Rapport d'activité 2021-2022
de la Ville de Grenoble

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES LES GENRES & LES SEXUALITÉS

ÉDITO

Comme chaque année, la Ville de Grenoble rend compte des actions engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les genres et les sexualités dans le cadre de son plan d'actions. Au-delà de l'obligation réglementaire, c'est aussi l'occasion de valoriser la dynamique de la collectivité sur cette thématique, à la fois en tant qu'actrice publique et en tant qu'employeuse.

Présenté en Conseil municipal avant le débat d'orientation budgétaire, ce rapport 2021-2022 est un marqueur de la politique municipale pour l'égalité des droits. Depuis sept ans, de nouvelles actions sont engagées, d'autres se poursuivent, s'amplifient et sont pleinement intégrées à la collectivité.

La Ville poursuit **son action de lutte contre les violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre** à travers plusieurs volets : la réflexion pour un observatoire des violences, le soutien du projet de Maison des femmes portée par l'association Uni(e-s)verselles, la formation des agent-es pour mieux accueillir la parole des victimes. Les actions en santé publique s'intensifient également : des espaces de discussion sont ouverts aux enfants des écoles élémentaires par la santé scolaire sur le consentement, le harcèlement, l'égalité ; des équipes de travailleurs et travailleuses pair-es organisent des « aller-vers » en direction des grenoblois-es pour prévenir notamment les violences sexistes et sexuelles dans les milieux festifs ; et les douches municipales proposent désormais des créneaux spécifiques pour que les femmes sans domicile fixe profitent pleinement de cet équipement.

Une place particulière a été donnée à la question des femmes dans le diagnostic « Grenoble la nuit » initiée par la Ville cette année. Ce diagnostic donnera lieu en 2023 a un plan d'actions où les femmes mais aussi les minorisé-es de genre ne seront pas oublié-es.

L'année 2022 affiche aussi deux engagements forts pour les années à venir dans la politique municipale : la Ville a ainsi souhaité que **sa politique municipale culturelle intègre un axe égalité des genres** dans ses programmes d'actions, et la présentation **du projet éducatif Grenoblois 2022-2027 inscrit l'égalité entre les filles et les garçons et l'inclusion de l'ensemble des parents dans ses actions.**

Laura PFISTER
Ajointe du Maire
déléguée à l'Égalité des droits et à la Lutte contre les discriminations

SOMMAIRE

LA POLITIQUE MUNICIPALE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LES GENRES ET LES SEXUALITÉS À GRENOBLE **4**

- Un engagement institutionnel
- Une gouvernance active du plan d'actions
- Des axes de travail dynamiques

LE PLAN D'ACTIONS 2021–2022 ..... **5**

→ Volet 1 : la Ville agit en tant qu'actrice publique

- **Agir pour une meilleure présence des femmes sur l'espace public**
- **Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge**
- **Développer la pratique sportive des femmes et des filles**
- **Inciter les femmes à participer à la vie citoyenne**
- **Agir contre les violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre**
- **Adapter l'action de la Ville à la diversité des identités**

→ Volet 2 : la Ville agit en tant qu'employeuse

- **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes en matière d'avancement et de promotion**
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes**
- **Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent-es de la Ville**

UN ENSEMBLE D'ACTIONS À VALORISER **22**

- Zoom sur trois actions réalisées en 2021
- La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels
- Le soutien aux associations

LA DÉMARCHE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION **23**

ANNEXES DU RAPPORT **23**

- Tableau des avancées du plan d'actions depuis 2015

La politique municipale d'**égalité entre les femmes et les hommes, les genres et les sexualités** à Grenoble

UN ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

Créée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale incite les collectivités à s'engager publiquement pour l'égalité des genres. En signant cette charte le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble s'est engagée à mettre ce texte en œuvre via un plan d'actions. Celui-ci fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

UNE GOUVERNANCE ACTIVE DU PLAN D'ACTIONS

Un comité de pilotage a été créé en même temps que le plan d'actions en 2015. En 2022, il était présidé par l'adjointe à l'Égalité des droits et à l'État civil. L'élue à la Tranquillité publique, l'élu à l'Action sociale, l'élu au Personnel, la direction générale des Ressources humaines, la direction de la Tranquillité publique, la direction du Développement social et territorial et la mission Égalité des droits constituent les autres membres. Ce comité de pilotage est actif, il se réunit en moyenne deux fois par an.

L'ensemble du dispositif est coordonné par la mission Égalité des droits. Un réseau des pilotes d'actions est animé chaque année afin de partager les actions et les initiatives des différentes directions de la Ville et du CCAS et créer des synergies.

DES AXES DE TRAVAIL DYNAMIQUES

Les axes prioritaires du plan d'actions se poursuivent pour la septième année consécutive et illustrent la volonté d'agir sur certains leviers et de concentrer les efforts de la collectivité pour plus d'efficacité. L'axe sur la lutte contre les violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre continue de se développer et la Ville décline pour trois ans un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, voté au Comité technique du 20 décembre 2020.

Six axes engagent la Ville comme actrice publique :

- Agir pour une meilleure présence des femmes sur l'espace public ;
- Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- Développer la pratique sportive des femmes et des filles ;
- Inciter les femmes à participer à la vie citoyenne ;
- Agir contre les violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre ;
- Adapter l'action de la Ville à la diversité des identités.

Cinq axes impliquent la Ville comme employeuse :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès entre les femmes et les hommes sur l'avancement et la promotion
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes ;
- Communiquer et rendre lisible cette politique auprès des agent-es de la Ville.

CLÉ DE LECTURE SUR L'ÉTAT D'AVANCÉE DES ACTIONS

LANCÉE — L'action démarre

POURSUIVIE — L'action a été réalisée et elle est poursuivie

RENFORCÉE — L'action se poursuit et s'amplifie

TERMINÉE — L'action est terminée

Le **plan d'actions**
2021-2022

01

LA VILLE AGIT
EN TANT QU'ACTRICE PUBLIQUE

Après avoir signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Ville de Grenoble a choisi dans un premier temps de se pencher sur des thématiques suivantes : la présence des femmes sur l'espace public, la pratique des sports par les femmes et les filles, la lutte contre les stéréotypes auprès des jeunes publics. Aujourd'hui la Ville va plus loin dans son engagement : elle incite les femmes à participer à la vie citoyenne, développe des actions visant à lutter contre les violences et les précarités et s'efforce d'adapter ses services à la diversité des identités.

ASSURER UNE MEILLEURE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Dans l'imaginaire collectif, les villes seraient faites pour tous et toutes. Pourtant, les femmes et les hommes n'ont pas la même utilisation de l'espace public. Alors que ces derniers peuvent flâner librement, les femmes ne se sentent pas toujours légitimes pour y prendre place, ce qui peut les amener à éviter certains espaces voire à restreindre leur participation à la vie collective. La Ville de Grenoble travaille à la prise en compte de la parole et de la place des habitantes afin d'améliorer leur présence réelle et symbolique sur l'espace public.

© Sylvain Frappat

COMMUNIQUER AUPRÈS DU GRAND PUBLIC

DONNER exclusivement des noms de femmes aux rues et aux équipements municipaux RENFORCÉE

En 2022, la municipalité a décidé de donner exclusivement des noms de femmes à ses nouvelles rues et à ses nouveaux équipements. Douze noms ont été attribués cette année : le parc Berty Albrecht, le jardin des plantes Joséphine Baker, le jardin Gisèle Halimi, l'EHPAD André Léo, le hall de tennis Alice Milliat, le parvis de la gare Madeleine Pauliac, le parc Isaure Perier et le bâtiment des archives métropolitaines Édith Thomas. Des salles annexes des Maisons des habitant-es ont également été renommées avec les noms d'Élise Freinet, Simone de Beauvoir, Suzanne Noël et Camille Perrin.

Ces noms viennent s'ajouter aux douze précédents : l'école Florence Arthaud, le square Barbara, le nouveau Centre Communal Camille Claudel, l'école Marianne Cohn, la rue Colombine, la rue Marceline Desbordes-Valmore, la rue Annie Ferrey-Martin, la rue Henriette Gröll, l'école Simone Lagrange, la rue Mélinée et Missak Manouchian, la salle de conférence Anna Politkovskaïa à la Maison des associations, l'allée Rose Valland.

© Sylvain Frappat

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Les stéréotypes genrés sont omniprésents dans le monde des enfants : dans les jeux et les jouets, dans les livres, dans les dessins animés et jusque dans le comportement et le vocabulaire des professionnel-les et des parents. Afin que les politiques d'égalité femmes-hommes puissent porter leurs fruits, la Ville de Grenoble s'engage à combattre les stéréotypes avant leur installation dans les esprits.
Cet axe a fait l'objet d'une attention particulière dans l'élaboration du Projet éducatif 2022-2027 de la Ville de Grenoble.

SENSIBILISER LE PERSONNEL MUNICIPAL TRAVAILLANT AVEC LES ENFANTS

RENFORCER l'action des bibliothèques pour la lutte contre les stéréotypes POURSUIVIE

La programmation des bibliothèques reflète leur engagement à favoriser une offre sur la place des femmes. Trois classes élémentaires ont été accueillies pour discuter de l'égalité filles-garçons (Abbaye, Arlequin, et les Eaux Claires). Tout au long de l'année, des tables de présentation dans les bibliothèques mettent en avant une sélection d'ouvrages sur l'égalité des genres. Enfin, une formation a été dispensée aux agent-es des bibliothèques en partenariat avec l'association Lire et avec le Relais enfants parents Isère sur « Lire en famille au parloir en prison ».

PROPOSER des outils de sensibilisation aux Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE)

RENFORCÉE

Entre 2016 et 2019, la plupart des EAJE ont accueilli la « malle chou-fleur » : un ensemble d'outils (objets, livres, déguisements) pour travailler la question des stéréotypes avec les enfants, les familles et les agent-es. En 2020, un groupe de professionnelles de la petite enfance s'est constitué dans l'objectif de créer un nouvel outil au regard de l'expérience passée. La valise « Le monde en tout genre » a ainsi été conçue pour favoriser la liberté de jouer des enfants accueillis en EAJE tout en questionnant l'égalité filles-garçons (bricoler, prendre soin, faire les courses, jardiner, se déguiser, cuisiner, chanter, etc). Les valises restent plus d'un mois dans chaque structure après un temps de sensibilisation sur les pratiques professionnelles. Les familles sont informées et peuvent participer à des temps interactifs sur le sujet. Après une année de préparation, les valises ont voyagé dans les EAJE depuis février 2022 : 3'Pom, Bizanet, New-York et Marie Curie. De nouvelles escales sont prévues à l'automne, notamment pour l'EAJE Anatole.

SENSIBILISER les équipes et favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire

POURSUIVIE

Playdagogie est une méthode qui utilise le sport comme support éducatif afin de sensibiliser les enfants de façon ludique et positive aux enjeux sociétaux et notamment à la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons. L'ensemble des référent-es périscolaires (soit 36 agent-es) ont suivi cette formation entre juin 2021 et janvier 2022. La dernière session a été animée par trois agent-es devenu-es formateurs et formatrices. Les outils ont ensuite été diffusés auprès des animateurs et animatrices des équipes.
D'une manière générale, les projets pédagogiques des écoles intègrent ces questions d'égalité dans leurs objectifs. Par exemple, une réflexion a été engagée sur les activités sportives proposées aux filles (foot dans les écoles du Verderet, du Village Olympique et de Daudet, basket avec l'association Big Bang Ballers à l'école Beauvert et au Verderet).

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LES COURS D'ÉCOLE

AMÉNAGER une cour d'école en prenant en compte la dimension de genre POURSUIVIE

La rénovation de la cour de l'école Clémenceau est une expérimentation qui a permis, entre autres, de prendre en compte la dimension de genre. Lancée en 2019 avec Édith Maruéjouls, géographe spécialiste de ces questions, les travaux ont été réalisés pendant l'été 2020. Vingt-six arbres ont été plantés, un potager de 195 m² a été créé ainsi qu'un jardin de pluie, des marquages au sol et la perméabilisation des surfaces. Une réflexion a été lancée en parallèle sur la modification des pratiques des professionnel-les (activités mixtes et non-mixtes, jeux et livres qui questionnent les stéréotypes, etc). On observe depuis deux ans que la cour est plus calme, les enfants sont davantage en lien avec la nature et les accidents sont moins nombreux.

D'autres travaux intègrent la dimension de genre : la cour de l'école Christophe Turc-Village Olympique est en cours de rénovation. Et pendant les travaux de l'école des Trembles, le pôle enfance est accueilli temporairement dans l'ex-collège des Saules, spécialement aménagé pour l'occasion.

© La Petite Poussée

AMÉLIORER LA PLACE DES PÈRES DANS LES MAISONS DES HABITANT-ES

ORGANISER une formation-action sur la place des pères POURSUIVIE

La question de la place des pères et le constat de leur quasi-absence dans les activités proposées aux familles dans les Maisons des habitant-es (MDH) sont partagés depuis longtemps par les équipes. Un groupe de travail interprofessionnel s'est constitué, afin de réfléchir aux postures professionnelles et d'éviter de reproduire les stéréotypes dans les activités d'accompagnement à la parentalité.

Une formation-action a été organisée par la mission Égalité des droits en 2021 avec un cofinancement de la CAF. Elle a été suivie par douze personnes (agent-es et partenaires) qui, par la suite, ont proposé diverses actions dans leurs structures : création d'un créneau de ludothèque uniquement pour les papas et leurs enfants à la MDH Bois d'Artas, installation de l'exposition « Parents'live » avec l'association La Petite Poussée à la MDH Anatole France, organisation d'une sortie bivouac entre les papas et leurs enfants à la Bastille avec la MDH Centre-ville, création de l'exposition « La belle paternité » à la MDH Teisseire-Malherbe.

SENSIBILISER LES ENFANTS À L'ÉGALITÉ DES DROITS

OUVRIR des espaces de paroles aux enfants sur l'égalité des droits POURSUIVIE

La Ville de Grenoble fait partie des dix villes de France disposant d'un service de santé scolaire. Celui-ci met en œuvre des actions collectives de prévention et d'éducation pour la santé (comme la définie l'OMS : «un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité») dans les écoles primaires, maternelles et élémentaires. Les actions menées se font sous l'angle des compétences psycho-sociales : les travailleuses sociales du service animent des espaces de paroles pour les enfants sur différents thèmes comme la puberté, l'égalité filles-garçons ou bien encore sur la gestion des émotions, la prévention des violences, le harcèlement, le consentement, etc.

DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES FILLES

Les femmes et les filles restent en marge de la pratique sportive alors que celle-ci est un lieu important de sociabilité qui participe à la construction de la confiance en soi et au bien-être. Les pratiques sportives entre femmes et hommes restent souvent distinctes (choix de discipline, engagement dans la compétition ou encore les lieux et temps consacrés aux activités). C'est pourquoi la Ville de Grenoble s'engage depuis plusieurs années en informant les habitantes des activités existantes, en les incitant à y participer, mais aussi en encourageant les associations sportives à se mobiliser.

INCITER LES FILLES À PRATIQUER UN SPORT

PÉRENNISER l'école féminine de football POURSUIVIE

L'école féminine de football de Grenoble est née en 2015 dans le but d'inciter les filles entre 7 et 14 ans à pratiquer ce sport. Elle propose des entraînements gratuits les mercredis après-midi ainsi que des stages durant les vacances scolaires et la participation à différents tournois. L'encadrement est exclusivement féminin. L'école connaît un beau succès puisqu'une cinquantaine de jeunes filles fréquentent la structure, le nombre d'inscrites est en constante augmentation.

© Auriane Poillet

DÉVELOPPER les activités multisports dans les quartiers prioritaires POURSUIVIE

Depuis la rentrée 2021, le recrutement d'une nouvelle animatrice a permis :

- **de proposer une activité périscolaire de foot féminin sur quatre secteurs de la Ville** afin de connecter les filles avec l'école municipale de foot,
- **de déployer un accueil spécifique « collégiennes » sur trois quartiers populaires,** un créneau futsal loisir féminin adultes au gymnase les Saules-Place des Géants (secteur 6).

FAVORISER la pratique sportive des femmes et des filles et lever les freins RENFORCÉE

Différentes actions sont mises en œuvre afin de lever les freins à la pratique sportive des femmes et des jeunes filles :

- **Création d'une activité mamans-enfants sur le secteur 5** permettant aux mamans de pratiquer une activité sportive sans le souci de garde d'enfant. Un accueil enfants sera ainsi proposé à partir d'ateliers d'éveil éducatif.
- **Quinze éducateurs et éducatrices territoriales des activités physiques et sportives (ETAPS) qui interviennent dans les écoles primaires ont suivi la formation Playdagogie** (méthode d'éducation par le sport sur la thématique de l'égalité filles-garçons) qui s'est tenue en juillet 2021.
- **La Ville de Grenoble a engagé une réflexion sur le règlement intérieur de ses piscines** afin que leur fonctionnement soit facilité pour les usagers et les usagères mais aussi pour le personnel municipal. Voté en mai 2022, le nouveau règlement nécessite d'être âgé-e d'au moins 12 ans pour entrer seul-e, il rend le port du bonnet de bain obligatoire dans les piscines couvertes et enfin, il précise que « les tenues de bain doivent être faites d'un tissu spécifiquement conçu pour la baignade, ajustées près du corps et ne doivent pas avoir été portées avant l'accès à la piscine », ce qui permet, en plus des maillots de bain admis habituellement, d'ouvrir les piscines à toutes les personnes qui souhaitent venir seins nus, en maillot couvrant ou avec toute autre tenue qui respecte l'article 10, comme validé par le Conseil d'État dans son arrêt du 21 juin 2022.

DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES FILLES

ENCOURAGER la pratique sportive dans le centre sportif Jean-Philippe Motte POURSUIVIE

Le centre sportif Jean-Philippe Motte est un équipement de quartier composé d'une salle de danse, d'une salle de motricité, d'une salle pour les sports collectifs et d'un mur d'escalade. L'objectif est de favoriser la pratique sportive des femmes et des hommes grâce à des créneaux adaptés et un large choix d'activités.

© Auriane Poillet

© Thierry Chenu

ENCOURAGER LES ASSOCIATIONS À DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FILLES ET DES FEMMES

CRITÉRISER les subventions en tenant compte de la pratique des femmes et des filles POURSUIVIE

Depuis 2016, la Ville a instauré un « bonus mixité » dans les subventions accordées aux associations sportives. Ce bonus est attribué selon les efforts menés par les clubs pour favoriser, entre autres, la venue des femmes. La critérisation permet ainsi d'étudier les moyens mobilisés et la volonté d'agir des clubs afin d'en tenir compte dans la subvention allouée. Cette action a pour objectif de développer, entre autres, l'implication des femmes dans l'encadrement, faire de l'équipe féminine senior un exemple pour développer la pratique des femmes dans le club et le quartier, augmenter le nombre de séances d'entraînement et de stages, réduire la cotisation pour les joueuses nouvellement arrivées au club, etc.

En 2022, trois clubs se sont démarqués dans la mise en œuvre de projets en faveur des femmes : Yeti's (roller hockey), Association Grenoble Baseball Softball, et Grenoble Alpes Badminton pour un total de 20 000 €.

INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

La Ville mène depuis plusieurs années une politique «d'activation citoyenne» afin d'enrichir l'action publique grâce aux grenoblois et grenobloises et de favoriser l'émergence de nouveaux projets. Les femmes se mobilisent dans les différentes instances mais peinent parfois à faire entendre leur voix et à prendre leur place dans la vie locale.

La Ville de Grenoble incite par différents moyens les habitantes à poursuivre leur engagement.

DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES FEMMES

METTRE en lumière la parité dans les outils de démocratie locale POURSUIVIE

Différents outils sont proposés par la Ville de Grenoble pour permettre la participation des habitant-es à la vie locale et municipale :

- **Les Ateliers participatifs permettent à des habitant-es de formuler des préconisations sur une politique municipale.** Un tirage au sort a été réalisé par les services de la Ville afin de constituer des groupes d'habitant-es sur trois thématiques (comité de liaison citoyen-ne covid, culture, et redirection écologique). Une attention est portée à la parité au sein de chacun des ateliers.
- **Le Fond de participation des habitant-es est une aide financière apportée à des projets portés par des grenoblois-es pour leur quartier.** Ce dispositif est plébiscité par les femmes puisque 62 % des projets 2022 ont été proposés par des femmes. Grâce à cet appui, l'association L'École de la paix a par exemple lancé « Sang'Tabous » sur les secteurs 5 et 6 au printemps 2022. Un questionnaire été diffusé auprès des habitant-es pour comprendre leurs besoins et leurs attentes puis six ateliers de couture de serviettes et de partage d'expériences ont été proposés.

© Auriane Poillet

ACCOMPAGNER les femmes dans l'apprentissage du vélo et pour la remise en selle RENFORCÉE

Des ateliers d'apprentissage du vélo et de remise en selle se sont mis en place progressivement depuis 2018 sur plusieurs secteurs de la Ville. Les groupes de vélo-école s'adressent à tous et toutes, mais la pratique montre que les femmes sont les premières bénéficiaires de ce dispositif. Ces ateliers permettent d'apprendre à faire du vélo ou de reprendre cette pratique pour des besoins du quotidien (transport de courses, des enfants, loisirs, accès à l'emploi etc).

Portés par les Maisons des habitant-es, le nombre d'ateliers se renforce chaque année depuis 2016. Dix-neuf ateliers ont été proposés en 2022 pour 240 participant-es, dont 90 % sont des femmes issues pour la majorité des quartiers populaires. Ces chiffres sont en constante augmentation et montrent l'importance pour les femmes d'acquérir une autonomie dans leurs déplacements.

ACCOMPAGNER la dynamique des collectifs de femmes POURSUIVIE

Les Maisons des habitant-es accompagnent depuis plusieurs années la constitution de groupes de femmes dans différents quartiers. La crise sanitaire a impacté la dynamique de certains groupes en 2020, mais on observe une reprise des mobilisations depuis peu.

Trois groupes existent au sein des Maisons des habitant-es suivantes : Anatole France, Chorier-Berriat et Teisseire-Malherbe. Les femmes de ces collectifs se réunissent pour faire toutes sortes d'activités ensemble : prendre un café, faire de la randonnée, faire du vélo. Elles organisent aussi des actions en utilisant notamment le Fond de Participation des Habitant-es : à titre d'exemple, le groupe Actions au féminin de la MDH Teisseire-Malherbe a organisé une exposition photographique intitulée « Rebelles » sur les parcours et les victoires de la vingtaine de femmes qui compose ce groupe. Elles souhaitent désormais travailler sur l'ouverture d'un tiers-lieu pour les femmes du quartier.

Les autres Maisons des Habitant-es ont des actions ponctuelles à destination des femmes : vide-dressing, création d'un livret sur les droits des femmes, programmation de plusieurs temps forts à l'occasion de la journée internationale du 8 mars, création d'un groupe de couture, etc.

INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

MONTRER L'EXEMPLARITÉ DANS LA GOUVERNANCE

VALORISER la présence des femmes dans les instances municipales POURSUIVIE

Afin de favoriser la participation des femmes à la vie politique, une vigilance est apportée à la parité dans la composition des instances municipales même lorsque celle-ci n'est pas imposée par la loi (les comités techniques, les délégations, les groupes de travail techniques, les instances de consultation, la présidence des commissions paritaires, la composition des comités de pilotage initiée par la Ville). Un effort est notamment fait sur les horaires des groupes de travail et des commissions qui sont positionnés dans la mesure du possible entre 12 h et 14 h plutôt qu'en soirée.

FAVORISER L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF DES FEMMES

LUTTER contre le plafond de verre dans le tissu associatif RENFORCÉE

La Ville de Grenoble a lancé une enquête qualitative en 2021 afin de mieux connaître les besoins des bénévoles associatifs du territoire et d'interroger la notion d'engagement. L'objectif étant à terme de mieux accompagner ces structures dans leurs missions, notamment en proposant des formations. Cette enquête a été réalisée par une stagiaire accueillie au sein du service Relations avec le monde associatif. Le focus a été mis sur l'engagement bénévole des femmes au sein des gouvernances associatives du fait de leur moindre présence dans les fonctions dirigeantes. Le service souhaite s'emparer des préconisations en 2023.

VALORISER LA PLACE DES FEMMES DANS LES TEMPS FORTS ORGANISÉS PAR LA VILLE

ÊTRE ATTENTIF à la place des femmes dans les temps forts organisés par la Ville LANCÉE

Tout au long de l'année, la Ville de Grenoble organise divers évènements festifs. Elle porte une attention particulière à la place des femmes. Quelques exemples :

- **Le réseau des bibliothèques de Grenoble** a organisé plusieurs projections de films dans le cadre du festival *Les dérangeantes* du Planning Familial de l'Isère et sur les questions LGBT+ lors du festival Vues d'en face et à l'occasion de la Semaine des fiertés. Des débats, des visites d'exposition et des tables-rondes ont également été programmées, notamment lors du Printemps du livre : rencontre avec les auteurs et autrices des livres : Une bibliothèque féministe et : Le peuple des femmes. Un tour du monde féministe.
- En avril, **la Maison de l'international a organisé une conférence sur les inégalités de genre dans l'accès à la santé** en présence du Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles, de l'Observatoire de la transparence dans les politiques du médicament et d'Action contre la faim.
- **L'Observatoire international de la démocratie participative (OIDP)** est un réseau ouvert à toute structure souhaitant échanger et mettre en œuvre des expériences au niveau local. Présidente de l'OIDP en 2022, la Ville de Grenoble accueillera la vingt-et-unième conférence en décembre. Une session spécifique sur le leadership féminin dans les gouvernements locaux aura lieu ainsi qu'une séance sur le municipalisme féministe. Il est à noter également que le conseil scientifique est paritaire.
- **la Ville a créé un « Guide de l'évènement écoresponsable » afin d'aiguiller ses services dans l'organisation de leurs projets.** Il s'agit d'être attentif aux effets que les évènements peuvent avoir sur l'environnement, sur la santé et sur l'égalité. Divers conseils sont mentionnés : de la communication, à la logistique en passant par la restauration. La mission Égalité des droits a formulé plusieurs préconisations concernant la lutte contre les discriminations : respecter la parité dans les interventions, favoriser la diversité culturelle, prévoir la traduction des échanges, donner la possibilité de déclarer une situation subie ou observée comme discriminante, etc.

AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Qu'elles soient économiques ou sexuelles, dans le milieu domestique ou bien sur l'espace public, les violences doivent être combattues avec des moyens spécifiques. Cet engagement est particulièrement développé par la Ville de Grenoble depuis 2020. Il s'appuie sur des dispositifs qui agissent à différents niveaux dans la prise en charge des publics concernés.

PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE

RÉFLÉCHIR à la création d'un observatoire des violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre POURSUIVIE

Fin 2020, un travail de concertation avec les acteurs et les actrices du territoire a permis de valider la pertinence de la création d'un observatoire sur les violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre. Cet observatoire aurait pour objectif d'animer un réseau de professionnel-les, d'enrichir et de renouveler les connaissances en collectant des données qualitatives et quantitatives, et de proposer des formations. En cours de formalisation, cet engagement municipal viendrait donc s'inscrire dans le paysage territorial grenoblois et agirait en complémentarité des autres institutions engagées sur ce champ. La réflexion se poursuit, en lien avec les partenaires institutionnels du territoire de l'agglomération.

En 2021, la Ville a réalisé un état des lieux sur la prise en charge des femmes précaires, privées de domicile et victimes de violences dans le bassin grenoblois (voir la partie « Un ensemble d'actions à valoriser » page 22). Des préconisations ont été présentées dans le cadre du réseau Prévention des violences animé par la Métropole. Ce diagnostic illustre le travail de collecte de données à réaliser sur la thématique des violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre.

© AdobeStock

ACCOMPAGNER LA CRÉATION D'UN LIEU D'ACCUEIL

ACCOMPAGNER l'association Uni(e-s)verselles dans le montage de son projet RENFORCÉE

L'association Uni(e-s)verselles, créée en 2020, a le projet de créer un lieu d'accueil des femmes victimes de violences sur le modèle de la Maison des femmes de Seine Saint-Denis. Rattachée au Centre hospitalier universitaire Grenoble Alpes, l'association souhaite proposer une prise en charge pluridisciplinaire de proximité : en plus d'une unité hospitalière, l'association proposera un lien étroit avec l'unité pédiatrie médico-légale, certaines activités du Centre de planification et d'éducation familiale seront organisées sur place, le tissu associatif sera présent ainsi que des permanences pour faciliter le dépôt de plainte.

La direction de la Santé et la mission Égalité des droits accompagnent ce projet depuis ses débuts : mise à disposition d'un bureau, hébergement temporaire dans des locaux municipaux, soutient financier (7 000 € en 2021 puis 14 000 € en 2022), accompagnement et orientation vers les autres structures du territoire, etc. Ce projet s'inscrit dans les priorités de l'équipe municipale.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

RENFORCER l'offre d'hébergement pour les femmes victimes de violences POURSUIVIE

Les femmes victimes de violence ont la possibilité de solliciter le 115, c'est-à-dire le Service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO), afin d'obtenir un hébergement en urgence. Elles sont ensuite redirigées vers les associations spécialisées, et notamment vers le CCAS de Grenoble qui gère quatre places d'accueil d'urgence au Centre d'accueil intercommunal (CAI). Depuis décembre 2021, le CCAS gère également six places d'hébergement d'insertion pour des femmes, avec ou sans enfants, ayant connu des violences intrafamiliales dans leur parcours.

FORMER les agent-es de la police municipale et les agent-es d'accueil RENFORCÉE

Au-delà du socle de formation technique obligatoire, les agent-es de la Police municipale suivent un cursus de formation continue appelé «Académie de la Confiance» afin de monter en compétence sur les grands enjeux de société.

En 2021 et 2022, 75 agent-es de la Police municipale et des Maisons des habitant-es ont été formé-es à l'accueil des personnes victimes de violences conjugales. La formation avait pour objectif de donner des clefs concernant la posture professionnelle adaptée pour écouter ces personnes et les orienter vers les professionnel-les et les associations pouvant les aider.

AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT DE RUE

SENSIBILISER les habitant-es sur le sujet POURSUIVIE

Depuis 2015, la Ville de Grenoble se mobilise contre le harcèlement de rue en organisant un événement annuel sur l'espace public afin d'alerter et d'informer les passant-es sur ce phénomène. En décembre 2021 une action a été réalisée dans les trams et aux arrêts avec la compagnie de théâtre Ru'elles et en partenariat avec les Transports de l'Agglomération Grenobloise. Une autre date a été programmée en octobre 2022 avec la compagnie de théâtre Les Fées Rosses lors du vide-grenier de Saint-Bruno.

Lors du Forum des droits des jeunes organisé par le service Jeunesse de la Ville en mars 2022, l'exposition « Les crocodiles » (réalisée par Juliette Boutant et Thomas Mathieu) a été installée pour sensibiliser au phénomène de harcèlement de rue. Deux ateliers d'autodéfense ont également été proposés à 24 filles avec l'association Ancrage.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES LA NUIT

RÉALISER un diagnostic sur la ville la nuit et formuler des préconisations POURSUIVIE

La nuit est longtemps restée une dimension oubliée de l'aménagement des villes. Ces dernières sont pensées pour les activités du matin au soir mais très peu pour celles du soir au matin. La Ville de Grenoble a engagé un travail sur ces questions dès 2020 afin de travailler de façon transversale entre toutes les manières de vivre la nuit et, dès lors, s'attacher à considérer les inégalités entre les territoires et entre les personnes.

La première étape du projet a consisté en la réalisation d'un état des lieux des nuits grenobloises par le collectif Les Orageuses. Plus de 250 personnes ont été rencontrées dans ce cadre (société civile, professionnel-les de la nuit, institutions) afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs attentes. Rendu public en mars 2022, ce diagnostic propose plus de 100 axes de travail autour de 9 thématiques, notamment sur les notions d'égalité (proposer des formations aux professionnel-les, garantir un égal accès aux équipements et aux évènements municipaux, développer un programme d'éducation affective et sexuelle, etc). Ces pistes seront travaillées et priorisées pour réaliser un plan d'actions à déployer en 2023.

ALLER à la rencontre des publics pour les sensibiliser à la réduction des risques la nuit POURSUIVIE

Depuis 2019, des travailleurs et des travailleuses paires sont déployé-es auprès des jeunes qui sortent la nuit afin de limiter les prises de risques liées à la consommation d'alcool et de substances psychotropes. Leur action n'est pas ciblée spécifiquement sur les femmes mais permet d'aborder également les questions de consentement et de violences sexistes et sexuelles. En 2021, ces agent-es ont effectué 250 heures d'interventions et touché 8 500 personnes.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ GENRÉE

LUTTER contre la précarité menstruelle et le tabou des règles POURSUIVIE

Depuis 2019, la Ville et le CCAS de Grenoble organisent diverses actions afin de lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles. En 2021 et 2022, de nouveaux projets ont été concrétisés :

- **Une nouvelle collecte de protections périodiques** coordonnée par le Planning familial de l'Isère (grâce à une subvention de la Ville de Grenoble, de la Métropole et de l'État) a été organisée tout le mois d'octobre dans toute l'Isère. Une cinquantaine de points de collecte ont permis de récolter de nouveaux stocks pour l'année (bilan en cours) afin qu'ils soient redistribués aux personnes dans le besoin.
- **Dans le cadre de Grenoble Capitale Verte, des ateliers de couture de protections lavables** sont organisés avec l'association Bon Sang et avec la SCOP Le thé à coudre.
- Superflux, projet lauréat du Budget participatif 2020, a installé **cinq distributeurs de protections périodiques gratuites** et biologiques dans différents endroits de la ville : à la Maison des Habitant-es du Patio, celle de Chorier-Berriat, à la MJC Anatole France, à la Belle électrique et à la Mission locale de Grenoble. L'inauguration du projet aura lieu en 2023.
- Suite à un appel à projet de l'État, **la Ville de Grenoble a financé l'achat de 130 culottes menstruelles** afin de les distribuer à ses agentes et les sensibiliser à ce moyen de protection menstruelle plus écologique. La subvention a aussi permis d'acheter trois distributeurs qui compléteront ceux installés via le projet lauréat du Budget participatif Superflux.

FACILITER l'accès des femmes aux douches municipales POURSUIVIE

Depuis le mois d'octobre 2021, les douches municipales proposent des créneaux réservés aux femmes (deux heures, cinq jours par semaine). L'objectif étant d'améliorer l'accès aux douches en toute tranquillité pour un public féminin sans domicile. Une enquête sur les publics bénéficiaires est en cours afin de proposer des améliorations sur cet équipement (horaires, communication, etc). Par ailleurs, une coiffeuse bénévole intervient et des protections périodiques sont disponibles à la demande.

ADAPTER L'ACTION DE LA VILLE À LA DIVERSITÉ DES IDENTITÉS

L'administration française à un temps de retard sur la prise en compte de la pluralité des identités de genre et sur leurs effets dans la vie quotidienne (accès aux services, accès aux droits, etc). Les démarches administratives peuvent alors se révéler complexes mais aussi difficiles à vivre pour les personnes trans. La Ville de Grenoble travaille à adapter son action pour la rendre plus inclusive.

FAIRE ÉVOLUER LES ACTES ADMINISTRATIFS

FACILITER les changements de prénom de personnes trans POURSUIVIE

La Ville de Grenoble souhaite faciliter le changement de prénom pour les personnes trans. Les services d'accueil sont sensibilisés à ce sujet et mènent une pratique de l'obtention quasi d'office. En 2021, 30 dossiers ont été acceptés. Durant les six premiers mois de l'année 2022, 17 nouvelles demandes ont été déposées.

© Jean-Sébastienn Faure

RENDRE l'action de la Ville plus inclusive en mobilisant ses différents outils RENFORCÉE

La Ville mobilise ses outils afin de rendre son action plus inclusive :

- À l'occasion de la formation des agent-es membres des bureaux de vote pour les élections présidentielles et les élections législatives, **un temps a été spécifiquement consacré aux discriminations** (laïcité, neutralité, droit de vote pour tous et toutes) et notamment sur l'accueil des personnes trans. Cette action a permis de sensibiliser 450 agent-es.
- **Plusieurs services modifient leurs formulaires administratifs** afin de ne plus uniquement proposer les catégories de sexe « femme » et « homme » (bibliothèques, inscriptions périscolaires, cantines…). La mission Observation sociale du CCAS et de la Ville ajoute la modalité de réponse « autre » lorsqu'elle questionne le genre des personnes dans ses enquêtes quantitatives et qualitatives et lors de la construction de questionnaires avec ses partenaires. Il en est de même pour les documents de la mission Démocratie locale. L'inscription au réseau des bibliothèques permet également d'utiliser son prénom d'usage.

© Alain Fischer

Le **plan d'actions**
2021-2022

02

LA VILLE AGIT
EN TANT QU'EMPLOYEUSE

L'égalité de traitement en matière d'avancement, de promotion et de rémunération, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont des axes forts que la Ville s'emploie à travailler auprès de ses agent-es. Un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle a été voté le 20 décembre 2020 en Comité technique pour une durée de trois ans (2021 – 2023). Ce volet reprend donc les engagements de ce plan d'actions.

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes et les hommes occupent des emplois différents en termes de métiers, de secteurs, de types de contrat et de niveau hiérarchique, avec des incidences directes sur l'accès à l'emploi des femmes, sur leur rémunération et leur mobilité tout au long de leur carrière. Ce phénomène de « ségrégation professionnelle » découle des stéréotypes de genre et se cristallise ensuite sur le marché du travail. Pour remédier à cela, la Ville de Grenoble cherche à promouvoir la mixité des filières en agissant sur le cadre de travail, sur le recrutement et sur la formation.

FAIRE PROGRESSER LA MIXITÉ DES FILIÈRES

DÉVELOPPER les tests professionnels RENFORCÉE

L'objectif des tests professionnels est de se concentrer sur les compétences techniques afin d'éviter les préjugés, les craintes et de limiter les discriminations. La mise en place des épreuves pratiques se généralisent avec une nouveauté en 2022 concernant le recrutement des jardinier-es (tonte, rempotage, connaissance des végétaux…) et des jardinier-es chauffeur-es.

VEILLER à la mixité des jurys POURSUIVIE

Le service recrutement est composé de 4 femmes et 2 hommes. Afin d'équilibrer la mixité dans les jurys, des directeurs et les directrices des services sont régulièrement sollicité-es pour participer aux entretiens. En moyenne plus de 80 % des jurys sont mixtes.

ENCOURAGER LES FEMMES À POSTULER SUR DES POSTES À RESPONSABILITÉS, MIEUX RÉMUNÉRÉS

LUTTER contre le plafond de verre POURSUIVIE

Depuis 2013, la Ville organise une formation à destination de ses agentes afin de leur donner un espace de questionnement pour devenir davantage actrices de leur carrière et trouver les clés de leur évolution. De manière générale, les participantes soulignent que la formation leur a permis de mieux se connaître et d'acquérir plus de confiance en elles.

En partenariat avec le département de l'Isère, Grenoble-Alpes Métropole, et le CCAS de Grenoble, chaque session accueille douze participantes (entre deux et quatre de chaque collectivité) durant trois jours. Une nouvelle session a été organisée fin 2022 et une autre est prévue début 2023.

ENCOURAGER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE GRÂCE AUX PRÉPARATIONS CONCOURS

FAIRE un état des lieux des agent-es qui préparent les concours LANCÉE

Sur 35 agent-es préparant les concours de la fonction publique en 2021 et 2022, 24 sont des femmes dont 18 sont issues de la catégorie A.

FORMER LES AGENT-ES SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

FORMER les agent-es de la DEJ sur la prévention des risques professionnels LANCÉE

La direction Éducation jeunesse déploie un plan d'actions pour améliorer les conditions de travail des équipes d'ATSEM (agentes et agents territoriaux spécialisé-es des écoles maternelles) composées essentiellement de femmes. Diverses formations ont été organisées et seront poursuivies en 2023 (voir la partie « Un ensemble d'actions à valoriser » page 22). Ce travail fait notamment écho au nombre important d'accident du travail liés aux mauvaises postures sur ce type de métier.

© Sylvain Frappat

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES EN MATIÈRE D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la fonction publique territoriale cependant, leur progression de carrière demeure plus difficile, cette différence s'expliquant en partie par la persistance de stéréotypes genrés. La Ville de Grenoble agit sur l'évolution des carrières de ses agentes, pour plus d'égalité entre tous et toutes.

© Jean-Sébastien Faure

S'ASSURER DE L'ÉQUITÉ POUR L'AVANCEMENT DE GRADE

VÉRIFIER que la proportion des femmes et des hommes promouvables correspond à la proportion des femmes et des hommes promu-es LANCÉE

La Ville a réalisé un effort conséquent pour avoir un égal accès aux promotions en 2021 : sur 33 promotions internes, 54 % sont des hommes et 46 % des femmes. Pour rappel en 2020, seul 18 % des agent-es promu-es en interne étaient des femmes.

Sur l'avancement de grade en 2021, 44 % des femmes promouvables ont été promues et 37 % des hommes promouvables ont été promus .

APPLIQUER UNE PROCÉDURE TRANSPARENTE EN ASSOCIANT LES ORGANISATIONS SYNDICALES

COMMUNIQUER sur l'intranet les listes des agent-es promouvables et promu-es LANCÉE

En 2022, la Ville a diffusé via son intranet la liste des agent-es promouvables aux différentes étapes d'arbitrage. La liste des agent-es promu-es a aussi été diffusée.

© Jean-Sébastien Faure

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, les ajustements entre travail et vie privée incombent majoritairement aux femmes et influent sur leur parcours professionnel. En tant qu'employeuse, la Ville se doit d'accompagner au mieux ses agent-es dans la recherche d'un équilibre en les informant de leurs droits et de leurs modalités d'application.

DÉVELOPPER, ASSOUPLIR ET ÉLARGIR LE TÉLÉTRAVAIL

ADAPTER le règlement du télétravail RENFORCÉE

Dès 2018, la Ville de Grenoble a engagé une réflexion sur le télétravail, elle permettait alors à une soixantaine d'agent-es d'en profiter. Les confinements durant la pandémie de covid ont accéléré son déploiement : depuis septembre 2022, le télétravail est désormais possible pour les agent-es qui le souhaitent (en accord avec leur chef-fe de service) jusqu'à deux jours par semaine. Cela permet ainsi de mieux concilier la vie professionnelle et personnelle.

© Jacques-Marie Francillon

INFORMER ET SENSIBILISER LES AGENT-ES PARENTS SUR L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS EXISTANTS

DIFFUSER la brochure sur la parentalité POURSUIVIE

En 2020, un guide sur la parentalité a été corédigé par les services RH de la Ville, ceux du CCAS et coordonné par la mission Égalité des droits. Il a pour objectif de présenter les différents types de congés ainsi que les aménagements du temps de travail auxquels il est possible de prétendre en tant que parent. Chaque rubrique détaille les impacts sur la carrière, la rémunération et les droits à pension de retraite. Ce guide continue d'être distribué lors de la déclaration de grossesse ou de paternité/accueil de l'enfant, et est disponible sur les intranets Ville et CCAS. Il est en cours d'actualisation, notamment suite à la loi pour l'allongement du congé paternité.

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Une femme sur cinq se déclare victime de violences sexuelles au travail au cours des douze derniers mois (enquête Virage, Ined 2017). La fonction publique est notamment un secteur aggravant par rapport aux autres secteurs professionnels.

La Ville de Grenoble s'engage à lutter contre toutes les formes de violences à l'égard de son personnel avec une attention particulière sur celles en direction des femmes.

SIMPLIFIER LES PROCÉDURES ET MIEUX INFORMER LES AGENT-ES SUR LES DISPOSITIFS EXISTANTS

DIFFUSER le dispositif de signalement des violences au travail POURSUIVIE

La Ville a actualisé son dispositif interne de signalement des violences au travail en 2021 afin de le rendre plus accessible et de simplifier les démarches. Créé en 2016, il permet aux agent-es qui s'estiment victime de harcèlement, d'agression ou de discrimination de porter ces faits à la connaissance du service Gestion des temps et congés médicaux (direction RH). Le Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF) ainsi que les délégué-es Isère de la Défenseure des droits sont partenaires de ce dispositif. Une évaluation est prévue en 2023. Entre janvier et juillet 2022, 8 situations ont été signalées. Une enquête administrative a été ouverte pour chacune d'elles : deux situations concernent des faits susceptibles de harcèlement moral, deux concernent des faits susceptibles de harcèlement sexuel et quatre sont de l'ordre du conflit entre agent-es. Cinq signalements ont été réalisés par des femmes et trois par des hommes. Pour chaque situation, les organisations syndicales ont été mobilisées. Une personne a été orientée vers le CIDFF, pour compléter son accompagnement.

SENSIBILISER les agent-es et les encadrant-es de proximité aux violences sexistes et sexuelles RENFORCÉE

Cinq ateliers de sensibilisation aux premières techniques de prévention et de protection face aux violences ont été organisés par la mission Égalité des droits auprès de 70 agentes volontaires de la Ville et du CCAS et animées par l'association Ancrage (voir la partie « Un ensemble d'actions à valoriser » page 22).

Le dispositif de signalement des violences au travail ainsi que le Guide pratique pour l'égalité au travail (rappel du cadre légal et des recours) ont été présentés par la mission Égalité des droits lors des formations de management auprès de 48 encadrant-es de proximité en 2022.

CONSOLIDER la communication interne sur l'accueil des personnes victimes de violences TERMINÉE

Une page internet est spécifiquement consacrée à la lutte contre les violences sur le site de la Ville. Elle oriente vers les principaux numéros d'appels (urgences 17, Violences femmes info 3919, Enfance maltraitée 119, etc) et permet ainsi aux agent-es de la Ville et du CCAS d'accompagner au mieux les personnes victimes de violences.

Les différents types de faits

Newsletter thématique n°7

COMMUNIQUER ET RENDRE LISIBLE CETTE POLITIQUE

La communication d'une collectivité territoriale prend des formes diverses : affiches, note interne, revue du personnel, discours, intranet, vidéos… Elle est à destination des agent-es et peut véhiculer des stéréotypes de genre de manière inconsciente. Le service Communication et les services des Ressources humaines de la Ville se mobilisent afin de sensibiliser les agent-es et de changer les représentations.

MOBILISER LES OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE

INFORMER les agent-es et changer les représentations sur les métiers POURSUIVIE

Le service de Communication interne est particulièrement attentif à une égale représentation des femmes et des hommes dans les articles diffusés sur l'intranet et dans le journal bi-mensuel Personnel. L'écriture non-discriminante est également rendue systématique.

On peut notamment trouver sur l'intranet un onglet spécifique qui permet aux agent-es d'accéder à toutes les informations concernant la politique d'égalité (actions menées, événements, projets) ainsi que les recours en cas de discrimination et de violences.

COMMUNIQUER sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes POURSUIVIE

Le service Formation de la Ville communique les offres de formation du CNFPT et de la Maison pour l'égalité femmes-hommes sur l'intranet et par mail afin d'inviter les agent-es à y participer.

METTRE les agentes à l'honneur POURSUIVIE

Après trois expositions sur la place des femmes dans le sport, dans le monde associatif et dans la culture, le service Communication interne a choisi en 2021 de mettre l'accent sur la mixité des métiers. Des interviews, des vidéos et une exposition ont mis à l'honneur des agent-es exerçant le même métier (chargé-es de recrutement, jardinier-es, référent-es périscolaire, médiateur-rice petite enfance au Musée, etc). Les témoignages recueillis ont permis de démontrer que la mixité favorise l'enrichissement mutuel, peu importe la filière.

DÉPLOYER L'ÉCRITURE NON-DISCRIMINANTE

UTILISER l'écriture non-discriminante dans les documents de communication RENFORCÉE

Suite à la création d'une charte sur l'écriture non-discriminante présentée au Conseil municipal de novembre 2019, la mise en application se poursuit dans les services de la Ville et du CCAS.

À la demande des organisations syndicales et du comité de pilotage, une évaluation de l'application de la charte a été menée pendant l'été 2021 auprès des agent-es de la Ville et du CCAS (voir la partie « La démarche de suivi et d'évaluation » page 23).

FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX CHIFFRÉ DE LA SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RÉALISER le Rapport de Situation Comparée POURSUIVIE

Cette année, le Rapport de situation comparée est remplacé par le Rapport social unique (RSU) suite à la loi sur la transformation de la fonction publique. Le RSU est élaboré par le service Relations sociales et suivi de la masse salariale, puis est présenté en comité technique en fin d'année. Outil de dialogue social, il a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines. Il traite dix thématiques dont l'ensemble des critères sont genrés (emploi, recrutement, rémunération, santé et sécurité, etc).

Extrait de l'exposition La mixité des métiers.
© Jean-Sébastien Faure

Un **ensemble d'actions** à **valoriser**

LA POLITIQUE DE LA VILLE DE GRENOBLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES SE TRADUIT PAR UNE MULTITUDE D'ACTIONS MENÉES AUPRÈS DU GRAND PUBLIC, DES AGENT-ES DE LA VILLE OU ENCORE EN LIEN AVEC LES ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE.

ZOOM SUR TROIS ACTIONS RÉALISÉES EN 2021 ET 2022

1. Organisation d'ateliers pour prévenir les violences au travail, à destination des agentes de la Ville et du CCAS

Suite à l'actualisation du dispositif de signalement des violences au travail, la mission Égalité des droits a proposé d'expérimenter l'organisation d'une matinée de sensibilisation à destination des agentes de la Ville et du CCAS. L'objectif était de présenter les premières techniques de prévention et de protection face aux violences physiques et verbales.

Cinq ateliers ont été réalisés par l'association Ancrage pour 70 agentes volontaires. Les agentes sont issues d'une quinzaine de directions différentes, des trois catégories d'emploi et sont majoritairement positionnées sur des postes d'accueil. Elles sont unanimes quant à la qualité de l'intervenante et du contenu proposé.

2. Mise en œuvre d'un plan de prévention des risques professionnels en direction des ATSEM, pour prévenir l'absentéisme sur ces postes genrés

Avec l'appui de la Caisse nationale de retraite des agent-es des collectivités locales (CNRACL), la direction Éducation jeunesse a déployé un plan d'actions ambitieux pour améliorer les conditions de travail des 190 ATSEM (agentes et agents territoriaux spécialisé-es des écoles maternelles) et des 50 remplaçant-es dans les écoles de la Ville. Ces équipes sont composées essentiellement de femmes.

À l'issue d'un diagnostic participatif réalisé de janvier à juin 2021, un plan d'actions lui aussi participatif s'est mis en place sur différents volets : l'achat de matériel ergonomique (change-debout, réhausseurs, machine à laver adaptées, siège de laçage de chaussures…) pour 80 000 € ; le renforcement pérenne de formations sur les troubles musculo-squelettiques, sur les troubles de l'attention chez l'enfant, la communication bienveillante ou encore la gestion des émotions ; et enfin de l'analyse de la pratique sera pérennisée, à raison d'une fois par mois. Ces actions ont pour objectif d'améliorer les conditions de travail des ATSEM et de lutter contre l'absentéisme lié en partie aux arrêts de travail de courte et de longue durée.

3. Réalisation d'un état des lieux sur la prise en charge des femmes précaires, privées de domicile et victimes de violences dans le bassin grenoblois

Dans le cadre des réflexions sur la création d'un observatoire des violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre, une enquête a été réalisée courant 2021 par une stagiaire accueillie à la mission Égalité des droits. Cette étude s'est concentrée sur les femmes en situation de précarité, privées de domicile personnel et victimes de violences souvent hors des radars du système social et administratif.

Trente-trois structures ont été rencontrées (associations, services territoriaux, forces de l'ordre, structures de santé et institutionnelles) et questionnées sur le fonctionnement de leur activité, sur leurs difficultés et sur les données chiffrées en leur possession. Les entretiens ont également permis de réaliser un état des lieux des dispositifs existants.

Plusieurs préconisations ont été formulées à l'issue de ce diagnostic et pourront être travaillées dans le cadre de l'observatoire. Ce travail a été partagé dans des instances partenariales à l'échelle de l'agglomération pour enrichir les réflexions communes.

LA PARTICIPATION DE LA VILLE DE GRENOBLE AUX ACTIONS DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

1. Le réseau métropolitain de l'égalité femmes-hommes

La Ville de Grenoble participe au réseau animé par Grenoble-Alpes Métropole et son centre-ressource la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Depuis 2010, ce réseau réunit plusieurs fois par an des élu-es et technicien-nes des communes du territoire métropolitain pour des échanges d'expérience, des projets communs, et des temps de qualification. La Ville et le CCAS sont notamment intervenus pour présenter le travail de sensibilisation réalisé dans les EAJE et la rénovation des cours d'école.

2. La délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité

La mission Égalité des droits a répondu à un appel à projet lancé par l'État. Une subvention lui a permis d'acheter trois distributeurs de protections périodiques dans l'objectif de pérenniser l'approvisionnement et de soulager les associations, ainsi que 130 culottes menstruelles afin de faire découvrir ce moyen de protection plus écologique et plus sain pour la santé aux agentes de la Ville et du CCAS. Les culottes ont été distribuées en juin 2022 à l'occasion de la Semaine de la qualité de vie et des conditions de travail, en lien avec l'association Bon Sang.

LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

En 2022, la Ville et le CCAS ont subventionné les associations du territoire à hauteur de 92 700 € au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes, les genres et les sexualités. Cette année, le soutien a particulièrement porté sur les associations en lien avec les thématiques de la santé sexuelle, des violences et de la précarité :

- **Les financements de la Ville ont participé à la structuration de l'activité naissante de certaines associations locales :** Bon Sang pour lutter contre le tabou des règles, Ancrage pour apprendre l'autodéfense aux filles et aux femmes, Ça déménage en Isère pour aider les femmes victimes de violences à se meubler, Bien-être pour elles pour une prise en charge globale des femmes en souffrance, et enfin Uni(e-s)verselles pour le montage de leur projet de lieu d'accueil.
- **D'autres financements ont permis d'appuyer des projets spécifiques :** Train de l'égalité de la Fondation des femmes à Grenoble, l'achat d'un distributeur de protections périodiques pour le lycée Champollion, le financement des sorties en montagne entre femmes victimes de violences par l'association Comet, l'organisation des journées d'études de l'Association nationale des centres d'IVG et de contraception et enfin un soutien au CODASE pour leur action d'accompagnement des auteurs de violences.
- **L'activité du Planning familial de l'Isère est soutenue par la Ville à hauteur de 25 000 €** d'aide au fonctionnement et de 15 900 € d'appui aux projets (dont 13 500 € sur l'accompagnement des personnes trans, 2 000 € pour l'organisation d'une collecte de protections périodiques).
- **Enfin, plusieurs associations LGBT+ ont été financées :** Le Refuge pour aider les jeunes expulsé-es de chez eux, le Centre LGBTI pour le fonctionnement de leur structure, Contact 38 afin d'éviter les ruptures familiales et sociales, et Grenoble fiertés pour l'organisation de la Marche des fiertés en mai.

En parallèle, la Ville apporte un appui à des initiatives ou des temps forts par de la prestation. En 2022, un budget de 18 530 € a permis notamment de financer des actions en direction des pères dans les MDH, de la sensibilisation au harcèlement de rue, des actions pour lutter contre la précarité menstruelle, pour sensibiliser les agentes de la Ville et du CCAS aux situations de violences dans un contexte professionnel.

Enfin, tout au long de l'année, la Ville accueille des expositions dans ses locaux et la mission Égalité des droits vient en appui aux différentes initiatives des services, participant ainsi à la sensibilisation du grand public.

La **démarche de suivi** et **d'évaluation**

Depuis 2016, diverses actions sont évaluées : la formation Tremplin pour les femmes, la mise en œuvre du Rapport de situation comparée ou encore la critérisation des subventions de la direction des Sports.

À la demande des organisations syndicales et du comité de pilotage, **l'évaluation de la charte pour une écriture non-discriminante a été lancée en 2021** avec l'appui de la mission Évaluation des politiques publiques. Cette enquête avait pour objectif de mieux connaître l'usage et la perception de l'écriture non-discriminante par les agent-es de la Ville et du CCAS afin d'identifier les pistes d'amélioration des outils existants et d'en imaginer de nouveaux. Le questionnaire était à destination des agent-es et des élu-es utilisant l'écrit au quotidien, il a donc été diffusé en ligne et par mail.

Sur les 546 répondant-es, 63 % déclarent utiliser l'écriture non-discriminante alors qu'en réalité 83 % l'utilisent, même partiellement. On observe que c'est la méconnaissance des règles de l'écriture non-discriminante qui explique ce décalage. Ce sont majoritairement les femmes et les moins de 30 ans qui mettent cette écriture en pratique. Les plus âgées, qui l'utilisent moins, évoquent majoritairement la complexité comme frein.

Les résultats ont été présentés à un groupe d'agent-es volontaires afin de formuler des préconisations qui seront discutées avec les élu-es du comité de pilotage (renforcer le portage politique et institutionnel, outiller les agent-es, modifier certains aspects de la charte, etc).

En 2023, l'évaluation du dispositif interne de signalement des violences au travail sera lancé, poursuivant ainsi la pratique d'évaluation de cette politique publique communale.

ANNEXES DU RAPPORT : Tableau de suivi des actions du plan depuis 2015

Les avancées du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les genres & les sexualités depuis 2015

CLÉ DE LECTURE SUR L'ÉTAT D'AVANCÉE DES ACTIONS

- ○ L'action n'existe pas encore
- À RÉALISER — L'action est en attente de démarrage
- LANCÉE — L'action démarre
- POURSUIVIE — L'action a été réalisée et elle est poursuivie
- RENFORCÉE — lorsque l'action se poursuit et s'amplifie
- EN PAUSE — L'action est suspendue
- TERMINÉE — lorsque l'action est terminée

VOLET 1 : LA VILLE DE GRENOBLE AGIT EN TANT QU'ACTRICE PUBLIQUE

ASSURER UNE MEILLEURE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Accompagner la parole des usagères sur les problématiques liées à l'espace public	Accompagner les femmes du quartier Saint-Bruno dans la réappropriation de l'espace public	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	TERMINÉE		
	Réaliser un diagnostic sur la place du jeune public féminin sur le secteur 3 et formuler des propositions d'actions	LANCÉE	POURSUIVIE	TERMINÉE				
	Favoriser la mise en place d'animations mixtes sur l'espace public à Mistral	○	○	LANCÉE	À RÉALISER	À RÉALISER		
Faire intervenir les femmes dans les projets urbains dès la conception des projets	Observer la dimension de genre à l'œuvre dans les réunions publiques de concertation	À RÉALISER	À RÉALISER	À RÉALISER	LANCÉE	POURSUIVIE	TERMINÉE	
	Associer les femmes aux réflexions sur la rénovation de l'éclairage public	○	LANCÉE	POURSUIVIE	TERMINÉE			
Communiquer et sensibiliser le grand public	Donner exclusivement des noms de femmes aux rues et aux équipements municipaux	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	RENFORCÉE
	Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers d'une exposition	○	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	TERMINÉE		
	Réaliser une fresque valorisant la place des femmes dans l'histoire et sur la place publique	○	○	LANCÉE	POURSUIVIE	TERMINÉE		
	Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en Transition	○	LANCÉE		EN PAUSE		POURSUIVIE	TERMINÉE

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Sensibiliser le personnel municipal travaillant avec les jeunes enfants	Déployer la formation-test auprès d'un groupe d'agent-es DEJ et CCAS	LANCÉE	POURSUIVIE	TERMINÉE				
	Renforcer l'action des bibliothèques pour la lutte contre les stéréotypes	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
	Proposer des outils de sensibilisation aux Établissements d'Accueil du Jeune Enfant	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	RENFORCÉE
	Sensibiliser les équipes et favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
Lutter contre les inégalités de genre dans les cours d'école	Aménager une cour d'école en prenant en compte la dimension de genre	○	○	○	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
Améliorer la place des pères dans les Maisons des habitant-es	Organiser une formation-action sur la place des pères	○	○	○	○	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
Sensibiliser les enfants à l'égalité des droits	Ouvrir des espaces de parole aux enfants sur l'égalité des droits	○	○	○	○	○	LANCÉE	POURSUIVIE

DÉVELOPPER LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES ET DES FILLES

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Inciter les filles et les femmes à pratiquer un sport	Pérenniser l'école féminine de football	▶	•••	•••	•••	•••	•••	•••
	Développer des activités multisports dans les quartiers prioritaires	○	▶	•••	•••	•••	•••	•••
	Favoriser la pratique sportive des femmes et des filles et lever les freins	▶	•••	•••	•••	•••	•••	»
	Encourager la pratique sportive des femmes dans le centre sportif Jean-Philippe Motte	○	○	▶	•••	•••	•••	•••
Encourager les associations à développer la pratique sportive des filles et des femmes	Critériser les subventions en tenant compte de la pratique des femmes	▶	•••	•••	•••	•••	•••	•••

INCITER LES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE CITOYENNE

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Développer le pouvoir d'agir des femmes	Mettre en lumière la parité dans les outils de démocratie locale	○	▶	•••	•••	•••	•••	•••
	Accompagner les femmes dans l'apprentissage du vélo/remise en selle	○	○	○	▶	•••	•••	»
	Accompagner la dynamique des collectifs de femmes	○	○	○	▶	•••	•••	•••
Montrer l'exemplarité	Valoriser la présence des femmes dans les instances municipales	▶	•••	•••	•••	•••	•••	•••
Favoriser l'engagement associatif des femmes	Lutter contre le plafond de verre dans le tissu associatif	○	○	○	▶	⏸	•••	»
Valoriser la place des femmes dans les temps forts organisés par la Ville	Être attentif à la place des femmes dans les temps forts organisés par la Ville	○	○	○	○	○	○	▶

AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX MINORISÉ-ES DE GENRE

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Produire de la connaissance	Réfléchir à la création d'un observatoire des violences faites aux femmes et aux minorisé-es de genre	○	○	○	○	○	▶	•••
Accompagner la création d'un lieu d'accueil	Accompagner l'association Uni(e-s) verselles dans le montage de son projet	○	○	○	○	○	▶	»
Lutter contre les violences conjugales	Renforcer l'offre d'hébergement pour les femmes victimes de violences	○	○	○	▶	•••	•••	•••
	Former les agent-es de la police municipale et les agent-es d'accueil	○	○	○	▶	•••	•••	»
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles la nuit	Réaliser un diagnostic sur la ville la nuit et formuler des préconisations	○	○	○	○	○	▶	•••
	Aller à la rencontre des publics pour les sensibiliser à la réduction des risques la nuit	○	○	○	○	▶	•••	•••
Lutter contre le harcèlement de rue	Sensibiliser les habitant-es sur ce sujet	▶	•••	•••	•••	•••	•••	•••
Lutter contre la précarité genrée	Lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles	○	○	○	▶	•••	•••	»
	Faciliter l'accès des femmes aux douches municipales	○	○	○	○	○	▶	•••

CLÉ DE LECTURE SUR L'ÉTAT D'AVANCÉE DES ACTIONS

- **L'action n'existe pas encore**
- **À RÉALISER** – L'action est en attente de démarrage
- **LANCÉE** – L'action démarre
- **POURSUIVIE** – L'action a été réalisée et elle est poursuivie
- **RENFORCÉE** – lorsque l'action se poursuit et s'amplifie
- **EN PAUSE** – L'action est suspendue
- **TERMINÉE** – lorsque l'action est terminée

ADAPTER L'ACTION DE LA VILLE À LA DIVERSITÉ DES IDENTITÉS

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Faire évoluer les actes administratifs	Faciliter les changements de prénom des personnes trans	L'action n'existe pas encore	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
	Explorer les marges de manœuvre de la Ville pour créer une carte d'identité grenobloise pour les personnes trans et intersexes	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	LANCÉE	TERMINÉE	
	Rendre l'action de la Ville plus inclusive en mobilisant ses différents outils	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	RENFORCÉE

VOLET 2 : LA VILLE DE GRENOBLE AGIT EN TANT QU'EMPLOYEUSE

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Faire progresser la mixité des filières	Expérimenter l'organisation de témoignages et de stages collectifs pour des collègien-nes	LANCÉE	POURSUIVIE	EN PAUSE	EN PAUSE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	TERMINÉE
	Développer les tests professionnels	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	RENFORCÉE
	Veiller à la mixité des jurys	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
	Sensibiliser les agent-es recruteur et recruteuses	À RÉALISER	LANCÉE	EN PAUSE	EN PAUSE	POURSUIVIE	TERMINÉE	
	Mener une expérience de CV anonymes	À RÉALISER	À RÉALISER	À RÉALISER	TERMINÉE			
	Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux	LANCÉE	POURSUIVIE	TERMINÉE				
Encourager les femmes à postuler sur des postes à responsabilités, mieux rémunérés	Lutter contre le plafond de verre	POURSUIVIE	POURSUIVIE	EN PAUSE	EN PAUSE	LANCÉE	POURSUIVIE	POURSUIVIE
Encourager l'évolution professionnelle grâce aux prépas concours	Faire un état des lieux des agent-es qui préparent les concours	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	LANCÉE
Former les agent-es sur la prévention des risques professionnels	Former les agent-es de la DEJ sur la prévention des risques professionnels	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	LANCÉE

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES EN MATIÈRE D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
S'assurer de l'équité pour l'avancement de grade	Vérifier que la proportion des femmes et des hommes promouvables correspond à la proportion des femmes et des hommes promu-es	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	LANCÉE
Appliquer une procédure transparente en associant les organisations syndicales	Communiquer sur l'intranet les listes des agent-es promouvables et promu-es	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	L'action n'existe pas encore	LANCÉE

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Développer, assouplir et élargir le télétravail	Adapter le règlement du télétravail	○	○	○	○	○	▶	»
Informer et sensibiliser les agent-es parents	Réaliser une brochure sur la parentalité	○	○	○	○	▶	•••	•••

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Simplifier les procédures et mieux informer les agent-es sur les dispositifs	Diffuser le dispositif de signalement des violences au travail	○	○	○	○	▶	•••	•••
	Sensibiliser les agent-es et les encadrant-es de proximité aux violences sexistes et sexuelles	○	○	○	○	○	▶	»
	Consolider la communication interne sur l'accueil des personnes victimes de violences	○	▶	•••	❚❚	•••	•••	■

COMMUNIQUER ET RENDRE LISIBLE CETTE POLITIQUE

OBJECTIFS	ACTIONS	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	2021 2022
Mobiliser les outils de communication interne	Informer les agent-es et changer les représentations sur les métiers	▶	•••	•••	•••	•••	•••	•••
	Communiquer sur les offres de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes	○	○	▶	❚❚	❚❚	•••	•••
	Mettre les agentes à l'honneur	○	○	○	▶	•••	•••	•••
Déployer l'écriture non-discriminante	Utiliser l'écriture non-discriminante dans les documents de communication	○	○	▶	•••	•••	•••	»
Faire un état des lieux chiffré de la situation entre les femmes et les hommes	Réaliser le Rapport social unique	▶	•••	•••	•••	•••	•••	•••
	Enrichir le Rapport de Situation Comparée	○	○	○	▶	•••	■	

Pour toute information complémentaire,
vous pouvez contacter la mission Égalité des droits :
med@grenoble.fr

Illustration couverture : Élodie Guilland
Réalisation graphique et mise en page : Olivier Monnier