



VILLE DE
PARIS

PLAN PARISIEN 2021-2023

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
HANDICAP

#ParisEgalité



© Jean-Baptiste Curliat/Ville de Paris

PLAN ÉGALITÉ 2021-2023

INTRODUCTION

Le Paris de l'égalité, terreau d'une promesse républicaine accessible et réelle pour toutes les Parisiennes et tous les Parisiens

Depuis 2001, la Ville de Paris s'est engagée dans une démarche volontariste et reconnue visant à promouvoir et garantir l'égalité réelle, tant dans ses actions à l'égard des Parisiennes et des Parisiens qu'en tant qu'employeur vis-à-vis de ses agent.es. Égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre toutes les formes de discriminations sont ainsi au cœur des politiques publiques conduites par la Ville et de sa stratégie en matière de ressources humaines.

La crise sanitaire, la crise économique et sociale qui en découle ainsi que les grands défis climatiques que nous devons relever, nous invitent à conforter encore les réponses que nous pouvons apporter pour lutter contre les inégalités.

Attentive à décliner toujours plus largement le principe d'égal accès au service public ainsi que la culture de l'égalité réelle, la Ville de Paris doit poursuivre une action ambitieuse en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes et des droits humains, de lutte contre toutes les formes de discriminations et de prise en compte des personnes porteuses de handicaps. Nous devons ainsi renforcer nos programmes thématiques et transversaux relatifs aux violences sexuelles et sexistes dans le couple, la famille, au travail, dans la rue, à une véritable éducation à l'égalité pour la jeunesse, au recul des discriminations à l'égard des personnes LGBTQI.

En matière de politique de ressources humaines, le double label Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes accordé à la Ville en 2019 par l'AFNOR a distingué notre démarche globale pour parvenir à une égalité réelle entre les agent-es qui travaillent pour la collectivité parisienne. Cette procédure de labellisation, portée par un organisme indépendant, reconnaît la force de notre engagement. Pour autant, nous ne devons pas nous en contenter.

Nous sommes fiers aujourd'hui de vous présenter ce Plan "Paris pour l'égalité", qui témoigne de tous les efforts entrepris et des combats qui nous restent à mener.



Hélène BIDARD

Adjointe à la Maire de Paris
chargée de l'égalité femmes -
hommes, de la jeunesse et de
l'éducation populaire



Jean GALVANI

Adjoint à la Maire de Paris
chargé de l'accessibilité
universelle et de personnes
en situation de handicap



Antoine GUILLOU

Adjoint à la Maire de Paris
chargé des ressources humaines,
du dialogue social et de la qualité
du service public



Jean-Luc ROMERO-MICHEL

Adjoint à la Maire de Paris
chargé des droits humains,
de l'intégration et de la lutte
contre les discriminations

PRÉAMBULE

Ce Plan d'Égalité, issu de divers travaux d'élu·es et des services de la Ville de Paris, se décline en trois thématiques qui font d'ores et déjà l'objet de projets et de réalisations depuis plusieurs années à Paris. En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre toutes les formes de discriminations et la prise en compte du handicap sont à l'agenda de la Ville et se traduit par des programmes de travail, non seulement en interne, en matière de ressources humaines, mais aussi dans la plupart des politiques publiques portées par la Ville dans le cadre de ses compétences, et même au-delà.

Ce Plan a vocation à rendre visibles et cohérentes un ensemble de propositions qui s'inscrivent dans une approche intégrée de l'égalité au sens large, dans l'optique notamment de la Convention européenne pour l'égalité femmes hommes dans la vie locale, que la Ville a signé en 2006. Ainsi les objectifs présentés ici porte sur les champs du Social, de l'Enfance et la Jeunesse, de la Culture et l'Espace public, de l'Économie et des Territoires.

La convergence des démarches de labellisation AFNOR (Label Alliance : égalité et diversité) et de mise en cohérence des actions municipales en faveur d'une plus grande égalité et d'un réel accès aux droits, prestations, services et ressources, ont donné à ce Plan une structuration en trois axes, chacun déclinés sous les trois prismes de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et de la prise en compte du handicap. Ce sont : I. « Paris diffuse la culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations », II. « Paris, employeur inclusif » et III. « Paris s'engage pour un service public égalitaire et inclusif ».

PARIS DIFFUSE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Faire advenir une Ville égalitaire suppose de renforcer une culture de l'égalité, au sens large. Pour cela il importe en premier lieu de rendre visible et étudier les mécanismes de production des inégalités et des discriminations pour mieux les combattre, et de faciliter la recherche en ce domaine.

Ce premier axe vise à permettre le repérage des discriminations, des inégalités entre femmes et hommes, et de contribuer à soutenir les intervenants en la matière auprès des Parisiens et Parisiennes qui en sont victimes : associations, lieux ressources, réseaux de défense des droits des femmes, réseaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, acteurs et actrices de l'accompagnement de la jeunesse, de l'accès aux droits, des questions LGBTQI+, du handicap, etc.



PARIS DIFFUSE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

♀ Axe 1.1 - Égalité femmes-hommes

OBJECTIF 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ET LES DROITS DES FEMMES

- Sensibiliser les professionnel·les et acteur·ices du territoire parisien à l'égalité f/h, lors des journées internationales des droits des femmes et pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- Accompagner l'extension de la Cité Audacieuse (lieu ressource, rencontre et rayonnement), inaugurée le 5 mars 2020 à Paris.
- Valoriser les créations des femmes dans les lieux de culture.
- Répondre aux aspirations de la génération #MeToo au regard des violences sexistes et sexuelles.
- Soutenir les associations et les réseaux de recherche sur le genre et l'égalité f/h.

OBJECTIF 2 : ÉDUIQUER À L'ÉGALITÉ ET À LA PRÉVENTION DES STÉRÉOTYPES SEXISTES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

- Favoriser les pratiques éducatives pour l'égalité entre les filles et les garçons dans les crèches municipales.
- Sensibiliser à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les discriminations dans les écoles et collèges parisiens.
- Inciter les associations étudiantes à agir pour l'égalité femmes-hommes.
- Réaliser une vaste campagne de sensibilisation et d'éducation au consentement dans la relation amoureuse et sexuelle.



Axe 1.2 : Lutte contre les discriminations

OBJECTIF 3 : RENDRE VISIBLE ET ÉTUDIER LES MÉCANISMES DE PRODUCTION DES DISCRIMINATIONS POUR MIEUX LES COMBATTRE

- Favoriser le repérage des discriminations et faciliter l'accès aux droits des victimes.
- Favoriser la recherche sur les luttes contre les discriminations.
- Lutter contre la ségrégation sociale et scolaire et pour la réussite éducative.
- Soutenir les associations et les réseaux de recherche.

OBJECTIF 4 : SENSIBILISER UN LARGE PUBLIC À LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

- Sensibiliser un large public aux questions de racisme, antisémitisme et plus largement de discriminations.
- Renforcer la mise en réseau, la formation et la qualification des professionnelles, des associations et des entreprises.
- Favoriser les actions liées à la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme

OBJECTIF 5 : DÉPLOYER DES ACTIONS SPÉCIFIQUES ENVERS PERSONNES LGBTQI+

- Mettre en œuvre et évaluer le Plan d'action en faveur du bien être des personnes LGBTQI+ à Paris.
- Sensibiliser un large public pour lutter contre les LGBTphobies et les transphobies.

OBJECTIF 6 : INTÉGRER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

- Utiliser les outils juridiques existants pour favoriser l'insertion professionnelle et la promotion de la diversité chez les prestataires de marchés publics.
- Sensibiliser les candidats/prospects et prestataires de la Ville.



Axe 1.3 : Handicap

OBJECTIF 7 : SENSIBILISER ET INNOVER POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Sensibiliser le grand public.
- Soutenir les associations et l'innovation autour du handicap.
- Assurer l'accessibilité numérique.

OBJECTIF 8 : FAVORISER L'EMPLOI INDIRECT VIA LA COMMANDE PUBLIQUE

- Développer la politique d'achats de la Ville auprès des secteurs adaptés et protégés (STPA).



PARIS EMPLOYEUR INCLUSIF

Bien que le principe d'égalité soit en France au cœur du statut de la fonction publique, les discriminations y demeurent aujourd'hui une réalité. Engagée de longue date en faveur de l'égalité réelle, notamment à travers une politique ambitieuse de réduction des écarts de rémunération femmes-hommes, la Ville de Paris s'inscrit ainsi dans une démarche d'amélioration continue et profonde.

Bien au-delà des obligations légales, qui demeurent d'ailleurs insuffisantes, la Ville se mobilise à travers ce plan pour promouvoir une culture partagée de l'égalité. Son ambition est ainsi que les agents de la fonction publique parisienne soient à la fois les premiers bénéficiaires et les premiers ambassadeurs des valeurs défendues par la Ville, quels que soient leur genre, leur couleur de peau, leur âge, leur orientation sexuelle ou leur état de santé.

Un chemin important a déjà été parcouru, mais il est désormais temps de franchir une étape décisive. Pour la première fois, le plan « Paris Employeur Inclusif » définit des objectifs de résultats, mesurables, à atteindre d'ici 2023 : suppression des écarts de rémunération au sein d'un même corps, neutralisation de l'impact des congés familiaux sur le déroulement de carrière, formation de 100% des jurys de concours à la lutte contre les discriminations et expérimentation du CV anonyme, recrutement de 6% d'apprentis en situation de handicap... sont autant d'illustrations de l'ambition renouvelée que se fixe la Ville de Paris en tant qu'employeur pleinement engagé en faveur de l'égalité réelle.



PARIS EMPLOYEUR INCLUSIF



Axe 2.1 : Égalité professionnelle F/H

OBJECTIF 9 : MIEUX CONNAITRE LA SITUATION DE LA COLLECTIVITÉ PARISIENNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Continuer à évaluer régulièrement la situation et faciliter la comparaison entre collectivités

OBJECTIF 10 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- **Encourager la mixité des métiers et la déconstruction des stéréotypes de genre** : d'ici 2023, les recrutements de femmes dans les filières majoritairement masculines et d'hommes dans les filières majoritairement féminines seront augmentés de 50%, et tous les jurys de concours seront composés de manière paritaire.
- **Former à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : 100% des nouveaux managers ainsi que tous les services des ressources humaines seront formés d'ici 2023.
- **Accompagner les femmes dans l'échange de bonnes pratiques et le soutien entre pairs** : un réseau interne de femmes en responsabilité sera notamment lancé dès 2021 pour favoriser l'accès aux hautes responsabilités.

OBJECTIF 11 : SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- **Garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois** : la politique de promotion ambitieuse déjà engagée sera poursuivie avec volontarisme. Les taux de promotion au sein des corps les plus féminisés continueront d'augmenter de manière pérenne.
- **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération** : les écarts de rémunération non justifiés par un motif professionnel au sein d'un même corps seront supprimés d'ici 2023.
- **Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière** des agents concernés par ces congés.

OBJECTIF 12 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- **Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle** : la nouvelle organisation du temps de travail réduira le recours au temps partiel contraint et le télétravail sera rendu accessible à tous les agent.e.s dont les missions le permettent
- **Prendre en compte les pathologies chroniques spécifiquement féminines** : une journée de sensibilisation à l'endométriose sera organisée dès novembre 2021 pour libérer la parole et mieux prendre en compte cette pathologie dans la sphère professionnelle ; les médecins du travail seront spécifiquement formés d'ici la fin du plan.
- **Favoriser la prise effective et dans de bonnes conditions, des congés liés à la parentalité** : un travail sur l'accompagnement RH et managérial des agentes en congé maternité sera engagé dès 2021.

Axe 2.1 : Égalité professionnelle F/H

OBJECTIF 13 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL OU IMPACTANT LE TRAVAIL

- **Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** : 100% des nouveaux managers seront formés dans l'année suivant leur arrivée à la Ville, ainsi que des publics considérés comme prioritaires : services des ressources humaines, bureaux de prévention, policiers municipaux, organisations syndicales.
- **Accompagner les agent-es victimes de violences sexuelles et sexistes au travail** : un outil de signalement dématérialisé sera mis en place d'ici 2023 pour libérer la parole et gagner en réactivité dans l'orientation et l'accompagnement des victimes.

Axe 2.2 : Lutte contre les discriminations

OBJECTIF 14 : PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

- **Former les agent-es à la lutte contre les discriminations** : 100% des catalogues de formation des directions intégreront cette thématique et 100% des volontaires du service civique seront formés d'ici 2023.
- **Diversifier les viviers de recrutement** : le nombre de candidat-es issu-es des QPV recruté-es par type de contrat ou voies d'entrée (PEC, PACTE, PRAB, apprenti.es, etc.) sera suivi annuellement, et des actions d' "aller vers" et de découverte des métiers de la Ville seront déployées dès 2021.

OBJECTIF 15 : MIEUX CONNAÎTRE ET TRAITER LES CAS DE DISCRIMINATIONS SUBIS OU RESSENTIS PAR LES AGENT-ES

- **Protéger et accompagner les victimes et témoins de discriminations** : 100% des agents du réseau disciplinaire auront été formés d'ici 2023.
- **Évaluer et mesurer les discriminations au sein de l'administration** : le niveau et le type de discrimination seront mesurés grâce à un partenariat pluriannuel avec un organisme universitaire indépendant qui appuiera la collectivité pour dresser l'état des lieux des pratiques et conduire des évaluations, mais aussi mettre en place de nouveaux dispositifs pour progresser dans la lutte contre les discriminations.

OBJECTIF 16 : APPLIQUER LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DANS TOUTES LES ÉTAPES DE GESTION DES RH

- **Former au recrutement sans discrimination** : 100% des jurys de concours, des services ressources humaines et des nouveaux encadrants seront formés d'ici 2023.
- **Formaliser les procédures de recrutement pour prévenir les discriminations** : une expérimentation du CV anonyme sera conduite au sein de directions pilotes et pour certains corps de métier. Un kit du recruteur visant à uniformiser les pratiques et à objectiver le recrutement sera aussi diffusé.

- **Mieux accueillir et intégrer les nouveaux et nouvelles agent-es** : 100% des directions auront mis en place un dispositif d'accueil inclusif des nouveaux.elles agent.es d'ici 2023.
- **Accompagner les agent-es trans et les agent.es suivant un parcours de transition** : un protocole dédié sera mis en place dès 2021.

Axe 2.3 : Handicap

OBJECTIF 17 : AMÉLIORER LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENT-ES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- **Optimiser les conditions de travail des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi** : les délais de mise en place des aménagements de poste seront optimisés d'ici 2023.
- **Favoriser l'accès à l'information, l'échange entre pairs et le sentiment d'être accepté-e** : le dispositif de « pairaidance » sera déployé à grande échelle d'ici 2023.
- **Permettre une meilleure progression de carrière des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi** : dès 2021 et durant 5 ans, la promotion des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement sera expérimentée.

OBJECTIF 18 : OPTIMISER LES PROCEDURES RH POUR LES AGENT-ES EN SITUATION DE HANDICAP OU RECONNU-ES INAPTES À LEURS FONCTIONS ET AINSI FACILITER LEUR INTÉGRATION

- **Poursuivre l'amélioration des procédures de recrutement des agent-es en situation de handicap** : d'ici 2023 100% des jurys de concours auront été formés au handicap au travail et l'objectif supplémentaire d'accueil de 6% d'apprentis en situation de handicap sera atteint.
- **Améliorer les procédures d'intégration des agent-es en situation de handicap** : d'ici 2023, 100% des agent.es bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant demandé une compensation devront avoir été formés dans l'année suivant leur demande.
- **Accompagner les agent-es en reconversion pour raison de santé** : le nombre de recrutements après période de reclassement sera optimisé d'ici 2023.

OBJECTIF 19 : FORMER, SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LES AGENT-ES SUR LES ENJEUX LIÉS AU HANDICAP

- **Sensibiliser les agent-es au handicap**, notamment au moyen de campagnes de communication contre la handiphobie.
- **Former les agent-es** : 100% des directions devront former leurs agent.es au handicap d'ici 2023.
- **Accompagner les collectifs de travail des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi** : chaque agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi pourra être accompagné pour sensibiliser son collectif de travail, et des ateliers pourront être organisés par la DRH à la demande des services.

PARIS S'ENGAGE POUR UN SERVICE PUBLIC ÉGALITAIRE ET INCLUSIF

Pour acter cet engagement et intégrer les perspectives de genre et de lutte contre toutes les formes de discrimination dans les politiques publiques, il convient de se doter de méthodes et d'outils qui permettent à la fois de mesurer les avancées et de se fixer de nouveaux horizons en fonction des progrès réalisés.

Ces méthodes et outils sont au service des réalisations effectives en matière d'inclusion sociale, de lutte contre les violences de genre, de mixité dans le sport et la culture, d'accompagnement des plus précaires, de conquête de l'espace public, etc.

Il s'agit de « faire une ville pour tous et toutes », un bien commun pour la ville de demain, et par conséquent de répondre aux exigences d'égalité du service public, mais aussi de renouveler, innover, moderniser l'action de la collectivité au bénéfice des Parisiennes et des Parisiens.



PARIS S'ENGAGE POUR UN SERVICE PUBLIC INCLUSIF

♀ Axe 3.1 : Égalité femmes hommes

OBJECTIF 20 : FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

- Sensibiliser, former et outiller les acteur.rices des politiques de la Ville pour intégrer la question du genre dans les dispositifs et actions portés par la Ville, dans tous les champs de compétences de la Ville : social, enfance et jeunesse, culture, sport et espace public, économie et territoires.
- Mettre en place un budget sensible au genre qui permette d'évaluer et de rééquilibrer les politiques publiques de la collectivité parisienne

OBJECTIF 21 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LE PHÉNOMÈNE PROSTITUTIONNEL

- Déployer et renforcer le programme de l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes (OPVF) et de ses partenaires (Justice, Police, APHP, etc...).
- Améliorer l'accueil, l'accompagnement et la mise en sécurité des femmes victimes de violences en simplifiant leur parcours et en organisant une réponse territoriale dans les arrondissements de Paris.
- Améliorer le repérage et la prise en charge psychosociale des enfants co-victimes de violences conjugales et intrafamiliales.
- Prévenir la récurrence par la prise en charge et la responsabilisation des auteurs de violences.
- Renforcer la détection et l'orientation des femmes victimes de violences en développant un programme municipal de formations dédiées
- Renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et améliorer l'accompagnement des personnes prostituées, y compris les jeunes et les mineures.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les lieux de la nuit

OBJECTIF 22: FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE DES FEMMES À TRAVERS LA CULTURE ET LE SPORT

- Encourager une programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles.
- Favoriser l'accès aux sports pour toutes et la pratique féminine des sports, en club ou dans les lieux en libre accès, notamment dans le cadre du programme de Transformation Olympiques (Héritage des JOP 2024).

Axe 3.1 : Egalité femmes hommes

OBJECTIF 23 : ACCOMPAGNER LES PARISIENNES LES PLUS PRÉCAIRES

- Favoriser l'accompagnement des femmes éloignées de l'emploi vers un parcours d'insertion professionnelle adapté en diversifiant les orientations professionnelles vers les métiers porteurs d'emploi.
- Accompagner les femmes vulnérables ou en situation de précarité : parcours d'accès aux soins et au bien-être, d'accès aux droits pour les femmes étrangères, d'accès au logement et à la citoyenneté.

OBJECTIF 24 : FAVORISER LA CONQUÊTE ET L'APPROPRIATION DE L'ESPACE PUBLIC PAR LES FEMMES

- Favoriser la prise en compte du genre dans les projets d'urbanisme, d'aménagement et d'organisation de l'espace public, en inscrivant le critère de genre dans documents contractuels et en réalisant des expérimentations.
- Renforcer la participation des femmes aux diagnostics de territoire et plus largement au processus de décision, notamment en réalisant des marches exploratoires en amont de tous les projets de rénovation et d'aménagement.
- Poursuivre la campagne contre le harcèlement de rue, notamment par la formation des agent-es de prévention et de sécurité, ainsi que la future police municipale.
- Développer et mettre en œuvre un Plan pour la sécurité des femmes dans l'espace public
- Développer la visibilité des femmes dans l'espace public : poursuivre la féminisation des noms des rues, mettre en avant le « matrimoine », et poursuivre la campagne contre les publicités sexistes.

OBJECTIF 25: VALORISER LA DEMARCHE ET RENDRE VISIBLE SES RÉSULTATS

- Développer une communication publique sans stéréotype de sexe.
- Définir et renseigner les indicateurs nécessaires et/ou emblématiques.
- Communiquer sur les apports du Plan d'égalité, les progrès mesurés, les transformations accomplies, résultat de cette démarche transversale (publication du rapport égalité femmes hommes chaque année (loi du 4 août 2014, article 61).

Axe 3.2 : Lutte contre les discriminations

OBJECTIF 26: FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET CITOYENNE SANS DISCRIMINATION

- Garantir l'accès, l'expression et la participation citoyenne.
- Permettre l'accès aux droits.

OBJECTIF 27 : ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES

- Favoriser l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés, et de tous les publics victimes de discrimination.
- Faciliter pour toutes et tous, par la démocratisation, l'accès aux savoirs, à la culture et à la pratique sportive.

Axe 3.3 : Handicap

OBJECTIF 28 : FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE, LA PARTICIPATION À LA VIE COMMUNE DE LA CITÉ ET L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES PARISIEN-NES EN SITUATION DE HANDICAP

- Concevoir et mettre en œuvre la Stratégie parisienne "Handicap, inclusion et accessibilité universelle 2022- 2027 à partir de l'évaluation de la Stratégie 2017-2021".



A large, stylized graphic in shades of orange and yellow. It depicts a hand on the left side, with the thumb and index finger forming a heart shape. The background is a solid yellow-orange color, and the hand and heart are rendered in a darker orange shade.

ParisEgalité