

**Plan d'actions  
métropolitain  
2024 - 2026**

**ÉGALITÉ**

**FEMMES**

**HOMMES**

**MÉTROPOLE**

**GRAND LYON**

- 4 Éditos**
- 6 Pourquoi défendre l'égalité réelle ?**
- 7 Les concepts clés**
- 8 Rappel de quelques dates clés**
- 9 La Métropole de Lyon mobilisée**
- 10 Orientations et objectifs retenus pour 2024-2026**
- 11 Plan d'actions métropolitain pour l'égalité entre les femmes et les hommes**
- 21 Annexe**

## ÉDITORIAL DE MICHÈLE PICARD

L'égalité entre les femmes et les hommes demande une vigilance de tous les instants. Bien qu'elle s'inscrive dans notre droit, l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un objectif à atteindre rencontrant de nombreux obstacles liés notamment à des stéréotypes qui restent encore fortement ancrés.

Avec mes collègues vice-présidentes et vice-présidents, nous partageons une ambition : continuer à agir de manière concrète et exemplaire pour permettre plus d'égalité tant pour ses agentes et agents que pour ses habitantes et habitants.

Il découle de la grande diversité des domaines d'interventions de la Métropole de Lyon, un pouvoir et un devoir d'agir pour la prise en compte du genre et de l'égalité entre hommes et femmes comme sur les questions de parentalité, de collèges, d'urbanisme, de mobilité, de solidarité, de petite enfance, mais aussi de culture, de sport, de développement responsable...

C'est pourquoi ce plan d'actions est transverse et irrigue toutes ces politiques publiques afin que nous ayons une démarche coordonnée vers cet impératif d'égalité réelle entre hommes et femmes.

Si le plan d'actions 2021-2023 a notamment permis de s'interroger sur nos pratiques et sur les incidences parfois différentes de nos politiques en matière d'égalité femmes hommes, ce plan d'actions 2024-2026 s'inscrit dans la continuité de cette démarche tout en allant encore plus loin.

Nous souhaitons par ce plan répondre aux besoins à la fois structurels et émergents dans la lutte pour plus d'égalité. Car l'égalité femmes-hommes est la base de l'égalité dont découle toutes les autres.

**Michèle Picard,**  
Vice-présidente déléguée à la Lutte contre les  
discriminations et l'Égalité femmes-hommes

## **ÉDITORIAL DE ZÉMORDA KHELIFI**

Nous mesurons le chemin parcouru mais il reste de nombreuses actions à mener pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des organisations de travail afin d'atteindre une pleine égalité.

Ainsi cet objectif d'égalité entre les agentes et agents à la Métropole de Lyon demeure au cœur de notre engagement pour ce nouveau plan triennal.

Nous avons l'ambition de consolider ce qui a déjà été construit, notamment dans le cadre du plan précédant, de continuer ce qui est en cours mais également de renforcer notre stratégie pour atteindre l'égalité et la mixité professionnelles.

Nous restons mobilisés, par notre politique de ressources humaines, pour partager une culture commune de l'égalité, pour obtenir l'égalité professionnelle à tous les stades de la carrière, pour mettre en œuvre des actions participant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils se traduisent dans ce plan d'actions plus précisément dans son axe 2. Portées par la délégation Ressources humaines, ces actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre par ses équipes aux côtés de l'ensemble des directions et services de la Métropole de Lyon. Formées et convaincues, elles seront, avec les managers, le bras armé de cette dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans notre collectivité, qui compte près de 50% de femmes, nous continuerons de mettre en place des actions très concrètes pour que notre politique de ressources humaines soit à la hauteur des enjeux actuels en matière d'égalité femmes-hommes.

**Zemorda Khelifi,**  
Vice-Présidente déléguée aux Ressources Humaines

# Pourquoi défendre l'égalité réelle ?

## Aujourd'hui, en France :

Les femmes gagnent en moyenne **24%** de moins que les hommes.

Les femmes effectuent **64%** des tâches ménagères.

**53%** des députés et **80%** des maires sont des hommes.

Seul **1%** des pères prennent un congé parental à temps plein.

**45%** de femmes parmi les « experts » invités sur un plateau télé.

**41%** des femmes réalisent des représentations programmées dans le spectacle vivant, seuls 36% des spectacles sont, en outre, mis en scène par elles.

La pension moyenne des femmes à la retraite est inférieure de **40%** à celle des hommes.

La retransmission du sport féminin représente seulement **20%** des compétitions sportives retransmises.

1 femme décède tous les **3,8 jours** victime de son conjoint.

## L'égalité est une injonction juridique

C'est un principe de droit international (préambule de la Charte des Nations Unies de 1945), communautaire (article 2 du traité sur l'Union Européenne de 1957) et national (préambule de la Constitution de 1946).

## L'égalité est un impératif politique et de cohésion sociale

L'égalité entre les femmes et les hommes répond à un enjeu de justice et de cohésion sociale. Être citoyen c'est avoir des droits égaux garantis par la loi, que l'on soit un homme ou une femme. L'égalité garantit donc l'expression de la citoyenneté de toutes et tous à part entière.

## L'égalité constitue un facteur de développement

La reconnaissance et la garantie réelle des droits de chaque individu créent les conditions de la liberté individuelle et collective qui seule permet ensuite la libération des énergies créatives.

# Les concepts clés

## L'égalité femmes-hommes

- C'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

## La parité

- C'est la représentation à nombre égal des femmes et des hommes aux différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

## La mixité

- C'est la présence de femmes et d'hommes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

## Le genre

- C'est l'outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire biologique mais découle d'une construction sociale. L'identité de genre, c'est se sentir homme ou femme, ou non binaire (c'est-à-dire ni strictement homme, ni strictement femme).

## La diversité

- C'est l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

## Le sexisme

- C'est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

# Rappel de quelques dates clés

**Inscrit depuis 1946** dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'Article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme ».

**En avril 1944**, le droit de vote est accordé aux femmes françaises.

**En juillet 1983**, la loi Roudy affirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

**En août 2012**, l'Assemblée nationale vote la loi relative au harcèlement sexuel.

**Le 8 mars 2013**, un accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est signé à l'unanimité.

**L'article 61 de la loi du 4 août 2014** sur l'égalité entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement l'examen du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire ainsi que les orientations et programmes qu'elle conduit et visant à améliorer cette situation.

**Puis la loi du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique a renforcé les dispositions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour aller encore plus loin, notamment avec la rédaction de plans d'action pluriannuels égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes.

**En France, depuis 75 ans, la législation a ainsi permis une évolution progressive vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais il reste encore de nombreux progrès à réaliser.**

# La Métropole de Lyon mobilisée

Pour porter cette ambition politique et sociétale, le Président de la Métropole de Lyon a créé en juillet 2020 une vice-présidence spécifiquement dédiée à la construction d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans les différents champs d'actions de la Métropole de Lyon.

**Cette délégation a été confiée à Michèle Picard, Vice-Présidente déléguée à la Lutte contre les discriminations et à l'Égalité femmes-Hommes.**

Son action s'appuie depuis fin 2020 sur le nouveau service «Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations» intégré à la Direction Responsabilité sociétale de l'employeur et Préventions.

Ce service s'attache à porter de façon transversale les orientations et les objectifs à atteindre en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes, ainsi qu'en matière de politique Handicap de l'employeur.

## **Agir pour l'égalité femmes hommes en interne et en externe**

L'action menée par le service en matière d'égalité femmes-hommes se déploie en interne (en lien avec la politique de gestion des ressources humaines) et en externe (dans la mise en œuvre des politiques métropolitaines sur le territoire).

Positionnée stratégiquement de manière transversale sur le suivi et la coordination de la politique métropolitaine d'égalité entre les femmes et les hommes, le service anime un collectif d'agents «référents égalité femmes-hommes» présents dans une grande partie des directions opérationnelles.

Afin de suivre la conduite des orientations et les actions de la collectivité, un comité de pilotage politique réunissant une dizaine de Vice-Présidentes et Vice-Présidents a également été créé.

# Orientations et objectifs retenus pour 2024-2026

Le premier plan d'actions 2021-2023 a permis de consolider les bases de la démarche métropolitaine pour davantage d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le nouveau plan d'actions porte l'ambition d'aller plus loin encore, en renforçant les actions menées en interne tout en continuant d'irriguer l'ensemble des politiques publiques de la Métropole.

Les grandes orientations de ce plan ont été votées à l'unanimité en Conseil métropolitain du 27 janvier 2025.

Le plan d'action s'articule ainsi en trois parties complémentaires :

## **Axe 1 : La Métropole s'engage à développer une culture commune de l'égalité**

Ce premier axe structurant du plan d'actions répond aux questions suivantes : comment la Métropole se structure pour permettre l'égalité (la gouvernance), comment la Métropole consolide une approche intégrée sur les enjeux égalité femmes hommes dans son fonctionnement et enfin comment elle diffuse une culture commune de l'égalité.

## **Axe 2 : La Métropole s'engage à agir pour l'égalité de ses agentes et agents**

La promotion de l'égalité entre les agents publics de la Métropole, quel que soit leur sexe, demeure pour la collectivité un enjeu en matière d'exemplarité en tant qu'employeur public, d'équité pour l'ensemble des agents, d'efficacité et de progrès en termes de gestion des ressources humaines.

Ainsi, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est fortement co-portée avec la Vice-Présidente déléguée aux ressources Humaines.

## **Axe 3 : La Métropole s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques**

La question de l'égalité des femmes et des hommes est déclinée dans un nombre conséquent d'initiatives portées par les directions métropolitaines. Ces actions constituent le socle de la sensibilisation et de la mobilisation de l'ensemble des agents et des acteurs du territoire.

Et pour que la Métropole franchisse un cap en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il apparaissait nécessaire que cette action continue d'être portée de façon transversale avec l'ensemble des Vice-Présidentes et Vice-Présidents de la Métropole ainsi qu'avec l'ensemble de ses directions.

Ce plan d'actions triennal et dynamique fera l'objet d'évaluations régulières et d'évolutions, pour confirmer dans la durée, l'ambition de la Métropole en matière d'égalité.

# Plan d'actions métropolitain pour l'égalité entre les femmes et les hommes

## AXE 1/ DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ

### 1. **Consolider la gouvernance de la démarche égalité femmes-hommes au sein de la Métropole de Lyon**

#### **Action 1: Mobiliser autour de la démarche d'égalité femmes-hommes**

Assurer un portage politique et technique fort de l'égalité femmes-hommes (vice-présidence et service dédiés)

Poursuivre l'objectif de mixité dans les instances Métropolitaines

Réunir et animer le comité de pilotage politique sur la question de l'égalité femmes-hommes

Poursuivre le dialogue engagé avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle

Assurer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans chaque direction ou délégation métropolitaine par la mise en place d'un réseau d'agents métropolitains «référents égalité femmes-hommes»

#### **Action 2: Piloter la mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes**

S'inscrire dans le plan de lutte métropolitain contre les discriminations

Établir un plan d'actions pluriannuel, l'évaluer et le faire évoluer annuellement

Animer le réseau de «référents égalité femmes-hommes» pour mettre en œuvre les actions prévues par le plan dans chaque direction métropolitaine

Produire et suivre des données statistiques sexuées

Présenter le rapport annuel sur l'égalité professionnelle auprès des représentants du personnel

#### **Action 3: Soutenir les initiatives dédiées sur le territoire métropolitain**

Développer les échanges et la collaboration avec d'autres collectivités et institutions engagées sur l'Égalité femmes-hommes

Encourager et soutenir les initiatives locales, notamment celles des associations, en faveur de l'égalité femmes-hommes notamment au moyen de subventions

#### **Action 4: Inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur de nos coopérations internationales**

Repenser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le soutien aux acteurs internationaux du territoire

Développer les échanges et les partenariats avec les collectivités françaises, européennes

et internationales sur le sujet de l'égalité femmes-hommes (bilatéral)

Identifier et partager les bonnes pratiques pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les relations internationales avec les réseaux nationaux/européens de collectivités (multilatéral)

Travailler en collaboration avec la Commission européenne pour la mise en œuvre de la stratégie égalité femmes-hommes

## **2. Développer une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes**

### **Action 5: Mettre en place des outils d'accompagnement à la prise en compte de l'égalité dans les projets**

Proposer une grille d'analyse des projets sous l'angle du genre et le suivi d'indicateurs genrés

### **Action 6: Entrer progressivement dans une démarche de budgétisation sensible au genre**

S'assurer que l'action métropolitaine, à travers son budget, contribue à diminuer durablement les inégalités femmes-hommes sur le territoire

### **Action 7: Prendre en compte le genre dans les futurs schémas et plan d'actions métropolitains**

Assurer une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos politiques de développement économique, d'insertion, d'éducation, de déplacements,....

### **Action 8: Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la commande publique métropolitaine**

Intégrer cet objectif au Schéma de Promotion des Achats Responsables et en assurer son évaluation annuelle au sein du bilan des Achats

### **Action 9: Lutter contre l'invisibilité des femmes**

Poursuivre le rééquilibrage femmes- hommes en matière de dénomination des espaces et équipements métropolitains pour rendre plus visible les femmes illustres et inspirantes (en interne et sur le territoire)

Favoriser l'expression et une participation plus forte des habitantes

### **Action 10: Transformer notre manière de travailler pour intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans l'accompagnement des bénéficiaires métropolitains**

Former et outiller les agentes et agents à la lutte contre les discriminations pour leur permettre d'identifier et de déjouer les pratiques professionnelles et comportements sexistes mais également les processus qui auraient pour conséquence indirecte la production de discriminations sexistes

## **3. Communiquer sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes**

### **Action 11: Proposer des outils et des ressources sur les enjeux d'égalité femmes-hommes**

Mettre des outils et des ressources (documents, vidéos, podcast, articles, rapports...) à disposition du grand public pour sensibiliser aux enjeux de l'égalité femmes-hommes

### **Action 12: Communiquer sur les enjeux d'égalité femmes-hommes**

Faire de l'égalité femmes-hommes un axe éditorial fort des supports de communication externe (met, grandlyon.com notamment)

Communiquer auprès du grand public et des agents et agentes pour promouvoir l'égalité et lutter contre les préjugés et discriminations sexistes

**Action 13: Proposer des temps forts afin de sensibiliser aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et de mettre en lumière les actions réalisées toute l'année**

Donner de la visibilité au plan égalité femmes-hommes

Assurer un évènement grand public annuel dédié à l'égalité femmes-hommes sur le territoire

Assurer une campagne d'affichage annuelle sur les violences faites aux femmes

**AXE 2 / AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES AGENTES ET AGENTS DE LA MÉTROPOLE**

**1. Permettre de mieux identifier les enjeux de l'égalité femmes-hommes et lutter contre les stéréotypes de genre**

**Action 14: Informer sur les enjeux d'égalité femmes-hommes**

Mettre des outils et des ressources (documents, vidéos, podcast, articles, rapports...) à disposition des agents et agentes et de nos partenaires qui souhaitent s'informer et mieux intégrer les enjeux liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations dans leur pratique professionnelle

**Action 15: Communiquer sur les enjeux d'égalité femmes-hommes**

Faire de l'égalité femmes – hommes un axe éditorial fort des supports de communication interne (journal et intranet notamment)

**Action 16: Sensibiliser le personnel de la métropole aux enjeux d'égalité femmes-hommes**

Transmettre les valeurs de non-discrimination, d'égalité femmes-hommes et de diversité lors de l'intégration des nouveaux agents y compris pour les alternants, apprentis, et stagiaires

Proposer des temps et actions d'animation collective à destination des agents métropolitains pour les sensibiliser à l'égalité

**Action 17: Poursuivre la formation des agents et agentes aux enjeux de l'égalité femmes-hommes**

Poursuivre la formation des agents chargés du recrutement et de la mobilité à un recrutement qui exclut toute discrimination

Confirmer l'inscription des actions de sensibilisation et de formation des agents à l'égalité femmes-hommes dans le plan de formation métropolitain pour faire monter en compétences tous les agents face à ces enjeux

**2. Valoriser et promouvoir la mixité professionnelle au sein des collectifs de travail**

**Action 18: Lutter contre les stéréotypes de genre**

Favoriser un climat inclusif qui permette à chacun quelles que soient son identité de genre et son orientation sexuelle de pouvoir assumer, s'il le souhaite, sa vie privée et d'être soi-même sur son lieu de travail

**Action 19: Aller vers une organisation plus mixte et plus inclusive**

Inciter à une plus grande mixité dans les collectifs de travail

Améliorer les modalités d'accueil et les conditions de travail des femmes et hommes dans les équipes peu mixtes

### **Action 20 : Accompagner les managers**

Sensibiliser l'encadrement pour que les managers puissent identifier et sanctionner les comportements discriminatoires et les agissements sexistes

Former les encadrants à une politique de «tolérance zéro» concernant les blagues sexistes, les propos et comportements vulgaires, obscènes et à connotation sexuelle, la circulation de vidéos ou photos à caractère pornographique

Garantir l'engagement de poursuites disciplinaires contre les encadrants qui ont manqué à leurs obligations en ne signalant pas les faits de harcèlement sexuel dont ils ont eu connaissance

### **3. Garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes et lutter contre les discriminations sexistes**

#### **Action 21 : Assurer un processus de recrutement sans discrimination et qui promeut la mixité**

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement mixtes et en veillant à ne pas introduire de biais de genre dans le processus de recrutement

Élargir le vivier de recrutement en diffusant largement les offres d'emploi, en identifiant des compétences objectivement nécessaires sans lien avec des diplômes et promouvant l'attractivité des métiers des filières très peu mixtes

#### **Action 22 : Assurer une évolution de carrière sans discrimination**

Effectuer un diagnostic sur l'évolution de carrière et les parcours professionnels entre les femmes et les hommes et prendre des mesures correctives le cas échéant

Se conformer aux ratios obligatoires de mixité femmes-hommes dans les nominations aux postes d'emplois supérieurs et de direction

Porter une attention particulière aux ratios de mixité femmes-hommes dans les avancements de grade ou promotions internes en cohérence avec la part femmes-hommes dans les effectifs

#### **Action 23 : Accompagner les agentes et agents en cas d'interruption de carrière**

Favoriser la mise en œuvre effective des actions accompagnant les interruptions volontaires de carrières et la reprise d'activité

#### **Action 24 : Informer les agentes et agents sur les impacts sur la carrière des dispositifs existants**

Mieux informer les agentes et agents sur les dispositifs de formation existants ainsi que sur les autorisations d'absence pour la préparation des concours et examens professionnels

Mieux informer les agentes et agents sur les règles applicables et sur l'impact des interruptions de carrière et du travail à temps partiel sur leur rémunération et leurs retraites

Porter une attention particulière à la situation des agentes et agents en situation monoparentale ou en situation d'aïdance

#### **Action 25 : Encourager l'accès des femmes aux postes d'encadrement**

Établir un diagnostic des viviers de femmes et d'hommes susceptibles d'occuper des postes à responsabilité en fonction de leurs compétences professionnelles, techniques et managériales afin d'anticiper les besoins et de lever les freins éventuels

Développer le mentorat : engager une réflexion pour développer l'accompagnement des femmes dans l'accès à des postes à responsabilités par la proposition de dispositif de coaching ou par la mise en place d'un programme de mentorat le cas échéant

Inciter les femmes à suivre le cycle supérieur de management

#### **4. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

##### **Action 26 : Prévenir les écarts de rémunération en amont**

Veiller à assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de la collectivité et mettre en œuvre les actions correctives le cas échéant

##### **Action 27 : Corriger les écarts de rémunération constatés le cas échéant**

Mesurer et corriger le cas échéant tout écart qui ne soit pas pleinement justifiable

#### **5. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

##### **Action 28 : Faciliter le recours au télétravail**

Suivre les pratiques de télétravail dans la collectivité, interroger à intervalles réguliers les télétravailleurs et les managers, et faire évoluer ce dispositif le cas échéant

##### **Action 29 : Sensibiliser l'encadrement**

Acculturer l'ensemble de la ligne managériale aux enjeux d'une meilleure articulation des temps de vie professionnels et personnels

Mieux informer sur le contenu de la charte de la déconnexion

##### **Action 30 : Mieux gérer l'organisation du temps de travail**

Mener une réflexion pour généraliser la semaine de 4 jours afin de permettre notamment à des agentes de quitter le temps partiel si elles le souhaitent

Continuer de proposer une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les personnes menstruées

avec la possibilité d'un congé de deux jours (ou télétravail circonstances exceptionnelles) en cas de règles douloureuses et/ou d'endométriose

Continuer de proposer une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour arrêt naturel de grossesse de deux jours pour les personnes ayant vécu une fausse-couche, ainsi qu'au partenaire de l'intéressée

Améliorer notamment la santé des femmes en luttant contre la sédentarité des agentes et agents avec le Programme Équilibre Physique et Santé (PEPS)

Faire gagner du temps aux agentes et agents en leur proposant des services simples et accessibles via une conciergerie

##### **Action 31 : Mieux accompagner la parentalité**

Mettre à jour le guide de la parentalité et en faciliter l'accessibilité (y insérer les droits nouveaux depuis sa parution, y développer les dispositifs pour les familles monoparentales et pour les proches aidants ; en proposer une synthèse sur l'intranet pour mieux le faire connaître)

Organiser une journée de la parentalité

Porter une attention particulière à la situation des agentes et agents en situation monoparentale ou chargés d'un enfant en situation de handicap

#### **6. Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

##### **Action 32 : Prévenir les comportements sexistes**

Mise en place d'actions de sensibilisation et de prévention des actes de sexisme ordinaire et de violences sexistes en interne

Organiser des conférences favorisant l'information des agentes sur des dispositifs d'émancipation (notamment sur l'indépendance

financière et économique, l'accès à certaines aides et accompagnements, la construction d'un réseau, etc...).

### **Action 33 : Renforcer et faire connaître le dispositif de signalement**

Renforcer et faire connaître le dispositif de signalement mis en place pour les agents métropolitains qui sont témoins ou

s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

### **Action 34 : Sanctionner les agissements sexistes**

Prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives en matière de violences sexistes et sexuelles

## **AXE 3/ AGIR POUR L'ÉGALITÉ DE TOUTES LES HABITANTES ET TOUS LES HABITANTS**

### **1. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'éducation**

#### **Action 35 : Prévenir les stéréotypes de genre auprès des jeunes**

Prévenir et lutter contre l'installation des stéréotypes de genre auprès des collégiens

Valoriser auprès du jeune public les parcours de femmes inspirantes, notamment des femmes métropolitaines

Soutenir les actions éducatives des collègues qui travaillent ce sujet dans le cadre de l'appel à projet éco-citoyen

#### **Action 36 : Prévenir les stéréotypes de genre dans le domaine de la protection de l'enfance**

Sensibiliser et outiller les professionnels « éducateurs » à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes

#### **Action 37 : Promouvoir la mixité**

Promouvoir la mixité des filières et des métiers auprès des jeunes

Travailler sur la mixité des usages dans les collèges de la métropole et notamment dans les cours de récréation

#### **Action 38 : Accompagner l'information et l'éducation à la sexualité**

Écouter, informer, sensibiliser et accompagner filles et garçons dans leur développement en matière de vie affective et de sexualité

### **2. Proposer une Métropole accessible à toutes et à tous (habitat, logement, aménagement urbain, transport...)**

#### **Action 39 : Mieux tenir compte du genre dans l'aménagement des espaces publics**

Mieux prendre en compte l'utilisation et l'appropriation différenciée des femmes et des hommes des espaces publics

Améliorer la prise en compte du sentiment d'insécurité en prenant en compte le genre lors de la réalisation de travaux

Expérimenter des aménagements de l'espace qui permettent à toutes et tous un usage équitable de la ville et réduisent les inégalités spatiales entre femmes et hommes

#### **Action 40 : Adapter le plan climat métropolitain en tenant compte du genre**

Tenir compte du retour du panel représentatif des métropolitaines et métropolitains pour adapter le plan climat métropolitain sans creuser les injustices sociales notamment concernant les femmes

**Action 41: Mieux tenir compte du genre dans les actions prévues par le Contrat de Ville**

Promouvoir et encourager les actions qui concourent à plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers en politique de la ville via le Contrat de Ville

Sensibiliser à la lutte contre les discriminations les équipes intervenant dans le cadre du Contrat de Ville

**Action 42: Mieux tenir compte du genre dans nos politiques d'urbanisme et d'habitat**

Accompagner la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets de renouvellement urbain

Prendre en compte le genre dans l'élaboration du futur plan de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement

Identifier les problématiques de logement des femmes dans la Métropole de Lyon et élaborer des réponses

Mieux informer sur l'accès au logement social des personnes victimes de violences conjugales ou intra-familiales

**Action 43: Mieux tenir compte du genre en matière de mobilité des habitantes et habitants**

Intégrer de manière systématique l'analyse genrée dans les enquêtes et données collectées sur la mobilité et déplacements

S'assurer de la prise en compte du genre dans l'élaboration des politiques de mobilité

**3. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers la culture, le sport et la vie associative**

**Action 44: Encourager la pratique sportive des femmes et des filles**

Soutenir et encourager le développement de sections sportives féminines

Soutenir le sport de haut-niveau féminin et les événements sportifs féminins

**Action 45: Encourager la pratique non-genrée du sport et des enseignements artistiques**

Mettre des outils à disposition des acteurs du sport et des enseignements artistiques et culturels pour encourager des pratiques moins genrées

**Action 46: Inciter les associations à prendre en compte les enjeux d'égalité femmes-hommes**

Inciter les associations à prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans leur organisation interne et dans leurs actions et projets et notamment celles qui agissent en direction des jeunes

Développer la parité dans l'enseignement des pratiques artistiques en s'appuyant notamment sur le schéma des enseignements artistiques 2022-2027

**Action 47: Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la programmation culturelle**

Soutenir la place des femmes et de leurs œuvres dans la production et la diffusion culturelle sur le territoire métropolitain

#### **4. Soutenir un accès égalitaire à l'emploi et lutter contre l'emploi féminin précaire**

##### **Action 48 : Mieux soutenir l'accès des femmes à l'entrepreneuriat**

Participer au soutien à l'entrepreneuriat des femmes par le versement de subventions

Mobiliser les entreprises sur des actions spécifiques

##### **Action 49 : Mieux soutenir l'insertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi**

Renforcer et soutenir les actions d'accompagnement vers l'insertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi menées par les structures d'insertion par l'activité économique

Mobiliser les entreprises par l'intermédiaire des CLEE et de la Charte des 1000 pour un travail spécifique pour l'insertion des femmes

##### **Action 50 : Mieux valoriser les métiers du soin et les rendre moins « genrés »**

Accompagner la remise en question des stéréotypes de genre qui perpétuent la division traditionnelle du travail dans les métiers du care.

#### **5. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'action sociale**

##### **Action 51 : Favoriser l'accès et le recours aux droits**

Mieux informer les femmes et bénéficiaires métropolitains sur les dispositifs d'action sociale existants

Poursuivre l'accompagnement des femmes dans les Maisons de la Métropole

Prendre en compte la diversité des femmes reçues dans une approche intersectionnelle (proposition d'accompagnements spécifiques pour les femmes en situation de handicap, les

femmes en parcours de transition, les femmes racisées, les femmes réfugiées, etc...)

##### **Action 52 : Encourager une parentalité mieux partagée**

Promouvoir auprès du grand public et des hommes co-parents, une parentalité plus partagée pour une meilleure articulation des temps de vie

##### **Action 53 : Soutenir les « aidants »**

Soutenir et soulager la population des « aidants », en très grande majorité constituée de femmes

#### **6. Prise en compte des spécificités de genre dans la lutte contre la grande pauvreté ou vulnérabilité**

##### **Action 54 : Lutter contre la précarité par l'accompagnement**

Prévenir et renforcer l'accompagnement des femmes en situation de grande précarité et vulnérabilité, notamment les femmes sans-abris

Accompagner à la parentalité les femmes en situation de grande vulnérabilité et les femmes victimes de violences conjugales

Mieux prendre en compte l'isolement chez les femmes vulnérables et notamment les femmes âgées ou les femmes à la tête des familles monoparentales

##### **Action 55 : Lutter contre la précarité menstruelle**

Mettre à disposition des distributeurs de protections périodiques gratuites dans les collèges du territoire

Organiser la collecte annuelle de produits de protections périodiques à destination des femmes les plus précaires

## 7. Accompagner la santé des femmes

### **Action 56 : Participer à l'éducation sexuelle des enfants**

Participer à l'information à la sexualité et à la levée du tabou des règles notamment auprès des collégiens

### **Action 57 : Parler de la santé des femmes sans tabou**

Soutenir ou organiser des conférences sur la santé des femmes pour lever certains tabous (règles, endométriose, fausses-couches, ménopauses, PMA) ou pour parler de certaines maladies spécifiques aux femmes

Inciter les femmes à la pratique de l'exercice physique souvent abandonné par manque de temps malgré l'impact notamment sur les maladies cardio-vasculaires

### **Action 58 : Lutter contre le renoncement aux soins des femmes et contre les conduites à risque**

Sensibiliser les femmes à l'importance de se soigner et d'être suivies médicalement, notamment celles à la tête de famille monoparentale plus enclines à renoncer aux soins en faveur de leurs enfants

### **Action 59 : Soutenir l'accès à la contraception et l'information à l'IVG**

Soutenir l'accès à la contraception

Participer à l'information à la sexualité, la contraception et l'interruption volontaire de grossesse

## 8. Lutter contre les violences faites aux femmes

### **Action 60 : Structurer le réseau des acteurs de lutte contre les violences faites aux femmes**

Poursuivre le travail partenarial engagé autour des violences faites aux femmes

Créer un observatoire métropolitain des violences faites aux femmes

Renforcer les réponses apportées à la lutte contre les violences intrafamiliales

Renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public

### **Action 61 : Sensibiliser à la question des violences faites aux femmes**

Sensibiliser contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes et notamment en matière de cyber-sexisme et au cyber-harcèlement sexuel

Mettre à disposition du public des outils permettant notamment de mesurer les violences

Assurer une campagne d'affichage annuelle sur les violences faites aux femmes

### **Action 62 : Co-porter la création d'une Maison des femmes**

Mettre à disposition des femmes victimes de violences, avec nos partenaires, un lieu unique, rassurant et protecteur, rassemblant acteurs et professionnels du territoire pour les accueillir, informer, écouter, accompagner, orienter et soigner

# Annexe

## Indicateurs liés à l'AXE 2

Actions	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Échéances
<b>1- Permettre de mieux identifier les enjeux de l'égalité femmes-hommes et lutter contre les stéréotypes de genre</b>			
<b>Action 14: Informer sur les enjeux d'égalité femmes-hommes</b>	Mettre des outils et des ressources à disposition des agents et agentes et de nos partenaires	Nombre d'outils mis à disposition	2026
<b>Action 15: Communiquer sur les enjeux d'égalité femmes-hommes</b>	Faire de l'égalité femmes-hommes un axe éditorial fort des supports de communication interne	Nombre d'actions de communication réalisées	Annuel
<b>Action 16: Sensibiliser le personnel de la métropole aux enjeux d'égalité femmes-hommes</b>	Transmettre les valeurs de non-discrimination, d'égalité femmes-hommes et de diversité lors de l'intégration	Nombre de personnes présentes lors des sessions d'intégration	Annuel
	Proposer des temps et actions d'animation collective	Nombre d'évènements organisés	Annuel
<b>Action 17: Poursuivre la formation des agents et agentes aux enjeux de l'égalité femmes-hommes</b>	Poursuivre la formation des agents chargés du recrutement et de la mobilité	Nombre de personnes formées	Annuel
	Confirmer l'inscription des actions de sensibilisation et de formation des agents à l'égalité femmes-hommes dans le plan de formation	Nombre de sensibilisations et de formations réalisées	Annuel
<b>2- Valoriser et promouvoir la mixité professionnelle au sein des collectifs de travail</b>			
<b>Action 18: Lutter contre les stéréotypes de genre</b>	Favoriser un climat inclusif	Actions réalisées	2026
<b>Action 19: Aller vers une organisation plus mixte et plus inclusive</b>	Inciter à une plus grande mixité dans les collectifs de travail	Actions réalisées	2026
	Améliorer les modalités d'accueil et les conditions de travail des femmes et hommes dans les équipes peu mixtes	Actions réalisées	2026
<b>Action 20: Responsabiliser les managers</b>	Sensibiliser l'encadrement	Nombre de managers sensibilisés	Annuel
	Former les encadrants à une politique de «tolérance zéro» concernant les agissements sexistes	Nombre de managers formés	Annuel
	Garantir l'engagement de poursuites disciplinaires contre les encadrants en cas de non signalement de faits de harcèlement sexuel	Nombre de poursuites engagées en cas de harcèlement sexuel avéré	2026
Actions	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Échéances
<b>3- Garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes et lutter contre les discriminations sexistes</b>			
<b>Action 21: Assurer un processus de recrutement sans discrimination et qui promeut la mixité</b>	Systématiser les jurys de recrutement mixtes	Suivi de la composition des jurys	Annuel
	Élargir le vivier de recrutement	Nombre de candidatures reçues par genre	Annuel

<b>Action 22 : Assurer une évolution de carrière sans discrimination</b>	Effectuer un diagnostic sur l'évolution de carrière et les parcours professionnels	Suivi des données dans le rapport Égalité femmes hommes	Annuel
	Se conformer aux ratios obligatoires de mixité femmes-hommes dans les nominations aux postes d'emplois supérieurs et de direction	Suivi des données dans le rapport Égalité femmes hommes	Annuel
	Porter une attention particulière aux ratios de mixité femmes-hommes dans les avancements de grade ou promotions	Suivi des données dans le rapport Égalité femmes hommes	Annuel
<b>Action 23 : Accompagner les agentes et agents en cas d'interruption de carrière</b>	Favoriser la mise en œuvre effectives des actions accompagnant les interruptions volontaires de carrières et la reprise d'activité	Pourcentage d'entretiens menés au retour de congé d'une durée supérieure à 6 mois	Annuel
<b>Action 24 : Informer les agentes et agents sur les impacts sur la carrière des dispositifs existants</b>	Mieux informer les agentes et agents sur les dispositifs de formation existants	Actions réalisées	2026
	Mieux informer les agentes et agents sur l'impact des interruptions de carrière	Actions réalisées	2026
<b>Action 25 : Encourager l'accès des femmes aux postes d'encadrement</b>	Établir un diagnostic des viviers des femmes et des hommes susceptibles d'occuper des postes à responsabilité	Action réalisée	2026
	Développer le mentorat	Actions réalisées	2026
	Inciter les femmes à suivre le cycle supérieur de management	Nombre d'agentes engagées dans un cycle supérieur de management	Annuel
<b>4- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>			
<b>Action 26 : Prévenir les écarts de rémunération en amont</b>	Veiller à assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration	Actions réalisées	2026
<b>Action 27 : Corriger les écarts de rémunération constatés le cas échéant</b>	Mesurer et corriger le cas échéant tout écart qui ne soit pas pleinement justifiable	Actions réalisées	2026
Actions	Mesures	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Échéances
<b>5- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle</b>			
<b>Action 28 : Faciliter le recours au télétravail</b>	Suivre les pratiques de télétravail dans la collectivité, interroger à intervalles réguliers les télétravailleurs et les managers	Suivi des données dans le rapport Égalité femmes hommes	Annuel
<b>Action 29 : Sensibiliser l'encadrement</b>	Acculturer l'ensemble de la ligne managériale	Actions réalisées	2026
	Mieux informer sur le contenu de la charte de la déconnexion	Actions réalisées	2026

	Mener une réflexion pour généraliser la semaine de 4 jours	Action réalisée	2026
<b>Action 30: Mieux gérer l'organisation du temps de travail</b>	Continuer de proposer une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les personnes menstruées	Nombre d'agentes ayant posé des ASA liées aux menstruations et ou l'endométriose	Annuel
	Continuer de proposer une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour "arrêt naturel de grossesse	Nombre d'agents ayant posé des ASA pour "arrêt naturel de grossesse"	Annuel
	Lutter contre la sédentarité des agentes et agents avec le Programme Équilibre Physique et Santé (PEPS)	Nombre d'agents bénéficiant du programme PEPS (H/F)	Annuel
	Faire gagner du temps aux agentes et agents en leur proposant des services simples et accessibles via une conciergerie	Nombre d'agents bénéficiant des services d'une conciergerie	Annuel
<b>Action 31: Mieux accompagner la parentalité</b>	Mettre à jour le guide de la parentalité et en facilité l'accessibilité	Action réalisée	2026
	Organiser une journée de la parentalité	Action réalisée	2026
<b>6- Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</b>			
<b>Action 32: Prévenir les comportements sexistes</b>	Mise en place d'actions de sensibilisation et de prévention des actes de sexisme ordinaire et de violences sexistes en interne	Nombre d'agents sensibilisés	Annuel
	Organiser des conférences favorisant l'information des agentes sur des dispositifs d'émancipation	Nombre de conférences organisées	2026
<b>Action 33: Renforcer et faire connaître le dispositif de signalement</b>	Renforcer et faire connaître le dispositif de signalement mis en place	Nombre de saisines de la plateforme	Annuel
<b>Action 34: Sanctionner les agissements sexistes</b>	Prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives en matière de violences sexistes et sexuelles	Nombre de sanctions prononcées	Annuel

**MÉTROPOLE DE LYON**  
20 rue du Lac  
CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03

**MÉTROPOLE**  
**GRAND LYON**

