



Égalité

FEMMES HOMMES

2024

Synthèse du
rapport municipal
de l'année 2024

l'année 2024 a été l'occasion de...

1

Renforcer la dynamique collective autour de la culture de l'égalité femmes-hommes

Une enquête interne menée auprès de 1200 agentes et agents a révélé que 70% considèrent l'égalité professionnelle comme un enjeu prioritaire et 58% souhaitent bénéficier de formation sur la thématique de l'égalité.

Il s'agit donc de **faciliter la sensibilisation, la formation et la mobilisation** de l'ensemble des personnels des directions autour des principaux objectifs du 2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversités 2024-2026, pour disposer d'une base partagée de compréhension et d'engagement sur les enjeux d'égalité.

→ Un réseau interne de référentes et référents égalité femmes-hommes (80% de femmes et 20% d'hommes) a été constitué dans 66 directions. L'objectif est de développer une politique intégrée en matière d'égalité, en partageant les bonnes pratiques tant dans le domaine des politiques publiques que dans celui des ressources humaines.

Accentuer la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Consciente que **les violences sexistes et sexuelles restent un enjeu sociétal majeur**, la collectivité a renforcé ses actions en 2024 en mettant l'accent sur la prévention. L'information et la formation ont constitué les piliers essentiels de cette mobilisation.

→ Depuis 2021, plus de 1100 agentes et agents ont été formés pour savoir reconnaître et faire face aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Prendre en compte la santé des femmes au travail

La santé menstruelle, encore trop souvent ignorée ou stigmatisée, constitue un enjeu de santé publique, d'égalité et de condition de travail.

1 femme sur 2 souffre de douleurs liées au cycle menstruel avec des symptômes et troubles parfois très incapacitants (7 millions de femmes souffrent de dysménorrhées).

→ Une équipe projet interne a réalisé une étude et fait une proposition pour la mise en place d'un dispositif de santé menstruelle qui sera déployé en 2025.

EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

3

EN MATIÈRE DE POLITIQUES PUBLIQUES

1

Accélérer la territorialisation et la transversalité de la politique d'égalité femmes-hommes pour répondre efficacement aux enjeux locaux

La redéfinition du réseau politique public d'égalité femmes-hommes, fort de près de 70 référentes et référents aujourd'hui, marque une nouvelle étape dans l'intégration de l'égalité femmes-hommes au cœur de l'action publique.

→ Cette dynamique s'appuie sur une collaboration renforcée entre services municipaux, associations et territoires, une harmonisation des pratiques et une budgétisation sensible au genre.

2

Renforcer les consciences collectives sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes

La participation des femmes à la vie locale revêt un enjeu majeur et légitime la place des femmes dans toutes les sphères publiques. La féminisation des noms de voies et des lieux participe à la reconnaissance symbolique et culturelle des femmes.

→ En 2024, 43 nouvelles voies portent un nom de femme, soit 56% des nouvelles dénominations.

En outre, **l'aménagement urbain est engagé à «faire la ville ensemble»** : plus accessible et facile à vivre pour toutes et tous, partout et à toute heure, où chaque personne peut circuler, s'exprimer et s'épanouir librement.

Poursuivre la stratégie de budgétisation sensible au genre

Le prisme d'**une répartition équitable des ressources** intègre systématiquement le critère de l'égalité femmes-hommes, tant dans les politiques, que dans les financements et les aménagements.

→ La mise en œuvre de cette volonté passe par la **bonification d'aides financières au regard de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes**, au rappel des dispositions en la matière dans les cahiers des charges de délégation de services publics, dans les conventions de prestations et de subventionnement, et dans les clauses sociales des marchés publics.

2024 lancement du 2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2024-2026

4 objectifs clés pour un environnement plus égalitaire

Ancrer une culture de l'égalité

Soucieuse de consolider durablement la culture de l'égalité professionnelle, Mairie et Métropole ont formé **922 agentes et agents dans le cadre du plan de développement des compétences Égalité Diversité et Lutte contre les discriminations** et consolidé un réseau de **référentes et référents égalité** afin de diffuser les bonnes pratiques.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Dans une démarche de prévention des violences sexistes et sexuelles, la collectivité a :

- ➔ Renforcé son dispositif de signalement en mettant en place **4 référents VSST**;
- ➔ Poursuivi ses actions de sensibilisation et **formé 668 personnes avec 5 nouveaux formateurs et formatrices internes**;
- ➔ Intégré spécifiquement le risque VSST dans l'évaluation des risques professionnels.

Garantir des conditions de travail plus égalitaires

Une étude a été menée pour élaborer un futur dispositif de santé menstruelle (déploiement en 2025) prévoyant des aménagements temporaires de l'activité, des ajustements ponctuels d'horaires ainsi qu'un élargissement des possibilités de télétravail.

Assurer la transparence et valoriser les indicateurs clés

En 2024, les **principaux indicateurs de l'égalité professionnelle** ont été publiés sur le site de la collectivité et notamment le premier **Index ÉGAPRO de 95/100** (année 2023). Outil de suivi et d'amélioration continue pour garantir l'égalité au sein de la collectivité, l'Index reflète la volonté d'informer et d'agir pour une égalité réelle au sein de la collectivité.

Quelques chiffres

issus du RSU 2024



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie	Taux de féminisation
cat. A	73%
cat. B	68%
cat. C	65%

Des métiers très genrés

Profession	Taux de féminisation
de femmes dans la filière administrative	79%
d'hommes dans la filière police	72%

Temps partiels

Genre	Taux de temps partiels
des femmes	24%
des hommes	4%

Index ÉGAPRO femmes-hommes
95/100

Panorama de quelques contributions en matière d'égalité professionnelle

Le territoire Ouest a mis en place des quarts d'heure sécurité dédiés à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Ces quarts d'heure sécurité sont animés par les manageurs et manageuses en lien avec l'assistant de prévention qui a conçu l'intervention.

La direction de l'Éducation a remplacé les vêtements de travail des agentes et agents (blouses, parka et vestes) par des tenues plus esthétiques, fonctionnelles et adaptées aux morphologies féminines ou masculines pour plus de 1000 agentes et agents.

La direction de l'Occupation du domaine public a intégré l'écriture égalitaire dans tous les modes opératoires et procédures de ses différents services.

La direction Enfance et loisirs a organisé une sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, lors de la soirée de signature des contrats de travail de l'été auprès de l'ensemble des agentes et agents.

La Direction Musées et monuments a mobilisé l'ensemble de son comité de direction dans le cadre d'une formation pour prévenir les violences sexistes et sexuelles, première étape avant de former les autres personnels comme les agentes et agents de surveillance de jour.

Agir en faveur de l'égalité femmes-hommes, c'est toute l'année à travers des actions spécifiques

Faire de la prévention et permettre l'accès aux droits: un impératif

Une priorité permanente donnée à l'accès aux droits et à la lutte contre les violences faites aux femmes

Par le biais d'un accompagnement renforcé vers l'emploi, avec une attention particulière portée aux femmes confrontées à la précarité et aux inégalités professionnelles, comme en témoignent les actions du SAS emploi et les soutiens financiers apportés par la direction Emploi Insertion. La Mairie agit également sur le champ de la santé, en proposant des activités visant à améliorer la qualité de vie des femmes. L'accès à un logement sécurisé est soutenu par des dispositifs spécifiques, notamment pour les femmes victimes de violences conjugales.

Par ailleurs, Toulouse renforce son soutien aux associations engagées dans la prévention et la lutte contre les violences, avec des financements significatifs. Enfin, la sécurisation de l'espace public est encouragée par le développement du réseau de lieux refuges «*Ici, demandez Angela*», qui compte plus de 200 lieux refuges.

Un 9^e appel à projets en matière d'égalité femmes-hommes

Cet appel à projets vise à attirer et à retenir les talents féminins dans les secteurs de la tech. Permettant de mettre en place une politique publique dynamique, transversale et transformatrice, il concrétise la volonté d'agir ensemble, de façon ciblée.

13 projets ont été reçus en 2024, dont 5 lauréats pour une enveloppe de 44 500€.

Construire une véritable culture de l'égalité femmes-hommes, c'est promouvoir une éducation égalitaire en luttant contre les stéréotypes sexistes

Une offre culturelle et sportive mixte et inclusive pour que la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes se vive au quotidien

Les 22 bibliothèques et médiathèques de la ville valorisent les droits des femmes à travers leurs collections et leurs actions. La programmation culturelle dans les centres culturels et les musées est pensée pour être équilibrée et représentative des diversités. Les visuels et projets artistiques diffusés reflètent cette volonté de communication inclusive.

Dans le domaine sportif, les femmes représentent 75% des inscrits aux activités proposées par la direction des sports. La Mairie soutient également des événements dédiés à la promotion du sport féminin, tels que «*Le sport donne des Elles*» et la Women's French Cup, tournoi européen de football féminin.

Un environnement éducatif égalitaire pour les enfants et les jeunes

Pour agir concrètement sur les espaces et les pratiques et pour favoriser des activités ludiques non genrées, 20 nouvelles cours oasis ont été réalisées (soit 64 écoles à ce jour qui sont des lieux de socialisation libérés des stéréotypes de genre). Par ailleurs, 11 accueils de loisirs ont participé au Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons, impliquant 130 enfants (83 filles et 47 garçons).

Ces exemples de réalisation illustrent la volonté de la Mairie de Toulouse à promouvoir dès le plus jeune âge une culture de l'égalité et le respect des différences.

«**J'ai deux messages à partager avec d'autres femmes:**
- N'ayez jamais peur de rêver grand: osez et suivez vos intuitions !
- N'ayez jamais peur de vous tromper: le sol est tendre, on rebondit vite !»

Élodie Galko
 Directrice générale de l'agence de l'eau Adour-Garonne
 Verbatim issus de l'exposition de portraits «*Femmes inspirantes, femmes remarquables*»

À travers son rapport 2024, la Mairie de Toulouse affirme sa volonté : faire de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale. Cette ambition repose sur une démarche volontariste, seule capable de produire des avancées concrètes.

L'égalité femmes-hommes est aujourd'hui un enjeu central de transformation sociale. Elle dépasse le cadre juridique pour devenir un levier de justice, de cohésion et d'innovation. Intégrée à toutes les politiques publiques, elle vise à corriger les inégalités structurelles et à garantir à toutes et tous les mêmes droits, opportunités et représentations. Pour la Mairie de Toulouse, promouvoir cette égalité, c'est construire une société plus juste, inclusive et durable.

«La liberté des femmes, c'est avant tout la liberté de disposer de leur corps et de leur vie.»

Thérèse Clerc (1927 – 2006)

Militante féministe française, membre du Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC). Elle a fondé notamment la Maison des femmes (2000), puis une Maison des Babayagas, un centre autogéré pour femmes âgées

