

BILAN PLAN D' ACTIONS EGALITE F/H 2018-2021 - VILLE DE ROUEN

LA VILLE DE ROUEN EN TANT QU'EMPLOYEUR

OBJECTIFS	FICHE ACTION	DIRECTION	BILAN PLURIANNUEL
Affiner le diagnostic et la connaissance de la situation du personnel municipal	F.A 1.3 Mener un diagnostic annuel sur la situation professionnelle du personnel municipal de la collectivité	DRH	Enrichissement progressif du Bilan Social de la Ville de Rouen d'indicateurs "genrés"
Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes lors des recrutements et la double mixité des métiers	F.A 1.4 Assurer des conditions de recrutement, de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femme/homme	DRH	Mise en œuvre d'un processus de recrutement sur emplois permanents de la Ville assurant une égalité de traitement entre femmes et hommes à travers l'application de l'ensemble des critères de non-discrimination définis par le Défenseur des Droits Inscription systématique de la mention F/H sur les intitulés des fiches de poste, l'utilisation de tournures neutres lors de la rédaction des descriptifs de missions et de compétences recherchées,... Féminisation du répertoire des métiers ainsi que des différents supports RH (organigramme, grille RIFSEEP, annonces recrutement)
Prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et favoriser l'égal accès à la promotion et à l'évolution professionnelle	F.A 1.4 Assurer des conditions de recrutement, de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femme/homme	DRH	Mise en place du RIFSEEP, qui a entraîné une répartition plus équitable du régime indemnitaire, fondé sur le métier occupé et une analyse de la fonction et des compétences Instauration des lignes directrices de gestion prenant en compte l'égalité F/H concernant les avancements de grade et les promotions internes
Favoriser la formation et la sensibilisation de l'ensemble du personnel	F.A 1.5 Sensibiliser et former les encadrants à la lutte contre les discriminations	DRH DT MCI	Intégration du volet lutte contre les discriminations et égalité F/H comme axe stratégique du plan pluriannuel de formation 2020-2022 Organisation de 4 sessions de formation à la lutte contre les discriminations (Ecole du management) Renforcement de l'offre d'activités à destination des agent.e.s de la collectivité lors de « Rouen donne des elles » avec plus de 100 participants à l'édition 2020. 2021: Organisation d'un temps d'information et de sensibilisation le 30 mars 2021 à destination de tou.te.s les agents (30 participant.e.s) Diffusion d'un questionnaire sur D CLIC pour recueillir l'avis des agent.e.s sur la prise en compte des sujets égalité professionnelle à la Ville
Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail	F.A 1.7 Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail	DRH DT MCI	Mise en place d'une procédure d'alerte et de signalement des actes répréhensibles au sein des services afin d'apporter une réponse aux situations de discrimination, harcèlement, ou agression Organisation d'un tuto « sexisme au travail, où en sommes-nous ? » d'une demi-journée à destination de l'ensemble des encadrant.e.s de la collectivité (cent cinquante participants), pour comprendre, agir, réagir et manager face aux agissements sexistes et sexuels en milieu professionnel : intervention d'une compagnie de théâtre spécialisée, définitions, présentation des dispositifs internes d'alerte, rappel et mise en perspective juridique et apport d'outils managériaux. 2021: Elaboration dans le Tout Public d'un encart détachable sur le sexisme au travail rappelant les principales définitions du sexisme, du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle et renvoyant vers la procédure d'alerte
Améliorer la situation du personnel municipal en contexte de précarité professionnelle	F.A 1.6 Améliorer la situation du personnel municipal en contexte de précarité professionnelle	DRH	Dans le cadre de l'agenda social 2019, revalorisation en deux temps de l'indemnité de nourriture et d'entretien des assistant.e.s maternelles et annualisation de 150 à 200 agent.e.s horaires du secteur éducatif, qui concerne en grande majorité des femmes.
Elaborer un plan d'actions égalité professionnelle		DRH DT	Elaboration d'un Plan d'Action Egalité Professionnelle triennale présenté en CT le 21 novembre 2021 permettant de: - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la collectivité - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale des agents - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes en interne
Veiller à une communication non-sexiste	F.A 2.3 Veiller à une communication publique interne et externe sans stéréotypes de genre	DCRP MCI DT	Attention particulière portée à la question du genre dans les choix éditoriaux, à l'équilibre des femmes et des hommes cité.e.s, présenté.e.s ou en photographie et à la valorisation des parcours « atypiques » Représentation et prise de parole équilibrée dans les outils de communication interne

LA VILLE DE ROUEN DANS SES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIFS	FICHE ACTION	DIRECTION	BILAN PLURIANNUEL
Faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des rouennais		DTE	<p>Poursuite du système de garderie avec en 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crèches municipales : 444 places (dont crèche collective : 343, crèche familiale : 20, halte-garderie : 81) - Crèches associatives : 297 places, dont 259 subventionnées à hauteur de 485 003 € - Micro-crèches : 14 de 10 places chacune <p>Travail de la crèche Ile aux Trésors sur le thème « égalité homme-femme dans les métiers » accompagné de la réalisation de panneaux d'exposition présentés à l'entrée de la crèche à destination des familles</p> <p>Suite à la mise en œuvre des rythmes scolaires, l'offre d'accueil périscolaire a été élargie passant de 812 places en 2018 à 1050 places en 2019.</p>
Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge	<p>F.A 2.1 Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge</p> <p>F.A 3.2 Prendre en compte l'égalité F/H dans nos actions en direction de la jeunesse et de la vie étudiant</p>	DTE - DT - DCJVA	<p>Elaboration du Projet Educatif Territorial intégrant pleinement la dimension égalité filles/garçons (découpage et restructuration des espaces, réflexion en amont de la réfection des cours d'école, développement d'actions éducatives, développement de nouvelles pratiques sportives non genrées sur les temps périscolaires, partenariat avec les acteurs locaux)</p> <p>Création d'un groupe de travail « égalité filles garçons » avec les enfants du Conseil Municipal des Enfants (dont la création d'une exposition en 2021: "Egalité fille-garçon, et si on en parlait?" et de supports pédagogiques à destination des écoles : cartes postales)</p> <p>Renforcement de l'offre d'activités dans le cadre du catalogue d'actions éducatives sur l'égalité fille garçon</p> <p>2021: le catalogue pour la rentrée scolaire 2021-22 offre la possibilité de s'inscrire à 6 actions éducatives différentes sur l'égalité filles garçons à la fois sur le temps scolaire et periscolaire</p> <p>Sensibilisation des jeunes du Contrat Loisir Jeunes à la thématique à travers la mise en place d'actions citoyennes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisation d'un court-métrage sur les stéréotypes de genre - création d'une planche de BD sur le sexisme - création d'une exposition de portrait de jeunes filles dans leur activité sportive et culturelle (ex: boxe, taekwondo, lutte,...) dans le cadre du festival "Rouen donne des elles" - création d'une pièce de théâtre forum sur les stéréotypes de genre dans le cadre du festival curieux printemps - organisation d'une marche exploratoire sur l'accès des filles à l'espace public et aux équipements de loisirs - réalisation d'affiches de prévention sur le sexisme et les relations filles et garçons dans les établissements scolaires
Encourager une programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles	<p>F.A 2.2 Faire du réseau des bibliothèques un relais d'information et de sensibilisation sur le thème de l'égalité Femmes/Hommes</p> <p>F.A 2.5 Encourager une programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles</p>	DCJVA	<p>Soutien à des interventions et programmations artistiques plus égalitaires, ou de créations traitant de la thématique.</p> <p>Participation accrue aux journées du Matrimoine et à Rouen donne des Elles.</p> <p>Elaboration d'un bilan/état des lieux genré de l'accès aux pratiques culturelles dans les structures culturelles de la Ville de Rouen ainsi qu'un bilan de la répartition des moyens alloués aux associations en fonction du sexe du porteur de projet et/ou du Président.</p> <p>Signature d'une convention triennale avec l'association HF, et augmentation des moyens alloués.</p> <p>Participation au groupe de travail égalité femmes/hommes dans le cadre de la candidature à Rouen, Capitale Européenne de la culture:objectif de réalisation d'un recueil de données genrées au sein des structures culturelles du territoire.</p> <p>Enrichissement continu du fonds des bibliothèques d'ouvrages portant sur les questions d'égalité femmes/hommes .</p>
Favoriser l'accès au sport pour tout.e.s	<p>F.A 2.4 Sur la base de bilans genrés, favoriser l'accès au sport pour tou.t.e.s</p>	DVS	<p>Renouvellement chaque année de l'opération « Sport donne des Elles » durant le mois de mars (1 678 participantes en 2019 dont 75% de non licenciées).</p> <p>Augmentation constante du nombre de participantes depuis son lancement grâce à la multiplication du nombre de clubs investis et d'activités proposées (hors éditions 2020 et 2021 ayant eu lieu durant la crise sanitaire).</p> <p>Proposition d'activités destinées aux enfants lors des manifestations sportives afin de faciliter et encourager la participation des femmes.</p>
Soutenir les associations du territoire engagée en faveur de l'égalité F/H	<p>F.A 2.6 Renforcer la prise en compte de l'égalité F/H dans nos relations avec les associations</p>	DT DCJVA	<p>Augmentation du soutien aux associations engagées en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, qu'elles agissent sur les droits des femmes, l'aide aux victimes de violences conjugales, l'accompagnement des prostitué-e-s, etc. pour un montant de 30 100€ en 2020 (21 100€ en 2019).</p>

<p>Renforcer la présence de femmes dans la toponymie rouennaise</p>	<p>F.A 2.7 Renforcer la présence de femmes dans la toponymie rouennaise</p>	<p>DT 2D3P DCRP</p>	<p>Augmentation du nombre de rues et places portant le nom de femmes afin de rééquilibrer leur présence dans la toponymie rouennaise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018: 3 noms de femmes pour 1 nom neutre - 2019: 3 noms de femmes pour 1 nom neutre - 2020: 2 noms de femmes - 2021 (au 15 novembre): 6 femmes pour 1 nom neutre <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dénomination de l'école élémentaire Anne Sylvestre et de l'école maternelle Les Fabulettes en lieu et place et des écoles maternelles et élémentaires Robert Cavalier de la Salle - Dénomination des deux pistes de la patinoire de l'Île Lacroix, la piste olympique devenant "patinoire olympique Nathalie Péchalat", et celle de « loisirs » devient "patinoire Edith Ballester" - Dénomination du nouveau terrain de basket à Grammont Emilie Gomis - Dénomination de la piscine du Boulingrin et de la future station TEOR en Marie Marvingt <p>Dans le cadre des débats des mémoires rouennaises, réalisation d'une exposition itinérante sur les femmes inspirantes de Rouen, permettant de mettre en lumière ces femmes qui se sont impliquées dans différents domaines comme l'art, la philosophie, la littérature, l'engagement civique, associatif, politique, l'enseignement, la philosophie, le sport... qui ont un lien avec Rouen (y sont nées, y ont vécu, travaillé...) et qui pourtant sont invisibles sur l'espace public. Exposition présentée du 16 au 26 septembre sur les grilles du square Verdrel et à l'Historial Jeanne d'Arc.</p> <p>En collaboration avec des partenaires locaux, la Ville a également procédé à l'installation de plusieurs plaques commémoratives sur la commune</p>
<p>Accompagner les femmes en situation de précarité</p>		<p>DSCS</p>	<p>2021: Lancement d'un groupe de travail relatif à la précarité menstruelle, visant à fédérer les acteurs du territoire et élaborer une stratégie commune d'actions (état des lieux des acteurs investis sur la thématique et recensement de l'ensemble des actions déployées sur le territoire, sensibilisation à la précarité menstruelle par des sessions de formations, élaboration d'outils partagés pour la collecte et redistribution des protections hygiéniques). Participation avec 8 communes de la Métropole et quatre associations locales de lutte contre la précarité menstruelle d'une grande collecte de protections périodiques vendredi 12 et samedi 13 février 2021 "A nous de changer les règles" ayant permis de collecter 13 340 paquets de protections périodiques sur 33 lieux de collecte.</p>
<p>Accompagner les femmes victimes de violences</p>	<p>F.A 3.4 Permettre la réappropriation de l'espace public par les femmes</p> <p>F.A 3.5 Améliorer l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences</p>	<p>DT DTP DSCS</p>	<p>Signature du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2019-2021, le 23 novembre 2018</p> <p>Animation d'un réseau professionnel de repérage et prise en charge des VIF, mis en place dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et Prévention de la Délinquance (CLSPD)</p> <p>Organisation de permanences d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à la Maison de Justice et du Droit</p> <p>Accompagnement et accueil prioritaire de femmes victimes de violences dans un logement dédié, en partenariat avec le Comité d'Action et de Promotion Sociale qui assure le suivi des personnes hébergées</p> <p>Réalisation de mini plaquettes « discrètes » et portatives à destination des femmes victimes de violences conjugales</p> <p>réalisation d'une plaquette d'information pour agir en tant que victime ou témoin en cas de harcèlement ou violences sexistes dans l'espace public</p> <p>Réalisation d'un imagier à destination des femmes primo-arrivantes afin de faciliter l'échange et la prise en charge des victimes de VIF</p> <p>De 2018 à 2021 : Informations régulières dans le cadre de la Newsletter de l'ASV à l'attention des professionnels</p> <p>2021 : Dans le cadre des Rencontres rouennaises de la santé, la Ville de Rouen a organisé avec le soutien de l'Agence Régionale de Santé, et en partenariat avec la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, le Conseil départemental, la Métropole Rouen Normandie sa 6ème édition de Parlons Santé sur "Les violences de genre au sein du couple"</p> <p>Dans le cadre des P'tits dejs de la prévention, organisation d'une demi-journée à destination des professionnels "jeunes et prostitution: un phénomène nouveau? Comment prévenir et accompagner"</p> <p>Dans le cadre des P'tits dejs de la prévention, organisation d'une demi-journée à destination des professionnels "les violences intrafamiliales"</p> <p>Formation des Policiers Municipaux à la prise en charge des victimes de VIF et à la rédaction de main courante dans le cadre de signalement au Procureur de la République</p>

<p>Valoriser la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes</p>	<p>F.A 3.3 Valoriser la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes</p>	<p>DT DTP</p>	<p>Rouen donne des Elles: La programmation de Rouen donne des Elles s'est progressivement enrichie ces dernières années, passant de 1 400 participants en 2016 à 2 500 en 2019 (300 participants en 2020 et 400 participants en 2021 en situation de crise sanitaire). L'offre d'activités à destination des agent-e-s de la collectivité s'est également enrichie avec plus de 100 participants à l'édition 2020 et une programmation interne désormais proposée à chaque édition.</p> <p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renouvellement de l'ensemble de la communication graphique de l'évènement avec la création d'un nouveau logo/visuel - Exposition photographique « Entre leurs mains » Portraits d'Artisanes - Exposition photographique éphémère égalité filles-garçons avec le Conseil Municipal des Enfants - Diffusion concert du Conservatoire - Joséphine - Journée bien-être et soins esthétiques à destination des habitantes du quartier au centre socio-culturel Simone Veil - Conférences en ligne « Quand les femmes font le jeu vidéo : parcours de professionnelles / le cas de l'e-sport » (bibliothèques) - Cycle de conférences en ligne sur l'égalité F/H sur le facebook live de la Ville de Rouen (230 participants) - Organisation d'une conférence sur la thématique de l'égalité professionnelle à destination des agents (30 participant.e.s) + transmission d'un questionnaire aux agent.e.s dans le cadre de l'élaboration du PA égalité professionnelle (90 répondant.es) <p>25 novembre: Renforcement de la programmation à l'occasion du 25 novembre, avec en 2020 l'organisation d'une conférence-débat sur les violences conjugales, la création d'un affichage JC Decaux spécifique relayant les numéros et circuits existants d'alerte et d'information, la réédition de plaquettes à destination des femmes victimes de violences conjugales et l'actualisation de la page internet dédiée sur Rouen.fr.</p>
<p>Veiller à une communication non-sexiste</p>	<p>F.A 2.3 Veiller à une communication publique interne et externe sans stéréotypes de genre F.A 3.1 Rendre compte de l'action municipale en matière d'égalité F/H</p>	<p>DCRP MCI DT</p>	<p>Consécration d'un numéro du Rouen Mag (n° 477) spécifiquement sur l'action municipale en matière d'égalité femme/homme : « D'égal à égal femmes/hommes » En 2019 Création d'un dépliant détaillant l'engagement de la Ville de Rouen et les principales actions en matière d'égalité F/H</p>