
Métropole de Lyon

Egalité entre les femmes et les hommes

Plan d'actions métropolitain 2021-2023



Décembre 2021

Sommaire

- 3** Éditoriaux
- 5** Préambule / *Pourquoi défendre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ?*
- 6** Les concepts clés de l'égalité
- 7** Quelques dates clés
- 8** Une Métropole de Lyon mobilisée
- 9** Orientations et objectifs retenus pour 2021/2023
- 10** Le plan d'actions métropolitain pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Éditorial de Michèle Picard

L'égalité entre les femmes et les hommes ne se décrète pas mais se construit. Et si l'égalité a progressé dans le droit français, l'égalité entre les femmes et les hommes peine encore souvent à devenir une réalité et reste exposée à des résistances et des stéréotypes parfois fortement ancrés.

Avec mes collègues vice-présidentes et vice-présidents, nous avons ainsi travaillé pour que la Métropole de Lyon puisse agir bien au-delà du symbolique.

Car la responsabilité des collectivités est grande et la capacité d'action de la Métropole de Lyon est forte : compétente 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... notre collectivité dispose de nombreux leviers pour construire l'égalité réelle.

Aussi j'ai tenu à mener une démarche intégrée et transversale avec l'ensemble des directions métropolitaines. Car chacune, chacun d'entre nous dispose de la capacité d'agir pour améliorer cette égalité sur notre territoire.

Le plan d'actions proposé est la première étape de cette action collective : une étape qui a notamment permis de s'interroger sur nos pratiques et sur les incidences parfois différentes de nos politiques sur les femmes ou les hommes.

Ce plan se veut ambitieux dans l'ensemble de nos politiques publiques. Car nous devons être à la hauteur des objectifs que nous nous sommes fixés. Pour répondre à ce défi de société, il faut agir sans attendre afin que les générations qui nous suivent ne rencontrent plus jamais les obstacles de leurs aînées, pour que filles et garçons aient, en toutes circonstances, les mêmes opportunités, les mêmes chances, les mêmes droits avérés.

Michèle Picard, Vice-présidente en charge de la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes

Éditorial de Zémorda Khelifi

Si des efforts croissants et des avancées réelles ont été conduits depuis de nombreuses années pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des organisations de travail, l'égalité totale reste encore difficile à atteindre.

L'enjeu des années à venir est bien de continuer à progresser en faveur d'une application réelle de cette égalité à la Métropole de Lyon.

Nous devons à la fois consolider l'ensemble des actions déjà mises en place et continuer à progresser là où les conditions ne sont pas encore totalement remplies pour que l'égalité et la mixité professionnelles soient effectives dans les faits.

La diffusion d'une culture commune de l'égalité, les incitations à la mixité des métiers, la lutte contre le sexisme ordinaire, l'attention donnée à la progression de carrière des femmes, les actions en faveur d'une meilleure conciliation des temps de vie professionnels et personnels, ... sont ainsi autant de chantiers importants de notre politique de ressources humaines qui participent chaque jour à plus d'égalité.

Ils se traduisent dans ce plan d'actions et plus précisément dans ses parties 1 et 2. Autant d'actions concrètes portées par la délégation Ressources humaines, cheville ouvrière et opérationnelle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux côtés de l'ensemble des directions et services de la Métropole de Lyon.

Car la dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite l'implication de tous, à commencer par les managers et les professionnels RH. Cela constitue un enjeu pour la Fonction publique et notamment dans notre collectivité - qui compte près de 50% de femmes - et qui se doit d'être exemplaire dans sa contribution à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Zemorda Khelifi, Vice-Présidente en charge des Ressources Humaines et Moyens Généraux

Pourquoi défendre l'égalité réelle ?

Aujourd'hui, en France :

Les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes.

Les femmes effectuent encore 72 % des tâches ménagères

Les hommes gagnent en moyenne 19 % de plus que les femmes

62 % des députés et 84 % des maires sont des hommes.

Seul 12% des pères s'arrêtent au moins un mois pour un congé parental

8 sur 10 des « experts » invités sur un plateau télé sont des hommes

9 % de femmes dirigent un établissement culturel du spectacle vivant et seulement 4% des chefs d'orchestres sont des femmes

Le taux d'activité en temps partiel est 4 fois plus fréquent chez les femmes : 30,4% chez les femmes contre 7,9% chez les hommes.

La pension moyenne des femmes à la retraite était inférieure de 38,8% à celle des hommes.

La retransmission du sport féminin représente seulement de 16 à 20 % des compétitions sportives retransmises.

1 femme décède tous les 2,8 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.


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 est accordé

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) 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 à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes-Hommes.

Son action s'appuie depuis fin 2020 sur un nouveau service « 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 2021/2023

Le premier plan d'actions 2018-2020 a permis de poser 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 irriguant l'ensemble des politiques publiques de la Métropole.

Les grandes orientations de ce plan ont été validées en conseil de Métropole de décembre 2020.

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

AXE 1 : La Métropole s'engage à structurer son action et à diffuser une culture commune de l'égalité en interne et en externe

Ce premier axe structurant du plan d'actions répond aux questions suivantes : comment la Métropole se structure pour permettre l'égalité femmes – hommes en interne et sur le territoire (la gouvernance) et comment la Métropole sensibilise ses agents, les habitants, ses partenaires à plus d'égalité (culture commune)?

Axe 2 : La Métropole s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans ses politiques

- 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'efficience et de progrès en termes de gestion des 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 soit portée de façon transversale avec l'ensemble des Vice-Présidentes et Vice-Présidents de la Métropole ainsi qu'avec l'ensemble de ses directions.

En matière de ressources-humaines, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ainsi fortement co-portée avec la vice-présidente en charge des ressources Humaines.

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

PARTIE 1/ Agir pour mieux structurer notre action et diffuser une culture commune de l'égalité en interne et en externe

ORIENTATION 1.1 Poursuivre la structuration de la démarche égalité femmes-hommes au sein de la Métropole de Lyon

Action 1 : Assurer un portage politique et technique fort de l'égalité femmes-hommes (vice-présidence dédiée)

Action 2 : 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 3 : Mettre en place et animer un comité de pilotage politique sur la question de l'égalité femmes-hommes.

Action 4 : Établir un plan d'actions pluriannuel, l'évaluer et le faire évoluer annuellement.

Action 5 : Tendre vers plus de mixité dans les instances Métropolitaines

Action 6 : Poursuivre le dialogue engagé avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle

Action 7 : Entrer progressivement dans une démarche de budgétisation sensible au genre.

Action 8 : Prise en compte progressive du genre dans les futurs schémas et plan d'actions métropolitains : pour une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos politiques de développement économique, d'insertion, d'éducation, de déplacements,

Action 9 : Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la commande publique métropolitaine, l'intégrer comme un objectif du Schéma de Promotion des Achats Responsables et en assurer son évaluation annuelle au sein du bilan Achats.

ORIENTATION 1.2 Communiquer, Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en interne

Action 10 : 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 cet enjeu.

Action 11 : 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.

Action 12 : Poursuivre la sensibilisation et la formation des agents chargés du recrutement et de la mobilité à un recrutement qui exclut toute discrimination

Action 13 : Proposer des formations spécifiques aux agents des services médicaux-sociaux du personnel sur les questions du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles

Action 14 : Proposer des temps et actions d'animation collective à destination des agents métropolitains pour les sensibiliser à l'égalité

Action 15 : Mettre des outils et des ressources (documents, podcast, articles, rapports...) à disposition des agents 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 16 : « Faire de l'égalité femmes – hommes un axe éditorial fort des supports de communication interne (journal et intranet notamment)

ORIENTATION 1.3 Sensibiliser aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en externe

Action 17 : Communiquer auprès du grand public pour promouvoir l'égalité et lutter contre les préjugés et discriminations sexistes

Action 18 : Création ou soutien à la création d'un événement fédérateur dédié à l'égalité femmes-hommes sur le territoire

Action 19 : Lancement d'un prix pour valoriser des actions en faveur de l'égalité portées par des associations, des clubs sportifs, des entreprises, des collectivités locales et des établissements de formation du territoire métropolitain

ORIENTATION 1.4 Poursuivre la structuration de la démarche égalité femmes-hommes et soutenir les initiatives dédiées sur le territoire métropolitain

Action 20: Développer les échanges et collaboration avec d'autres collectivités et institutions engagées sur l'Egalité femmes-hommes

Action 21 : Encourager et soutenir les initiatives locales, notamment celles des associations, en faveur de l'égalité

femmes-hommes au moyen de subventions

Action 22 : Mieux intégrer l'égalité femme-homme dans les événements soutenus sur le territoire et identifier des porteurs de congrès sur cette thématique

ORIENTATION 1.5 Lutter contre l'invisibilité des femmes

Action 23 : Poursuivre le rééquilibrage hommes-femmes en matière de dénomination des espaces et équipements métropolitains pour rendre plus visible les femmes illustres et inspirantes(en interne et sur le territoire)

Action 24 : Favoriser l'expression et une participation plus forte des habitantes

Action 25 : Création d'un « groupe consultatif des femmes métropolitaines » pour analyser les politiques publiques et projets métropolitains à l'aune de leur impact sur les femmes et les filles du territoire.

PARTIE 2 / Agir pour l'égalité professionnelle des agentes et agents de la Métropole

ORIENTATION 2.1 Valoriser et promouvoir la mixité professionnelle au sein des collectifs de travail

Action n° 26: Lutter contre les stéréotypes en valorisant la mixité professionnelle au sein des collectifs de travail et en incitant à une plus grande mixité dans les collectifs de travail

Action n° 27 : Améliorer les modalités d'accueil et les conditions de travail des femmes et hommes dans les équipes peu mixtes

ORIENTATION 2.2 Lutter contre la discrimination sexiste au moment du recrutement et de l'évolution de carrière

Action n°28 : Produire et suivre des données statistiques sexuées lors du processus de recrutement

Action n°29 : Assurer un processus de recrutement sans discrimination et qui promeut la mixité

Action n°30 : Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement mixtes

Action n°31 : Se conformer aux ratios obligatoires de mixité femmes-hommes dans les nominations aux postes d'emplois supérieurs et de direction

Action n°32 : Porter une attention particulière aux ratios de mixité femmes-hommes dans les avancements de grade ou promotions internes en cohérence avec la part F/H dans les effectifs

ORIENTATION 2.3 Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action n°33 : Réaliser un diagnostic de la politique salariale pour identifier les potentielles inégalités ainsi que les pistes d'actions possibles pour réduire les écarts.

Action n°34 : 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

ORIENTATION 2.4 Garantir à tous les agents un déroulement de carrière non discriminant et non précaire

Action n°35 : Effectuer un diagnostic sur l'évolution de carrière et les parcours professionnels entre les femmes-hommes et prendre des mesures correctives le cas échéant

Action n°36: 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

Action n°37: Favoriser la mise en œuvre effectives des actions accompagnant les interruptions volontaires de carrières et la reprise d'activité

ORIENTATION 2.5 Travailler vers une meilleure articulation des temps de vie

Action n°38 : Réaliser une enquête auprès des agents sur leurs besoins, ressentis et attentes en termes d'articulation des temps de vie

Action n°39 : Poursuivre le déploiement du télétravail pour les emplois le permettant, afin de faciliter la conciliation des temps professionnels et personnels

Action n°40 : Acculturer l'ensemble de la ligne managériale aux enjeux d'une meilleure articulation des temps de vie professionnels et personnels et notamment en matière de congés parentaux et temps partiels.

Action n°41 : Réinterroger le rôle de la conciergerie et de ses prestations pour les agents

ORIENTATION 2.6 Prévenir les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Action n°42 : Mise en place d'action de sensibilisation et de prévention des actes de sexisme ordinaire et de violences sexistes en interne

Action n°43 : 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

3/ Agir pour l'égalité de toutes les habitantes et tous les habitants

ORIENTATION 3.1 Soutenir un accès égalitaire à l'emploi et lutter contre l'emploi féminin précaire

Action n°44 : Renforcer les données statistiques permettant d'analyser et d'objectiver les freins à l'entrepreneuriat féminin sur le territoire métropolitain

Action n°45 : Mieux soutenir l'accès des femmes à l'entrepreneuriat

Action n°46 : 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

Action n°47 : Mobiliser les entreprises par l'intermédiaire des CLEE et de la charte des 1000 pour un travail spécifique pour l'insertion des femmes

Action n°48 : Diversifier les postes concernés par les clauses d'insertion pour qu'ils bénéficient à une plus grande diversité de publics et notamment les femmes

Action n°49: Mener un travail avec la filière du « service à la personne » pour mieux la structurer et ouvrir des opportunités de carrière aux femmes comme aux hommes

Action n°50 : Renforcer la production de données concernant l'insertion professionnelle des femmes sur le territoire métropolitain pour analyser et objectiver les freins.

ORIENTATION 3.2 Inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur de nos coopérations internationales

Action n°51: Repenser la prise en compte de l'égalité femme/homme dans le soutien aux acteurs internationaux du territoire.

Action n°52 : Développer les échanges et les partenariats avec les collectivités françaises, européennes et internationales sur le sujet de l'égalité femmes-hommes (bilatéral)

Action n°53 : 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)

Action n° 54 : Travailler en collaboration avec la Commission européenne pour la mise en œuvre de la stratégie égalité femmes-hommes

ORIENTATION 3.3 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers la culture, le sport et la vie associative

Action n°55 : Encourager la pratique sportive des femmes et des filles

Action n°56 : Soutenir et encourager le développement de sections sportives féminines

Action n°57 : Soutenir le sport de haut-niveau féminin et les événements sportifs féminins

Action n°58 : Inciter les associations à prendre en compte l'égalité f/h dans leur organisation interne et dans leurs actions et projets et notamment celles qui agissent en direction des jeunes

Action n°59 : Soutenir la place des femmes et de leurs œuvres dans la production et la diffusion culturelle sur le territoire métropolitain

Action n° 60 : Développer la parité dans l'enseignement des pratiques artistiques en s'appuyant notamment sur le schéma des enseignements artistiques 2022-2027

ORIENTATION 3.4 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'éducation

Action n°61 : Prévenir et lutter contre l'installation des stéréotypes de genre auprès des collégiens

Action n° 62 : Sensibiliser et outiller les professionnels « éducateurs » à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes

Action n°63 : Valoriser auprès du jeune public les parcours de femmes inspirantes, notamment des femmes métropolitaines

Action n°64 : Promouvoir la mixité des filières et des métiers auprès des jeunes

Action n°65 : Travailler sur la mixité des usages dans les collèges de la métropole et notamment dans les cours de récréation

Action n°66 : Écouter, Informer, sensibiliser et accompagner filles et garçons dans leur développement en matière de vie affective et de sexualité

ORIENTATION 3.5 Lutter contre les violences faites aux femmes

Action n° 67 : Poursuivre le travail partenarial engagé autour des violences faites aux femmes

Action n° 68 : Renforcer les réponses apportées à la lutte contre les violences intrafamiliales

Action 69 : Sensibiliser contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes et notamment en matière de cyber-sexisme et au cyber-harcèlement sexuel

Action 70 : Renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public

ORIENTATION 3.6 Prise en compte des spécificités de genre dans la lutte contre la grande pauvreté ou vulnérabilité

Action n° 71 : Prévenir et renforcer l'accompagnement des femmes en situation de grande précarité et vulnérabilité, notamment les femmes sans-abris

Action n°72 : Accompagner à la parentalité les femmes en situation de grande vulnérabilité et les femmes victimes de violences conjugales

Action n°73 : Mieux prendre en compte l'isolement chez les femmes vulnérables et notamment les femmes âgées ou les femmes à la tête des familles monoparentales

ORIENTATION 3.7 Lutter contre le renoncement aux soins des femmes et contre les conduites à risque

Action n°74 : Sensibiliser les femmes à l'importance de se soigner et d'être suivi médicalement, notamment celles à la tête de famille monoparentale plus encline à renoncer aux soins en faveur de leurs enfants

Action n°75: Soutenir l'accès à la contraception de toutes et notamment les jeunes filles

ORIENTATION 3.8 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'action sociale

Action n° 76 : Soutenir et soulager la population des « aidants », en très grande majorité constituée de femmes

Action n°77 : Promouvoir auprès du grand public et des pères, une parentalité plus partagée pour une meilleure articulation des temps de vie

ORIENTATION 3.9 Proposer une Métropole accessible à toutes et à tous (habitat, logement, aménagement urbain, transport...)

Action n° 78 : Mieux prendre en compte l'utilisation et l'appropriation différenciée des femmes et des hommes des espaces publics

Action n°79 : 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 n°80: 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

Action n°81 : Identifier les problématiques de logement des

femmes dans la Métropole de Lyon et élaborer des réponses

Action n°82 : Intégrer de manière systématique l'analyse genrée dans les enquêtes et données collectées sur la mobilité et déplacements

Action n°83 : S'assurer de la prise en compte du genre dans l'élaboration des politiques de mobilité

Action n°84 : Prendre en compte les spécificités de genre dans la « politique modes actifs » métropolitaine