathèques pour les années scolaires 2023-2024 et 2024-2025, avec des ateliers sur les « Femmes scientifiques » ; « Les championnes ! » sportives ; la prévention des violences dans les relations amoureuses et intimes entre filles et garçons (voir plus bas) ; ou encore des ateliers animés par des membres du collectif féministe "Notre Corps Nous-Mêmes" permettant notamment d'aborder les questions de rapport au corps et de consentement. A ces ateliers aux thématiques ciblées s'ajoutent des ateliers plus généralistes autour de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations, qui permettent également d'aborder la question des inégalités femmes-hommes/filles-garçons.
 - La présentation de la pièce de théâtre forum sur l'égalité filles-garçons *Du vent dans les robes* par la compagnie *La mécanique de l'instant* dans le cadre de la Semaine des Droits de l'Enfant de novembre ;

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

- Certains ateliers de sophrologie proposés dans le cadre du Programme de Réussite Éducative ont de nouveau été réservés aux filles, afin de permettre l'expression de problématiques spécifiques ;
- La sensibilisation des membres du Conseil Municipal des Enfants à l'égalité filles-garçons, notamment à l'occasion d'une intervention lors d'une de ses séances de l'adjointe en charge de l'égalité femmes-hommes et de la cheffe de projets égalité, lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes.
- ✓ La Ville a **candidaté à l'appel à manifestation d'intérêt du Centre Hubertine Auclert** afin de pouvoir bénéficier d'un **accompagnement pluriannuel des professionnel.les de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse** autour des thématiques en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. **La Ville de Villejuif fait ainsi partie des trois collectivités sélectionnées pour bénéficier d'un accompagnement sur trois ans** à compter de début 2025.
- ✓ **La Direction de la Culture est pleinement mobilisée** en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Le réseau de lecture publique veille à proposer un **fonds documentaire riche sur ces sujets**, et ces thématiques sont régulièrement traitées dans la **programmation culturelle de la Ville**. Parmi les actions menées en 2024, peuvent notamment être mentionnés :
 - Le fait que l'édition de *Partir en livre* a donné une grande place au thème de la pratique sportive féminine et de l'égalité filles-garçons/femmes-hommes dans le sport.
 - L'organisation du *Mois du Fil* en mars, a permis à la fois de mettre à l'honneur une artiste femme, avec l'inauguration de l'exposition présentant des œuvres de Charlotte Leduc le jour de la journée internationale des droits des femmes, et de proposer une réflexion sur la valorisation des loisirs traditionnellement féminins, notamment à l'occasion d'une conférence sur le sujet avec la sociologue Vinciane Zabban (Université Paris 13).
 - Dans le cadre des actions menées autour de la journée internationale des droits des femmes, la lecture d'histoires en lien avec la thématique de l'égalité filles-garçons lors de la Ronde des histoires organisée le 13 mars à la PULP Nord.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°7 : AMÉNAGER L'ESPACE PUBLIC DE FAÇON ÉGALITAIRE

La Ville a la volonté de développer un **aménagement de l'espace public sensible au genre**, qui permet de prendre en compte les pratiques, les besoins et les envies de chacun.e, **pour que l'égalité d'accès à l'espace public devienne une égalité de fait pour toutes et tous.**

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Dans le cadre du projet de **transformation de la friche Croizat en parc public, l'un des ateliers de concertation** ciblait spécifiquement les femmes. Les résultats de cette consultation ont été présentés par une des participantes lors d'un des autres ateliers de concertation organisés sur le projet, puis pris en compte dans le scénario retenu.
- ✓ Dans le cadre de l'étude sur l'aménagement du futur projet urbain autour de la gare de Villejuif-Louis-Aragon, le panel citoyen tiré au sort était paritaire, afin d'équilibrer les approches.

Les femmes sont **plus souvent accompagnées d'enfants** que les hommes et plus souvent dans l'espace public pour réaliser des **activités nécessaires** (courses, etc.)³

Les **installations sportives** présentes dans l'espace public sont **très majoritairement utilisées par des hommes**²

² Observations issues du diagnostic local réalisé en 2022.

³ Idem.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°8 : FAVORISER LE SPORT POUR TOUTES ET TOUS

La pratique sportive des femmes est en moyenne moindre que celle des hommes.

De plus, les sports pratiqués restent fortement genrés, avec des pratiques sportives très largement féminisées et d'autres très largement masculinisées : aux femmes la gymnastique et la danse, aux hommes le football ou le rugby.

Face à ce constat, la municipalité a pris plusieurs mesures correctrices dès le début du mandat, qui ont été poursuivies en 2024.

Plus de 60%
des adhérent.es aux
clubs sportifs de la
ville sont des
hommes ou des
garçons⁴

À Villejuif comme
ailleurs, on observe
une diminution de
la pratique sportive
des filles à
l'adolescence⁵

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ **Une part des subventions aux clubs sportifs** a continué de varier en fonction de la part de filles parmi les adhérent.es. Ce sont ainsi 6% du total des subventions de fonctionnement versés aux différents clubs de sport de la ville qui ont été répartis sur la base de ce critère pour l'année 2023-2024.
- ✓ La **majoration de 50% du Fonds d'Aide à la Pratique Sportive (FAPS) pour les filles** a été maintenue afin de continuer à encourager leur pratique. En effet, les parents tendent à encourager davantage la pratique sportive des garçons, notamment en cas de préoccupations financières.
- ✓ Le Service des Sports a proposé des **sessions de sport « Dimension famille » un samedi par mois**. Dans un contexte d'inégale répartition des tâches parentales, ces séances qui permettent aux parents de venir faire du sport sans avoir besoin d'organiser la garde de leurs enfants accueilli.es sur place encouragent la pratique sportive féminine.
- ✓ Le centre de cohésion sociale du sud de la Ville a organisé des **ateliers sportifs de remise en forme à destination des femmes** une fois par semaine. De plus, des **activités sportives** ont également été proposées dans le cadre des « blablathés » organisés deux fois par mois. **Un séjour « Sport au féminin »** a également été organisé (16 participantes) par le centre, ainsi qu'**une sortie sportive**.

⁴ Observations issues du diagnostic local réalisé en 2022.

⁵ Idem.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°9 : SOUTENIR LA PARENTALITÉ POUR SOULAGER LES MÈRES

Les femmes continuent d'assumer la grande majorité du travail domestique et de soin, ce qui impacte entre autres leur vie professionnelle⁶, mais également leur santé physique et mentale.

Face à ce constat, il s'agit à la fois pour la Ville d'encourager une répartition égalitaire des tâches parentales entre hommes et femmes et d'apporter un soutien spécifique aux mères.

70% des tâches parentales

2/3 des tâches domestiques

Sont effectués par les femmes dans les couples hétérosexuels⁷

1 mère sur 6

souffre de dépression post-partum⁸

6% des parents sont concernés par le burn-out parental, principalement des femmes⁹

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Les **actions organisées autour de la journée des droits des femmes** ont permis de sensibiliser la population villejuivoise au sujet des inégalités de répartition des tâches parentales.
- ✓ Depuis début 2024, la **Family Mobile** se déplace dans plusieurs lieux de la ville pour venir à la rencontre des parents et leur proposer diverses actions de soutien à la parentalité. Cette nouvelle modalité d'intervention permet notamment de toucher des publics éloignés des structures municipales existantes.
- ✓ 12 places de **garderie éphémère** ont continué à permettre à des mères isolées en difficulté de faire garder ponctuellement leurs enfants pour quelques heures, afin de pouvoir réaliser des démarches d'insertion.

⁶ Ainsi, plus d'une femme salariée sur quatre est à temps partiel contre moins d'un homme salarié sur dix par exemple (source : Insee, enquête Emploi en continu, 2023).

⁷ Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010.

⁸ Alexandra Doncarli, Sarah Tebeka, Virginie Demiguel, Elodie Lebreton, Catherine Deneux-Tharaux, Julie Boudet-Berquier et al. (2023) « Prévalence de la dépression, de l'anxiété et des idées suicidaires à deux mois post-partum : données de l'Enquête nationale périnatale 2021 en France hexagonale », *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, n°18, pp.348-360.

⁹ Moïra Mikolajczak, James J. Gross, Isabelle Roskam (2019), « Parental burnout: What is it, and why does it matter? », *Clinical Psychological Science*, vol. 7, n°6, pp. 1319-1329.

Le burn-out parental correspond à un épuisement physique et émotionnel lié à l'excès de stress parental et au manque de soutien social.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

- ✓ Le centre de cohésion sociale du sud de la ville a poursuivi l'organisation de deux « blablathé » par mois, tandis que le centre du nord-ouest de la ville a commencé à en déployer au rythme d'un par mois dans un premier temps. Ces **temps d'échanges informels**, qui sont réunissent en majorité par des femmes fréquentant les ateliers sociaux-linguistiques et des mères des familles bénéficiant du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité, permettent de créer du lien social et d'offrir un moment de répit aux participantes. Il en a été de même du **séjour « Sport au féminin »** organisé par le centre de cohésion sociale sud.
- ✓ Un **atelier de sensibilisation au sujet de la période du post-partum** a été organisé dans le cadre de la Semaine d'Information sur la Santé Mentale. Il a permis aux mères qui y ont participé de se confier et de trouver un soutien auprès de la psychologue qui animait l'atelier.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°10 : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES

Les **inégalités femmes-hommes s'immiscent dans le domaine de la santé**. À titre d'exemple, on connaît bien mieux les symptômes typiquement « masculins » d'un accident vasculaire cérébral que ceux qui sont typiquement « féminins », ce qui a un impact en termes de prise en charge.

Par ailleurs, la santé des femmes soulèvent également des **enjeux spécifiques**, notamment en termes de santé sexuelle et reproductive, ou encore concernant des maladies comme le cancer du sein.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ La Ville s'est mobilisée dans le cadre d'**Octobre rose** pour prévenir le cancer du sein et récolter des fonds au profit de Vaincre le Cancer et de la section sport santé du Rugby Club Val de Bièvre.
- ✓ Le travail engagé sur la **question de la santé mentale des femmes** a été poursuivi, notamment avec l'organisation d'un atelier de sensibilisation sur la période du post-partum durant la Semaine d'Information sur la Santé Mentale. Un atelier à destination des aidant.es (qui sont en majorité des femmes) devait également avoir lieu à cette occasion. Faute de participant.es, il a néanmoins dû être annulé.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°11 : LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

La **précarité menstruelle** correspond à la situation de toute personne éprouvant des difficultés à disposer de suffisamment de protections périodiques pour se protéger correctement pendant ses règles.

Cette forme de précarité touche notamment les jeunes, et peut conduire à de **l'absentéisme** de leur part à l'école, dans leur établissement d'enseignement supérieur ou au travail. Elle vient aussi nourrir un **sentiment de honte**.



La **précarité menstruelle** touche **4 millions de femmes** en France¹⁰

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Pas d'action particulière menée sur ce sujet en 2024.

¹⁰ Sondage OpinionWay pour l'association Règles Élémentaires, publié le 6 mars 2023.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°12 : TRAVAILLER À FAIRE DE LA COMMANDE PUBLIQUE UN LEVIER EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

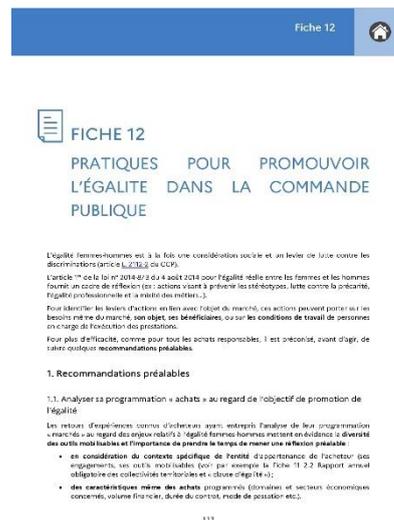
Intégrer la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les objectifs de la commande publique, en exigeant que les prestataires auxquels la municipalité fait appel respectent un certain nombre de critères en lien avec l'égalité femmes-hommes, permet d'**inciter les opérateurs économiques à prendre en compte cette dimension et à agir concrètement en faveur de l'égalité.**

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Des **ressources pratiques** ainsi qu'un **webinaire** sur les manières de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique ont été partagées avec le Service Commande et Achat Publics.



Recueil pratique du Centre Hubertine Auclert et du GIP Maximilien, « Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique »



Fiche du Ministère de l'Économie « Pratiques pour promouvoir l'égalité dans la commande publique »

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'équipe municipale a fait de la lutte contre les violences faites aux femmes une priorité dès le début de son mandat, et souhaite poursuivre les efforts engagés en la matière. La Ville a à la fois pour but de contribuer à **prévenir les violences**, et de **renforcer l'accompagnement des victimes**.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°13 : RENFORCER ENCORE DAVANTAGE L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Les violences conjugales prennent de multiples formes (violences physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, administratives, ...) **et ont de nombreuses conséquences**. Dans ces conditions, **la mise en place d'un accompagnement global¹¹ de qualité s'avère particulièrement précieuse** pour permettre une sortie aussi rapide que possible des violences.

La question de l'hébergement/logement occupe une place centrale dans le parcours de sortie des violences : en effet, il permet dans un premier temps aux victimes de se mettre à l'abri, puis d'avoir un cadre sûr et serein pour entamer un processus de reconstruction.

Accompagner des victimes de violences conjugales n'est pas anodin, ni pour les victimes, ni pour les professionnels qui les accompagnent. Ces dernières ont donc **besoin d'être formé.es, et plus généralement accompagné.es**, afin de pouvoir à leur tour accompagner les victimes dans les meilleurs conditions possibles pour toutes et tous.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Un partenariat a été conclu avec le promoteur Fair' Promotion et l'AUVM (association val-de-marnaise spécialisée dans l'hébergement et l'accompagnement de publics vulnérables) afin de **mettre à disposition des logements-relais pour accueillir des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants**. Deux logements ont été mis à disposition dans un premier temps.
- ✓ La **permanence spécialisée « Droits des femmes » du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)** du Val-de-Marne à la MPT Jules Vallès a été reconduite. Cette permanence permet d'accompagner une quarantaine de femmes victimes de violences conjugales chaque année (42 victimes en 2023 – chiffres en attente pour 2024).
- ✓ Le **01 45 59 22 22**, numéro **municipal dédié à l'orientation des victimes et témoins de violences conjugales**, est toujours en activité. Il a de nouveau été relayé à plusieurs reprises au cours de l'année (entre autres dans le cadre de l'opération « sacs à pain »), est renseigné sur le site internet de la Ville et est également toujours visible sur les affichages municipaux présents dans l'espace public ainsi que dans les services de la Ville accueillant du public, qui disposent également de dépliants indiquant ce numéro. Il reste cependant très peu utilisé (1 seul appel émanant d'une femme victime de violences recensé en 2024). Cela peut en partie s'expliquer par le fait que de nombreuses autres ressources, locales et nationales, sont partagées via les

¹¹ Accompagnement en termes d'hébergement/logement, mais aussi accompagnement juridique, social, psychologique, accompagnement vers l'emploi, etc.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

différents supports de communication de la Ville et que les femmes sollicitent la ville via d'autres canaux (mails, demandes directes auprès d'agent.es des services).

- ✓ Depuis janvier 2024, une **cellule interservices de lutte contre les violences conjugales** se réunit mensuellement. Elle regroupe des agentes de la Direction de la Sécurité, de la Prévention et de la Médiation, du Centre Communal d'Action Sociale, du Service Logement, de la Direction de la Citoyenneté et de la Vie des Quartiers et depuis la fin de l'année de la Direction de la Petite Enfance et de la Parentalité.

15 situations ont fait l'objet d'un suivi par la cellule en 2024. De plus, les membres de la cellule ont également travaillé à la **mise en place de procédures harmonisées en interne**, avec la création d'une fiche de liaison type ainsi que d'une fiche alerte permettant aux différents services de saisir la cellule. Cette fiche alerte a été mise à disposition sur l'intranet, et une communication sur la cellule nouvellement créée a été réalisée dans le magazine interne des agent.es de la Ville. Les efforts pour faire connaître l'existence et le rôle de la cellule auprès de l'ensemble des services de la Ville sont toutefois à poursuivre.

- ✓ **8 agent.es de la Police municipale ont bénéficié d'une formation sur l'accueil, le recueil de la parole et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales** assurée par le CIDFF 94 et Tremplin 94 dans le cadre du projet de formation des forces de sécurité à l'accueil et à l'audition des femmes victimes de violences conjugales financé par la Région et chapeauté par le Centre Hubertine Auclert, auquel la Ville avait candidaté en début d'année.

Les formations sur cette thématique s'adressant en priorité aux agent.es du Logement, de l'Action Sociale, des Accueils, de la Petite Enfance et de l'Enfance initialement prévues pour avoir lieu en 2024 ont été repoussées à début 2025.

- ✓ Comme développé plus haut, plusieurs **actions de sensibilisation** ont été organisées à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre.
- ✓ Un travail de **diagnostic** sur la lutte contre les violences conjugales à Villejuif a été réalisé à l'été 2024. Les différents services municipaux, ainsi que les partenaires extérieurs de la Ville ont été mobilisés à cette occasion. En est notamment ressortie la volonté de relancer un réseau local de lutte contre les violences conjugales, intégrée au plan d'action égalité FH 2024-2026 (voir ci-dessous).

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°14 : TRAVAILLER EN RÉSEAU POUR RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES À VILLEJUIF

La lutte contre les violences conjugales fait intervenir une **multitudes d'acteur.rices** : forces de l'ordre, acteur.rices du monde de la justice, associations spécialisées dans l'accompagnement des victimes, services sociaux départementaux, ... Renforcer les liens avec ces différent.es partenaires permettra de créer des **synergies**, notamment en permettant une meilleure diffusion de l'information et une meilleure connaissance de chacun.e.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ La réunion avec les partenaires de la Ville organisée dans le cadre du diagnostic réalisé à l'été 2024 a tenu lieu de **réunion de préfiguration du nouveau réseau local de lutte contre les violences conjugales**. Une prochaine réunion du réseau est prévue début 2025.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°15 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES FAITES AUX ENFANTS

Selon la CIIVISE (Commission Indépendante sur l’Inceste et les Violences Sexuelles faites aux enfants), **160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année**, la majeure partie au sein de leur famille (dans 8 cas sur 10)¹². Si les garçons sont aussi concernés par ces violences, **les victimes sont des filles dans près de 8 cas sur 10**¹³.

Actions réalisées en 2024 :

- Du fait de la réorganisation de la Direction Jeunesse et sports, les actions prévues dans le cadre de la convention signée avec l’association Colosse aux Pieds d’Argile ont été reportées à 2025.
- ✓ La Ville a candidaté à l’appel à manifestation d’intérêt pour pouvoir bénéficier d’un **accompagnement pluriannuel des professionnel.les de la petite enfance, de l’enfance et de la jeunesse** de la part du Centre Hubertine Auclert, qui intègre les questions de la prévention et du repérage des violences sexuelles faites aux enfants, notamment incestueuses, et de l’accompagnement des victimes. Comme précisé plus haut, la Ville de Villejuif a été sélectionnée et pourra donc bénéficier d’un accompagnement rapproché par le Centre Hubertine Auclert à compter de début 2025.

¹² Rapport de la Commission Indépendante sur l’Inceste et les Violences Sexuelles faites aux enfants, *Violences sexuelles faites aux enfants : « On vous croit »*, novembre 2023, disponible en ligne à l’adresse : « <https://www.ciivise.fr/wp-content/uploads/2023/11/VERSION-DEF-SUR-LE-SITE-1611.pdf> ».

¹³ Selon le sondage « Les Français face à l’inceste » réalisé par Ipsos pour l’association Face à l’inceste en novembre 2020.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°16 : EN TEMPS QUE COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE, LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Voir axe n°4.

AXE 4 :

FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des priorités de la Direction des Ressources Humaines de la Ville, avec certaines avancées significatives ces dernières années.

La municipalité a la volonté de **continuer de déployer des mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle**, pour que toutes et tous puissent jouir des mêmes opportunités.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°17 : LUTTER CONTRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

La Ville a obtenu en 2024 la note de **94/100 à l'index d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes instauré par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Ce score, calculé à partir de quatre indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre femmes et hommes et qui se situe bien au-delà du seuil de sanction de 75/100, **traduit concrètement l'engagement de la collectivité en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes**, y compris s'agissant des plus hautes rémunérations (ainsi, on comptait 6 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en 2023).

INDEX 2023
Egalité professionnelle

COMMUNE DE VILLEJUIF

94/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dqcl.gouv.fr

Score global		94/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		13/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Certains écarts perdurent cependant et la commune poursuivra son travail de résorption en 2025. Ainsi, s'agissant des fonctionnaires, les femmes employées par la Ville gagnaient en moyenne **3,7%** (soit un écart moyen de 108€) de moins que leurs collègues masculins à filière et catégorie hiérarchique équivalentes en 2023. Chez les contractuel.les, les femmes gagnaient en moyenne des primes **5%** inférieures à celles de leurs collègues masculins (écart moyen de 142€), et un traitement indiciaire inférieur de 0,5%. Les écarts constatés s'expliquent presque pour moitié (47%) par l'attribution d'heures supplémentaires pour les fonctionnaires, alors que ce facteur n'explique que 26% de l'écart constaté chez les contractuel.les. Dans les deux cas, les différences en termes d'IFSE expliquent autour de 13/14% des écarts. Chez les fonctionnaires, l'attribution des NBI et du CIA versé pour certaines primes d'intérim expliquent une faible part de l'écart constaté (respectivement 4% et 1% de l'écart). Le reste des écarts (42% pour les fonctionnaires et 61% pour les contractuel.les) est lié aux autres éléments de rémunération, notamment les astreintes.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Il convient de noter que ces indicateurs ont été calculés en équivalent temps plein et à filière et catégorie hiérarchique équivalentes. Or, les filières demeurent fortement genrées (voir plus bas). Si le temps non complet et le temps partiel sont essentiellement féminins, il faut néanmoins souligner qu'ils concernent peu de personnes (4 agentes à temps non complet contre aucun agent, et 1 homme et 17 femmes à temps partiel hors temps partiel thérapeutique en 2023 – soit 2% des agentes occupant un emploi permanent).

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont voués à se réduire dans les prochaines années, lorsque les effets des mesures mises en place le plus récemment (comme par exemple la refonte de l'IFSE intervenue en 2023) seront mesurables.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Les réorganisations du centre technique municipal et des sports permettront de **limiter le recours aux heures supplémentaires** dans le respect de la législation sur les 1607h, et donc les écarts de rémunérations entre hommes et femmes qui en découlent.
- ✓ Les **astreintes** de direction ont été réparties de manière équitable au sein du Comité de direction, qui est paritaire.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Les femmes représentaient 62% des agent.es de catégorie C, 73% des agent.es de catégorie B et 75,5% des agent.es de catégorie A en 2023ⁱ.

Parmi les fonctionnaires, **la politique de promotion et d'avancement assure une équité presque parfaite entre femmes et hommes**. Ainsi, alors que les femmes représentaient 62% des fonctionnaires en 2023, 64% des 36 avancements de grade accordés durant l'année concernaient des agentes, et 4 des 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel étaient des femmes.

La Ville de Villejuif se montre également exemplaire en matière d'accès des femmes aux postes d'encadrement et de direction, y compris au plus haut niveau. Ainsi, 3 des 4 emplois fonctionnels étaient occupés par des femmes en 2024.

À noter également que 65% des agent.es ayant suivi au moins une formation en 2023 sont des femmes, de même que les trois quarts des agent.es ayant bénéficié d'un accompagnement par un.e conseiller.ère en évolution professionnelle durant l'année.

D'un autre côté, les femmes restent surreprésentées parmi les contractuel.les, ce qui va dans le sens d'une plus grande précarité des agentes : 74% des contractuel.les permanent.es employé.es par la Mairie étaient ainsi des femmes en 2023.

14,8% d'hommes
promus en 2023 contre
14,9% de femmes :
**une égalité presque
parfaite !**

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Une **nouvelle politique en matière d'avancement de grade** a été mise en place.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°18 : ENCOURAGER UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS

Les différentes filières demeurent fortement genrées. C'est particulièrement le cas des filières sociale et médico-sociale, presque exclusivement féminines (à respectivement près de 98% et 94%¹⁴). À l'inverse, les filières sportives et police municipale sont les plus masculinisées : elles comptent ainsi plus de 80% d'hommes dans leurs rangs (environ 83% pour la filière sportive et 81% pour la police municipale)¹⁵. Seule la filière technique est paritaire, avec environ 51% d'agentes.

Au total, près des 2/3 des agent.es employé.es par la Ville sont des femmes (65%). La féminisation de la fonction publique territoriale observée au niveau national (61% de femmes¹⁶) se trouve donc renforcée au niveau local.

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ **La Direction des Ressources Humaines continue d'être attentive à prévenir les risques de biais discriminatoires et à s'adresser à tous et toutes** dans le recrutement.
- ✓ **L'évaluation des entretiens de recrutement a été réalisée sur la base d'une grille d'évaluation claire et équitable correspondant aux critères objectifs de chaque poste.**
- ✓ **Le recours à l'écriture inclusive** dans les offres d'emploi est désormais généralisé.

¹⁴ Sauf indication contraire, les chiffres énoncés dans cette partie sont tous issus du Rapport Social Unique réalisé en 2024 sur les données de l'année 2023.

¹⁵ A noter que les effectifs de la filière sportive sont faibles (6 personnes).

¹⁶ Direction générale de l'administration et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°19 : FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE POUR LES AGENT.ES

Les femmes sont largement surreprésentées parmi les agent.es à temps partiel.

Ainsi, hors temps partiel thérapeutique, un seul agent était à temps partiel en 2023, contre 17 agentes, soit environ 2% des femmes employées par la Ville.

Si selon l'enquête ObSoCo réalisée durant l'été 2023, **61% des agent.es affirment que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle leur convient, 37% aimeraient consacrer davantage de temps à leur vie personnelle, et 2% davantage de temps à leur vie professionnelle.**

Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour toutes et tous permet à la fois d'**agir en faveur de l'égalité professionnelle, et d'encourager un partage égalitaire des tâches domestiques et de soin entre les femmes et les hommes.**

À noter que si les 13 pères qui sont partis en **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** au cours de l'année 2023 ont pris un congé d'une durée moyenne de 22 jours calendaires, ce qui traduit une **tendance à l'utilisation de la totalité ou de la quasi-totalité de leurs droits de 25 jours, aucun père n'a fait le choix de partir en congé parental cette année, contre 8 mères.**



1 agent
à **temps partiel**
en 2023, contre
2% des agentes

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ La thématique choisie pour le **8 mars 2024** a été déclinée en interne. La journée internationale des droits des femmes a ainsi été l'occasion d'**informer et de sensibiliser les agent.es autour des questions d'inégalités de répartition des tâches domestiques et de soin au sein du foyer et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.** Une pièce de théâtre-forum et une exposition abordant ces sujets ont été présentées en interne, et des informations concernant les dispositifs de soutien aux parents et aux aidant.es proposés par la Direction des Ressources Humaines ont été partagées aux agent.es.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°20 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN INTERNE

La Ville est déterminée à **offrir un cadre de travail serein et respectueux à l'ensemble de ses agent.es**, pour que toutes et tous se sentent à l'aise et en sécurité dans leur quotidien de travail.

24% des agent.es déclarent avoir déjà été victime de propos et/ou de comportements inappropriés (sexistes notamment), 30% en avoir déjà été témoin¹⁵

Actions réalisées en 2024 :

- ✓ Une **campagne de sensibilisation d'ampleur autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail a été lancée en prévision du 25 novembre 2024**. Elle a été présentée à cette date, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Il s'agissait du premier évènement interne sur ce thème. Il a réuni plus de cinquante personnes.



Exposition de lancement de la campagne de sensibilisation interne « On en parle » sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne, 25 novembre 2024

Coconstruite avec un groupe d'agent.es volontaires, le travail de co-construction a débouché sur la production de multiples supports : BD, clips vidéo de sensibilisation écrits et interprétés par les agent.es, podcast, quiz.

¹⁵ Selon les chiffres de l'enquête ObSoCo réalisée en 2023.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le recours à une démarche de co-construction a permis de **produire une campagne au plus proche des préoccupations des participant.es**. Ce format a également favorisé une appropriation du sujet, non seulement par les membres du groupe de travail, mais également par leurs collègues.



Atelier participatif organisé dans le cadre de la co-construction de la campagne sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne, octobre 2024

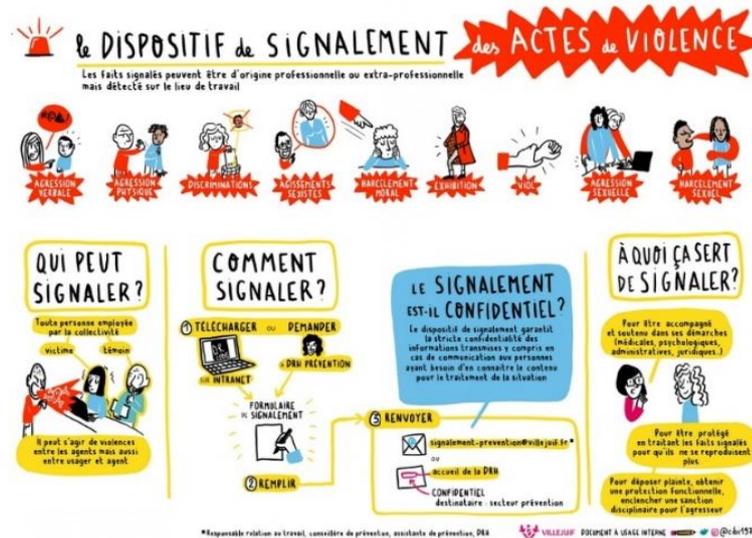
Les différents outils de communication interne (intranet, magazine interne, lettre RH, appels réguliers à une facilitatrice graphique, ...) ont permis d'**adapter au mieux la communication interne** visant à sensibiliser les agent.es. Ainsi, le poster de présentation du dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été diffusé dans l'ensemble des services, via le magazine interne de la Ville. Il a vocation à être affiché dans les bureaux et les parties communes. Diverses ressources en lien avec l'égalité femmes-hommes et les VSS ont été mises à disposition sur l'intranet.

Cette campagne a vocation à continuer de se déployer en 2025.

Pour réaliser ce travail, la Ville a obtenu un cofinancement du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour la réalisation de ce projet.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- ✓ Un **poster de présentation du dispositif de signalement interne** a été diffusé dans le magazine interne des agent.es de la Ville de janvier-février 2024.



Affiche pédagogique sur le dispositif de signalement diffusée en interne

- ✓ Un **bilan annuel du dispositif de signalement** a été réalisé. En 2024, un cas de violence verbale a été signalé **dans ce cadre** et un autre cas de harcèlement et agression sexuelle. Dans les deux cas, ces agressions ont fait l'objet de sanctions.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°21 : LIBÉRER LA PAROLE SUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

De nombreuses problématiques liées à la santé des femmes restent des impensés voire des tabous dans le monde du travail, si ce n'est dans la société toute entière : règles, interruptions spontanées de grossesse (« fausses couches »), post-partum, (pré-)ménopause, cancer du sein, ...

Or, elles ont des **conséquences sur le bien-être physique et mental des personnes concernées**, et **peuvent impacter leur quotidien de travail**. Il est donc important que ces enjeux puissent être visibilisés dans un contexte professionnel, à commencer par celui de la Mairie.

Les actions réalisées en 2024 :

- ✓ **La collectivité a répondu à l'appel à projets du Fonds Égalité Professionnelle de l'État à mettre en œuvre en 2025**, avec le projet de déployer une campagne interne de sensibilisation et d'information autour de la ménopause dans un contexte où 28% des agent.es de la Ville sont des femmes de 50 ans et plus et où la ménopause reste un sujet encore largement tabou, notamment dans le monde du travail.

Cette première campagne constituera le **premier volet d'un cycle d'ateliers de prévention pluriannuel** destinés à **libérer la parole et informer les agent.es sur les enjeux relatifs à la santé des femmes** (divers enjeux en lien avec la santé reproductive, cancer du sein, ...) **et leurs potentiels impacts au travail**.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°22 : DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE

Les actions réalisées en 2024 :

- ✓ A l'occasion de la **journée internationale des droits des femmes du 8 mars**, la **pièce de théâtre-forum *La charge*** de la compagnie Synergies théâtre a été présentée en interne.

Le format participatif a permis d'engager une réflexion collective autour des questions d'inégalités de répartition des tâches domestiques et de soin au sein du foyer, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de déroulement de carrière et d'accès des femmes aux responsabilités.

La représentation a réuni une centaine de participant.es (le double par rapport à 2023), preuve que ce format a attiré et que les enjeux sont de plus en plus appropriés en interne.

De plus, l'**exposition « Égalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues »**, produite par le Centre Hubertine Auclert et le CIG Petite Couronne a fait l'objet d'un affichage devant l'entrée du restaurant collectif.

Une centaine d'agent.es ont participé à l'événement organisé en interne le 8 mars 2024



Affichage de l'exposition « Égalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » devant l'entrée du restaurant collectif, mars 2024

ⁱ Tous les chiffres du rapport social unique se rapportent à l'année N-1 par rapport au Rapport égalité.