



Étaient présents :

Secrétaire :

Étaient absents :

Procurations de vote :

EXTRAIT DU REGISTRE
des Délibérations du Conseil Municipal

Publié le : 02/02/2026

Séance du 22 janvier 2026

Le Conseil Municipal, convoqué le 15 janvier 2026, s'est réuni à l'hôtel de Ville de Besançon

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, Mme Anne BENEDETTO, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Julie CHETTOUH, M. Sébastien COUDRY, M. Benoît CYPRIANI, M. Cyril DEVESA (à compter de la question n°23), Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, Mme Lorine GAGLIOLO, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Pierre-Charles HENRY (à compter de la question n°4), M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT (à compter de la question n°4 et jusqu'à la question n°13 incluse), M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, M. Saïd MECHAI, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, Mme Juliette SORLIN, M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Claude VARET (jusqu'à la question n°20 incluse), Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF

Mme Anne BENEDETTO

M. François BOUSSO, Mme Annaïck CHAUVET, M. Laurent CROIZIER, Mme Karine DENIS-LAMIT, Mme Nadia GARNIER, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, M. Damien HUGUET, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, M. Jean-Hugues ROUX

M. François BOUSSO à M. Aurélien LAROPPE, Mme Annaïck CHAUVET à M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Laurent CROIZIER à Mme Nathalie BOUVET, M. Cyril DEVESA à Mme Valérie HALLER (jusqu'à la question n°22 incluse), Mme Nadia GARNIER à Mme Lorine GAGLIOLO, Mme Sadia GHARET à M. Christophe LIME, M. Abdel GHEZALI à Mme Marie ZEHAF, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n°3 incluse), M. Damien HUGUET à M. Nathan SOURISSEAU, Mme Marie LAMBERT à M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n°14), M. Jean-Hugues ROUX à Mme Sylvie WANLIN, M. Claude VARET à Mme Laurence MULOT (à compter de la question n°21)

OBJET : 7 - Egalité - Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Délibération n° 008182

Egalité - Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

| | Date | Avis |
|----------------|------------|-------------------|
| Commission n°1 | 08/01/2026 | Favorable unanime |

Résumé :

Suite de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment, le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités, oblige les collectivités territoriales et les établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, à fournir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis le 1er janvier 2016.

I. Présentation de la politique Ressources Humaines

Suite aux lois n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment, et au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités, les données, les évolutions, les actions et les analyses en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont structurées par deux dispositifs principaux :

A/ Plan égalité professionnelle

La loi de n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, telle que modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, introduit de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole a été pensé, par le groupe de réflexion pluridisciplinaire interne à la Direction Santé au Travail et Suivi Social, comme des pistes d'actions à proposer et à travailler avec le groupe de travail dédié, créé lors du plan précédent 2021-2023.

Il tient également compte des propositions formulées lors des réunions du groupe de travail dédié, qui ont eu lieu en 2021 et 2022, du bilan du plan d'action 2021-2023.

Ainsi, le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 vise deux objectifs :

- poursuivre le travail engagé lors du plan 2021-2023 sur les cinq axes définis sur cette période, à savoir :
 - o assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
 - o définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
 - o garantir l'équité des parcours professionnels,
 - o favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
 - o prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.
- répondre, sur l'axe « favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels », à des besoins identifiés, tout le long du parcours de vie de l'agent au sein de la collectivité.

Ces 5 axes ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

B/ Base de données sociales et rapport social unique

L'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics le Rapport Social Unique (RSU)

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU comprend les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Rapport de situation comparée).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Conformément aux articles L. 231-1 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales.

Le RSU est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Les données du RSU ont fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du 10 juin 2025.

II. Données Chiffrées

La répartition globale des emplois entre les femmes et les hommes reste très stable par rapport aux années précédentes (37% d'hommes et 63% de femmes). Elle se fonde sur la nature même des postes au sein de la collectivité qui illustre un fort déterminisme de genre.

Les métiers de l'éducation et de la petite enfance par exemple sont très fortement exercés par des femmes alors que les métiers des directions et filières techniques comptent une surreprésentation d'hommes.

Ce phénomène met en exergue un déséquilibre de genre en termes de précarité puisque les femmes sont majoritairement des contractuelles sur les emplois permanents et non permanents d'une part et d'autre part sur des emplois à temps non complets, en temps partiel de droit ou sur autorisation et de catégorie C.

Les métiers du périscolaire représentent l'essentiel de ces postes. La nouvelle organisation du département de l'éducation et son impact sur l'évolution de certains métiers (serveurs-agents d'entretien, Atsem...) n'apporte pas pour l'heure une modification significative de la situation en 2024 mais pourra potentiellement avoir une incidence positive à l'avenir.

En parallèle, cette évolution est de nature à fidéliser les agents sur leurs fonctions et ainsi diminuer la précarité professionnelle de certaines femmes occupant des emplois à temps non complet.

Il faut aussi souligner que les femmes sont plus nombreuses en catégories C et B. Pour autant, il est intéressant de mentionner l'émergence d'un mouvement significatif porté par la collectivité : l'accès croissant aux femmes à des postes d'encadrement et de responsabilité. En effet, en 2023, 32 hommes et 49 femmes étaient recensés sur des niveaux de chef-fe de service, directeur-trice, d'adjoint-e, de secrétaire général-e.... En 2024, ce sont 61 femmes et 31 hommes qui exercent ce type de fonctions d'encadrement. Plus globalement, la catégorie A s'appuie sur 128 femmes (+9) pour 62 hommes (-1).

La répartition Femmes/Hommes au sein de la collectivité est stabilisée. La forte proportion de femmes traduit un déterminisme genré déjà relevé les années précédentes.

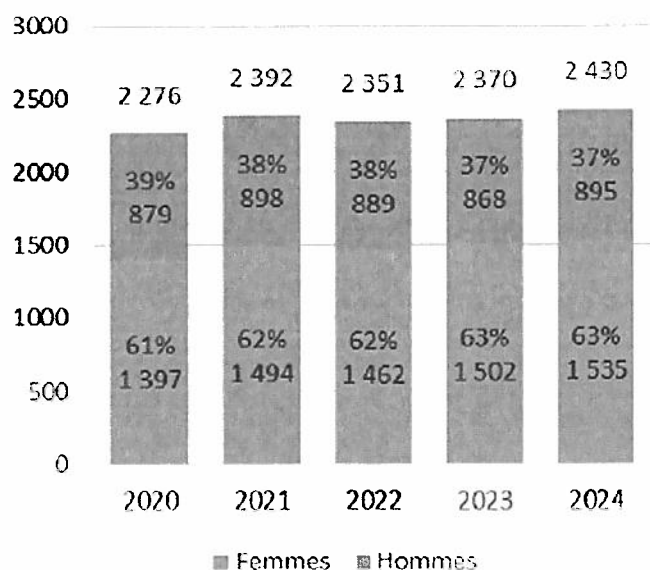
A contrario, on pourrait également souligner la très grande proportion des hommes dans les métiers techniques.

La collectivité tente de décroïsonner ce carcan par le biais notamment d'accompagnements individuels d'agents (formations, recrutements en alternance, montées en compétences, etc.).

Le métier le plus pourvu à la Ville de Besançon est animateur périscolaire : 78 femmes et 20 hommes.

Quelques graphiques :

Répartition femmes-hommes



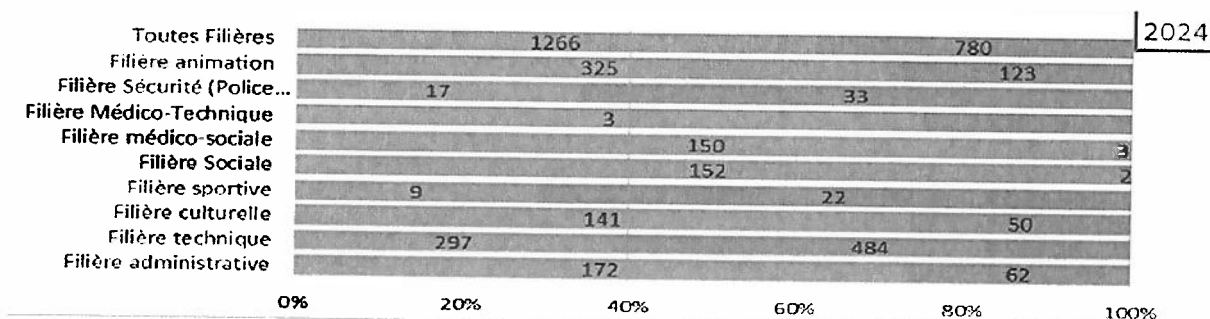
Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2024 :

| Métier | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--|--------|--------|----------|
| Animateur périscolaire | 78 | 20 | 98 |
| Serveur de restaurant de collectivité | 40 | 0 | 40 |
| Agent technique surveillance, accueil, maintenance | 15 | 19 | 34 |
| Assistant animateur d'accompagnement | 19 | 9 | 28 |
| Surveillant de bassin | 16 | 11 | 27 |
| Apprenti | 12 | 10 | 22 |
| Agent d'entretien | 15 | 3 | 18 |
| Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine | 12 | 4 | 16 |
| Surveillant d'entrée-sortie d'école | 8 | 4 | 12 |
| Guide-conférencier | 10 | 1 | 11 |
| Assistant animateur d'activité | 4 | 4 | 8 |
| Collaborateur de groupe d'élus | 4 | 4 | 8 |
| Agent d'entretien - serveur | 7 | 0 | 7 |
| Assistante maternelle | 4 | 0 | 4 |
| Chargé de mission | 4 | 0 | 4 |
| Médecin vaccinateur | 2 | 2 | 4 |
| Agent de bibliothèque | 2 | 1 | 3 |
| Chargé d'études | 3 | 0 | 3 |
| Conseiller technique | 1 | 2 | 3 |
| Cuisinier | 0 | 3 | 3 |
| Agent de médiation culturelle | 1 | 1 | 2 |
| Agent spécialisé des écoles maternelles | 2 | 0 | 2 |
| Chargé de médiation culturelle | 1 | 1 | 2 |
| Enseignant de la natation | 0 | 2 | 2 |

Niveau de responsabilité des cadres A

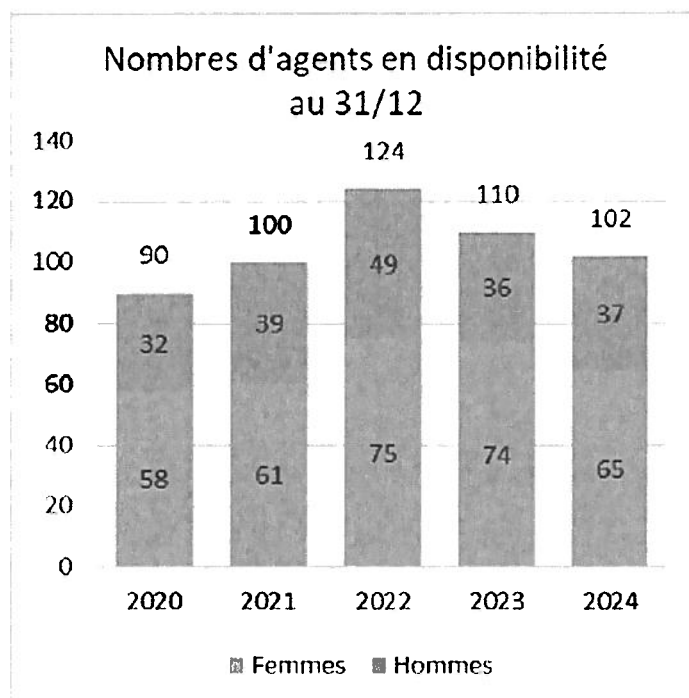
| Année | Catégorie | Niveau de responsabilité | Femmes | Hommes |
|-------|-----------|--|--------|--------|
| 2024 | A | Chef de service | 25 | 21 |
| | | Directeur | 7 | 7 |
| | | Directeur adjoint | 3 | 1 |
| | | Directeur adjoint d'établissement de la petite enfance | 5 | 0 |
| | | Directeur de département | 0 | 1 |
| | | Directeur d'établissement de la petite enfance | 13 | 0 |
| | | Directeur Général Adjoint des Services | 0 | 1 |
| | | Responsable d'établissement | 4 | 0 |
| | | Secrétaire général | 4 | 0 |
| | | | 61 | 31 |

Répartition par filière :



EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

| Ville de Besançon | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|--|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Peintre | | 9 100% | | | | 8 100% | | | | 8 100% | | | 1 8% | 12 92% | | | 1 7% | 13 93% | | |
| Jardinier | 10 13% | 69 87% | 9 12% | 69 88% | 11 14% | 68 86% | 10 13% | 70 88% | 10 13% | 70 88% | 10 13% | 70 88% | 10 13% | 70 88% | 10 13% | 70 88% | 10 13% | 70 88% | 10 13% | 70 88% |
| Menuisier | 1 9% | 10 91% | 1 10% | 9 90% | 1 11% | 8 89% | 2 22% | 7 78% | 2 20% | 8 80% | 2 22% | 7 78% | 2 20% | 8 80% | 2 20% | 8 80% | 2 20% | 8 80% | 2 20% | 8 80% |
| Agent d'accueil | 46 40% | 70 60% | 49 39% | 76 61% | 48 40% | 73 60% | 49 40% | 74 60% | 57 46% | 68 54% | 57 46% | 68 54% | 57 46% | 68 54% | 57 46% | 68 54% | 57 46% | 68 54% | 57 46% | 68 54% |
| Animateur périscolaire | 1 100% | | | | 208 71% | 84 29% | 224 70% | 94 30% | 252 76% | 79 24% | 253 77% | 75 23% | | | | | | | | |
| Métiers administratifs (Chargé et Adjoint) | | | | | 113 87% | 17 13% | 115 85% | 21 15% | 112 85% | 19 15% | 109 85% | 19 15% | | | | | | | | |
| Auxiliaire de puériculture | 132 99% | 2 1% | 133 99% | 2 1% | 127 98% | 2 2% | 150 99% | 2 1% | 139 99% | 2 1% | 139 99% | 2 1% | | | | | | | | |
| Agent spécialisée des écoles maternelles | 96 99% | 1 1% | 94 98% | 2 2% | 96 99% | 1 1% | 100 99% | 1 1% | 117 98% | 2 2% | | | | | | | | | | |



III. Présentation des actions de la Mission Lutte Contre Les Discriminations et pour les Droits des Femmes

L'égalité Femmes/Hommes est une priorité de la politique de la Villes de Besançon. L'action de la ville est animée par deux élues, appuyées par la Mission Lutte Contre Les Discriminations (MLCD) et pour les Droits des Femmes. Elle se caractérise par des initiatives propres en direction de la population, d'autres en partenariat avec le tissu associatif local et enfin par des actions en internes.

Le Conseil Municipal prend acte du Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Besançon dans les deux mois suivant sa publicité.

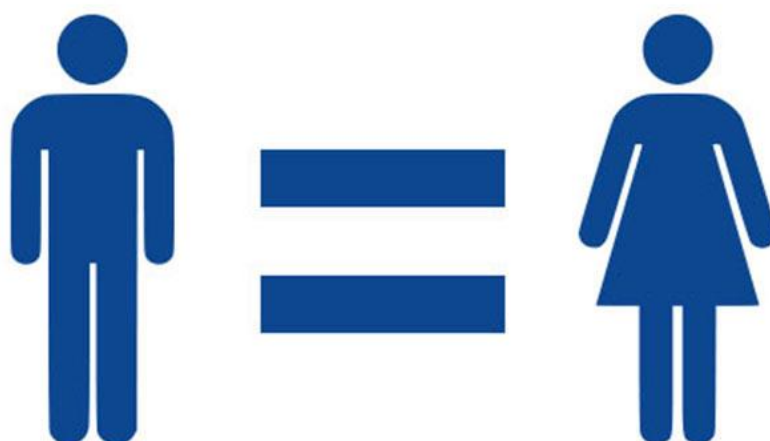
La Secrétaire de séance,

Anne BENEDETTO,
Conseillère Municipale Déléguée

Pour extrait conforme,
La Maire,

Anne VIGNOT

Mission Lutte Contre les Discriminations



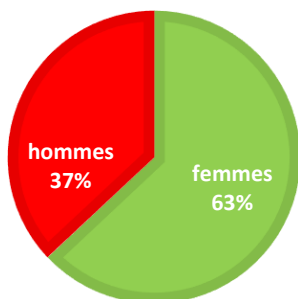
Le principe d'égalité repose sur l'interdiction de toute forme de distinction entre les individus.

Egalité Femmes Hommes au travail à la Ville de Besançon

Une situation qui évolue favorablement : En 2024, **2 430** agent·e·s travaillent au sein de la Ville de Besançon, dont **1 535** femmes et **895** hommes.

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES PARMI LES AGENT·E·S DE LA COLLECTIVITÉ

Source : Bilan Social et Rapport Égalité Femmes Hommes Unifiés
2025 (Données 2024)



En France, dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation est de 61 %. Pour la Ville de Besançon, les agentes représentent **63 %** des effectifs globaux de la Ville de Besançon, ce qui en fait une collectivité particulièrement **féminisée**. Cette donnée est à mettre en regard du poids important, en termes d'effectifs, de certains services traditionnellement féminisés.

Les filières sociale, culturelle, administrative, médico-sociale, médicoteknique et d'animation, qui totalisent 48,6 % de l'effectif de la collectivité, sont **féminisées à près de 80 %** (79,7 % selon les données 2024). À l'inverse, les femmes représentent seulement **37,4 % des effectifs** dans les 3 filières les moins féminisées : sécurité (police municipale), sport et filière technique.

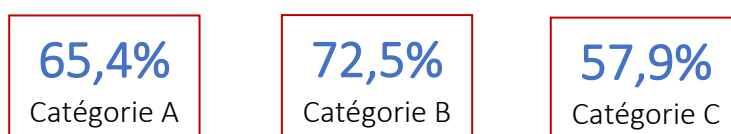
Les catégories A et B sont plus féminisées que la moyenne globale (65,2 %), avec une féminisation particulièrement marquée dans la catégorie B (72,5 %). La proportion de femmes dans la catégorie C (57,9 %) est inférieure à leur représentation globale (65,2 %).

Une mixité qui progresse inégalement : Les filières animation, sociale, culturelle, médico-sociale et administrative recrutaient davantage de femmes en 2023. Cette tendance semble être différente en 2024 avec davantage de mixité dans chaque filière. **La filière technique, traditionnellement masculine, s'est davantage féminisée.** En revanche, **certaines filières très féminisées persistent à l'être** dans l'ensemble, même en comptant la mobilité 2024.

De 2020 à 2024, la part des femmes parmi les agents qui obtiennent un avancement ou une promotion est de :

- 76,3 % pour les femmes de catégorie A
- 50,4 % pour les femmes de catégorie B
- 55,65 % pour les femmes de catégorie C

Si l'on reprend le taux de féminisation global par catégorie hiérarchique :



MÉDIANE DES TRAITEMENT, PRIMES ET INDÉMNITÉS

Périmètre : agents à temps plein sur emplois permanents à temps complet présents toute l'année (hors demi-traitements)

La médiane représente la limite des montants bruts versés autour de laquelle le nombre d'agents est également réparti. Pour la Ville de Besançon, la médiane se situe à 29 449€ tous genres confondus pour une population de 943 agents respectant les critères du périmètre.

La médiane des revenus bruts pour les femmes concerne 434 agentes et s'établit à 29 135 €. Les hommes représentent 509 agents pour une médiane de 29 632 €.

Cette définition du périmètre permet de comparer les salaires Femmes/Hommes à situation égale. Même en prenant en compte un périmètre restreint, les salaires des hommes sont plus élevés, avec 497 € de différence de revenu brut. Cela représente un écart d'environ 1,7 % en faveur des hommes.

L'écart tend donc encore à se réduire et se rapproche de la parité.

Une mixité qui progresse inégalement : Les filières animation, sociale, culturelle, médico-sociale et administrative recrutent davantage de femmes en 2023. Cette tendance semble être différente en 2024 avec davantage de mixité dans chaque filière. **La filière technique, traditionnellement masculine, s'est davantage féminisée.** En revanche, **certaines filières très féminisées persistent à l'être** dans l'ensemble, même en comptant la mobilité 2024.

I) Lutter contre les Violences sexistes, les inégalités et les stéréotypes de genre

A- Agir avec le monde associatif

Il existe environ 3 400 associations à Besançon, ce qui révèle une vie associative très présente.

La Ville de Besançon soutient la vie associative : aide financière, prêts de matériel ou de locaux...

Parmi les associations répondantes, **60 %** bénéficient d'un soutien de la Ville de Besançon et **67%** touchent des subventions municipales. Une grande partie des associations est engagée dans la lutte contre les discriminations et sensibilise la population au travers de nombreuses actions.

Parmi lesquelles des associations spécifiquement mobilisées en faveur de l'égalité et des droits des femmes



- **Le 25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.**

Dans le cadre du collectif 25 novembre, le CIDFF du Doubs, en partenariat avec le CICS, Amnesty International et le Mouvement du Nid ont décidé de créer un escape Game sur l'égalité femmes-hommes, le consentement et les violences afin de sensibiliser les adolescents·e·s et jeunes adultes entre 16 et 25 ans.



Le but de cet outil innovant est de sensibiliser les jeunes (PJJ, Mission locale, jeunes adultes, lycée,...) aux différentes notions de l'égalité femmes-hommes, du consentement, des violences en jouant à résoudre des énigmes pour sortir d'une salle : « Escape game »

Il a été présenté à la DDETSPP le 25 novembre, à l'école de 2e chance de Planoise le 20 novembre et à la Mission locale de Besançon les 27/28/29 novembre dont une session dédiée pour les jeunes de la PJJ.

Le 8 mars : journée internationale des droits des femmes.

Dans le cadre du programme élaboré par le collectif bisontin, de nombreux événements ont été proposés.

Conférence de Lucile Peytavin au Kursaal : Le coût de la virilité

Marche au flambeau au centre-ville de Besançon (1500 personnes)

Vendredi 8 mars - 15 à 17h

Kursaal, salle Ory | Tout public | Gratuit

Conférence de Lucile Peytavin – Le coût de la virilité : ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme les femmes ?

Entretien-débat et dédicaces avec Lucile Peytavin, autrice, essayiste et historienne, et Méloody Goux, juriste du CIDFF autour de son livre « Le coût de la virilité »



Conférence concernant Jenny d'Héricourt, illustre féministe Bisontine, salle David

Conférence théâtralisée par l'arETE (l'art d'être tous ensemble)

D'autres actions tout au long de l'année :

L'association Solidarité Femmes propose un **accueil et un accompagnement psychosocial** spécifique pour les victimes de violences conjugales et leurs enfants. Différentes actions sont menées afin de rompre l'isolement, créer du lien social et accéder à la culture : ateliers cuisine, ateliers enfants, sorties collectives à l'extérieur de Besançon sorties culturelles...

L'association fait de la prévention et de la sensibilisation au sein des établissements scolaires (collèges Diderot, Voltaire et Camus).

Permanences juridiques : le CIDFF du Doubs propose un lieu d'informations juridiques afin de permettre aux personnes de connaître leurs droits et de retrouver leur autonomie.

Classes ambassadrices de l'égalité : Le CIDFF du Doubs intervient auprès des publics scolaires sur l'éducation à l'égalité filles-garçons et la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes dans les collèges et les lycées.

L'**ASPTT** met en place des actions pour faciliter l'accès à la pratique sportive pour les femmes dans les quartiers de Planoise, avec 7 créneaux multisports par semaine, et de Montrapon, avec 5 créneaux multisports par semaine. De plus, l'association a organisé un événement multisport féminin « le sport donne des elles » lors de la semaine du 8 mars.



**2025 Fin des travaux et
inauguration de la maison
des femmes en janvier 2026.**

En 2024, le **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Doubs (CIDFF)** et **Solidarité Femmes Besançon** se sont unis pour lancer l'association de préfiguration de la Maison des femmes pour l'égalité.

La Ville de Besançon est le principal partenaire financier.

La Maison des femmes pour l'égalité est un lieu d'accueil unique, pluridisciplinaire et inclusif pour toutes les femmes et leurs enfants, en demande d'information, de prévention, d'orientation et d'accompagnement, quelles que soient leurs difficultés.

B- Agir Dans l'espace public

- **Réaménagement des cours d'école** pour végétaliser et dégenrer.
- **Féminisation des noms de rues** à Besançon
- **La Région Bourgogne-Franche-Comté** a publié un guide, le 12 décembre 2024, afin de sensibiliser et accompagner les porteurs et porteuses de projets à intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes dans leurs projets d'aménagement. (Source : <https://www.bourgognefranche-comte.fr/accompagner-et-promouvoir-un-amenagement-egalitaire>)



Le dispositif « **Où est Angela ?** » est porté par la Ville de Besançon en partenariat avec le Centre d'Information sur les Droits de Femmes et des Familles (CIDFF), ainsi que l'Union des Commerçants de Besançon (UCB). Le but est de **lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles**. Une personne victime de violences dans l'espace public peut demander de l'aide auprès de certains commerces, transports du réseau Ginko, restaurants et bars en exprimant le nom de code « où est Angela ? ».



Les partenaires sont formés au préalable par le CIDFF pour réagir à ces situations.

En 2024, davantage de préventions ont été faites auprès des commerçants et d'autres partenaires en contact avec le public, notamment à la mission locale.

Cadre réglementaire :

- L'égalité Femmes / Hommes est un **principe constitutionnel** depuis 1946 (alinéa 3 du préambule de la Constitution de 1946, partie intégrante du bloc de constitutionnalité)
- La **loi Le Pors** (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) dispose, sur le champ public, qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe
- La **loi Roudy** du 13 juillet 1983 (n° 83-635) réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, rémunération, promotion ou formation
- La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité Femmes/Hommes