



**PLAN EGALITE
FEMMES-HOMMES**

METROPOLE ROUEN NORMANDIE

2017-2019

**Extrait de l'introduction de la Charte européenne pour
l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :**

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. »



PLAN D' ACTIONS DE LA METROPOLE ROUEN NORMANDIE
POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

INTRODUCTION	4
AXE 1 EGALITE PROFESSIONNELLE	5
1-1 Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité	6
1-2 Prévenir et agir contre les discriminations	7
1-3 Conditions d'emploi : Statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles	8
1-4 Prévenir et agir contre les violences	9
1-5 Suivre, analyser communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
AXE 2 DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE	11
2-1 Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication	12
2-2 Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes	15
2-3 Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets	17
2-4 Intégrer l'égalité dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique	19
2-5 Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation de nos évènements et manifestations	21
AXE 3 FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES	24
3-1 Aménager des espaces publics plus égalitaires	25
3-2 Prévenir les violences sexuelles et le harcèlement sexiste dans les transports en commun	27
3-3 Encourager l'égalité dans le sport	30
3-4 Promouvoir l'égalité dans la création d'entreprises	33
3-5 Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville	35
3-6 Valoriser la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes	38

INTRODUCTION

Malgré des avancées dans plusieurs domaines ces dernières années, des inégalités de tous ordres subsistent encore entre les femmes et les hommes.

Depuis 2011, la Métropole est signataire de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale qui a pour but d'agir en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous. Par ailleurs, la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans son article 1^{er}, que « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

La Métropole s'est engagée, dès 2014, dans un premier plan triennal (2014-2016) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Parmi les actions réalisées dans le cadre de ce premier plan, on peut notamment citer : la mise en œuvre des accords « égalité professionnelle », la sensibilisation, en 2014, de 50 encadrant-e-s à l'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes de sexe en 2014, la formation à l'égalité de 130 agent-e-s de la Métropole dans le cadre d'un partenariat de formation « CNFPT-Région-Département-Métropole-Ville de Rouen », le développement d'une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la politique de la ville (1/3 des orientations du Contrat de Ville 2015-2020 déclinent des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes), la réalisation d'une étude exploratoire avec l'Université de Rouen sur les violences sexistes et sexuelles envers les femmes dans les transports en commun, le soutien à la mise en place de la première journée du Matrimoine en 2016, l'augmentation des subventions attribuées aux équipes sportives féminines évoluant en championnat national, l'expérimentation d'une vélo-école, le soutien à plusieurs actions de lutte contre les stéréotypes sexistes dans le cadre de l'appel à projet annuel du Plan territorial de lutte contre les discriminations.

Afin de poursuivre son engagement et son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Métropole propose l'adoption d'un second plan triennal, sur la période 2017-2019, autour de trois axes de travail :

- Axe 1 : l'égalité professionnelle
- Axe 2 : développer une culture de l'égalité
- Axe 3 : favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques

Les objectifs sont détaillés dans les différentes fiches-actions ci-après.

Le comité de pilotage de la CLDE (Commission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité¹) sera chargé du suivi et de l'évaluation de ce plan d'actions, en lien avec l'équipe-projet², hormis pour le volet « égalité professionnelle » dont le suivi relèvera des instances représentatives du personnel.

Un bilan sera également présenté au Conseil Métropolitain dans le cadre du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (loi du 4 août 2014 – article 61).

¹ Composition : Métropole, Etat (DRDFE, DRDJSCS), Région, Département, Défenseur des droits, expert-e-s

² Composition : référent.e.s identifiée.e.s au sein des différentes directions de la Métropole en charge des actions de ce plan égalité

AXE 1 EGALITE PROFESSIONNELLE

1-1 Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité

Pilote

Direction des Ressources Humaines

Objectif

Analyser les écarts de mixité d'emploi avec actions sur les emplois ciblés.

Mettre en place de la formation à distance avec le réseau actuel à développer et agir en faveur des postulants à la mobilité

Descriptif de l'action

Cerner les emplois prioritaires à travailler selon la masculinisation et la féminisation recherchée

Public Ciblé

Agents titulaires/ non titulaires et salariés de droit privé

Résultats attendus

Tendre vers la réduction des écarts d'emplois dans le cadre de la mixité avec une cible mobilité, encadrement, emplois à fort écart de représentativité sexuée.

Critères d'évaluation

Indicateurs renseignés sur les emplois, la formation, la mobilité

Calendrier

Durée de l'accord collectif : 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019

1-2 Prévenir et agir contre les discriminations

Pilote

Direction des ressources Humaines

Objectif

Agir contre les discriminations salariales et d'évolution de carrière

Descriptif de l'action

Affiner les études sur les éléments variables de salaires (astreintes, travail de nuit.. et d'éléments de carrière (grades de l'agent.e., temps partiel ; encadrement...) en fonction des catégories retenues et proposer un plan d'action de réduction si nécessaire.

Public ciblé

Agent.e.s titulaires/ non titulaires et salarié.e.s de droit privé

Résultats attendus

Réalisation d'un cahier des charges des études à mener et analyse des ratios retenus

Critères d'évaluation

Actions proposées en fonction de la réalisation des études et analyse des ratios

Calendrier

Durée de l'accord collectif : 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

1-3 Conditions d'emploi : Statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles

Pilote

Direction des Ressources Humaines

Objectif

Favoriser les conditions d'emploi favorables à l'égalité professionnelle

Descriptif de l'action

Renseigner les données relatives aux emplois et nécessaires à l'analyse de parcours dans la nouvelle solution logicielle RH dès que mise en place.

Faire connaître les impacts des temps partiels notamment, les mesures temps de travail facilitatrices, initier le télétravail avec une attention sur le genre.

Mise en place de nouveaux bâtiments et aménagements garants de vestiaires conformes

Public ciblé

Agent.e. titulaires / non titulaires et salarié.e.s de droit privé

Résultats attendus

Mise en place des données d'entrée emplois nécessaires à un plan d'action ciblé de réduction d'écart

Critères d'évaluation

Renseignement et analyse des indicateurs de suivi définis et retenus

Calendrier

Durée de l'accord collectif : 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019

1-4 Prévenir et agir contre les violences

Pilote

Direction des ressources Humaine

Objectif

Prévenir les violences sur les lieux de travail et respect de la législation

Descriptif de l'action

Agir en prévention des comportements sexistes, de harcèlement moral et sexuel avec de la sensibilisation et de la mise en perspective de procédures existantes

Public ciblé

Agent.e. titulaires / non titulaires et salarié.e.s de droit privé

Résultats attendus

Faire connaître le sujet et le traiter au besoin avec les procédures existantes

Critères d'évaluation

Nombre de sensibilisations effectuées, de traitements de situations

Calendrier

Durée de l'accord collectif : 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

1-5 Suivre, analyser communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pilote

Direction des Ressources Humaines

Objectif

Suivre les indicateurs des rapports de situation comparée publics et privés liés à l'égalité professionnelle.

Analyser et communiquer autour d'indicateurs clés retenus avec les encadrants et les partenaires sociaux.

Descriptif de l'action

Avoir des indicateurs communs ciblés, lisibles et connus des encadrants, partenaires sociaux.

Partager le sujet avec les agents directement concernés

Public ciblé

Agent.e. titulaires / non titulaires et salarié.e.s de droit privé

Résultats attendus

Produire les rapports légaux et développer des supports de communication adaptés avec des sensibilisations thématiques

Critères d'évaluation

Nombre de supports et sensibilisations effectués

Calendrier

Durée de l'accord collectif : 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019

AXE 2 DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

2-1 Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication

Constats / Contexte

Il n'existe pas, à ce jour, d'étude nationale sur la représentation des femmes et des hommes dans la communication institutionnelle. Toutefois, des études ont été menées sur les médias en général. Ainsi en 2008, la commission sur l'image des femmes dans les médias³, a réalisé une étude sur l'image des femmes dans les médias, dont les constats, pour la partie « presse écrite », étaient notamment les suivants : 11% d'articles où les femmes sont l'objet de l'article ; dans la presse dite mixte, les hommes font 3 fois plus souvent l'objet de photos que les femmes.

La communication joue un rôle essentiel en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle permet d'agir, à travers les mots et les images, sur les représentations collectives et ainsi lutter contre les stéréotypes de sexe.

Contexte au niveau des collectivités territoriales : un protocole d'accord signé en 2013 entre l'Etat et les grandes associations de collectivités prévoit la prise en compte de l'égalité femmes-hommes à toutes les étapes des politiques publiques, au moment notamment de leur mise en œuvre et de leur diffusion via les documents de communication tant internes qu'externes.

Pilote(s) et directions concernées

Direction de la communication interne, et direction de la communication externe

Pour l'analyse annuelle de publications : direction adjointe à l'éducation à l'environnement et aux pratiques durables, service Forêts, Réseau Rouen Normandie Création, en lien avec le service égalité et prévention des discriminations

Objectif(s)

- 1 - Eviter les stéréotypes femmes-hommes dans la communication
- 2 - Rendre visible la question de l'égalité femmes-hommes, et contribuer ainsi à la sensibilisation

Descriptif de l'action

1 - Prise en compte, dans nos publications, des recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes⁴, telles que :

- * veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes (notamment via les choix de visuels, de sujets...)
- * diversifier les représentations des femmes et des hommes
- * accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions.

³ Commission présidée par Michèle REISER (rapporteuse : Brigitte GRESY), pour le Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

⁴ Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe (HCE-fh, novembre 2015)

Promotion des bonnes pratiques en matière de communication non sexiste auprès des différents services de la Métropole concernés : via des séances de sensibilisation et le relais d'informations sur ce sujet

Réflexion à mener pour constituer une photothèque non stéréotypée ; les banques d'images traditionnelles ne permettant pas toujours de disposer d'images non sexistes.

2 - Réalisation d'articles, portraits, ou dossiers dans Le Mag, le journal interne, et sur le site internet, pour valoriser les actions menées en lien avec l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques, nos partenariats, et également en interne.

Réalisation ou diffusion de campagnes de communication :

- lors de la journée internationale des droits des femmes : diffuser des portraits de femmes célèbres dans les écrans des transports en commun, développer à cette occasion une communication plus interactive (par exemple : quizz, jeux photos...)
- et lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : relais de la campagne gouvernementale de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel dans les transports en commun

Public ciblé

Communication interne : les agent-e-s de la Métropole

Communication externe : tout public sur le territoire de la Métropole

Résultats attendus

Une communication sans stéréotype de sexe

Une valorisation des exemples positifs

La promotion de l'égalité femmes-hommes et la sensibilisation des agent-e-s et du grand public à cette question.

Critères d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes dans nos principales publications

- Nombre d'images stéréotypées dans nos principales publications

- Réalisation, par les directions volontaires, en lien avec le service prévention des discriminations, d'une analyse annuelle sur la prise en compte de la dimension égalité femmes-hommes dans l'ensemble de leurs supports de communication réalisés chaque année. Pour débiter, un comité de

lecture sera expérimenté avec la direction adjointe à l'éducation à l'environnement et aux pratiques durables ; dans ce cadre une grille d'évaluation sera élaborée⁵.

Calendrier

Action permanente pendant toute la durée du plan

Moyens engagés

- Pour les campagnes annuelles d'information : mise à disposition, notamment, des écrans teor et métro ; et relais sur le site internet de la Métropole
- Pour l'analyse annuelle des publications au sein des directions volontaires : comités de lecture au sein des directions volontaires.
- Appui méthodologique à solliciter auprès du groupe de travail régional « communication » mis en place par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

⁵ Basée sur le guide « Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication » réalisé par la Préfecture de Région et l'Académie de Rouen.

2-2 Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes

Constats / Contexte

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes⁶.

Ce rapport a pour but de sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet. Il permet de présenter les données en matière d'égalité professionnelle, de recenser les politiques publiques menées pour l'égalité femmes-hommes par la collectivité, et de fixer des orientations pour corriger ces inégalités.

Afin de pouvoir réaliser ce rapport, il est nécessaire de pouvoir disposer de données quantitatives et qualitatives en matière d'égalité femmes-hommes concernant nos différents domaines d'interventions. Par ailleurs, dans le cadre des politiques contractuelles, le critère de l'égalité femmes-hommes est désormais à intégrer à nos différents projets, ce qui nécessite également de développer davantage d'indicateurs sexués.

Pilote(s) et directions concernées

Direction pilotage stratégique et performance, dans le cadre de la démarche « rapports d'activités » ; direction des ressources humaines et service égalité et prévention des discriminations, dans le cadre du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Et toutes les directions qui produisent des données

Objectif(s)

Disposer de données pour alimenter le rapport annuel obligatoire

Rendre visibles et comprendre les éventuelles inégalités

Descriptif de l'action

Identifier les services producteurs de données et recenser leurs attentes

Sélectionner le type de données nécessaires à la réalisation du rapport annuel de la collectivité sur l'égalité femmes-hommes, et lister les directions qui seront amenées à collaborer à ce recueil de données.

⁶ Décret n°2015-761 du 24 juin 2015

Prendre appui, dans un premier temps, sur les services qui ont déjà systématisé le recueil de données sexuées (notamment : PLIE, service politique de la ville, service économies et innovations sociales, service jeunesse, etc.)

Organiser le recueil de données : définir les modalités de collecte et de traitement

Mener un travail d'analyse des données

Réaliser et diffuser un rapport annuel

Public ciblé

L'ensemble des directions de la Métropole est susceptible d'être concerné, à terme

Résultats attendus

Le recueil de données et le rapport annuel permettront de valoriser, par des données concrètes, et de façon globale et cohérente, les actions déjà existantes en matière d'égalité femmes-hommes ou y contribuant, au sein de la Métropole. L'attente est également de pouvoir objectiver, les éventuelles inégalités femmes-hommes dans nos différents champs de compétences : mieux connaître, pour mieux agir. A terme, il s'agit de parvenir à systématiser ce recueil de données, au sein des directions où cela est pertinent, et techniquement réalisable.

Critères d'évaluation

Le nombre de services contribuant à alimenter les données du rapport égalité femmes-hommes.

Le nombre d'indicateurs sexués du rapport annuel sur l'égalité.

Le nombre d'études réalisées qui intègrent le critère du sexe.

Calendrier

En continu, ou ponctuellement selon les activités des directions concernées, pour le recueil et l'analyse des données.

Une fois par an, au second semestre, pour la production du rapport annuel.

Moyens engagés

* S'inscrire dans le cadre de la démarche « rapports d'activités » pilotée par la direction pilotage stratégique et performance.

* Prendre appui sur des outils méthodologiques existants, tels que :

- grille d'autodiagnostic sur l'égalité femmes-hommes, réalisée par Perfegal

- grille d'analyse des données, réalisée par le Centre Hubertine Auclert.

* Lors d'études réalisées par des prestataires : intégrer le critère du sexe pour les données commandées.

2-3 Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets

Constats / Contexte

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle prévoit dans son article 1^{er} que « les collectivités territoriales et l'Etat mettent en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

L'approche intégrée consiste en « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques » (Conseil de l'Europe).

Plusieurs projets de la Métropole s'inscrivent dans le cadre de politiques contractuelles (notamment : fonds européens, contrat de ville) qui intègrent d'ores et déjà le critère de l'égalité femmes-hommes.

Pilote(s) et directions concernées

Direction pilotage stratégique et performance, dans le cadre des contractualisations et de l'accompagnement méthodologique à la conduite de projets, et direction des ressources humaines dans le cadre de la formation, en lien avec le service égalité et prévention des discriminations ;

Et toutes les directions qui conduisent des projets, ou qui travaillent en mode projet.

Objectif(s)

Renforcer l'égalité femmes-hommes dans les différents projets conduits par la Métropole en intégrant cette question dans le contenu des projets, de façon transversale.

Descriptif de l'action

L'approche intégrée vise, à chacune des phases d'un projet (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation), à analyser la situation des femmes et des hommes par rapport au projet, identifier les éventuelles inégalités et chercher à les réduire ou à les éliminer.

Dans cette perspective, la Métropole, dans le cadre d'un partenariat de formation avec le CNFPT, souhaite proposer, à tous les agents amenés à travailler en mode projet, une formation d'une journée leur permettant de s'approprier cette méthodologie ainsi que les outils nécessaires.

Public ciblé

L'ensemble des directions de la Métropole qui mettent en place des projets à destination du public

Résultats attendus

Former l'ensemble des équipes-projets à la prise en compte de l'approche intégrée égalité femmes-hommes.

Mettre en place des projets qui ne créent pas ou n'accentuent pas des inégalités entre les femmes et les hommes.

Critères d'évaluation

Le nombre de sessions de formation réalisées

Le nombre de personnes formées

Le nombre de projets qui intègrent la question de l'égalité femmes-hommes

Calendrier

En continu

Et pour la formation : mise en œuvre à partir de début 2017, en lien avec le CNFPT

Moyens engagés

Moyens humains des services concernés

Partenariat de formation avec le CNFPT

Recherche et partage de bonnes pratiques auprès d'autres collectivités

2-4 Intégrer l'égalité dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique

Constats / Contexte

Concernant les associations/partenaires actuellement subventionnés par la Métropole, les conventions prévoient rarement la question de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes, notamment par le biais de bilans et analyses sexués.

Concernant la commande publique, les entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui ne respectent pas les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle peuvent se voir refuser l'accès à un marché public, conformément à l'article 16 de la loi du 4 août 2014.

Pilote(s) et directions concernées

Les directions qui financent des associations ou des organismes

La direction de l'achat public, et les référent-e-s marchés

Objectif(s)

Sensibiliser les associations et organismes financés par la Métropole à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

Appliquer les nouvelles règles de la commande publique concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Descriptif de l'action

Etudier les possibilités d'étendre à davantage de directions les dispositions déjà en place au sein de quelques services de la Métropole (notamment PLIE, politique de la ville) telles que :

- dans la rédaction d'un marché, intégrer la question de l'égal accès des femmes et des hommes à l'action qui sera mise en place par le prestataire

et/ou

- lors des demandes de subventions des associations, puis dans la rédaction des conventions, s'assurer de la définition d'indicateurs sexués (proposition de mise en œuvre notamment dans les conventions associatives des services suivants : sports, jeunesse, culture, forêts)

Formuler des propositions d'actions permettant de contribuer à ce que le motif d'exclusion des contrats publics concernant le critère égalité professionnelle soit mieux connu des entreprises.

Recenser et transmettre aux services concernés les informations concernant les entreprises sanctionnées pour discriminations ou qui ne respectent pas leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

Public ciblé

Associations/organismes financés par la Métropole, et directions en charge de conventionnements
Opérateurs économiques, et agent-e-s chargé-e-s des marchés publics

Résultats attendus

Inciter davantage d'associations/organismes financés par la Métropole à prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans leurs projets.

Inciter les opérateurs économiques en lien avec la Métropole à s'interroger sur la question de l'égalité femme-hommes.

Critères d'évaluation

Le nombre de conventions prenant en compte l'égalité femmes-hommes établies chaque année
Le nombre d'associations/organismes ayant transmis des bilans sexués
Le nombre de marchés prenant en compte l'égalité femmes-hommes établis chaque année
Nombre de référent-e-s marchés sensibilisé-e-s à cette disposition de la commande publique
Nombre de candidatures rejetées pour non-respect de l'interdiction de soumissionner lorsque les obligations en matière d'égalité professionnelle ne sont pas remplies

Calendrier

En continu

Moyens engagés

Moyens humains des services concernés
Recherche et diffusion de bonnes pratiques concernant le critère égalité dans les marchés publics
Entreprises sanctionnées pour discriminations : cf. Défenseur des droits
Entreprises ne respectant pas leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle : cf. DIRECCTE et DRDFE

2-5 Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation de nos évènements et manifestations

Constats / Contexte

Dans le cadre de l'article 3 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, le signataire s'engage « Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique (...) à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité ».

Pilote(s) et directions concernées

Toutes les directions qui organisent des évènements et des manifestations

Objectif(s)

Equilibrer la participation des femmes et des hommes et encourager l'égalité dans la programmation de nos évènements et manifestations (jurys de projets, colloques, rencontres, évènementiels manifestations culturelles ou de loisirs...)

Descriptif de l'action

Direction des musées :

- proposer des initiatives culturelles, au sein des musées, autour des artistes femmes, et de la place des femmes dans la culture (notamment à l'occasion du 8 mars, et lors des visites thématiques)
- veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours et les appels à projets

Direction de la culture :

- à l'occasion des journées du patrimoine, contribuer à valoriser le patrimoine, pour permettre de souligner également le rôle des femmes qui ont permis de construire notre héritage culturel
- encourager, auprès des structures bénéficiant du soutien financier de la Métropole, l'égalité femmes-hommes dans les programmations culturelles

Direction solidarité – service jeunesse :

- permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des jurys des concours Créatifs et Eloquence

Direction énergie, environnement - service forêts :

- veiller à la mixité des intervenants lors des animations au sein des maisons des forêts, et lors des manifestations (telles que Bivouac sous la lune)

Public ciblé

L'ensemble des directions de la Métropole qui programment des évènements/manifestations

Résultats attendus

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des évènements/manifestations organisés par la Métropole

Critères d'évaluation

Le nombre de visites thématiques sur le thème des femmes dans la culture, et le nombre de participant-e-s

Le nombre de femmes et d'hommes dans les jurys, et parmi les intervenant-e-s

Le nombre d'initiatives soutenues autour du matrimoine, et le nombre de participant-e-s

Calendrier

En continu, lors des manifestations/animations concernées

Moyens engagés

Moyens humains et financiers des services concernés

2-6 Collaborer avec les autres collectivités du territoire signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes

Constats / Contexte

Sur notre territoire, plusieurs collectivités sont signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes : la Région (2011), le Département de Seine-Maritime (2011), les communes de Duclair (2006), Canteleu (2007), Rouen (2011), Maromme (2012).

Pilote(s) et directions concernées

Service Egalité et prévention des discriminations, en lien avec les directions concernées selon le type de collaboration et la thématique ciblée

Objectif(s)

Participer et renforcer le réseau des partenaires en charge de l'égalité femmes-hommes sur le territoire

Descriptif de l'action

Analyses de pratiques et échange d'expériences
Mettre en cohérence les différentes actions menées
Développer des actions communes
Mutualiser des outils

Public ciblé

Les agent-e-s des services concernés au sein des différentes collectivités

Résultats attendus

Promouvoir l'égalité femmes-hommes de façon commune sur notre territoire

Critères d'évaluation

Le nombre de projets communs
Le nombre de rencontres inter-collectivités

Calendrier

En continu

Moyens engagés

Moyens humains et financiers des services concernés

**AXE 3 FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS
POLITIQUES PUBLIQUES**

3-1 Aménager des espaces publics plus égalitaires

Contexte / Constats

Plusieurs études⁷ montrent que les hommes et les femmes s'approprient l'espace public de façon différenciée. On note par exemple que ce sont en majorité les hommes qui occupent le mobilier urbain, les femmes traversent davantage la ville mais se posent peu ou pas dans les espaces publics. Par ailleurs, on peut constater des inégalités d'usage de l'offre de loisirs urbains : les équipements de loisirs et les espaces sportifs sont fréquentés aux deux tiers par des hommes.

Les politiques publiques d'aménagement peuvent contribuer à améliorer l'égalité femmes-hommes dans la ville, en aménageant des espaces publics qui correspondent aux besoins et aux attentes de toute la population.

Pilote(s)

Direction de l'aménagement et des grands projets (en lien avec le Département Espace Public Mobilité Durable, les Pôles de proximité, ...), et Conseil Consultatif de Développement

Objectif(s)

Favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux espaces publics

Descriptif de l'action

Il s'agit de concevoir des projets urbains en intégrant l'égalité femmes-hommes dans la démarche. La Métropole s'engage à expérimenter la prise en compte de cette problématique dans le cadre des projets d'aménagements suivants :

- Parc du Champ Libre : veiller à intégrer des femmes dans le ou les ateliers de concertation pour l'aménagement de la 3^{ème} aire de jeux du parc (afin de concevoir des équipements sportifs et de loisirs adaptés à une grande variété d'utilisateurs, et développer des stratégies d'appropriation). La thématique de cet ou ces ateliers porte sur les usages qui peuvent être développés afin de répondre aux besoins de tout type de public : hommes, femmes, jeunes, personnes âgées et en situation de handicap.

- quartier Saint-Sever Nouvelle Gare : dans le cadre des thématiques identifiées comme opérationnelles à court terme, au sein de « Sans attendre la gare » (ex : l'implantation de points d'arrêt de cars), ou prévoir, dans une orientation à plus long terme sur le quartier, la prise en compte des femmes dans les aménagements en réfléchissant autrement à nos modalités de concertation (notamment les jours et heures de réunions : la proposition de réunions en semaine le temps du midi ou en weekend pourrait être testé lors des prochaines réunions sur ce quartier), ainsi qu'en

⁷ Yves Raibaud. *La ville faite par et pour les hommes*, Ed. Belin en partenariat avec le Laboratoire de l'Égalité, 2015
Edith Maruejols, *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes* (Thèse de Doctorat)

développant des modalités de communication via des relais (tels que centres sociaux, associations travaillant avec du public féminin).

Public ciblé

Les habitant-e-s qui seront amené-e-s à utiliser ces espaces publics

Résultats attendus

Développer une réelle mixité dans les espaces publics

Critères d'évaluation

- Nombre de recommandations formulées par les groupes de femmes prises en compte dans les projets
- Analyses de terrain basées sur des méthodes d'observation (de type : comptage par sexe, relevé de présence par tranches horaires...)

Calendrier

- dans le cadre du futur parc du Champ Libre : à partir de 2017
- dans le cadre de la future gare Saint-Sever : dès le 1^{er} semestre 2017

Moyens engagés

Formation « intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets », dans le cadre du partenariat de formation engagé avec le CNFPT.

Création d'un groupe de travail spécifique du Conseil Consultatif de Développement (CCD), autour du thème suivant : « Egalité femmes/hommes dans les instances consultatives et de concertation : quelles méthodes adopter pour y parvenir ? », et organisation d'une conférence, via le CCD, sur ce thème.

Réunions de concertation (dans le cadre du budget « concertation » des marchés de maîtrise d'œuvre des projets concernés)

Sollicitation de partenariats avec l'Université de Rouen et des associations

3-2 Prévenir les violences sexuelles et le harcèlement sexiste dans les transports en commun

Contexte / Constats

Une nouvelle fiche action a été intégrée dans le CLST 2016-2020 relative à la sécurité des femmes dans les transports en commun. Actuellement aucune donnée ne recense le harcèlement sexiste et sexuel. Il n'est donc pas possible de mesurer ce phénomène d'insécurité de manière concrète. Pour cela un étudiant en sociologie à l'Université de Rouen, missionné par la Métropole, a réalisé un diagnostic de la sécurité et du sentiment d'insécurité des utilisatrices des transports en commun. Une enquête de terrain a été effectuée en 2016 par le biais de questionnaires auprès des utilisatrices des transports en commun sur notre territoire :

- 45 % des femmes déclarent parfois se sentir en insécurité dans les transports en commun
- 68 % ont été agressées au moins 1 fois dans les transports en commun (tous types d'agressions confondus)
- sur le total de ces agressions subies, seulement – de 2 % ont été déclarées auprès d'une autorité compétente
- parmi les femmes qui déclarent avoir été agressées au cours des 12 derniers mois, les agressions constatées par les répondantes sont majoritairement de type sexiste (93% à caractère sexiste de type verbal, 66% à caractère sexiste de type physique, et pour 59% agression sexiste verbale et physique)
- à noter que parmi les répondantes qui déclarent ne pas avoir été agressées au cours des 12 derniers mois, elles sont tout de même 46% à avoir subi des propos sexistes offensants, et 33% à avoir subi des contacts désagréables dans les transports en commun
- enfin, 58 % établissent des stratégies d'évitement au cours de leur utilisation des transports en commun.

Par ailleurs, la loi du 22 mars 2016 relative à la sécurité publique dans les transports collectifs prévoit des dispositions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes dans les transports. Les atteintes à caractère sexiste, comme le harcèlement, doivent désormais faire l'objet d'un bilan annuel et de mesures de prévention.

Pilote(s) de l'action et directions concernées

Direction mobilité-exploitation (service organisation des réseaux) et direction solidarité (Contrat Local de Sécurité dans les Transports), en lien avec le service égalité et prévention des discriminations

Objectif(s)

- 1 - Objectiver et mesurer
- 2 - Prévenir et dissuader
- 3 - Mieux accompagner les victimes

Descriptif de l'action

1 - Objectiver et mesurer :

- réaliser un diagnostic permettant de mesurer ce phénomène dans les transports en commun sur notre territoire (diagnostic réalisé dans le cadre d'un partenariat avec l'Université de Rouen au 1^{er} semestre 2016 – enquête menée auprès de 300 personnes)
- mettre en place un outil de mesure pérenne et régulier pour analyser l'évolution de ce phénomène

2 - Prévenir et dissuader :

- relayer/organiser des campagnes de sensibilisation dans les transports (une première campagne nationale a été relayée en novembre 2015); mettre en place une communication pérenne sur ce sujet
- sensibiliser les jeunes par des actions pédagogiques
- organiser des « voyages exploratoires » d'usagers
- définir les mesures à mettre en œuvre au niveau des opérateurs de transports
- déployer des moyens de sécurisation et des campagnes d'information à destination des témoins d'agressions sexiste

3 - Mieux accompagner les victimes :

- encourager la remontée des signalements et des témoignages, encourager les réactions
- sensibiliser, et former les formateurs sécurité des transporteurs (pour décliner ce thème ensuite dans les formations internes sécurité destinées aux conducteurs-trices et aux agent-e-s de médiation) pour permettre une bonne orientation des victimes.

Public ciblé

Les usagèr-e-s des transports en commun de la Métropole

Résultats attendus

Meilleure connaissance de ce phénomène, pour ensuite mieux agir.

Amélioration de la sécurité des femmes dans les transports en commun de la Métropole.

Critères d'évaluation

■ Objectiver et mesurer :

Les indicateurs actuels seront adaptés pour prendre en compte cette question, et de nouvelles catégories d'indicateurs pourront être ajoutées dans des outils de mesure existants.

- Intégrer dans la main courante des transporteurs relative aux incidents, le genre ainsi que le type de harcèlement (sexuel, sexiste)
- mise en place d'une plate-forme informatique, sur le retour d'expériences des femmes dans les transports en commun, ce qui permettra de mesurer l'évolution de ce plan de manière continue.

■ Prévenir et dissuader :

- nombre de campagne de communication mises en place
- nombre d'actions pédagogiques réalisées
- nombre de « voyages exploratoires » d'usagères organisée
- nombre de fois où les mesures de sécurisation sont utilisées

■ Mieux accompagner les victimes :

- nombre d'actions de sensibilisation/formation organisées et nombre de participant-e-s
- nombre de signalements et témoignages

Calendrier

Pendant toute la durée du CLST

Moyens engagés

Outils de mesure, campagnes de communication, actions de sensibilisation et de formation, actions pédagogiques, mise en place de mesures et moyens de sécurisation

3-3 Encourager l'égalité dans le sport

Contexte / Constats

Les constats nationaux sont les suivants :

- Pratique physique ou sportive libre : le taux de pratique d'une activité physique ou sportive des femmes est encore un peu inférieur à celui des hommes⁸, mais il a tendance à s'en rapprocher depuis le début des années 2000.
- Pratique physique ou sportive régulière : les femmes, en France, font toujours moins de sport que les hommes (61% d'entre elles déclarent faire jamais ou rarement du sport contre 54% des hommes ; les chiffres sont respectivement de 55 et 44% concernant l'activité physique)⁹. L'écart, pour les filles, se creuse à l'adolescence¹⁰.
- Pratique fédérale : les statistiques nationales¹¹ révèlent des inégalités d'accès aux différentes activités sportives. Globalement les femmes pratiquent moins de sports que les hommes, même si la part des licenciées est en progression depuis plusieurs années (en effet, depuis 2013, toutes les fédérations sportives doivent désormais mettre en place des plans de féminisation de la pratique sportive). Les inégalités se manifestent également dans les aides à la pratique sportive : en France en 2009, les femmes ont en moyenne perçu 461 euros de moins que les hommes¹².

En matière de contexte législatif, le projet de loi « égalité et citoyenneté », adopté le 6 juillet 2016 en première lecture par l'Assemblée Nationale prévoit d'intégrer dans le code du sport « l'objectif d'égal accès partout sur le territoire des femmes et des hommes aux activités sportives » (article 56).

Au sein des clubs sportifs soutenus par la Métropole (52), les femmes représentent près de 43% des 14 000 licencié-e-s.

Pilote(s) de l'action et directions concernées

Direction des sports,

en lien avec la direction de l'aménagement et des grands projets pour les espaces de sport informels, et avec la direction de la communication externe pour la médiatisation du sport féminin.

⁸ « En se restreignant à la tranche d'âge des moins de 75 ans, la part des femmes déclarant une APS a augmenté de 11 points depuis l'enquête de 2000 (de 79% à 90%) tandis que celle des hommes n'augmentait que de 5 points (de 88% à 93%) », « Si on ne tient pas compte des individus pratiquant des activités telles que la marche utilitaire, la balade, la marche de loisir ou la baignade, ce sont 72% des femmes qui déclarent une APS au cours des 12 derniers mois, et 83% des hommes ». Source : Bulletin « stats-info : femmes et sports – septembre 2015 » (Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports)

⁹ Enquête « Eurobaromètre : sport et activité physique » - Mars 2014

¹⁰ « les filles sont trois fois moins nombreuses que les garçons à faire du sport, en particulier dans les quartiers populaires et les zones rurales isolées » (Fondation de France – Programme « Allez les filles »)

¹¹ Part des femmes licenciées en 2014 : 37,6% de l'ensemble des licences (Chiffes-clés 2015 du ministère des droits des femmes)

¹² « Femmes et sport » (Rapport du Sénat, année 2011)

Objectif(s)

- 1 - Soutenir le développement de la place des femmes dans le sport, dans un objectif de mixité de la pratique sportive féminine licenciée.
- 2 - Encourager la pratique physique et sportive libre et/ou informelle mixte, en particulier pour les jeunes filles.
- 3 - Développer la fréquentation des équipements sportifs par les femmes.
- 4 - Valoriser le sport au féminin.
- 5 – Accueillir une ou des compétitions féminines de haut-niveau au Kindarena

Descriptif de l'action

Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la « politique sportive de la Métropole », en faisant figurer la promotion des équipes sportives féminines de haut niveau dans notre règlement d'aides.

Poursuite de l'augmentation des financements attribués aux équipes sportives féminines de haut niveau.

Poursuite du soutien annuel apporté à la manifestation « Le Sport donne des Elles » (journée destinée aux femmes, pour l'initiation et la découverte d'activités sportives – organisée par l'ASPTT)

Intégration, dans les projets d'aménagement sur le territoire métropolitain, d'espaces permettant une pratique physique/sportive libre et/ou informelle mixte (en lien avec la direction de l'aménagement et des grands projets).

Poursuite de l'organisation des « rendez-vous sport » de la Métropole (yoga, zumba...) au Kindarena ; les activités proposées dans le cadre de ces séances sportives gratuites touchent un public très majoritairement féminin.

Etude de la possibilité de mettre en place des partenariats spécifiques, autour de certaines compétitions sportives au Kindarena, pour favoriser une fréquentation mixte de ces manifestations (ateliers découverte et initiation en amont, organisation de l'accueil des enfants lors de la manifestation...).

Médiatisation, à travers nos outils de communication, des équipes féminines de notre territoire et valorisation de portraits de femmes sportives.

Accueillir un voire plusieurs événements sportifs féminins de haut-niveau au Kindarena (exemples : rencontre de Fed Cup, match de l'équipe de France de basket).

Public ciblé

Les habitantes du territoire de la Métropole

Résultats attendus

Poursuite du développement de la mixité dans la pratique sportive en général

Critères d'évaluation

Part des subventions accordées par la Métropole aux équipes féminines de haut niveau

Part des femmes parmi les licencié-e-s des clubs subventionnés par la Métropole

Pour les évènements sportifs financés au Kindarena : nombre de bilans des clubs sportifs qui intègrent des éléments sur le développement de la mixité

Nombre de lieux pour la pratique physique/sportive libre et/ou informelle

Nombre de publications mettant en valeur le sport féminin

Calendrier des actions

Période 2017-2019 (en fonction des opportunités pouvant se présenter dans les calendriers des compétitions officielles) : accueil au Kindarena d'un voire plusieurs évènements sportifs féminins de haut-niveau sur la période

Moyens engagés

Analyse sexuée des subventions accordées aux clubs sportifs par la Métropole (Budget « Sport »)

Recueil de données (moyens humains – avec des partenariats à rechercher, par exemple avec des associations, ou dans le cadre d'un stage)

3-4 Promouvoir l'égalité dans la création d'entreprises

Contexte / Constats

En Haute-Normandie, parmi les entreprises individuelles, 2 entreprises sur 5 (soit 40%) sont créées par des femmes (statistiques 2013).

Au sein des pépinières et hôtels d'entreprises du réseau Rouen Normandie Création, les créatrices d'entreprises représentent 21% des créations en 2014.

Pilote(s)

Le réseau Rouen Normandie Création (Direction du développement économique)

Objectif(s)

Promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des entreprises hébergées au sein du réseau Rouen Normandie Création.

Contribuer au développement de l'entrepreneuriat féminin sur le territoire de la Métropole

Descriptif de l'action

Organisation, au sein du réseau Rouen Normandie Création, de 2 temps de formation sur l'égalité professionnelle : une action de sensibilisation « tout public » (à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes en mars), et une formation à destination des chef-fe-s d'entreprises (dans le cadre du programme annuel des formations proposées au sein des pépinières).

Participation à la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin (chaque année au mois de mars) : relais de la campagne nationale annuelle au sein du réseau, pour proposer aux femmes créatrices d'entreprises d'apporter leurs témoignages auprès des jeunes dans les établissements scolaires participant à cette opération.

Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les supports de communication (plaquettes, articles, et site internet) du réseau Rouen Normandie Création.

Effectuer un suivi du nombre de femmes accompagnées par les structures d'aide à la création d'entreprises financées par la Métropole, pour s'assurer d'un égal accès aux dispositifs.

Public ciblé

Les entreprises accompagnées/hébergées par le réseau Rouen Normandie Création

Les futur-e-s créatrices d'entreprises

Résultats attendus

Promotion de la question de l'égalité femmes-hommes dans la création d'activités

Critères d'évaluation

Nombre de participant-e-s aux temps de sensibilisation/formation.

Nombre de créatrices d'entreprises, du réseau Rouen Normandie Création, participant à la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin.

Nombre de femmes créatrices au sein du réseau Rouen Normandie Création, et nombre de femmes parmi les salarié-e-s des entreprises hébergées.

Réalisation d'une analyse des supports de communication.

Nombre de femmes accueillies, accompagnées par les structures d'aide à la création d'entreprises financées par la Métropole.

Calendrier

A partir de 2017

Moyens engagés

Temps de sensibilisation « tout public » : budget spécifique du service Egalité, prévention des discriminations

Formation des chef.fe.s d'entreprises : incluse dans le budget formation de Rouen Normandie Création

3-5 Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville

Contexte / Constats

Extrait du préambule du contrat de ville de la Métropole Rouen Normandie :

« La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 précise que la politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.

Pour répondre aux inégalités entre les femmes et les hommes, l'Etat a souhaité rendre obligatoire un volet égalité femmes-hommes dans l'ensemble des futurs contrats de ville. Il s'agit à la fois de :

- contribuer à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les différents volets thématiques du contrat de ville, en réduisant les inégalités existantes en fonction du genre dans l'accès à l'emploi, aux services et aux espaces publics ;
- développer un plan d'actions global ou des actions spécifiques pour agir plus finement sur les inégalités persistantes dont sont victimes les femmes.

Cette approche nécessite d'objectiver les inégalités femmes-hommes dans les quartiers de la politique de la ville en produisant des indicateurs sexués. Elle sera complétée par la mise en place des mesures du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Dans ce cadre, le Contrat de Ville 2015-2020 sur le territoire de la Métropole Rouen Normandie décline la thématique de l'égalité femmes-hommes au travers de sa convention cadre, dans chaque pilier thématique : 1/3 des orientations stratégiques du Contrat de ville fixent des objectifs opérationnels en matière d'égalité femmes-hommes.

Pilote(s)

Service et équipe-projet Politique de la ville, service Egalité et prévention des discriminations, en lien avec les équipes projet politique de la ville des communes, et la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Objectif(s)

Recenser et agir sur les inégalités femmes-hommes dans les quartiers relevant du Contrat de Ville

Descriptif de l'action

- Données sexuées :

Chaque projet présenté dans le cadre de la programmation du Contrat de ville doit prévoir 1 à 2 indicateurs qualitatifs pour mesurer l'impact du projet sur l'égalité femmes-hommes, et les données des bilans doivent être sexuées dans la mesure du possible.

- Formations :

* Organisation début 2017 d'une sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville, participation à la mise en place d'un réseau régional de référent-e-s égalité, puis élaboration d'un cycle de qualification sur cette thématique avec le centre de ressources Normanvilles, et de guides pratiques pour les porteurs et porteuses de projets.

* Organisation de formations-actions à destination des chef-fe-s de projet politique de la ville des communes (référent-e-s GUSP (gestion urbaine et sociale de proximité) ou tranquillité publique), autres acteurs/actrices du développement social urbain, de l'urbanisme, des services techniques, du projet urbain, de l'habitat social sur la méthodologie en matière d'animation de marches exploratoires de femmes (animation de diagnostics en marchant, création de cartographies d'usage, ciblage des problématiques et réflexion autour de solutions à proposer, restitution auprès des élu-e-s et des partenaires locaux, etc.). Pour ces formations, appui et partage d'expériences des communes d'Elbeuf, Saint-Etienne-du-Rouvray et Rouen qui ont déjà porté ou portent actuellement ces démarches.

- Financements :

Pour les participations financières versées par la Métropole aux communes dans le cadre du Contrat de Ville, l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des critères qui doivent être intégrés dans les actions présentées.

- Quelques pistes d'interventions identifiées dans les différents piliers thématiques :

* pilier « cadre de vie » : marches exploratoires, expérimentation vélo-école

* pilier « cohésion sociale » : actions de lutte contre les préjugés et les stéréotypes (notamment via le Plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD), qui a mis un focus sur les discriminations sexistes), éducation au respect mutuel filles-garçons, amélioration de l'accès aux droits des femmes (via un conventionnement avec le CIDFF pour des interventions collectives), développement de l'activité physique des jeunes filles (voir fiche3-3)

* pilier « emploi, création d'activités » : dans le cadre du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) s'assurer d'un égal accès pour les femmes et les hommes à ce dispositif, dans le cadre d'un conventionnement avec l'association ADIE encourager la création d'entreprises par les femmes

* pilier « tranquillité publique » : étudier et résoudre les problèmes de sécurité spécifiques rencontrés par les femmes dans les transports en commun (voir fiche 3-2)

Public ciblé

Habitant-e-s des territoires du contrat de ville

Résultats attendus

Développement de données sexuées

Prise en compte de la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les projets

Critères d'évaluation

Nombre de projets de la programmation qui prennent en compte l'égalité femmes-hommes

Nombre de formations réalisées et nombre de participant-e-s

Nombre d'actions réalisées suite aux formations, et public touché par ces actions

Pour les différentes actions prévues dans chaque pilier thématique : les critères d'évaluation sont définis au sein de chaque projet

Suivi annuel dans le cadre de la CLDE (Commission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité)

Calendrier

Sur la durée du Contrat de Ville, soit jusqu'en 2020

Moyens engagés

Prestataires pour les formations

GUSP : Co-animation de formations-actions

PTLCD : dans le cadre de l'enveloppe financière affectées à l'appel à projets annuel

3-6 Valoriser la journée internationale des droits des femmes et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Contexte / Constats

Les « journées internationales » sont des temps forts qui peuvent permettre de mettre en lumière des sujets, des initiatives, et de mobiliser davantage sur les sujets concernés.

Par ailleurs, concernant la violence à l'égard des femmes, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes prévoit (article 22) que le signataire s'engage « à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexué(e) », notamment via des campagnes de sensibilisation.

Pilote(s)

La Réunion des musées métropolitains, le réseau Rouen Normandie Création, la responsable de la démarche « Chemins de la citoyenneté », et le service égalité, prévention des discriminations en lien avec d'autres directions de la Métropole selon le type d'actions organisées

Objectif(s)

Contribuer à sensibiliser et à informer les habitant-e-s sur les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes

Descriptif de l'action

Organiser, soutenir, relayer des actions spécifiques de sensibilisation (expositions, visites, formations, émissions, articles, rencontres thématiques) à l'occasion et autour de ces 2 journées internationales, en direction du grand public et/ou des professionnel-le-s.

- 8 mars, journée internationale des droits des femmes :

Des actions sont prévues chaque année dans les musées métropolitains. Ainsi, en mars 2017, sont programmés : un café-musée « Et si nous parlions matrimoine », et 2 visites, l'une au Musée des Beaux-Arts (*L'art au féminin*) et l'autre au Muséum d'histoire naturelle (*La place des femmes dans les peuples autochtones*).

Une action de sensibilisation sur l'égalité professionnelle sera organisée en mars 2017 ou 2018 en direction des entreprises des pépinières du Réseau Rouen Normandie Création.

Dans le cadre du Plan territorial de lutte contre les discriminations : organisation, en mars, d'une rencontre thématique sur les discriminations sexistes (et les outils pour agir).

Dans le cadre des « Chemins de la citoyenneté » : la Métropole réalise chaque année en mars un programme pour promouvoir et valoriser les initiatives locales en faveur des droits des femmes portées par les communes, les institutions et la société civile. Et elle diffuse également, à cette occasion, des portraits de femmes célèbres dans les écrans des transports en commun.

- 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes :

Durant un mois, relayer la campagne gouvernementale de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel dans les transports en commun

Public ciblé

Le grand public et/ou des professionnel-le-s

Résultats attendus

Renforcement du nombre d'actions organisés autour de ces temps forts, et du nombre de personnes sensibilisé-e-s

Critères d'évaluation

Relais par les médias, nombre de partenaires, nombre d'actions organisées et répartition sur le territoire, nombre de participant-e-s aux actions.

Calendrier des actions

Chaque année en mars et novembre.

Moyens engagés

Moyens humains des différents services concernés.

Moyens financiers : au sein des enveloppes budgétaires des services concernés, avec un complément possible par le service Egalité.

Moyens de communication de la Métropole

LIENS

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

www.afccre.org (Dossier thématique « égalité femmes hommes »)

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE Normandie)

www.normandie.gouv.fr/DRDFE

Métropole Rouen Normandie

<http://www.metropole-rouen-normandie.fr/egalite-hommes-femmes>