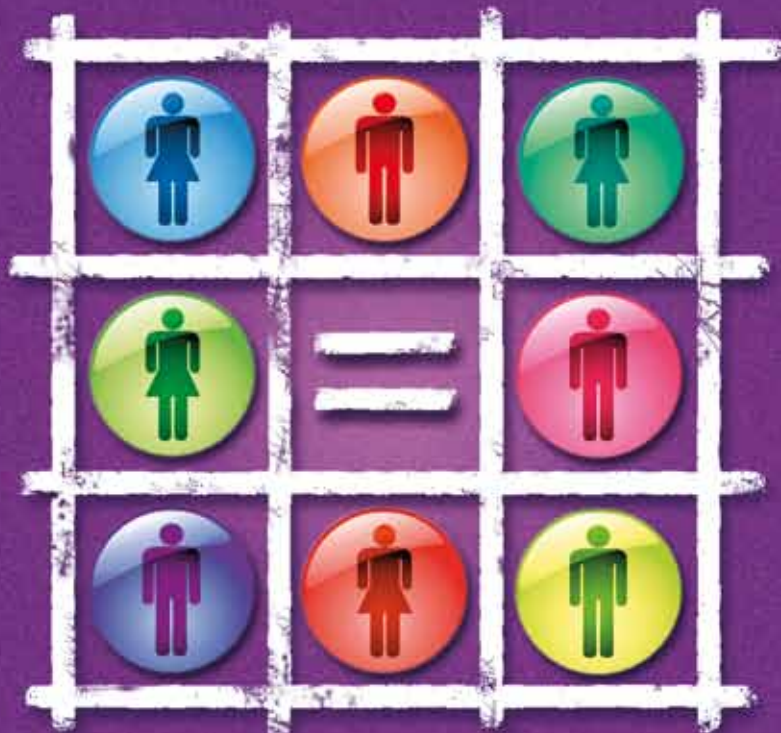


PLAN ROUENNAIS D' ACTIONS

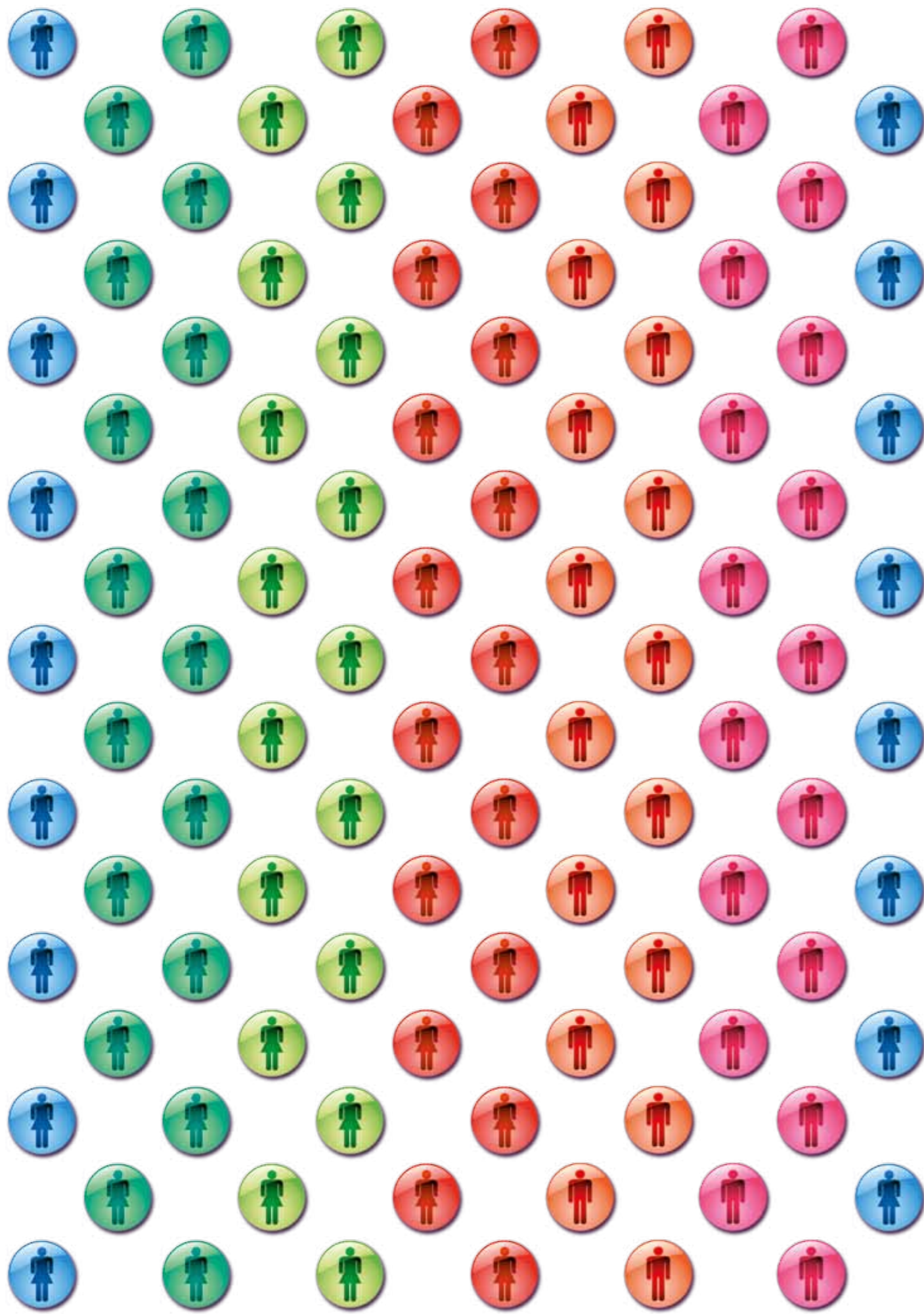
ÉGALITÉ

HOMME / FEMME



2013-2015

LA VILLE DE ROUEN S'ENGAGE!



EDITORIAL

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental. Ce droit est né des luttes qui ont été menées dans notre pays comme dans bien d'autres, mais il reste un enjeu majeur tant au niveau européen qu'international.

La récente création d'un Ministère des Droits des Femmes de plein droit en 2012 signifie bien l'importance de cet enjeu face à la persistance de certaines inégalités. Sa prise en compte doit nous permettre d'agir face aux obstacles de la vie sociale. En effet, la famille, l'éducation, le monde du travail, l'articulation des temps de vie ne sont pas toujours facteurs d'égalité. Pour ne pas céder à des relations de domination, nous sommes tous et toutes appelés à agir. Agir en faveur d'une société plus égalitaire est donc un engagement et une responsabilité individuelle et collective à inscrire dans une volonté politique.

En déclinant une politique locale, proche des citoyens, nous souhaitons mobiliser les énergies associatives, les citoyens, les entreprises, les services de la Ville... en faveur de l'égalité des genres. La Ville de Rouen s'y est donc engagée suivie par la Région Haute-Normandie, le Département de Seine-Maritime et la CREA en signant, le 3 février 2011, la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Ce texte est une référence pour les collectivités locales afin de mettre en œuvre des politiques en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de service.

Le plan d'actions que nous adoptons ce 27 mai pour les années 2013 à 2015 s'inscrit dans la continuité d'initiatives déjà menées au sein de notre collectivité : la prise en compte d'une représentation équilibrée femmes/hommes dans le processus décisionnel; la perspective égalité femmes/hommes dans toutes les activités de la collectivité; l'élimination de tous les stéréotypes, attitudes et préjugés femmes/hommes pour arriver à l'égalité des sexes tout en s'attaquant à tous les autres types de discriminations (ethnique, religieuse, socio-économique...); le renforcement de la lutte contre la violence sexuelle. Tels sont les axes prioritaires que nous nous fixons. La Ville de Rouen est fière de contribuer ainsi à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Yvon Robert
Maire de Rouen

Hélène Klein
Adjointe au Maire en charge
de la lutte contre les discriminations
et des droits des femmes



SOMMAIRE

 Introduction	6
---	---

1 - La Ville dans son fonctionnement interne

Fiche action 1 - 1	Mettre en œuvre une égale participation des femmes et des hommes dans la représentation politique et publique	8
Fiche action 1 - 2	Favoriser une égalité de traitement des femmes et des hommes dans les recrutements	9
Fiche action 1 - 3	Viser une égalité entre femmes et hommes pour les déroulements et promotions de carrière	10
Fiche action 1 - 4	Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation	11
Fiche action 1 - 5	Faciliter la mobilité interne des femmes	12
Fiche action 1 - 6	Accompagner les nouveaux encadrants, femmes et hommes, dans la prise de postes à responsabilités	13
Fiche action 1 - 7	Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle	14
Fiche action 1 - 8	Accueillir les nouveaux agents et présenter la politique ressources humaines de la Ville	15
Fiche action 1 - 9	Sensibiliser les encadrants à la lutte contre les discriminations	16
Fiche action 1 - 10	Prémunir contre les stéréotypes de genre	17
Fiche action 1 - 11	Sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes	18
Fiche action 1 - 12	Résorber l'emploi précaire	19
Fiche action 1 - 13	Mettre en place un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la Ville	20
Fiche action 1 - 14	Concevoir un bilan social genré	21
Fiche action 1 - 15	Valoriser des parcours atypiques	22

2 - La Ville dans ses politiques publiques

Fiche action 2 - 1	Développer l'offre de garde municipale des jeunes enfants	24
Fiche action 2 - 2	Disposer d'un système de garderie pour les enfants scolarisés en maternelles et en élémentaires	25
Fiche action 2 - 3	Intégrer la question de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des projets pédagogiques et éducatifs pour les enfants et les jeunes	26
Fiche action 2 - 4	Veiller au choix des ouvrages de littérature jeunesse	27
Fiche action 2 - 5	Valoriser les ressources sur les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes	28
Fiche action 2 - 6	Favoriser une fréquentation mixte des pratiques culturelles et artistiques	29
Fiche action 2 - 7	Tendre vers des programmations artistiques plus égalitaires	30

Fiche action 2 - 8	Proposer des temps d'animations sportives ouvertes à tous et toutes	31
Fiche action 2 - 9	Contribuer à la lutte contre les stéréotypes en matière professionnelle	32
Fiche action 2 - 10	Valoriser des parcours de réussite au féminin	33
Fiche action 2 - 11	Augmenter le nombre de rues et bâtiments portant le nom de femmes	34
Fiche action 2 - 12	Sensibiliser les Rouennais au sexisme et aux violences faites aux femmes	35
Fiche action 2 - 13	Améliorer l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences	36
Fiche action 2 - 14	Informers les prostitués et prostituées pour faciliter leur accès aux droits	37
Fiche action 2 - 15	Rendre compte de la mise en œuvre du plan d'actions égalité femmes/hommes	38
Fiche action 2 - 16	Rédiger et illustrer les outils de communication de la Ville en prenant en compte l'égalité entre les femmes et les hommes	39
Fiche action 2 - 17	Disposer de bilans d'activités des services municipaux genrés	40

3 - La Ville et ses partenaires

Fiche action 3 - 1	Soutenir les associations engagées sur l'égalité des femmes et des hommes	42
Fiche action 3 - 2	Soutenir les structures petite enfance associatives	43
Fiche action 3 - 3	Intégrer la notion d'égalité femmes/hommes dans les conventions d'objectifs avec les associations	44
Fiche action 3 - 4	Introduire la question de la parité dans les dossiers de demande de subvention de la Ville	45
Fiche action 3 - 5	Accompagner et/ou organiser la journée internationale des droits de la femme	46
Fiche action 3 - 6	Lancer un appel à projet pour un égal accès des femmes et des hommes aux pratiques sportives, culturelles, de loisirs	47
Fiche action 3 - 7	Avoir une politique incitative pour le développement des pratiques sportives féminines	48
Fiche action 3 - 8	Collaborer avec les autres collectivités du territoire signataires de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	49

Annexes

Annexe 1	Retrouver les articles de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale dans les fiches du plan d'actions	50
Annexe 2	Repérer les directions supports des fiches actions	51
Annexe 3	Connaître les critères d'évaluation	52





Introduction

Le 13 mars 2009, le Conseil Municipal de la Ville de Rouen délibérait sur l'autorisation de signer la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale élaborée en mai 2006, par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (C.C.R.E.).

La Ville affirmait ainsi son engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne et sa volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans ses divers domaines de compétences et d'interventions.

Elle entamait aussi toute une démarche de diagnostic selon trois grands axes :

- la représentation politique et la participation citoyenne,
- le fonctionnement interne de la mairie de Rouen,
- la prise en considération de l'égalité des femmes et des hommes dans les divers domaines de l'action municipale.

La signature effective de la Charte s'est faite le 3 février 2011, dans le cadre de la première conférence nationale sur la mise en œuvre de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, organisée à Rouen les 3 et 4 février.

Partant des grandes lignes du diagnostic établi, la Ville a mis en place, dès 2011, un plan d'actions transversal auquel de nombreuses directions ont été associées. Un bilan des actions menées a été présenté lors des séances du Conseil Municipal des 6 avril 2012 et 22 mars 2013.

Le plan d'actions pour l'égalité des femmes et des hommes 2013/2015 s'inscrit dans la continuité de cet engagement et de ces actions tout en les amplifiant. Il témoigne de la volonté de la Ville de défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les hommes et les femmes, de veiller dans l'ensemble de ses politiques publiques à rechercher l'égalité, défendre des droits des femmes et lutte contre les discriminations, de chercher à être exemplaire en interne comme en externe.

Il a été bâti à partir de cinq grandes orientations, figurant toutes dans la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :

- promouvoir les droits et principes de l'égalité des femmes et des hommes;
- lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations;
- valoriser et favoriser la représentation et la participation de femmes d'horizons et d'âges divers dans toutes les sphères de la vie politique et publique en tant que représentant démocratique, employeur, pourvoyeur et commanditaire de services, régulateur...
- permettre aux femmes et aux hommes un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisirs...
- renforcer les politiques et actions contre la violence sexué.

Ces orientations se déclinent au travers de quarante fiches actions rassemblées en trois parties : la Ville dans son fonctionnement interne, la Ville dans ses politiques publiques, la Ville et ses partenaires.

Le plan d'actions couvre de nombreux champs de compétences de la Ville, dans une approche pragmatique, réaliste et volontariste, avec le double souci d'une mise en œuvre progressive et d'une culture de l'évaluation pour pouvoir réorienter si nécessaire certaines actions. Il comprend pour chaque fiche un ou des objectifs, une description de l'action, les acteurs référents et partenaires, les types de moyens alloués, les résultats attendus, une référence aux articles de la charte correspondant, un calendrier et des critères d'évaluation.



1 - La Ville dans son fonctionnement interne

La Ville de Rouen en s'engageant par ce plan d'actions souhaite être aussi exemplaire que possible dans son fonctionnement interne, préalable nécessaire pour irriguer dans ses politiques publiques comme dans ses relations avec ses partenaires une culture de l'égalité femmes/hommes.

Elle entend le faire dans les divers rouages de la représentation politique et publique qui sont de sa responsabilité comme dans sa fonction d'employeur.

Si aujourd'hui la Ville peut se féliciter de l'équilibre trouvé entre femmes et hommes dans les diverses instances dans lesquelles elle siège ou qu'elle met en place en interne, elle doit poursuivre et amplifier ses efforts en matière de ressources humaines.

Quelques éléments extraits du bilan social 2011 le montrent. La répartition des femmes et des hommes diffère fortement selon les filières. Ainsi, dans la filière technique, 771 hommes côtoient 396 femmes, la filière administrative compte 109 hommes et 334 femmes et la filière médico-sociale, 2 hommes pour 80 femmes. Les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, 159 d'entre elles pour 16 hommes seulement, et sont plus souvent positionnées sur des emplois non permanents (551 femmes et 228 hommes). À l'inverse, elles restent minoritaires dans les postes de direction et direction générale des services.

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes reste, malgré les progrès déjà accomplis, un enjeu fort pour notre collectivité.

Fiche action 1 - 1	Mettre en œuvre une égale participation des femmes et des hommes dans la représentation politique et publique.....	8
Fiche action 1 - 2	Favoriser une égalité de traitement des femmes et des hommes dans les recrutements.....	9
Fiche action 1 - 3	Viser une égalité entre femmes et hommes pour les déroulements et promotions de carrière.....	10
Fiche action 1 - 4	Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation	11
Fiche action 1 - 5	Faciliter la mobilité interne des femmes.....	12
Fiche action 1 - 6	Accompagner les nouveaux encadrants, femmes et hommes, dans la prise de postes à responsabilités.....	13
Fiche action 1 - 7	Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle	14
Fiche action 1 - 8	Accueillir les nouveaux agents et présenter la politique ressources humaines de la Ville.....	15
Fiche action 1 - 9	Sensibiliser les encadrants à la lutte contre les discriminations.....	16
Fiche action 1 - 10	Prémunir contre les stéréotypes de genre	17
Fiche action 1 - 11	Sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes	18
Fiche action 1 - 12	Résorber l'emploi précaire	19
Fiche action 1 - 13	Mettre en place un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la Ville.....	20
Fiche action 1 - 14	Concevoir un bilan social genré.....	21
Fiche action 1 - 15	Valoriser des parcours atypiques.....	22



Mettre en œuvre une égale participation des femmes et des hommes dans la représentation politique et publique

Objectif

Réaliser et promouvoir un principe de représentation équilibrée entre femmes et hommes pour les divers organismes du ressort de la Ville comme pour ceux dans lesquels elle siège

Descriptif de l'action

Désigner pour ses propres organismes décisionnels et consultatifs (Comité Technique Paritaire, Commissions Administratives Paritaires, Comité d'Hygiène et de Sécurité...) autant de femmes que d'hommes.

Veiller à ce que la désignation des élus par le Conseil Municipal pour siéger au sein des différents organismes dans lesquels la Ville est partie prenante tienne compte du principe d'une représentation paritaire tant en termes de nombre de femmes et d'hommes désignés que de niveau des fonctions assurées.

Inciter ses partenaires à agir de même, par exemple pour les représentants du personnel.

L'action a été engagée depuis le début du mandat et la parité est de mise aussi bien pour les comités et commissions internes que pour la désignation dans des organismes extérieurs.

Public ciblé

Élus et agents municipaux

Direction support

Cabinet du Maire

Partenaires

Direction des ressources humaines
Directions travaillant avec des comités d'usagers ou d'établissements
Syndicats représentatifs du personnel
Direction des affaires juridiques

Moyens mobilisés

Cabinet du Maire
Direction des affaires juridiques (Service des assemblées)
Direction des ressources humaines

Résultats attendus

Une parole politique et publique partagée entre femmes et hommes
Un exemple de bonnes pratiques pouvant servir d'incitation à nos partenaires.

Critères d'évaluation

Nombre d'hommes et de femmes choisis pour siéger dans les comités et commissions mises en place par la Ville.
Nombre d'hommes et de femmes désignés pour siéger dans des organismes extérieurs

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 1, 2, 3 et 5

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle

Favoriser une égalité de traitement des femmes et des hommes dans les recrutements

Objectif

Mettre en place des conditions de recrutement qui ne soient pas discriminantes

Descriptif de l'action

Veiller à l'égalité des femmes et des hommes dans les différentes phases de recrutement, de la rédaction des offres de postes aux critères de sélection choisis pour retenir les candidats et candidates devant se présenter devant les jurys, de la composition des jurys aux grilles d'entretien.

Mentionner sur les offres de poste que la Ville est engagée dans la lutte contre les discriminations.

En 2012, les modalités de recrutement ont déjà été pour partie interrogées et révisées avec notamment l'établissement de grilles d'entretien qui permettent que tous les candidats se voient poser les mêmes questions. La démarche doit se poursuivre pour que toutes les phases soient adaptées et formalisées. Des formations sont prévues pour sensibiliser les encadrants et recruteurs aux questions d'égalité hommes/femmes.

Public ciblé

Tous les candidats internes et externes. L'ensemble des personnes appelées à intervenir dans les recrutements.

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaire

Direction de la communication et de l'information

Moyens mobilisés

Service recrutement de la direction des ressources humaines
Encadrants et recruteurs
Plan de formation de la ville

Résultats attendus

Révision des modalités de recrutement
Non discrimination des femmes dans le recrutement

Critères d'évaluation

Comparaison annuelle entre les hommes candidats/les hommes recrutés, les femmes candidates/les femmes recrutées
Nombre de femmes accédant à des métiers dits masculins, d'hommes choisis pour des métiers considérés comme féminins au terme du plan
Composition des jurys

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013 pour la dernière phase de questionnement et d'adaptation des modalités de recrutement
2014 et 2015 pour la mise en œuvre et l'évaluation



Fiche action 1 - 3

Viser une égalité entre femmes et hommes pour les déroulements et promotions de carrière

Objectifs

Veiller à ce que femmes et hommes soient promus équitablement
Disposer d'un bilan sexué des promotions de carrière

Descriptif de l'action

L'égalité dans les promotions demande de travailler sur la constitution de la liste des candidats et candidates, de définir des critères de sélection équivalents entre les femmes et les hommes, de déterminer des choix décisionnels, d'évaluer l'évolution de la situation.

La mise en place de l'entretien professionnel en 2012 constitue une première étape dans cette démarche.

Public ciblé

Ensemble des agents de la ville

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales mais aussi les représentants du personnel siégeant dans les commissions administratives paritaires

Moyens mobilisés

Le service gestion individuelle et statutaire et le service pilotage de l'emploi et des parcours professionnels, les gestionnaires de proximité des ressources humaines, les référents ressources humaines, les encadrants

Résultats attendus

Non discrimination des femmes dans les promotions
Équité dans les propositions et les décisions prises

Critères d'évaluation

Nombre annuel de propositions par sexe et filière
Nombre annuel de décisions de promotions d'hommes et de femmes
Nombre annuel de femmes et d'hommes promus par catégorie comparé aux agents promouvables
Évolution des éléments du bilan social relatif aux promotions

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

2013 à 2015 avec une évaluation annuelle
2014 pour le bilan social comparé

Fiche action 1 - 4

Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

Objectifs

Faire que femmes et hommes disposent des mêmes possibilités d'accès à la formation
Être attentifs à ce que tous les choix de formations soient ouverts aux femmes comme aux hommes

Descriptif de l'action

Disposer d'un bilan de formation sexué, par catégorie et filière.

Faciliter pour les agents le suivi de formations en les informant sur les conditions pratiques et matérielles des formations, sur les modalités d'inscription et de validation.

Être vigilant sur l'adaptation des formations pour les agents aux horaires coupés ou spécifiques, beaucoup étant des femmes.

Réfléchir à la possible mise en place de formations par un système de visioconférence.

Public ciblé

Tous les agents municipaux

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales. Le CNFPT.

Moyens mobilisés

Service formation
Les encadrants, les gestionnaires de proximité des ressources humaines, les référents ressources humaines
Budget formation

Résultats attendus

Un bilan social complété, permettant d'évaluer les pratiques de formation des femmes et des hommes.
L'adaptation des formations aux agents avec des horaires atypiques

Critères d'évaluation

Proportion de femmes et hommes formés, par catégorie et filière
Diversité des formations suivies par les femmes et les hommes
Évolution des éléments du bilan social relatif à la formation

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013 à 2015 pour la mise en œuvre et l'évaluation
2014 pour le bilan social comparé



Faciliter la mobilité interne des femmes

Objectifs

Accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle
Aider à la prise de responsabilités des femmes

Descriptif de l'action

Identifier le public cible et les partenaires potentiels
Repérer les potentiels féminins au moyen des entretiens professionnels
Envisager des actions de tutorat ou de marrainage
Définir un programme d'accompagnement des cadres féminins
Mettre en œuvre et évaluer ce programme d'accompagnement

Public ciblé

Les femmes agents municipaux

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales. Coopération avec une association de femmes dirigeantes à étudier.

Moyens mobilisés

Service gestion individuelle et statutaire
Les encadrants, les référents ressources humaines

Résultat attendu

Faire évoluer quantitativement les femmes accédant à des postes de responsabilités

Critères d'évaluation

Nombre annuel de candidatures féminines aux postes de catégorie A+, A et B
Nombre annuel de cas de mobilité interne concernant des femmes
Proportion annuelle d'agents masculins et féminins ayant bénéficié d'une mobilité interne

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

Identification du public cible et conception d'un programme spécifique en 2013
Mise en place du programme en 2014
Suivi et évaluation en 2015

Accompagner les nouveaux encadrants, femmes et hommes, dans la prise de postes à responsabilités

Objectifs

Faciliter la prise de postes à responsabilités pour les femmes et les hommes dans leurs missions, leur environnement, leur statut
Mettre en place une culture du management partagée

Descriptif de l'action

Identifier le public cible et les partenaires potentiels
Étudier la faisabilité d'actions de tutorat
Définir un programme d'accompagnement des cadres
Mettre en œuvre et évaluer ce programme d'accompagnement

Public ciblé

Hommes et femmes accédant à des postes de responsabilité quel que soit leur grade ou hommes et femmes en recherche d'évolution professionnelle

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales

Moyens mobilisés

Service formation
Encadrants
Budget formation

Résultats attendus

Plus grande aisance dans la prise de nouvelles fonctions
Lutte contre le plafond de verre dont peuvent être victimes les femmes
Équilibre à tous les niveaux d'encadrement entre hommes et femmes

Critères d'évaluation

Nombre d'hommes et de femmes concernés par le programme
Proportion respective d'hommes et de femmes bénéficiant de cet accompagnement par catégorie
Proportion d'hommes et de femmes accédant à des niveaux d'encadrement

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

Identification du public cible et conception d'un programme spécifique en 2013
Mise en place du programme en 2014



Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Objectifs

Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre femmes et hommes
Rechercher des organisations et modes de travail adaptés

Descriptif de l'action

Adapter les modes de travail et organisations internes dans une double recherche de qualité du service public et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en étudiant la possibilité de développement de la visioconférence, de réunions téléphoniques, les horaires et temps de réunion, en mettant en place expérimentalement du télétravail pour une trentaine d'agents (hommes et femmes) de différentes directions...
Actualiser le règlement du temps de travail
Définir des règles de bonne conduite
Sensibiliser élus et encadrants
Pour mémoire, des mesures ont déjà été prises, par exemple pour les horaires de travail des agents d'entretien de l'Hôtel de Ville.

Public ciblé

Les agents municipaux avec une attention particulière aux chefs de projet, chargés de mission et encadrants.

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales.

Moyens mobilisés

Élus, encadrants, CHSCT, CTP
Budget communication pour la charte de bonne conduite
Budget formation pour la sensibilisation des encadrants et élus
Budget matériel et abonnement internet pour le télétravail

Résultats attendus

Amélioration de la qualité de vie des agents sans nuire au niveau de service rendu

Critères d'évaluation

Nombre d'agents femmes et hommes concernés
Nombre d'élus et encadrants sensibilisés
Niveau de mise en œuvre des règles de bonne conduite.
Niveau de satisfaction des agents concernés par l'expérience de télétravail comme de leur hiérarchie.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

Nouveau règlement du temps de travail : lancement de la réflexion et méthodologie en 2013 / concertation en 2014 / adoption du nouveau règlement début 2015
Définition d'un corpus de règles de bonnes conduites en 2014
Sensibilisation des encadrants en 2013 et des élus en 2014
Expérimentation de la mise en place du télétravail en 2014 / généralisation en 2015

Accueillir les nouveaux agents et présenter la politique ressources humaines de la Ville

Objectif

Contribuer à une culture commune dans la collectivité en matière de lutte contre les discriminations

Descriptif de l'action

Une ou deux fois par an, la Ville organise un accueil des nouveaux agents pour une présentation de la collectivité et de sa politique ressources humaines. Une information sera donnée sur ses engagements en matière de lutte et de formation contre les discriminations.
La question de l'égalité des femmes et des hommes à Rouen sera évoquée à la fois oralement et par la remise d'une brochure indiquant les priorités de la Ville en la matière, donnant des exemples d'actions réalisées ainsi que des contacts utiles.
Lors des dernières réunions, cette plaquette a déjà été diffusée. L'évocation orale du même sujet devrait permettre de mettre davantage l'accent sur le sujet de l'égalité femmes/hommes.

Public ciblé

Tous les nouveaux agents

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Direction de la communication et de l'information. Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité femmes/hommes)

Moyens mobilisés

Direction des ressources humaines dont le service recrutement

Résultats attendus

Sensibilisation des agents à toutes les discriminations.
Diffusion d'une culture commune au sein des divers services municipaux

Critères d'évaluation

Nombre d'agents sensibilisés

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Sensibiliser les encadrants à la lutte contre les discriminations

Objectif

Former les encadrants de la Ville et du CCAS à l'égalité des hommes et des femmes et à la lutte contre les discriminations

Descriptif de l'action

Mise en place d'un module de formation d'une journée sur l'égalité des hommes et des femmes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Public ciblé

Encadrants de la Ville et du CCAS

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales.
CNFPT

Moyens mobilisés

Service formation et encadrants
Budget formation

Résultats attendus

Une culture commune sur le sujet pour l'ensemble des encadrants
Une prise en compte de la question de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des hommes et des femmes dans les différentes politiques municipales menées

Critères d'évaluation

Nombre d'encadrants formés
Questionnaire sur l'impact de la sensibilisation

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013

Prémunir contre les stéréotypes de genre

Objectifs

Former les agents en charge de l'accueil de publics et de l'encadrement d'enfants et jeunes à la lutte contre les stéréotypes de genre
Contribuer ainsi à la prise en compte de cette problématique dans les actions menées par les directions concernées

Descriptif de l'action

Proposer aux agents des directions des temps de l'enfant, du développement culturel et de la vie sportive une formation ciblée.
Mobiliser les agents comme leur hiérarchie pour y participer.

Public ciblé

Les personnels des directions des temps de l'enfant, du développement culturel et de la vie sportive

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Directions des temps de l'enfant
Direction du développement culturel
Direction de la vie sportive
Direction de la communication et de l'information

Moyens mobilisés

Service formation
Budget formation

Résultats attendus

Sensibilité renforcée des agents sur la question des stéréotypes de genre.
Prise en compte dans les actions menées par les directions citées de la lutte contre les stéréotypes

Critères d'évaluation

Nombre de personnes formées
Nombre de directions concernées

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013 (pour les encadrants), 2014 et années suivantes si besoin



Sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes

Objectifs

Améliorer les conditions d'accueil des femmes victimes de violences
Donner aux agents les plus directement concernés la possibilité d'orienter au mieux les femmes victimes de violences vers les relais et structures spécialisés.

Descriptif de l'action

Proposer une formation/sensibilisation à destination des travailleurs sociaux et agents d'accueil de la direction de la solidarité et de la cohésion sociale et agents d'accueil de la police municipale.
Concevoir deux modules différents pour les agents afin de tenir compte de leur niveau initial de connaissance sur le sujet.

Public ciblé

Les travailleurs sociaux et agents d'accueil de direction de la solidarité et de la cohésion sociale, les agents d'accueil de la police municipale. Éventuellement d'autres agents d'accueil.

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Direction de la tranquillité publique
Direction de la solidarité et de la cohésion sociale
Direction de la communication et de l'information

Moyens mobilisés

Service formation
Budget formation
Agents des directions de la tranquillité publique et de la solidarité et de la cohésion sociale

Résultat attendu

Qualité de l'accueil offerte aux femmes victimes de violences

Critères d'évaluation

Nombre de personnes formées/sensibilisées
Nombre de femmes accompagnées

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 11 et 22

Calendrier

2013 pour la formation
2014 et 2015 pour l'évaluation

Résorber l'emploi précaire

Objectif

Réduire l'emploi précaire, celui-ci touchant plus fortement les femmes que les hommes.

Descriptif de l'action

Poursuite de la titularisation d'agents horaires à temps complet ou quasi complet pour stabiliser leur situation et leur offrir des perspectives professionnelles plus intéressantes. Lancé en 2009, ce plan a déjà permis à plusieurs dizaines d'agents de voir leur situation évoluer. Plus des deux tiers sont des femmes.

Public ciblé

Hommes et femmes agents horaires dans la collectivité, disposant de quelques années d'ancienneté et accomplissant un temps complet ou un quasi temps complet

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales travaillant avec des agents horaires

Moyens mobilisés

Direction des ressources humaines (service pilotage de l'emploi et des parcours professionnels)

Résultats attendus

Amélioration de la qualité de vie des agents
Stabilité des équipes
Qualité du service rendu

Critères d'évaluation

Nombre d'hommes et de femmes concernés par le plan
Niveau de satisfaction des agents et de la hiérarchie

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Mettre en place un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la Ville

Objectifs

Améliorer le pouvoir d'achat des agents municipaux, notamment en garantissant une part fixe
 Rendre plus lisible et objectif le système d'attribution du régime indemnitaire avec des critères clairement définis et partagés
 Harmoniser les conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire dans les services
 Trouver un nouvel équilibre des régimes indemnitaires entre les différentes filières

Descriptif de l'action

La prime de mission et de motivation, la P2M, a été lancée dans son étude dès 2011 et mise en œuvre progressivement en 2012. Elle comprend une part fixe et une part variable. La part fixe est déterminée sur la base des fonctions exercées par les agents à partir des fiches de poste et du positionnement de chaque agent dans l'organigramme. La part variable est liée à la manière de servir et à l'atteinte des objectifs collectifs et/ou individuels fixés. Elle est établie à partir de la base que constitue l'entretien professionnel.

Dans son fonctionnement, la P2M est un système qui se veut objectif, encadré par les garde-fous que constituent la part variable et la grille détaillée de l'entretien professionnel. Elle prend en compte les différentes catégories de la fonction publique territoriale et s'applique uniformément à la grande majorité des filières. Historiquement, celles-ci ne disposaient pas des mêmes niveaux de primes. La filière technique était dotée de primes plus avantageuses que, par exemple, la filière administrative. Une forte proportion d'hommes forme la première, une majorité de femmes la seconde. La P2M contribue à un rééquilibrage des rémunérations entre femmes et hommes. Sa mise en place doit se poursuivre sur 2013, 2014 et 2015.

Public ciblé

Agents femmes et hommes

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Toutes les directions municipales

Moyens mobilisés

Direction des ressources humaines

Résultat attendu

Un plus grand équilibre du régime indemnitaire entre femmes et hommes.

Critère d'évaluation

Niveau moyen de prime pour les femmes et pour les hommes par catégorie et par filière

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle

Concevoir un bilan social genré

Objectifs

Faire évoluer et enrichir le bilan social en ajoutant à ses données obligatoires des éléments d'observation genrée
 Disposer ainsi d'un outil permettant l'étude ou la réorientation de la politique de la Ville en matière de ressources humaines

Descriptif de l'action

Intégrer dans le bilan social des éléments genrés complémentaires, certains points faisant déjà l'objet d'une distinction entre hommes et femmes.

Identifier les critères de genre pertinents en matière de formation, de mobilité, de recrutement, de promotion, de régime indemnitaire, d'emploi précaire, de temps partiel, d'absentéisme...

Les inclure dans le bilan social pour mieux cerner les facteurs d'inégalité entre femmes et hommes.

Évaluer l'évolution de la situation et repérer les éléments de blocage.

Le bilan social comprend déjà différentes données détaillées sur les agents et agentes. Il s'agit donc de conforter et développer cette attention au genre, au-delà des obligations réglementaires.

Public ciblé

Ensemble des agents municipaux, élus et élues, représentants du personnel

Direction support

Direction des ressources humaines

Partenaires

Élus et représentants du personnel. Direction de la vie associative (Mission coordination des actions égalité hommes/femmes)

Moyens mobilisés

Mission GPEC et autres services de la direction des ressources humaines

Résultats attendus

Bilan social complété de critères genrés.

Réflexion sur les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les inégalités repérées.

Critères d'évaluation

Nombre de sujets sur lesquels des indicateurs genrés seront mentionnés

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013 et années suivantes



Valoriser des parcours atypiques

Objectifs

Encourager la mixité des emplois
Permettre aux hommes et aux femmes d'accéder à toutes les filières et fonctions

Descriptif de l'action

Faire évoluer les représentations et stéréotypes des agents
Communiquer sur des parcours atypiques dans nos supports internes

Public ciblé

Tous les agents municipaux

Direction support

Direction de la communication et de l'information

Partenaire

Direction des ressources humaines

Moyens mobilisés

Outils de communication interne

Résultats attendus

Évolution des mentalités
Augmentation à terme de femmes dans des métiers dits masculins et inversement

Critères d'évaluation

Nombre de cas valorisés
Questionnaire sur le ressenti des agents

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 11

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



2 - La Ville dans ses politiques publiques

La Ville de Rouen offre une large gamme de services publics à sa population et couvre des champs de compétences extrêmement variés, correspondant aux différentes situations et âges de la vie des Rouennais.

Elle œuvre ainsi à la reconnaissance des droits et à l'épanouissement des Rouennais et Rouennaises. Elle mesure les difficultés et inégalités que peuvent rencontrer les femmes pour accéder à des pratiques sportives ou culturelles, pour connaître et faire reconnaître leurs droits, pour se donner des chemins professionnels non stéréotypés, pour trouver un système de garde d'enfants adapté, pour échapper aux violences qu'elles peuvent subir.

En menant des actions dans des secteurs aussi divers que la lecture publique, les actions et programmations culturelles, les structures petite enfance, les activités périscolaires, les violences faites aux femmes et la prostitution, la Ville veut largement prendre en compte les questions de lutte contre les stéréotypes et de droits des femmes pour l'amélioration de la vie de toutes et tous.

Fiche action 2 - 1	Développer l'offre de garde municipale des jeunes enfants.....	24
Fiche action 2 - 2	Disposer d'un système de garderie pour les enfants scolarisés en maternelles et en élémentaires	25
Fiche action 2 - 3	Intégrer la question de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des projets pédagogiques et éducatifs pour les enfants et les jeunes.....	26
Fiche action 2 - 4	Veiller au choix des ouvrages de littérature jeunesse.....	27
Fiche action 2 - 5	Valoriser les ressources sur les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes.....	28
Fiche action 2 - 6	Favoriser une fréquentation mixte des pratiques culturelles et artistiques	29
Fiche action 2 - 7	Tendre vers des programmations artistiques plus égalitaires.....	30
Fiche action 2 - 8	Proposer des temps d'animations sportives ouvertes à tous et toutes	31
Fiche action 2 - 9	Contribuer à la lutte contre les stéréotypes en matière professionnelle.....	32
Fiche action 2 - 10	Valoriser des parcours de réussite au féminin.....	33
Fiche action 2 - 11	Augmenter le nombre de rues et bâtiments portant le nom de femmes.....	34
Fiche action 2 - 12	Sensibiliser les Rouennais au sexisme et aux violences faites aux femmes.....	35
Fiche action 2 - 13	Améliorer l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences.....	36
Fiche action 2 - 14	Informers les prostitués et prostituées pour faciliter leur accès aux droits.....	37
Fiche action 2 - 15	Rendre compte de la mise en œuvre du plan d'actions égalité femmes/hommes.....	38
Fiche action 2 - 16	Rédiger et illustrer les outils de communication de la Ville en prenant en compte l'égalité entre les femmes et les hommes.....	39
Fiche action 2 - 17	Disposer de bilans d'activités des services municipaux genrés.....	40



Fiche action 2 - 1

Développer l'offre de garde des jeunes enfants

Objectifs

Créer des places de crèches et haltes garderies supplémentaires
Offrir à davantage de familles rouennaises une offre de garde

Descriptif de l'action

Création d'une structure multi-accueil sur le site Pélissier et reconstruction/extension de la crèche Rose des Vents pour proposer à terme 70 places supplémentaires

Public ciblé

Familles rouennaises

Direction support

Direction des temps de l'enfant

Partenaires

Direction des bâtiments
Direction de l'aménagement urbain
Caisse d'Allocations Familiales

Moyens mobilisés

2.7 millions d'euros d'investissement pour la crèche Étoile du sud, sur le site Pélissier, conçue en partenariat avec la Matmut.
4.4 millions d'investissement pour la Rose des Vents, sur le site Salomon.

Résultat attendu

Augmentation du nombre de parents bénéficiant d'une offre de garde municipale pour leurs jeunes enfants

Critères d'évaluation

Nombre de places créées
Nombre d'enfants gardés
Taux d'occupation des crèches municipales

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 13 et 16

Calendrier

Rentrée 2013 pour la crèche Étoile du sud
2015 pour la nouvelle crèche Rose des Vents

Fiche action 2 - 2

Disposer d'un système de garderie pour les enfants scolarisés en maternelles et en élémentaires.

Objectifs

Offrir aux familles rouennaises la possibilité de faire garder leur enfant avant ou après l'école.
Participer à la conciliation des temps professionnel et personnel pour les hommes et les femmes parents de jeunes enfants.

Descriptif de l'action

Avant et après la classe, dans le cadre des services d'accueil organisés dans les écoles maternelles et élémentaires, la Ville assure la prise en charge des élèves, au-delà du temps scolaire, en fonction des demandes des familles.

La mise en place des nouveaux rythmes scolaires va permettre de varier les activités proposées aux enfants tout en conservant aux parents la possibilité d'une modulation des horaires auxquels ils peuvent confier à la Ville leurs enfants avant le début de la journée scolaire comme après.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction des temps de l'enfant

Partenaires

Direction de la communication et de l'information
Écoles

Moyens mobilisés

Direction des temps de l'enfant

Résultats attendus

Des enfants gardés dans de bonnes conditions d'accueil
Des parents pouvant articuler au mieux vie personnelle et professionnelle

Critère d'évaluation

Nombre d'enfants accueillis

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 16

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Intégrer la question de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des projets pédagogiques et éducatifs pour les enfants et les jeunes

Objectif

Faire de la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les stéréotypes une priorité commune aux différents projets pédagogiques et éducatifs dirigés vers les enfants et les jeunes

Descriptif de l'action

Veiller à ce que chacun des projets pédagogiques et éducatifs de la direction, qu'il soit transversal ou ne concerne qu'une seule structure (projet éducatif local, projet K'ados, projet des centres de loisirs, projet d'établissement des crèches...) prenne en compte les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes.

Mobiliser les structures de type crèches et haltes-garderies associatives ou Maisons des Jeunes et de la Culture avec lesquelles la Ville travaille en réseau.

L'action est déjà lancée. Ainsi, le diagnostic du projet éducatif local a intégré le sujet de l'égalité femmes/hommes. Les fiches actions qui le déclinent font de cette question un des critères d'évaluation. La refonte des rythmes scolaires mise en œuvre par la Ville à partir de la rentrée 2013 s'accompagnera d'une évaluation spécifique sur la question de l'égalité femmes/hommes et fera partie de la feuille de route des animateurs et animatrices. Une attention particulière sera aussi portée aux projets des équipements socio-culturels gérés par la direction.

Public ciblé

Jeunes Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction des temps de l'enfant

Partenaires

Direction de la communication et de l'information
Crèches et haltes garderies associatives et Maisons des Jeunes et de la Culture

Moyens mobilisés

Ensemble des services de la direction des temps de l'enfant

Résultats attendus

Sensibilisation des enfants et des jeunes au sujet de l'égalité femmes/hommes et de la lutte contre les stéréotypes.

Critères d'évaluation

Nombre d'actions spécifiques menées dans les différentes structures de la direction des temps de l'enfant.
Nombre d'actions spécifiques menées par les diverses associations partenaires.
Nombre de jeunes Rouennais et Rouennaises concernés.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 13

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle

Veiller au choix des ouvrages de littérature jeunesse

Objectif

Compléter le fonds de littérature jeunesse d'ouvrages exempts de stéréotypes sexistes et de toutes autres discriminations.

Descriptif de l'action

Sélection des ouvrages d'accompagnement à la scolarité en partenariat avec la librairie l'Armitière.

Proposition pour les classes de premier degré d'une visite thématique en bibliothèque sur l'égalité des genres dans la littérature jeunesse.

Mise à disposition des bibliothécaires jeunesse des fiches d'activités de la boîte à outils « 20 albums de jeunesse pour une éducation non sexiste » de l'association Adéquations.

Attention portée en terme d'acquisition d'ouvrages de littérature jeunesse aux questions d'égalité hommes/femmes et aux stéréotypes de genre.

Public ciblé

Jeunes Rouennais et Rouennaises

Directions supports

Direction des temps de l'enfant
Direction du développement culturel

Partenaires

Conseillers pédagogiques
Écoles

Moyens mobilisés

Une partie des crédits alloués au plan lecture et à l'acquisition d'ouvrages de littérature jeunesse par les bibliothèques.

Résultats attendus

Sensibilisation et formation des jeunes aux questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes de genre.

Critères d'évaluation

Nombre d'ouvrages recommandés par l'association Adéquations dans les fonds des bibliothèques
Nombre de classes accueillies pour une visite sur l'égalité des genres dans la littérature jeunesse

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 13

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Valoriser les ressources sur les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes

Objectifs

Participer au développement d'une culture de l'égalité femmes/hommes.
Faciliter la recherche d'informations et de contacts sur les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes au public rouennais.

Descriptif de l'action

Valorisation dans les collections des bibliothèques des nombreux ouvrages portant sur le sujet de l'égalité femmes/hommes et de la lutte contre les stéréotypes : livres de sociologie, de droit, d'histoire, témoignages, ouvrages de littérature jeunesse, revues spécialisées, documentaires ou films de fiction.
Promotion des ressources documentaires mises en place par des partenaires associatifs et institutionnels.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction du développement culturel

Partenaires

Direction de la communication et de l'information
Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité femmes/hommes)

Moyens mobilisés

Réseau Rn' Bi
Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité femmes/hommes)

Résultat attendu

Des citoyens mieux informés et capables plus facilement de trouver les informations souhaitées.

Critères d'évaluation

Nombre d'ouvrages portant dans les fonds des bibliothèques sur les questions de droit des femmes, d'égalité hommes/femmes, de lutte contre les stéréotypes de genre et plus largement de lutte contre les discriminations.
Nombre de prêts

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6, 13, 22 et 23

Calendrier

2013, identification d'un corpus
2014 et 2015, évaluation des emprunts et du nombre d'ouvrages concernés

Favoriser une fréquentation mixte des pratiques culturelles et artistiques

Objectifs

Offrir un égal accès à chacun aux activités et installations culturelles
Encourager la fréquentation par les femmes d'activités culturelles et artistiques considérées comme principalement masculines et inversement

Descriptif de l'action

Mise en place d'actions spécifiques et volontaristes pour encourager une fréquentation croisée, décloisonner les publics très majoritairement féminins ou masculins.

Valorisation de ces activités.

Différentes actions ont déjà été expérimentées telles la création d'une heure du conte, à la bibliothèque Parment le samedi, que les pères sont nombreux à fréquenter ou celle d'une classe de danse exclusivement réservé aux garçons au sein du conservatoire, insérée dans le cadre d'un cursus pédagogique mixte.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction du développement culturel

Partenaire

Direction de la communication et de l'information

Moyens mobilisés

Direction du développement culturel
Établissements culturels municipaux
Direction de la communication et de l'information

Résultats attendus

Diversification de la fréquentation des activités proposées
Plus grande mixité dans les actions menées

Critères d'évaluation

Nombre d'actions spécifiques proposées
Équilibre de la fréquentation sexuée des animations.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 20

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Tendre vers des interventions et programmations artistiques plus égalitaires

Objectifs

Mieux connaître l'état des lieux des interventions et programmations artistiques confiées à des femmes et des hommes.
Équilibrer la participation respective des femmes et hommes artistes pour les temps événementiels, les actions de diffusion et les actions de sensibilisation et actions culturelles.

Descriptif de l'action

Réaliser un diagnostic sexué des divers types de prestations artistiques et culturelles auxquels la Ville fait appel pour ses événements comme pour le Contrat Local d'Éducation Artistique et Culturelle.
Inciter l'ensemble des prescripteurs municipaux d'interventions artistiques et culturelles à choisir artistes femmes et hommes dans des proportions proches.
Inviter les lieux de diffusion culturelle soutenus par la Ville à adopter les mêmes principes.
Travailler à une inscription dans la saison 1 de l'égalité promue par l'association H/F Normandie et la Fédération H/F.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises.

Direction support

Direction du développement culturel

Partenaires

Direction Régionale des Affaires Culturelles
Représentants Éducation nationale
Direction des temps de l'enfant
Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité hommes : femmes)
Direction des manifestations publiques
Lieux de diffusion culturelle

Moyens mobilisés

Enveloppes des directions citées pour des prestations artistiques et culturelles
Équipes en charge de la programmation événementielle et des actions culturelles.
Autres directions en fonction des projets.

Résultats attendus

Une analyse actualisée de la situation
Un rééquilibrage dans les programmations

Critères d'évaluation

Nombre d'artistes hommes et femmes retenus pour les actions culturelles et événements portés par la Ville
Nombre d'artistes hommes et femmes programmés par les lieux de diffusion culturelle

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 12 et 13

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle

Proposer des temps d'animations sportives ouvertes à tous et toutes

Objectifs

Faire découvrir de multiples sports aux Rouennais ou Rouennaises
Inciter femmes et hommes de toutes générations à avoir une pratique sportive
Donner une image positive, accessible et ludique du sport

Descriptif de l'action

Au travers de temps d'animation populaires et fédérateurs, tels Rouen givrée ou Rouen sur mer, inviter le public, de tous âges, à s'essayer à divers sports en partenariat avec de nombreux clubs sportifs.
Proposer aux enfants et aux jeunes des animations sportives dédiées telles le Village des Sports ou le Mercredi des jeux ou les intégrer dans des programmes d'activités plus larges tels Planète vacances.
Valoriser ces opérations ouvertes à tous gratuitement ou à prix modique.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Directions supports

Selon les événements, direction de la vie sportive, direction des manifestations publiques ou direction des temps de l'enfant.

Partenaires

En fonction de l'opération, direction de la vie sportive, direction des manifestations publiques et/ou direction des temps de l'enfant sont associées.

Moyens mobilisés

Enveloppes des directions citées ci-dessus pour les événementiels et programmes des vacances pour les enfants et les jeunes.

Résultats attendus

Développement de la pratique sportive
Hausse des inscriptions dans les clubs sportifs

Critères d'évaluation

Nombre de filles et de garçons, de femmes et d'hommes ayant participé aux différentes animations et propositions sportives
Retour qualitatif des clubs associés aux opérations.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 20

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Contribuer à la lutte contre les stéréotypes en matière professionnelle

Objectifs

Ouvrir aux femmes et aux hommes le champ des possibles en matière de métiers
Contribuer à déconstruire les représentations stéréotypées de certaines professions

Descriptif de l'action

Ouvrir des perspectives aux hommes et aux femmes sur des métiers considérés respectivement comme féminins ou masculins, notamment par le biais de la maison de l'emploi et de la formation.

Intégrer dans les entretiens des agents de la maison de l'emploi et de la formation avec le public la question de l'égalité des femmes et des hommes.

Rechercher une exposition ou des interventions sur le sujet avec le pôle régional des savoirs.

Veiller, quand des agents municipaux sont invités à participer à des forums ou tables rondes professionnelles, à une représentation mixte ou à valoriser des profils atypiques.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Directions supports

Direction de la solidarité et de la cohésion sociale
Direction des ressources humaines

Partenaires

Mission locale, ANPE...

Moyens mobilisés

Service emploi et insertion professionnelle

Résultat attendu

Une plus grande diversité dans les choix d'insertion professionnelle et de formation

Critères d'évaluation

Nombre d'hommes et de femmes touchés
Analyse qualitative par les acteurs de l'impact des mesures prises

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6

Calendrier

2014 et 2015 avec évaluation annuelle

Valoriser les parcours de réussite au féminin

Objectifs

Mettre en lumière des parcours de femmes synonymes de talents, de réussites, d'engagements.
Les faire connaître aux Rouennais et Rouennaises

Descriptif de l'action

Dans le cadre des expositions et animations proposées par la direction des relations publiques, valorisation de femmes artistes, sportives, militantes, de femmes aux profils atypiques.

Information du public sur ces événements via les outils de communication de la Ville.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction des relations publiques

Partenaires

Direction du développement culturel
Direction de la vie sportive
Direction de la communication et de l'information

Moyens mobilisés

Moyens habituels de la direction des relations publiques

Résultats attendus

Une meilleure connaissance de parcours réussis.
Une émulation pour certains

Critères d'évaluation

Nombre d'expositions consacrées à des hommes et des femmes et/ou part d'œuvres d'artistes féminins et masculins dans le cas d'expositions collectives.

Nombre d'animations sur lesquelles des femmes sont intervenues.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Augmenter le nombre de rues et bâtiments portant le nom de femmes

Objectifs

Mettre en lumière les parcours et personnalités de femmes artistes, scientifiques, intellectuelles, militantes.
Rééquilibrer la présence de femmes et d'hommes célèbres dans la toponymie rouennaise

Descriptif de l'action

Pour toutes les dénominations de rues et bâtiments publics, disposer majoritairement de propositions de noms de femmes.
Demander aux services municipaux concernés et aux conseils de quartier de réfléchir dans ce sens.
Donner davantage de noms de femmes que d'hommes aux nouvelles voies et équipements
Communiquer sur les parcours des personnalités choisies

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises, conseillers de quartier

Direction support

Direction de l'aménagement urbain

Partenaires

Direction de la démocratie participative et locale
Direction de la communication et de l'information
Conseils de quartier

Moyens mobilisés

Direction de l'aménagement urbain
Direction de la démocratie participative et locale
Direction de la communication et de l'information

Résultats attendus

Valorisation de parcours féminins
Diminution des stéréotypes

Critères d'évaluation

Proposition respectueuse de noms de femmes et de d'hommes.
Nombre de noms d'hommes et de femmes choisis pour les nouvelles voiries et équipements.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle

Sensibiliser les Rouennais et Rouennaises au sexisme et aux violences faites aux femmes

Objectifs

Informier largement sur les divers types de violences faites aux femmes et sur le sexisme
Contribuer à une prise de conscience et des changements de comportement, notamment chez les jeunes

Descriptif de l'action

Mise à disposition de deux exemplaires d'une exposition sur les violences faites aux femmes auprès des établissements scolaires, structures accueillant des jeunes, dans les services municipaux et au CCAS
Soutien des associations mettant en place des temps de sensibilisation dans les collèges et lycées sur les questions de violences faites aux femmes et de stéréotypes sexistes...
Information régulière via les outils de communication de la Ville sur ces questions
Cette action a déjà été lancée, l'exposition a notamment été mise en place dans différents lieux.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises et particulièrement les adolescents et jeunes adultes

Direction support

Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité hommes/femmes)

Partenaires

Direction de la communication et de l'information
Direction des temps de l'enfant
Associations sur les droits des femmes et la lutte contre les discriminations

Moyens mobilisés

Une partie des crédits subventions du secteur citoyenneté
Acquisition des supports d'exposition

Résultat attendu

Des Rouennais et Rouennaises mieux sensibilisés aux questions de violences faites aux femmes

Critères d'évaluation

Nombre de lieux d'expositions
Nombre de jeunes filles et garçons touchés par les interventions et débats

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 6 et 22

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Améliorer l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences

Objectifs

Faciliter l'accueil dans de bonnes conditions des femmes victimes de violences
Accompagner au mieux les femmes.

Descriptif de l'action

Sensibiliser et former les agents d'accueil de la direction de la tranquillité publique et les agents d'accueil et travailleurs sociaux de la direction de la solidarité et de la cohésion sociale (cf. fiche 1-11).

Travailler sur la mise à l'abri d'urgence des femmes victimes de violences conjugales par le dispositif de nuitées d'hôtel avec le CAPS et le PAVIF.

Assurer en priorité le relogement des femmes victimes de violences conjugales dans le cadre des commissions d'attribution de logement.

Cette action est déjà engagée et s'inscrit parallèlement dans le cadre de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance actée par la Ville.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises et agents municipaux en lien avec des femmes victimes de violences

Directions supports

Direction de la solidarité et de la cohésion sociale
Direction de la tranquillité publique

Partenaires

Direction des ressources humaines
CAPS et PAVIF
Bailleurs sociaux

Moyens mobilisés

Service logement
Service action et insertion sociales

Résultats attendus

Optimisation de l'accueil des femmes victimes de violences
Relogement facilité pour les femmes victimes de violences

Critères d'évaluation

Nombre d'agents formés
Nombre de nuitées attribuées
Mise en réseau avec d'autres acteurs

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 22

Calendrier

2013 à 2015, avec évaluation annuelle

Informers les prostitués et prostituées pour favoriser leur accès aux droits

Objectif

Informers les prostitués et prostituées des acteurs et lieux ressources disponibles pour les accompagner dans leur quotidien et dans l'accès aux droits.

Descriptif de l'action

Réalisation avec divers partenaires engagés dans l'accompagnement des prostitués et prostituées d'une plaquette sur les contacts utiles éditée à 400 exemplaires

Traduction de la plaquette en anglais et espagnol publiée à 400 exemplaires chacun

Réflexion sur une traduction en roumain du document

Diffusion aux prostituées et prostitués par les médiateurs de nuit

Transmission aux associations partenaires

Cette action est déjà engagée et s'inscrit parallèlement dans le cadre de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance actée par la Ville.

Public ciblé

Prostitués et prostituées

Direction support

Direction de la solidarité et de la cohésion sociale

Partenaires

Direction de la tranquillité publique
Direction de la communication et de l'information
Associations venant en aide aux prostitués et prostituées

Moyens mobilisés

Personnel de la direction de la solidarité et de la cohésion sociale et médiateurs de nuit de la direction de la tranquillité publique
Réalisation de la plaquette 2 415 euros

Résultat attendu

Un accès aux droits facilité

Critères d'évaluation

Nombre de prostitués et prostituées informés
Analyse de la situation qualitative avec les associations partenaires

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 23

Calendrier

2013 à 2015, avec évaluation annuelle



Rendre compte de la mise en œuvre du plan d'actions égalité femmes/hommes

Objectifs

Faire connaître et partager objectifs et réalisations
Montrer les progrès enregistrés et les actions encore à mener
Rappeler et conforter l'engagement public pris en signant la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Descriptif de l'action

Faire le compte-rendu des actions s'inscrivant dans le champ de la charte une fois par an en Conseil Municipal
Éditer une plaquette d'information synthétisant ce compte-rendu et la diffuser largement
Consacrer régulièrement dans la communication externe comme interne de la Ville des articles aux actions mises en place

Public ciblé

Rouennais, élus et agents municipaux, partenaires en matière d'égalité hommes femmes

Directions supports

Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité hommes / femmes) et Direction de la communication et de l'information

Partenaires

Toutes les directions opérationnelles engagées dans le plan d'actions

Moyens mobilisés

Outils de communication et de reprographie habituels de la Ville

Résultats attendus

Sensibilisation du public
Contribution à la mobilisation des directions municipales et des partenaires par le biais de la communication

Critères d'évaluation

Nombre d'actions recensées
Nombre de directions concernées
Fréquence des articles consacrés aux questions d'égalité hommes/femmes et à la lutte contre les stéréotypes de genres.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4

Calendrier

2013 à 2015
Comptes-rendus en Conseil municipal au printemps de chaque année

Rédiger et illustrer les outils de communication de la Ville en prenant en compte l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs

Contre les préjugés et stéréotypes sexués dans la communication municipale
Rappeler et conforter l'engagement public pris en signant la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Descriptif de l'action

Veiller à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les articles et les illustrations dans le Rouen Mag, sur le site www.rouen.fr, dans les différents guides, brochures, affiches, tracts... édités par la Ville et sur les réseaux sociaux auxquels elle contribue.
Consacrer régulièrement dans ses divers supports de communication des articles aux actions organisées par la Ville comme par ses partenaires sur les questions d'égalité femmes/hommes.
Être attentif aux questions de lutte contre les stéréotypes dans la mise en forme des supports réalisés pour les associations.
L'action est déjà engagée, la direction de la communication prenant soin de ne pas avoir une vision sexuée discriminante. Une analyse fine du Rouen Mag l'a soulignée.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises
Partenaires de la Ville en matière d'égalité femmes/hommes

Direction support

Direction de la communication et de l'information

Partenaires

Toutes les directions opérationnelles engagées dans le plan d'actions
Associations

Moyens mobilisés

Outils de communication et de reprographie habituels de la Ville

Résultats attendus

Sensibilisation du public
Contribution à la mobilisation des partenaires par le biais de la communication

Critères d'évaluation

Nombre d'actions valorisées
Fréquence des articles consacrés aux questions d'égalité hommes/femmes et à la lutte contre les stéréotypes de genres
Respect de l'équilibre entre hommes et femmes dans les divers supports de communication

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 4 et 6

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Disposer de bilans d'activités des services municipaux genrés

Objectifs

Faire évoluer et enrichir les bilans d'activités des directions municipales en développant les données genrées pour les publics touchés ou bénéficiaires.
Disposer ainsi d'un outil supplémentaire d'analyse et de possible réorientation des politiques publiques de la Ville

Descriptif de l'action

Intégrer dans les bilans d'activités des services des éléments genrés complémentaires, certains points faisant déjà l'objet d'une distinction entre filles et garçons, hommes et femmes.

Identifier les critères de genre pertinents en matière d'accueil des publics, de participation à des animations, à des formations, de bénéficiaires d'aides apportées par la Ville...

Les inclure dans les bilans d'activités pour mieux cerner les écarts entre publics et/ou bénéficiaires masculins et féminins sur les actions clés des directions.

Évaluer l'évolution de la situation et repérer les éléments de blocage.

Public ciblé

Public rouennais.

Directions supports

Directions opérationnelles.

Partenaires

MAFO. Direction de la vie associative (Mission coordination des actions égalité hommes/femmes).

Moyens mobilisés

Agents en charge dans les directions opérationnelles de la collecte des données pour les bilans d'activités.

Résultats attendus

Bilans d'activités complétés de critères genrés.
Réflexion sur les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les inégalités repérées.

Critères d'évaluation

Nombre de directions concernées.
Nombre d'actions sur lesquelles des indicateurs genrés seront mentionnés

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Ensemble des articles concernés par les fiches actions

Calendrier

2014 et 2015



3 - La Ville et ses partenaires

La signature de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a été réalisée parallèlement par la Ville de Rouen et les autres collectivités du territoire, la région Haute-Normandie, le Département de Seine-Maritime et la CREA. L'action en matière de lutte contre les stéréotypes de genre, d'égalité femmes/hommes et de droit des femmes est donc portée de multiples façons, ce qui doit nous permettre des échanges d'expériences et des collaborations au service de tous et toutes.

La Ville de Rouen travaille avec ses partenaires institutionnels mais aussi avec le monde associatif sur ces questions. Elle souhaite que les acteurs associatifs et toutes les forces vives rouennaises puissent aussi prendre en compte, dans leurs domaines d'intervention respectifs, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle entend les y sensibiliser et faciliter la mise en place de nouvelles actions.

Fiche action 3 - 1	Soutenir les associations engagées sur l'égalité des femmes et des hommes.....	42
Fiche action 3 - 2	Soutenir les structures petite enfance associatives.....	43
Fiche action 3 - 3	Intégrer la notion d'égalité femmes/hommes dans les conventions d'objectifs avec les associations.....	44
Fiche action 3 - 4	Introduire la question de la parité dans les dossiers de demande de subvention de la Ville.....	45
Fiche action 3 - 5	Accompagner et/ou organiser la journée internationale des droits de la femme.....	46
Fiche action 3 - 6	Lancer un appel à projet pour un égal accès des femmes et des hommes aux pratiques sportives, culturelles, de loisirs.....	47
Fiche action 3 - 7	Avoir une politique incitative pour le développement des pratiques sportives féminines.....	48
Fiche action 3 - 8	Collaborer avec les autres collectivités du territoire signataires de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.....	49



Fiche action 3 - 1

Soutenir les associations engagées sur l'égalité des femmes et des hommes

Objectifs

Accompagner les associations dans le développement de leurs actions
Faciliter au public les prises de contact avec ces structures

Descriptif de l'action

Aider matériellement et/ou financièrement les acteurs associatifs œuvrant sur les droits des femmes, l'aide aux victimes, le soutien aux prostitués et prostituées...
Promouvoir leurs actions par le biais de la communication municipale et/ou de manifestations
Ces actions sont déjà réalisées par la Ville. Il est donc proposé de les consolider.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction de la vie associative

Partenaires

Direction de la communication et de l'information
Direction des manifestations publiques

Moyens mobilisés

Service conseils et finances au sein de la direction de la vie associative.
9 à 10 000 euros de subventions annuelles
Aides en nature accordées en fonction des besoins des associations et des disponibilités de matériel

Résultats attendus

Des associations disposant des moyens nécessaires pour poursuivre et développer leurs actions et projets.
Des contacts facilités pour le public

Critères d'évaluation

Nombre d'associations soutenues
Nombre d'adhérents et de bénéficiaires hommes et femmes enregistrés dans les associations

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 22 et 23

Calendrier

2013 à 2015

Fiche action 3 - 2

Soutenir les structures petite enfance associatives

Objectif

Participer à la conciliation des temps professionnels et privés pour les hommes et femmes, parents de jeunes enfants.

Descriptif de l'action

Aider financièrement les crèches et haltes garderies associatives.
Assurer des temps d'échanges et de concertation avec leurs équipes.
Avoir une convention d'objectifs avec chacune des structures soutenue.
Cette action est déjà mise en place, depuis plusieurs années pour les deux premiers points, et 2012 pour le volet conventions d'objectifs.

Public ciblé

Les parents rouennais avec de jeunes enfants

Direction support

Direction des temps de l'enfant

Partenaires

Structures petite enfance associatives
Direction de la vie associative

Moyens mobilisés

Service de la petite enfance au sein de la direction des temps de l'enfant
Service conseils et finances au sein de la direction de la vie associative
Plus de 400 000 euros de subventions annuelles

Résultats attendus

Des enfants gardés dans de bonnes conditions d'accueil.
Des parents pouvant articuler au mieux vie personnelle et professionnelle.

Critères d'évaluation

Nombre d'associations soutenues
Nombre d'enfants rouennais accueillis

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 16

Calendrier

2013 à 2015



Intégrer la notion d'égalité hommes/femmes dans les conventions d'objectifs avec les associations

Objectifs

Diffuser la notion d'égalité hommes/femmes auprès des partenaires associatifs de la Ville
Les inviter à prendre en compte cette dimension dans leurs pratiques et projets

Descriptif de l'action

Pour tous les renouvellements de conventions ou nouvelles conventions d'objectifs établies avec des associations, dans quelque domaine que ce soit, intégrer la notion d'égalité hommes/femmes, et plus largement la lutte contre tous les types de discrimination, dans les attentes de la Ville et fixer avec l'association des critères d'évaluation sur le sujet.

Public ciblé

Les associations rouennaises bénéficiant d'une convention d'objectifs avec la Ville

Direction support

Direction de la vie associative

Partenaires

Toutes les directions référentes dans le champ associatif

Moyens mobilisés

Service conseils et finances de la direction de la vie associative et agents en charge des dossiers de demande de subvention dans les autres directions concernées.

Résultats attendus

Une mobilisation du tissu associatif, une prise de conscience partagée, une attention au sein des associations à la question de l'égalité hommes/femmes et de la lutte contre toutes les discriminations et le développement de nouvelles actions ou la réorientation de certaines actions.

Critères d'évaluation

Nombre d'associations concernées
Effets de cette insertion sur les pratiques des associations sur la base d'un questionnaire intégré au dossier de demande de subvention.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 5 et 20

Calendrier

2013 à 2015 avec une mise en œuvre progressive et une évaluation annuelle.

Introduire la question de la parité dans les dossiers de demande de subvention de la Ville

Objectifs

Sensibiliser les associations à cette thématique
Les conduire à interroger leur fonctionnement et perspectives
Connaître la situation des associations et leurs projets en la matière

Descriptif de l'action

Le dossier type de demande de subvention de fonctionnement de la Ville intègre depuis fin 2009 l'item parité, hormis pour les clubs sportifs. Il est proposé pour tous les dossiers 2014, diffusés à partir de l'été 2013, de mentionner l'item.
Un point sera fait sur les informations données par les associations et sur l'évolution des éléments d'information fournis.

Public ciblé

Toutes les associations demandant une subvention à la Ville

Directions supports

Direction de la vie associative
Direction de la vie sportive

Partenaires

Toutes les directions référentes dans le champ associatif
Associations demandant une subvention

Moyens mobilisés

Service conseils et finances au sein de la direction de la vie associative et agents en charge des dossiers de demande de subvention dans les autres directions concernées.

Résultats attendus

Une connaissance de la vie associative rouennaise sous le prisme égalité hommes/femmes
Une attention renforcée des associations sur le sujet

Critères d'évaluation

Nombre de dossiers dans lesquels l'item sera renseigné
Diversité et précision des informations données par les associations

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 5 et 20

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Accompagner et/ou organiser la journée internationale des droits de la femme

Objectifs

Marquer symboliquement la journée internationale de la femme par des manifestations organisées par des associations avec le soutien de la Ville

En faire une journée de revendication d'égalité, de point sur les actions menées et la situation des femmes, des nouvelles avancées demandées.

Donner aux associations porteuses de projet sur le sujet les moyens de mettre en œuvre la manifestation dans de bonnes conditions.

Descriptif de l'action

Le collectif d'animation des hauts de Rouen met en œuvre depuis dix ans sur les hauts de Rouen une manifestation à l'occasion du 8 mars. Celle-ci a pris des formes différentes avec quelques points pérennes : organisation partagée de la manifestation, interaction avec le public, traces gardées des actions menées, temps de convivialité, appui important de la Ville... Elle pourra évoluer, selon les souhaits de ses organisateurs, les contours des prochaines journées de la femme étant définies collectivement. D'autres acteurs, associatifs ou municipaux ont également par le passé mené des actions autour de la journée internationale de la femme. La Ville soutiendra les différentes propositions élaborées sur le 8 mars, à condition qu'elles paraissent pertinentes par rapport aux objectifs fixés.

Public ciblé

Rouennais et Rouennaises et associations

Directions supports

Direction de la solidarité et de la cohésion sociale
Direction des relations publiques

Partenaires

Associations
Direction de la communication et de l'information
Direction des manifestations publiques
Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité femmes/hommes)

Moyens mobilisés

Moyens humains, logistiques, de communication.
Prise en charge de prestations ou attribution de subventions.
Service de la cohésion territoriale au sein de la direction de la solidarité et de la cohésion sociale

Résultats attendus

La mobilisation de nombreux partenaires associatifs et du public.
La sensibilisation aux droits des femmes d'associations qui ne sont pas spécialistes du sujet.
La capacité à toucher de nouveaux publics.

Critères d'évaluation

Nombre d'associations investies
Nombre de participants à la manifestation.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Articles 5 et 22

Calendrier

2013 à 2015

Lancer un appel à projet pour un égal accès des femmes et des hommes aux pratiques sportives, culturelles, de loisirs

Objectifs

Favoriser la mise en place par les associations de nouvelles activités faisant de la mixité une priorité
Permettre aux hommes et aux femmes d'avoir un égal accès aux pratiques sportives, culturelles, de loisirs
Briser les stéréotypes d'activités réservées aux hommes ou aux femmes

Descriptif de l'action

Rédaction d'un appel à projet visant à ce que les associations ouvrent de nouvelles activités accueillant à parité des hommes et des femmes et ce particulièrement dans les secteurs dont la fréquentation est fortement féminine ou masculine.
Diffusion aux associations de l'appel à projet.
Étude des dossiers présentés par les associations pour décision de financement.

Public ciblé

Associations et indirectement les Rouennais et Rouennaises

Direction support

Direction de la vie associative

Partenaires

Directions opérationnelles et associations concernées

Moyens mobilisés

3 à 5 000 euros par an fléchés sur l'appel à projet à partir des crédits citoyenneté
Éventuellement aide en nature

Résultats attendus

Un accès facilité pour le public à de nouvelles pratiques.
Le questionnement des stéréotypes habituels pour les associations destinataires de l'appel à projet.
La prise en compte par les associations porteuses de projet de la question de l'égalité hommes/femmes.

Critères d'évaluation

Nombre d'associations déposant une demande de subvention
Nombre d'associations financées
Nombre de femmes et d'hommes concernés par les activités mises en place

Charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale

Articles 5 et 20

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle



Avoir une politique incitative pour le développement des pratiques sportives pour les femmes

Objectifs

Assurer le maintien et le développement des sections féminines dans les clubs sportifs
Rendre la pratique sportive plus accessible aux femmes
Disposer d'un large éventail de disciplines sportives pouvant accueillir hommes et femmes

Descriptif de l'action

Soutien matériel et/ou financier aux clubs sportifs proposant aux jeunes filles et femmes des activités sportives
Valorisation de leurs activités, de leurs projets et de leurs éventuelles compétitions.
L'action a déjà été engagée avec la mise en place de plusieurs nouvelles sections féminines, la majorité des clubs en disposant aujourd'hui, et l'accueil d'événements réunissant des sportives ou des équipes mixtes sur la Ville.

Public ciblé

Rouennaises

Direction support

Direction de la vie sportive

Partenaire

Direction de la communication et de l'information

Moyens mobilisés

Direction de la vie sportive.
Équipements sportifs municipaux
Une partie de l'enveloppe des subventions aux clubs sportifs.

Résultats attendus

Hausse du nombre de femmes ayant une pratique sportive
Augmentation du nombre de disciplines sportives ouvertes aux femmes

Critères d'évaluation

Nombre de clubs avec des sections féminines
Nombre de femmes licenciées dans les clubs sportifs

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale concernés

Articles 6 et 20

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle

Collaborer avec les autres collectivités du territoire signataires de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Objectifs

Disposer d'une information collective sur les plans d'actions et projets des différentes collectivités du territoire signataires de la charte.

Partager des expériences et expertises.

Étudier la possibilité de mener des actions communes afin de mutualiser les moyens et de renforcer la visibilité et l'efficacité des actions.

Descriptif de l'action

Transmettre notre plan d'actions aux différentes collectivités signataires de la charte sur le territoire.

Contribuer à la mise en place de temps d'échanges réguliers entre collectivités sur le sujet.

Public ciblé

Collectivités signataires de la Charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale

Direction support

Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité femmes/hommes).

Partenaires

Élus et élues.
Agents chargés de l'égalité femme/hommes.

Moyens mobilisés

Direction de la vie associative (mission coordination des actions égalité femmes/hommes).

Résultats attendus

Partage d'expériences, d'expertises
Mutualisation et/ou coopération sur certaines actions
Visibilité et efficacité renforcées des actions partagées

Critères d'évaluation

Nombre de réunions organisées
Actions communes mises en place

Charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale

Ensemble des articles

Calendrier

2013 à 2015 avec évaluation annuelle





Annexes du plan rouennais d'actions pour l'égalité des femmes et des hommes

Annexe 1

Retrouver les articles de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale dans les fiches du plan d'actions

Responsabilité démocratique

Article 1

Fiche action 1-1
Fiche action 3-8

Le rôle politique

Article 2

La représentation politique

Fiche action 1-1
Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Article 3

Participation à la vie politique et civique

Fiche action 1-1
Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Article 4

L'engagement public pour l'égalité

Fiche action 2-15
Fiche action 2-16
Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Article 5

Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

Fiche action 1-1
Fiche action 2-17
Fiche action 3-3
Fiche action 3-4
Fiche action 3-5
Fiche action 3-6
Fiche action 3-8

Article 6

Contre les stéréotypes

Fiche action 1-2
Fiche action 1-4
Fiche action 1-7
Fiche action 1-8
Fiche action 1-9
Fiche action 1-10
Fiche action 1-14
Fiche action 1-15
Fiche action 2-3
Fiche action 2-4
Fiche action 2-5
Fiche action 2-9
Fiche action 2-10
Fiche action 2-11
Fiche action 2-12
Fiche action 2-16

Fiche action 2-17
Fiche action 3-7
Fiche action 3-8

Cadre général pour l'égalité

Article 9

Analyse sexuée

Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Le rôle d'employeur

Article 11

Fiche action 1-2
Fiche action 1-3
Fiche action 1-4
Fiche action 1-5
Fiche action 1-6
Fiche action 1-7
Fiche action 1-8
Fiche action 1-9
Fiche action 1-10
Fiche action 1-11
Fiche action 1-12
Fiche action 1-13
Fiche action 1-14
Fiche action 1-15
Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Fourniture de biens et de services

Article 12

Fiche action 2-7
Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Le rôle de prestataire de services

Article 13

L'éducation et la formation continue

Fiche action 2-1
Fiche action 2-2
Fiche action 2-3
Fiche action 2-4
Fiche action 2-5
Fiche action 2-7
Fiche action 2-17
Fiche action 3-8

Article 16

La garde des enfants
Fiche action 2-1
Fiche action 2-2
Fiche action 2-17
Fiche action 3-2
Fiche action 3-8

Article 20

Culture, sports et loisirs
Fiche action 2-6
Fiche action 2-8
Fiche action 2-17
Fiche action 3-3
Fiche action 3-4
Fiche action 3-6
Fiche action 3-7
Fiche action 3-8

Article 22

La violence sexuelle

Fiche action 1-11
Fiche action 2-5
Fiche action 2-12
Fiche action 2-13
Fiche action 2-17
Fiche action 3-1
Fiche action 3-5
Fiche action 3-8

Article 23

Le trafic des êtres humains

Fiche action 2-5
Fiche action 2-14
Fiche action 2-17
Fiche action 3-1
Fiche action 3-8

Annexe 2

Repérer les directions municipales supports des fiches actions

Pôle solidarité, proximité, citoyenneté Direction de la solidarité et de la cohésion sociale

Fiche action 2-9
Fiche action 2-13
Fiche action 2-14
Fiche action 2-17
Fiche action 3-5

Direction de la vie associative

Fiche action 2-12
Fiche action 2-15
Fiche action 2-17
Fiche action 3-1
Fiche action 3-3
Fiche action 3-4
Fiche action 3-6
Fiche action 3-8

Direction des temps de l'enfant

Fiche action 2-1
Fiche action 2-2
Fiche action 2-3
Fiche action 2-4
Fiche action 2-8
Fiche action 2-17
Fiche action 3-2

Pôle développement attractivité Direction de la vie sportive

Fiche action 2-8
Fiche action 2-17

Fiche action 3-4
Fiche action 3-7

Direction du développement culturel

Fiche action 2-4
Fiche action 2-5
Fiche action 2-6
Fiche action 2-7
Fiche action 2-17

Direction des manifestations publiques

Fiche action 2-8
Fiche action 2-17

Pôle management des ressources Direction des ressources humaines

Fiche action 1-2
Fiche action 1-3
Fiche action 1-4
Fiche action 1-5
Fiche action 1-6
Fiche action 1-7
Fiche action 1-8
Fiche action 1-9
Fiche action 1-10
Fiche action 1-11
Fiche action 1-12
Fiche action 1-13
Fiche action 1-14
Fiche action 2-9
Fiche action 2-17



