

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

Contexte :

Le 2 février 2017, le Haut Conseil à l'Egalité publiait un rapport interrogeant le partage du pouvoir entre les femmes et les hommes au niveau local. Il observait qu'en dépit des lois dites de la parité qui ont permis un partage des places, les femmes restaient exclues des fonctions exécutives, où réside véritablement le pouvoir et où il n'existe pas de contraintes paritaires. Véritable démarche démocratique, la présence de femmes au sein des organes décisionnels d'une collectivité ou d'une délégation permettent de favoriser la prise en compte des besoins et des aspirations de l'ensemble de la population et non plus, consciemment ou non, ceux d'une seule catégorie d'administré.e.s.

A la Ville de Rouen, la parité des élu.e.s est respectée en Commission Administrative Paritaire, Comité Technique, Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, Conseil Municipal et pour les représentants à la Métropole tandis que le CM est composé d'élues aux délégations importantes.

Objectif stratégique :

Continuer à développer et promouvoir le principe de représentation équilibrée entre femmes et hommes pour les divers organismes du ressort de la Ville comme pour ceux dans lesquels elle siège.

Objectifs opérationnels :

- Désigner pour ses propres organismes décisionnels et consultatifs 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 nos partenaires à agir de même

Direction pilote :

Cabinet du Maire

Directions associées / Partenaires :

DRH - DAJ - Directions travaillant avec des comités d'usagers ou d'établissements -
Syndicats représentatifs du personnel

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Elus et agents municipaux

Critères d'évaluation :

- Nombre de femmes et d'hommes choisis pour siéger dans les comités et commissions mises en place par la Ville
- Nombre de femmes et d'hommes 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 de réalisation :

2018 à 2020

Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle

Contexte :

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des salariés, et singulièrement des femmes. L'organisation des temps de travail constitue un levier majeur pour construire des modalités de conciliation vertueuses au plan social et économique. En 2010, on estimait que les femmes vivant en couple et ayant au moins un enfant consacraient 34h hebdomadaires de travail domestique contre 18 heures pour les hommes dans la même situation.

Objectif stratégique :

Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs opérationnels :

- Réaliser un état des lieux en matière de réunion sur l'année 2017
- Inscrire un cadre préférentiel d'organisation des réunions dans la *Charte de gestion du temps dans la collectivité*

Direction pilote :

MP3D

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des directions

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Rédaction et application de la charte de gestion du temps

Impact territorial et public visé :

Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Nombre de réunions organisées après 17 heures

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

Articles 6 et 11

Calendrier de réalisation :

Etat des lieux en matière de réunions : 2018

Mener un diagnostic sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation du personnel municipal

Contexte :

Le statut de fonctionnaire ne protège que partiellement des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ainsi, les chiffres nationaux permettent de mettre en évidence les inégalités professionnelles suivantes dans la fonction publique (*Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil commun de la fonction publique, 24 juin 2014*) :

- Comme dans le privé, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Dans la territoriale, le salaire net mensuel moyen des femmes s'élève à 1 734 euros, contre 1 944 euros pour les hommes. Les primes et indemnités des femmes sont toujours inférieures : dans la fonction publique, elles représentent en moyenne 16,5 % du salaire brut des femmes, 27,5 % pour les hommes.
- Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes (83 % des postes à temps partiel). Dans la fonction publique, 22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes. Dans la territoriale 97 % des congés parentaux sont pris par des femmes.

Le Rapport de Situation Comparé constitue ainsi un outil majeur pour identifier les différentes inégalités professionnelles spécifiques à chaque collectivité et mettre en place une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Objectif stratégique :

Présenter annuellement un Rapport de Situation Comparée qui servira de diagnostic pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

Objectifs opérationnels :

- Concevoir annuellement un Bilan Social assorti d'un Rapport de Situation Comparée
- S'appuyer sur le diagnostic du Bilan Social et du RSC pour identifier de nouvelles pistes d'actions
- S'appuyer sur Kit d'animation conçu par les signataires de la Convention régionale 2013-2018 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui permet de faire le point sur les inégalités F/H dans son environnement professionnel et de définir des pistes d'actions d'amélioration
- Communiquer en interne sur ce diagnostic

Direction pilote :

DRH

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des Directions

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Moyens humains : Système d'information RH

Outils de communication : D CLIC Tout public

Impact territorial et public visé :

Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Analyse des bilans sociaux, réalisation du RSC
- Nombres d'actions issues de cette analyse
- Nombre d'actions de communication

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

Article 6 et 11

Calendrier de réalisation :

Rapport de Situation Comparé réalisé annuellement dès 2018

Assurer des conditions de recrutements, de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femme/homme

Contexte :

Les disparités entre filières sont importantes au sein de la Fonction Publique Territoriale. Si les femmes représentent 61 % du total des effectifs, le taux de féminisation s'élève à 96 % dans la filière médicosociale, ou 82 % dans la filière administrative, contre 41 % dans la filière technique et de 4 % dans la filière « incendie et secours ». De même, dans la fonction publique, si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée (63% des effectifs des catégories A), elles restent peu nombreuses à un poste d'encadrement supérieur ou de direction où seuls 31% de ces postes sont occupés par des femmes.

Objectif stratégique:

Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière

Objectifs opérationnels :

- Encourager la mixité au sein des directions "historiquement" féminines ou masculines (à travers la mobilité interne, le recrutement de stagiaires et services civiques, la présentation des fiches de postes, la valorisation de certains métiers,...)
- Accompagner les agents dans leur recherche de modes d'accueil de la petite enfance gérés par la Ville ou conventionnés avec la Ville
- Créer un réseau composé d'acteurs de l'emploi public et privé et des formateurs locaux
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité
- Créer un état des lieux de la féminisation des instances de direction
- Disposer d'un bilan sexué des promotions de carrière

Direction pilote :

DRH

Directions associées / Partenaires :

DCJVA - MCI - DELCI - DTE

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Ensemble du personnel municipal - jeunes

Critères d'évaluation :

- Evolution de la mixité au sein de directions identifiées
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport au personnel « promouvable »
- Taux de féminisation des instances de directions

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

Article 6, 11

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Sensibiliser et former les encadrants à la lutte contre les discriminations

Contexte :

La discrimination est une inégalité de traitement, un traitement défavorable, fondé sur un critère prohibé par la loi. Traiter des discriminations constitue donc une nécessité car elles viennent entacher le pacte républicain et fragiliser la cohésion nationale, viennent priver la société de talents dont elle devrait au contraire s'inspirer pour développer durablement la France dans toutes ses composantes.

Objectif stratégique :

Former les encadrant.e.s de la Ville de Rouen afin que chacun.e sache comment lutter contre les discriminations dans l'exercice de ses fonctions. Développer une culture commune sur le sujet pour l'ensemble des encadrants.

Objectifs opérationnels :

- Former l'ensemble des encadrants de la collectivité à la lutte contre les discriminations à travers un plan de formation décliné sur 3 ans

Direction pilote :

DRH

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des directions municipales - Organismes formateurs

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Budget formation alloué - Mobilisation du personnel municipal compétent sur le sujet

Impact territorial et public visé :

Encadrant.e.s de la Ville

Critères d'évaluation :

- Nombre d'encadrant.e.s formé.e.s

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

Articles 6 et 11

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Améliorer la situation du personnel municipal en contexte de précarité professionnelle

Contexte :

Au sein de la Fonction Publique Territoriale (FPT), les femmes sont davantage touchées par la précarité que leurs homologues masculins. Elles sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel : au total, à la Ville de Rouen, celui-ci, qui peut être choisi ou subi, concerne 132 femmes pour 8 hommes. De même, à la Ville de Rouen, les emplois non permanents étaient occupés à 69% par des femmes au 31/12/2016.

Objectif stratégique :

Lutter contre la précarisation des agents de la Ville les plus vulnérables

Objectifs opérationnels :

- Continuer la résorption de l'emploi précaire à travers la poursuite de la politique de titularisation des agents horaires à temps complet
- Améliorer les conditions de travail du personnel municipal vacataire
- Mener des opérations d'information et de communication auprès du personnel municipal sur les conditions et les droits à la retraite et les alerter sur l'impact d'une vie professionnelle « tronquée »
- Mettre en place un système permettant l'amélioration de la gestion des retours à l'emploi des agents suite à des congés longs

Direction pilote :

DRH

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des directions

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Ensemble du personnel municipal en situation de précarité professionnelle

Critères d'évaluation :

- Nombre de titularisations d'agents horaires à temps complet

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

Article 11

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail

Contexte :

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des salarié.e.s. Un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe (discrimination à raison du sexe, injures à raison du sexe,...) ou à connotation sexuelle (harcèlement sexuel, etc.) sont déjà visés par la loi ; ce qu'on appelle le « sexisme ordinaire » a lui récemment fait l'objet d'une disposition spécifique dans le code du travail portant sur l'interdiction de « tout agissement sexiste ».

Objectif stratégique :

Lutter contre les comportements sexistes et les discriminations sexuelles au travail

Objectifs opérationnels :

- Mettre en place un nouveau dispositif de prévention et de répression du harcèlement intégrant la question des comportements et discriminations sexistes au travail
- Définir une nouvelle procédure d'alerte et d'intervention
- Elaborer un référentiel des actes relevant ou non du harcèlement puis définir des procédures et postures à adopter en se basant sur le Kit « *Pour agir contre le sexisme dans le monde du travail* » du Haut Conseil à l'Egalité
- Développer les partenariats avec le corps enseignants et les étudiants du master en psychologie sociale de l'Université de Rouen

Direction pilote :

DRH

Directions associées / Partenaires :

IGS – MCI – Déontologue (désignation à définir)

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Personnel municipal de la Ville de Rouen

Critères d'évaluation :

- Réduction du nombre de comportements sexistes au travail

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

Article 5 et 6

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge

Contexte :

Déconstruire les représentations sexistes dès le plus jeune âge, acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons sont autant d'objectifs que la Ville de Rouen se fixe pour répondre aux enjeux de l'égalité F/H dès le plus jeune âge.

Objectif stratégique :

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

Objectifs opérationnels :

- Accompagner les membres de la communauté éducative à promouvoir l'égalité
- Veiller à l'application de la Charte des bonnes pratiques éducatives
- Intégrer la question de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des projets pédagogiques et éducatifs à destination des enfants et des jeunes, en particulier via les projets pédagogiques rédigés par chaque animateur-trice, responsable des temps périscolaires
- Veiller à combattre les discriminations dans le choix des jouets et des livres en crèche et en milieu scolaire
- Poursuivre, dans la mesure du possible et selon les propositions, les actions éducatives sur les sujets de l'égalité F/H
- Renforcer la collaboration avec le Conseil Municipal des Enfants

Direction pilote :

DTE

Directions associées / Partenaires :

Education nationale

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Enfants et jeunes

Critères d'évaluation :

- Nombre d'actions éducatives portant sur ces sujets

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

Articles 6 et 13

Calendrier de réalisation :

2018-2020

Faire du réseau des bibliothèques un relais d'information et de sensibilisation sur le thème de l'égalité Femmes/Hommes

Contexte :

Six bibliothèques de proximité, une bibliothèque patrimoniale et une bibliothèque virtuelle aux spécificités documentaires complémentaires forment le réseau « *Rouen nouvelles bibliothèques* » (Rn'Bi). Accessibles gratuitement à l'ensemble des citoyens rouennais, elles représentent un véritable outil de développement d'une culture de l'égalité femmes/hommes.

Objectif stratégique :

Centrer la programmation culturelle proposée par le réseau des bibliothèques de la Ville autour de la question de l'égalité F/H le temps d'une année afin de sensibiliser le grand public au sujet et d'enrichir le débat d'idée.

Valoriser les nombreux ouvrages portant sur le sujet de droits des femmes, de l'égalité femmes/hommes et de la lutte contre les stéréotypes de genre.

Objectifs opérationnels :

- Axer la thématique de la programmation annuelle des bibliothèques autour de l'égalité F/H sur l'une des trois années à venir
- Organiser des temps de promotions des collections portant sur l'égalité F/H lors des événements du réseau Rouen nouvelles bibliothèques
- Poursuivre l'implication du réseau Rouen nouvelles bibliothèques aux événements Ville telles que Rouen donne des elles et la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre

Direction pilote :

DCJVA

Directions associées / Partenaires :

-

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Ensemble des rouennais et des rouennaises

Critères d'évaluation :

- Nombre d'ouvrages portant sur les questions d'égalité F/H

- Nombre d'emprunts réalisés

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

Articles 6, 13, 22 et 23

Calendrier de réalisation :

2018-2020

Veiller à une communication publique interne et externe
sans stéréotypes de sexe

Contexte :

Discours, colloques, affiches, vidéos, sites web, journal municipal, journal interne,... : la communication publique de la Ville de Rouen, qu'elle soit interne ou externe, prend des formes très diverses. Sans une vigilance continue, les stéréotypes de sexe peuvent être reproduits, parfois de manière inconsciente.

Objectif stratégique :

Lutter contre toute forme de représentation renforçant les stéréotypes de sexe et les inégalités entre les femmes et les hommes

Objectifs opérationnels :

- Appliquer le « *guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe* » et formaliser sa mise en œuvre par la signature de la Convention d'engagement
- En collaboration avec la Métropole Rouen Normandie, créer un comité de relecture qui se réunira annuellement et veillera à prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans nos supports de communication
- Maintenir l'utilisation d'un langage « générique » dans l'ensemble de nos supports de communication

Direction pilote :

DCRP - MCI

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des directions - Métropole Rouen Normandie

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Achat et distribution du « *guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe* » au personnel municipal identifié à la DCRP - MCI

Impact territorial et public visé :

Ensemble des rouennais et du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Evolution du nombre de stéréotypes identifiés dans les comités de relecture

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

Article 4 et 6

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Sur la base de bilans genrés, favoriser l'accès au sport pour tou.t.e.s

Contexte :

La Direction de la Vie Sportive de la Ville de Rouen permet l'ouverture et le bon fonctionnement de l'ensemble des équipements sportifs de la Ville, piscines, stades et gymnases. Elle garantit l'accès de la pratique sportive, est l'interlocutrice privilégiée des clubs sportifs et accompagne les événementiels sportifs majeurs en lien avec les clubs organisateurs. A Rouen, en 2015, on comptait 5 713 femmes licenciées, soit 35% du total, pour 3 554 femmes licenciées en 2009, soit 31% du total.

Objectif stratégique :

Favoriser le développement de la pratique sportive féminine.
Tendre à une égalité de fréquentation entre filles et garçons / femmes et hommes dans les différentes manifestations sportives organisées par la Ville.
Assurer le maintien et le développement des sections féminines dans les clubs sportifs.
Briser les stéréotypes d'activités réservées aux hommes et aux femmes.

Objectifs opérationnels :

- Poursuivre l'organisation annuelle des différentes manifestations sportives de la Ville, dont notamment le Sport donne des Elles
- Poursuivre la tenue de bilans statistiques genrés lors des différentes manifestations sportives organisées par la Ville
- Lors des manifestations sportives, proposer des activités destinées aux enfants concomitamment aux séances de sport de leurs parents
- Inciter les femmes éloignées de la pratique sportive à s'inscrire en club, notamment suite à leur participation aux différentes manifestations Ville
- Valoriser la pratique sportive féminine dans nos supports de communication

Direction pilote :

DVS

Directions associées / Partenaires :

MCI - DCRP - MDDL - DMP // ASPTT et clubs sportifs rouennais

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Mise à disposition des équipements sportifs

Accompagnement des clubs dans la construction des projets de développement, incitation pour valoriser les projets sur des axes spécifiques (Sport pour toutes et tous, sport santé bien-être)

Accompagnement logistique, matériel, humain et financier

Impact territorial et public visé :

Ensemble des rouennaises, notamment les femmes éloignées de la pratique sportive

Le bien vivre ensemble

Dynamiser les clubs, premiers acteurs de l'offre sportive sur le territoire

Créer des dynamiques collectives, familiales, intergénérationnelles

Critères d'évaluation :

- Nombre de sections féminines
- Nombre de disciplines sportives ouvertes aux femmes
- Nombre et part de femmes participant aux manifestations ville
- Nombre de femmes licenciées dans les clubs sportifs
- Nombre de clubs partenaires dans les dispositifs ville

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

Articles 6 et 20

Calendrier de réalisation :

- 2018-2020

Evènementiel : organisation annuelle du Sport donne des elles, Planète vacances sport,

Rouen sur mer, Rouen givré, Parkrun

Encourager une programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles

Contexte :

La Direction de la Culture, de la Jeunesse et de la Vie Associative conçoit et décline les politiques publiques municipales en termes de culture, de jeunesse et de vie associative. Elle anime le tissu associatif présent sur le territoire et en assure la promotion. Elle a en charge la gestion de certains établissements et événements culturels, ainsi que le pilotage d'une politique d'action culturelle visant au développement des arts sur l'ensemble du territoire, pour tous les publics. Elle anime également un réseau d'acteurs du secteur de la jeunesse et développe des dispositifs et des projets dans ce domaine.

Objectif stratégique :

Encourager la fréquentation mixte des activités culturelles et artistiques et offrir un égal accès à chacun.e aux activités et installations culturelles. Equilibrer la participation respective des femmes et hommes artistes. Inviter les associations culturelles à prendre en compte l'égalité F/H dans leurs pratiques et projets.

Objectifs opérationnels :

- Tendre vers une programmation artistique égalitaire dans le cadre des événements portés par la Ville et des programmations de ses partenaires
- Tendre vers une mixité des pratiques culturelles
- Introduire un engagement F/H dans les conventionnements avec l'ensemble des associations culturelles
- Prendre en compte la question de l'égalité F/H dans les différents appels à projets Ville (Bourse Impulsion / Curieux Printemps / Un soir au jardin).
- Tendre vers un égal accès aux postes à responsabilité dans les structures culturelles
- Accompagner des associations telles qu'H/F dans leurs projets et leur développement

Direction pilote :

DCJVA

Directions associées / Partenaires :

Associations et établissements culturels partenaires

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Mise en place de nouveaux indicateurs pertinents de suivi à définir

Impact territorial et public visé :

Associations culturelles et ensemble des rouennaises et des rouennais

Critères d'évaluation :

- A définir en fonction des critères pertinents retenus

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

Article 12, 13 et 20

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Renforcer la prise en compte de l'égalité F/H dans nos relations avec les associations

Contexte :

Avec un budget 2017 de subventions aux associations à hauteur de 5,77 millions €, la Ville de Rouen accompagne une grande diversité d'associations dans le développement de leurs actions sur le territoire. Dans ce contexte, elle apporte une aide matérielle et/ou financière aux acteurs associatifs œuvrant sur les champs de l'égalité F/H et des droits des femmes et se doit d'encourager ou d'inciter l'ensemble du paysage associatif local à prendre en compte cette dimension dans leurs pratiques et projets.

Objectif stratégique :

Poursuivre l'accompagnement d'acteurs associatifs ciblés et sensibiliser les partenaires associatifs de la Ville à la prise en compte de l'égalité femme/homme tout en les conduisant à interroger leur fonctionnement.

Objectifs opérationnels :

- Poursuivre l'accompagnement de la Ville en direction des associations engagées sur l'égalité des femmes et des hommes
- Etendre l'annexe « les plus de votre association » aux dossiers de demandes de subvention sur projet et non plus uniquement en fonctionnement
- Dans la partie « les plus de votre association » des dossiers de subvention, concevoir et inscrire de nouveaux indicateurs/critères genrés « quantifiables » permettant leur évaluation et leur suivi
- Dans le cadre de la dématérialisation, envisager le blocage de certaines questions du formulaire de demande de subvention (notamment concernant les indicateurs sexués)

Direction pilote :

DCJVA - MP3D

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des directions et des associations

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Budget total MP3D de subvention aux associations « citoyenneté » à hauteur de 18 000 €

Impact territorial et public visé :

Ensemble des associations sollicitant une subvention à la Ville

Critères d'évaluation :

- A définir en fonction des indicateurs et des critères retenus

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

Articles 5 et 20

Calendrier de réalisation :

- 2018 : définition de nouveaux critères
- 2019 : dématérialisation des dossiers de demande de subvention

Renforcer la présence de femmes dans la toponymie rouennaise

Contexte :

En France, 2% des rues seulement arborant des noms de personnalités portent le nom d'une femme. Attribuer des noms aux lieux (rues, bâtiments, équipements ou salles) est une manière de rendre hommage et de valoriser des femmes et des hommes qui ont marqué l'histoire (politique, culturelle, scientifique, etc.), éventuellement l'histoire locale.

Objectif stratégique :

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.

Objectifs opérationnels :

- Introduire un quota de noms de femmes dans les propositions émises par la DUH et les Conseillers de quartier :
 - Initiative DUH : 70% de femmes pour 30% d'hommes
 - Initiative CDQ : 50% de femmes et 50% d'hommes

Direction pilote :

2D3P

Directions associées / Partenaires :

DUH - Conseils de quartier

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Valorisation des parcours féminins et renforcement de la présence des femmes dans la toponymie rouennaise historiquement très largement masculine
Ensemble des rouennais.es

Critères d'évaluation :

- Nombre de noms d'hommes et de femmes retenus pour la nomination des nouvelles voiries et des nouveaux équipements chaque année

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

Article 6

Calendrier de réalisation :

2018-2020

Rendre compte de l'action municipale en matière d'égalité F/H

Contexte :

En signant la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 3 février 2011, la Ville de Rouen affirmait son engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et sa volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans ses divers domaines de compétences et d'interventions. Dans la continuité, elle adoptait son premier plan d'action 2013-2015 et confirme aujourd'hui son engagement à travers la construction d'un second plan d'actions 2018-2020.

Objectif stratégique :

Faire connaître et partager les objectifs et réalisations de la Ville en matière d'égalité F/H.

Objectifs opérationnels :

- Valoriser les objectifs de la Ville et ses réalisations auprès du personnel municipal, des élus et des habitants en s'appuyant sur nos différents outils de communication
- Renforcer la communication sur les sujets de Lutte contre les Discriminations, et en particulier sur les actions en faveur de l'égalité F/H, dans le Rouen mag, sur Rouen.fr, Tout Public et D-Clic
- S'appuyer sur les manifestations organisées à l'occasion de Journées Mondiales pour valoriser l'action municipale et communiquer sur des sujets en lien avec l'égalité F/H (Journée de lutte contre les violences faites aux femmes, journée de lutte contre le harcèlement, journée du droit des femmes)

Direction pilote :

DCRP - MCI

Directions associées / Partenaires :

MP3D et ensemble des directions intervenant lors de ces temps forts

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Ensemble des rouennais et rouennaises, des élu.e.s et du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Budget total alloué à l'organisation des temps forts de la Ville tel que « Rouen donne des Elles »

- Nombre d'articles consacrés aux questions d'égalité F/H dans nos supports de communication tels que Rouenmag et Tout Public

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

Article 4

Calendrier de réalisation :

2018 à 2020

Prendre en compte l'égalité F/H dans nos actions en direction de la jeunesse et de la vie étudiante

Contexte :

Le secteur Jeunesse est chargé de mettre en œuvre la politique municipale en matière de jeunesse, en tenant compte de l'intérêt du jeune dans sa globalité. Ainsi, il pilote et met en place des actions d'apprentissage à la citoyenneté et des animations labellisées "jeunesse et vie étudiante" en lien avec les directions de la Ville et les partenaires du territoire. Il accompagne et met en œuvre des dispositifs destinés aux jeunes. Il coordonne les lieux dédiés à l'accompagnement des jeunes.

Objectif stratégique :

Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge.
Donner la parole aux jeunes et engager la réflexion sur les sujets de l'égalité F/H.

Objectifs opérationnels :

- Etudier la pertinence d'intégrer un critère d'égalité F/H dans l'attribution de la bourse tremplin
- Assurer la parité des jeunes bénéficiaires du CPJ (en 2017/2018 : 45% de filles et 55% de garçons)
- Dans le cadre du CPJ, poursuivre les actions citoyennes en lien avec la thématique égalité F/H
- Pistes d'actions Lab-fab / Zazimuts
- Recherche de la parité dans le recrutement des volontaires en Services civiques dans la logique de la politique de recrutement de la Ville
- Poursuite des actions menées au Centre André Malraux dans le cadre de l'opération « Rouen donne des Elles »
- Réflexion à mener au PIJ Grand'Mare sur l'accès des filles (15-25 ans) à l'information jeunesse (fréquentation actuelle : 34 % de jeunes filles)

Direction pilote :

DCJVA secteur jeunesse

Directions associées / Partenaires :

Notamment DSCS - CRIJ- acteurs culturels du territoire

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Personnel du service jeunesse et plus particulièrement les animateurs du CPJ et du PIJ

Impact territorial et public visé :

Jeunes collégiens en particulier, lycéens et étudiants

Critères d'évaluation :

- En fonction de la faisabilité, établir des bilans de fréquentation genrés lors des activités proposées par la Ville
- Nombre de jeunes bénéficiaires du CPJ ayant participé à une « action citoyenne » en lien avec le sujet de l'égalité F/H
- Evolution de la fréquentation du PIJ par les jeunes filles
- Respect de la parité H/F dans le recrutement des volontaires en Service civique
- Prise en compte de cette thématique dans les actions du LAB<FAB et l'organisation des ZAZIMUTS

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

Article 20

Calendrier de réalisation :

2018-2020

Zazimuts/Lab Fab : chaque année

CPJ / PIJ : chaque année

Services civiques : chaque année

Centre Malraux : Participation annuelle à l'opération « Rouen donne des Elles »

Valoriser la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Contexte :

Suite aux trois premières éditions de Rouen donne des Elles (2015, 2016 et 2017), la Ville de Rouen en collaboration avec ses partenaires souhaite renouveler annuellement cet évènement se déroulant tout au long du mois de mars. Instauré autour de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, il vient mettre en lumière les actions menées tout au long de l'année et permet de valoriser et de rendre visible les actions de la Ville en matière d'égalité F/H.

Dans cette même perspective, la Ville de Rouen souhaite continuer à s'impliquer lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre.

Objectif stratégique:

Marquer symboliquement la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes par des manifestations organisées par la Ville ou ses partenaires associatifs.

Objectifs opérationnels :

- Renouveler annuellement l'édition « Rouen donne des elles » autour d'une thématique spécifique définie en amont
- Mobiliser davantage de directions de la Ville et nos partenaires
- Assurer la coordination et la valorisation des événements Ville dans la programmation de Rouen donne des elles
- Organiser un temps fort à l'occasion de la journée du 25 novembre

Direction pilote :

MP3D - Copilotage MP3D / DTP 25 novembre

Directions associées / Partenaires :

Ensemble des directions porteuses de projet / ensemble des associations investies

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

Moyens humains, logistiques, de communication

Budget variable d'une année sur l'autre en fonction des initiatives menées : prise en charge de prestations ou attribution de subventions

Impact territorial et public visé :

Femmes et ensemble des rouennais

Mobilisation des partenaires associatifs et du public

Sensibilisation des associations et du grand public sur l'égalité F/H

Critères d'évaluation :

- Nombre de participants à chaque manifestation organisée
- Nombre d'associations investies

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

Article 5 et 22

Calendrier de réalisation :

Action reconduite annuellement à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de celle pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre)

Permettre la réappropriation de l'espace public par les femmes

Contexte :

Le droit à la ville, c'est circuler librement en toute tranquillité et sécurité, partout dans la ville, pour tout type de besoins (professionnels, familiaux, de loisirs...), et à toute heure du jour et de la nuit. En France, 87% des femmes ont été victimes de harcèlement dans les transports en commun, 76 % ont déjà été suivies dans la rue et 10% ont déjà subi des baisers ou des gestes inappropriés.

Objectif stratégique :

Réappropriation de l'espace public par les femmes, renforcement de la citoyenneté des femmes, lutte contre l'insécurité et le harcèlement de rue.

Traduction opérationnelle :

- Etendre la démarche des marches exploratoires à d'autres usages (transport, loisir,...) et à d'autres lieux (centre-ville)
- Dans le cadre de l'opération « Femmes dans la Ville », éditer et distribuer une plaquette spécifique au harcèlement dans la rue et dans les transports en commun
- S'appuyer sur le réseau de services civiques de la Ville pour valoriser l'action municipale en matière de lutte contre le harcèlement

Direction pilote :

2D3P - DCJVA - DTP

Directions associées / Partenaires :

Université de Rouen

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Femmes et jeunes filles

Critères d'évaluation :

- Nombre de marches sur le territoire et nombre de « marcheuses »
- Nombre de plaquettes distribuées

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

Article 21, 25 et 26

Calendrier de réalisation :

2017-18 : marche exploratoire à Grammont et marche exploratoire des jeunes filles

2018 : distribution de la plaquette harcèlement et valorisation de l'action municipale

2018- 2020 : marches exploratoires étendues à d'autres quartiers de la Ville

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

Contexte :

Les violences au sein du couple sont multiformes (physiques, morales et psychologiques, sexuelles ou économiques) et entravent la liberté, l'intégrité, la sécurité des victimes. Elles s'inscrivent dans un continuum (la discrimination sexiste étant la première violence vécue) et constituent un problème majeur de santé publique. En France, 10% des femmes sont ou ont été victimes de violences au sein du couple et une femme décède tous les deux jours et demi-sous les coups de son partenaire.

Les violences au sein du couple touchent tous les milieux sociaux et tous les quartiers.

Objectif stratégique :

Assurer une meilleure prise en charge des victimes de violences au sein du couple

Objectifs opérationnels :

- Maintenir le groupe de travail mis en place dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance destiné à prévenir et accompagner les personnes victimes de violences intrafamiliales
- Poursuivre la formation et la sensibilisation du personnel municipal recevant ce type de public
- Proposer aux victimes de violences au sein du couple un hébergement temporaire adapté ainsi qu'un accompagnement dans les démarches sociales, administratives et judiciaires

Direction pilote :

DTP

Directions associées / Partenaires :

CCAS

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

- Mise à disposition de l'hébergement

Impact territorial et public visé :

Femmes victimes de violences intrafamiliales

Personnel municipal intervenant auprès de ce type de public

Critères d'évaluation :

- Nombre d'agent.e.s formé.e.s
- Nombre de nuitées accordées
- Nombre de femmes accompagnées

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

Article 22

Calendrier de réalisation :

2018 - 2020

Prendre en compte les difficultés d'accès aux soins des femmes en situation de précarité

Contexte :

La Ville dispose d'un Atelier Santé Ville dont la finalité consiste à lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé par la mise en place d'actions de prévention et de promotion. Reconnu pour son intervention dans les Quartiers Prioritaires de la Ville de Rouen, il relaie les grandes journées nationales de santé et s'appuie sur un réseau d'acteurs issus des champs du sanitaire, du social et de l'éducation afin d'organiser des actions d'information et de sensibilisation au regard des enjeux de santé publique relevés dans le cadre de son diagnostic local de santé. Dans ce cadre, il constitue un outil adapté pour répondre aux problématiques de santé affectant particulièrement les femmes, notamment celles en situation de précarité et prend en compte la question de l'accès aux soins des femmes.

Objectif stratégique :

Lutter contre les difficultés d'accès aux soins des femmes en situation de précarité et les inciter à ne pas négliger leur santé

Objectifs opérationnels :

- Prendre en compte la question de l'accès à la santé des femmes en situation de précarité et habitant les quartiers politiques de la Ville dans l'Atelier Santé Ville
- Développer des actions spécifiques sur cette thématique en s'appuyant sur les outils déjà existants tels que les « p'tit dej de la prévention », les émissions de radio sur la santé,...

Direction pilote :

DSCS

Directions associées / Partenaires :

MP3D - Ensemble des partenaires de l'atelier santé Ville

Moyens de mise en œuvre (techniques et financiers) :

-

Impact territorial et public visé :

Rouennaises en situation de précarité habitant les QPV

Critères d'évaluation :

- Nombre et qualité des acteurs mobilisés

- Nombre et qualité des outils utilisés par l'ASV

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

Article 14

Calendrier de réalisation :

2018-2020

