

**Plan rouennais d'actions égalité  
femmes/hommes  
2013-2015**

**Ville de Rouen**

## 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 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 appelé-es 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 sexuée. 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.

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

**Yvon Robert**  
**Maire**

## Sommaire

### Introduction

#### Titre 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

- Fiche action 1-2

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

- Fiche action 1-3

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

- Fiche action 1-4

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

- Fiche action 1-5

Faciliter la mobilité interne des femmes

- Fiche action 1-6

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

- Fiche action 1-7

Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

- Fiche action 1-8

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

- Fiche action 1-9

Sensibiliser les encadrants à la lutte contre les discriminations

- Fiche action 1-10

Prémunir contre les stéréotypes de genre

- Fiche action 1-11

Sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes

- Fiche action 1-12

Résorber l'emploi précaire

- Fiche action 1-13

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

- Fiche action 1-14

Concevoir un bilan social genré

- Fiche action 1-15

Valoriser des parcours atypiques

## Titre 2

### La Ville dans ses politiques publiques

- Fiche action 2-1

Développer l'offre de garde municipale des jeunes enfants

- Fiche action 2-2

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

- 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

- Fiche action 2-4

Veiller au choix des ouvrages de littérature jeunesse

- Fiche action 2-5

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

- Fiche action 2-6

Favoriser une fréquentation mixte des pratiques culturelles et artistiques

- Fiche action 2-7

Tendre vers des programmations artistiques plus égalitaires

- Fiche action 2-8

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

- Fiche action 2-9

Contribuer à la lutte contre les stéréotypes en matière professionnelle

- Fiche action 2-10

Valoriser des parcours de réussite au féminin

- Fiche action 2-11

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

- Fiche action 2-12

Sensibiliser les Rouennais au sexisme et aux violences faites aux femmes

- Fiche action 2-13

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

- Fiche action 2-14

Informers les prostitués et prostituées pour faciliter leur accès aux droits

- Fiche action 2-15

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

- 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

- Fiche action 2-17

Disposer de bilans d'activités des services municipaux genrés

## **Titre 3**

### **La Ville et ses partenaires**

- Fiche action 3-1

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

- Fiche action 3-2

Soutenir les structures petite enfance associatives

- Fiche action 3-3

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

- Fiche action 3-4

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

- Fiche action 3-5

Accompagner et/ou organiser la journée internationale de la femme

- Fiche action 3-6

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

- Fiche action 3-7

Avoir une politique incitative pour le développement des pratiques sportives féminines

- 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

### **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

- Annexe 2

Repérer les directions pilotes des fiches actions

- Annexe 3

Connaître les critères d'évaluation

## 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, la défense des droits des femmes et la 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 sexuée.

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.

## Titre 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). A 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

- Fiche action 1-2

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

- Fiche action 1-3

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

- Fiche action 1-4

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

- Fiche action 1-5

Faciliter la mobilité interne des femmes

- Fiche action 1-6

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

- Fiche action 1-7

Améliorer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

- Fiche action 1-8

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

- Fiche action 1-9

Sensibiliser les encadrants à la lutte contre les discriminations

- Fiche action 1-10

Prémunir contre les stéréotypes de genre

- Fiche action 1-11

Sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes

- Fiche action 1-12

Résorber l'emploi précaire

- Fiche action 1-13

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

- Fiche action 1-14

Concevoir un bilan social genré

- Fiche action 1-15

Valoriser des parcours atypiques

## Fiche action 1-1

### Mettre en œuvre une égale participation des femmes et des hommes dans la sphère 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

Elus 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

## Fiche action 1-2

### 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  
Equité 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  
Evolution 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  
Etre 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.  
Etre 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

Evolution 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 comparée

## **Fiche action 1-5**

### **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

## **Fiche action 1-6**

### **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

Etudier 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

Lutter contre le plafond de verre dont peuvent être victimes les femmes

Equilibre 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

## Fiche action 1-7

### 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

Elus, 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

## **Fiche action 1-8**

### **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

## **Fiche action 1-9**

### **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

## **Fiche action 1-10**

### **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

## **Fiche action 1-11**

### **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. Eventuellement 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

## **Fiche action 1-12**

### **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

## Fiche action 1-13

### 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

## **Fiche action 1-14**

### **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. Evaluer 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

Elus 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

## **Fiche action 1-15**

### **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

Evolution 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

## **Titre 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

- Fiche action 2-2

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

- Fiche action 2-3

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

- Fiche action 2-4

Veiller au choix des ouvrages de littérature jeunesse

- Fiche action 2-5

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

- Fiche action 2-6

Favoriser une fréquentation mixte des pratiques culturelles et artistiques

- Fiche action 2-7

Tendre vers des programmations artistiques plus égalitaires

- Fiche action 2-8

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

- Fiche action 2-9

Contribuer à la lutte contre les stéréotypes en matière professionnelle

- Fiche action 2-10  
Valoriser des parcours de réussite au féminin
  
- Fiche action 2-11  
Augmenter le nombre de rues et bâtiments portant le nom de femmes
  
- Fiche action 2-12  
Sensibiliser les Rouennais au sexisme et aux violences faites aux femmes
  
- Fiche action 2-13  
Améliorer l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences
  
- Fiche action 2-14  
Informer les prostitués et prostituées pour favoriser leur accès aux droits
  
- Fiche action 2-15  
Rendre compte de la mise œuvre du plan d'actions égalité femmes/hommes
  
- 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
  
- Fiche action 2-17  
Disposer de bilans d'activités des services municipaux genrés

## **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 Etoile 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 Etoile 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  
Ecoles

#### 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

### **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**

### **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 MJC

### **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

## **Fiche action 2-4**

### **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

Ecoles

#### **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

## Fiche action 2-5

### 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

## **Fiche action 2-6**

### **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, décroiser 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

Etablissements 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

Equilibre 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

## Fiche action 2-7

### 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.

Equilibrer 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'Education 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 Education 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

Equipes 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

## **Fiche action 2-8**

### **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

## **Fiche action 2-9**

### **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

## **Fiche action 2-10**

### **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

## **Fiche action 2-11**

### **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 respective 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

## **Fiche action 2-12**

### **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

## **Fiche action 2-13**

### **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

## **Fiche action 2-14**

### **Informer les prostitués et prostituées pour favoriser leur accès aux droits**

#### **Objectif**

Informer 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

## Fiche action 2-15

### 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

Editer 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

## **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**

#### Objectifs

Contrer 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](http://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.

Etre 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

## **Fiche action 2-17**

### **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.

Evaluer 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

## Titre 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
- Fiche action 3-2  
Soutenir les structures petite enfance associatives
- Fiche action 3-3  
Intégrer la notion d'égalité femmes/hommes dans les conventions d'objectifs avec les associations
- Fiche action 3-4  
Introduire la question de la parité dans les dossiers de demande de subvention de la Ville
- Fiche action 3-5  
Accompagner et/ou organiser la journée internationale de la femme
- Fiche action 3-6  
Lancer un appel à projet pour un égal accès des femmes et des hommes aux pratiques sportives, culturelles, de loisirs
- Fiche action 3-7  
Avoir une politique incitative pour le développement des pratiques sportives pour les femmes
- 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

### **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

### **Fiche action 3-3**

#### **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.

### **Fiche action 3-4**

#### **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

### Fiche action 3-5

#### Accompagner et/ou organiser la journée internationale 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

### **Fiche action 3-6**

#### **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.

Etude 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

Eventuellement 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

### **Fiche action 3-7**

## **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.  
Equipements 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

### **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**

##### 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.

Etudier 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

Elus 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 sexuée

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 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 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

## **Pôle ville durable**

Direction de l'aménagement urbain

Fiche action 2-11

Fiche action 2-17

Direction de la tranquillité publique

Fiche action 2-13

Fiche action 2-17

## **Cabinet**

Cabinet

Fiche action 1-1

Fiche action 2-17

Direction de la communication et de l'information

Fiche action 1-15

Fiche action 2-15

Fiche action 2-16

Fiche action 2-17

Direction des relations publiques

Fiche action 2-10

Fiche action 2-17

Fiche action 3-5

## **Annexe 3**

### **Connaître les critères d'évaluation**

#### **Critères quantitatifs genrés**

Fiche action 1-1  
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 1-11  
Fiche action 1-12  
Fiche action 1-13  
Fiche action 1-14  
Fiche action 2-3  
Fiche action 2-6  
Fiche action 2-7  
Fiche action 2-8  
Fiche action 2-9  
Fiche action 2-10  
Fiche action 2-11  
Fiche action 2-12  
Fiche action 2-14  
Fiche action 2-15  
Fiche action 2-16  
Fiche action 2-17  
Fiche action 3-1  
Fiche action 3-6  
Fiche action 3-7

#### **Critères quantitatifs non genrés**

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

Fiche action 2-16  
Fiche action 2-17  
Fiche action 3-1  
Fiche action 3-2  
Fiche action 3-3  
Fiche action 3-4  
Fiche action 3-5  
Fiche action 3-6  
Fiche action 3-8

**Critères qualitatifs**

Fiche action 1-4  
Fiche action 3-4  
Fiche action 1-7  
Fiche action 1-9  
Fiche action 1-12  
Fiche action 1-14  
Fiche action 1-15  
Fiche action 2-8  
Fiche action 2-9  
Fiche action 2-13  
Fiche action 3-3  
Fiche action 3-4