

PLAN D' ACTIONS 2021-2023



É G A L I T É

F E M M E S

H O M M E S



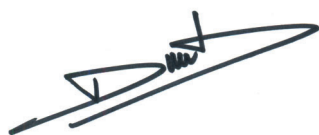
Après avoir supprimé de nos textes législatifs certaines discriminations à l'égard des femmes (droits politiques et économiques), puis créé des droits spécifiques liés à leur condition de femmes (libre disposition du corps), l'enjeu pour le politique est désormais de rendre effective cette égalité de droit en créant partout les mécanismes qui la permettent. Il s'agit aussi de faire évoluer les représentations collectives qui contribuent à conforter et légitimer les inégalités.

La Ville de Grand-Quevilly, s'appuyant sur les expériences menées ici et ailleurs, continuera elle aussi de marquer son empreinte locale pour faire avancer une nouvelle génération de droits des femmes :

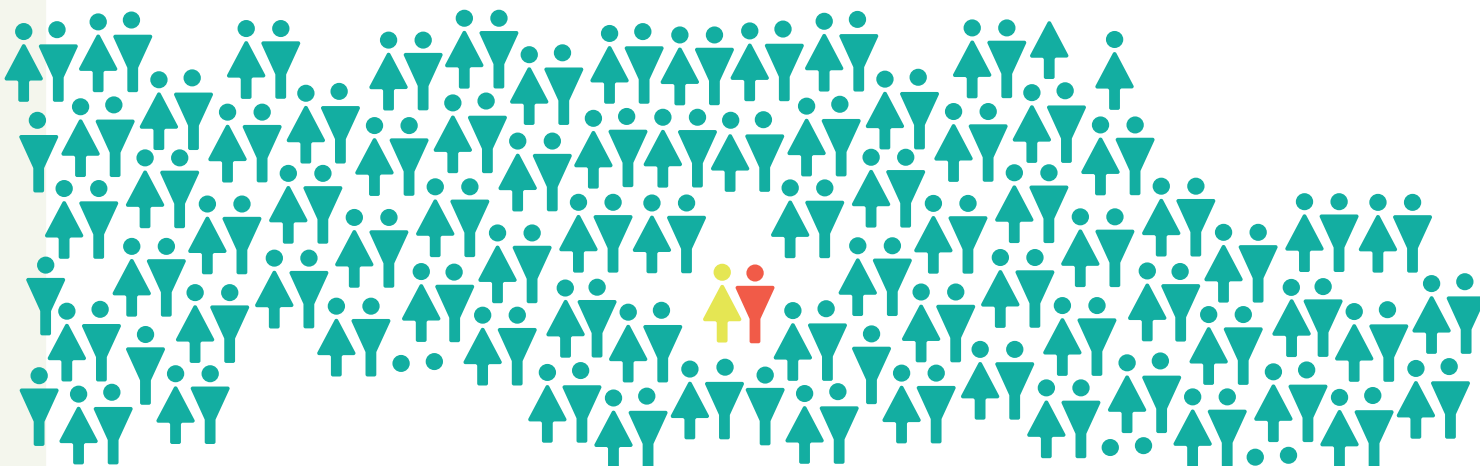
- dans ses instances politiques
- en tant qu'employeur et acteur économique
- dans les politiques publiques de compétence communale
- avec l'ensemble des structures et partenaires du territoire

Nous avons signé en 2017 la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et proposer au Conseil municipal un 1^{er} plan d'actions dès 2018. Prolonger cet élan doit rester une impérieuse nécessité. Vous découvrirez donc dans ce 2^{ème} plan d'actions 2021-2023 des axes réactualisés et de nouvelles perspectives qui témoignent de la diversité des leviers utilisés.

CHRISTINE DUNET
ADJOINTE EN CHARGE DES FINANCES ET
DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



NICOLAS ROULY
MAIRE



SOMMAIRE

GRAND QUEVILLY, VILLE CITOYENNE

- 10. **FICHE 1** - Budgétisation sensible au genre
- 11. **FICHE 2** - Former les agents à l'accueil des victimes de violences familiales
- 12. **FICHE 3** - Prévenir les violences sexuelles et sexistes, les situations de harcèlement des personnels
- 13. **FICHE 4** - Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la commande publique

GRAND QUEVILLY, VILLE EMPLOYEUSE EGALITAIRE

- 14. **FICHE 5** - Promouvoir la mixité dans les différents métiers de la collectivité
- 15. **FICHE 6** - Faciliter la mixité des recrutements
- 16. **FICHE 7** - Assurer la conciliation entre vie professionnelle et personnelle
- 17. **FICHE 8** - Favoriser la mixité dans tous les niveaux hiérarchiques
- 18. **FICHE 9** - Encourager la mobilité interne pour toutes et tous
- 19. **FICHE 10** - Veiller à un égal accès aux promotions

GRAND QUEVILLY, VILLE APPRENANTE ET COMMUNICANTE

- 20. **FICHE 11** - Féminiser l'appellation des nouvelles infrastructures de la commune
- 21. **FICHE 12** - Poursuivre la remise de récompenses et objets publicitaires non genrés
- 22. **FICHE 13** - Maintenir une communication excluant toute forme de stéréotype sexiste
- 23. **FICHE 14** - Prévoir dans le Grand Quevilly Infos des zooms sur les droits des femmes

24. **FICHE 15** - Temps fort autour du 25 novembre : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

25. **FICHE 16** - Temps fort en septembre : Journées du matrimoine

26. **FICHE 17** - Temps fort autour du 8 mars : Journée internationale des droits des femmes

GRAND QUEVILLY ET SES PARTENAIRES

27. **FICHE 18** - Accompagner les associations qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes

28. **FICHE 19** - Actions égalité filles-garçons au sein des Conseils des Jeunes et des Ados Citoyens

29. **FICHE 20** - Conforter l'offre d'accueil des enfants de 0 à 3 ans pour répondre aux besoins des familles

30. **FICHE 21** - Encourager les pratiques sportives de plein air pour toutes et tous

31. **FICHE 22** - Temps fort en novembre : événement « Movember », mois de sensibilisation aux maladies masculines

32. **FICHE 23** - Les marches exploratoires, outil de participation des habitantes

33. **FICHE 24** - Favoriser l'égalité filles-garçons dans les structures de Petite Enfance, Enfance et Jeunesse

34. **FICHE 25** - Faire reculer la précarité menstruelle

35. **FICHE 26** - Mixité dans les espaces associatifs et dans la pratique d'activités sportives, culturelles ou de loisirs

36. **FICHE 27** - Sensibiliser les jeunes contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie et la biphobie

37. **FICHE 28** - Souscrire au protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

38. **FICHE 29** - Viser l'égalité femmes/hommes dans la programmation des événements culturels de la Ville





DÉFINITIONS

ASSERTIVITÉ

L'assertivité désigne le fait de défendre ses droits et d'exprimer ses pensées, sentiments ou convictions de façons directe, honnête, ferme et appropriée. Et cela, tout en respectant toujours, les pensées, les sentiments et les convictions des autres personnes.

DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE

Une discrimination est un acte et non une pensée. Dans le cas des discriminations fondées sur le sexe, il s'agit d'un traitement défavorable d'une femme ou d'un homme dans les situations visées par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc...).

ÉGALITÉ

Principe politique, social qui établit les mêmes droits entre tou.te.s les citoyennes et citoyens. L'égalité dite « réelle » entre les femmes et les hommes repose sur l'égalité des droits mais aussi l'égalité de traitement.

GENRE

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.



MATRIMOINE

Le Matrimoine est constitué de la mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs œuvres. L'égalité entre femmes et hommes nécessite une valorisation de l'héritage des femmes. Dès lors Matrimoine et Patrimoine constitueront ensemble notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

MIXITÉ

Présence d'individus des deux sexes dans un groupe ou un concept donné. Un métier est statistiquement considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60% de chaque sexe.

SEXE

Caractère physique permettant de distinguer des individus masculins et des individus féminins.

SEXISME

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres).

HOMOPHOBIE

Attitude, sentiment, malaise ou aversion envers les personnes homosexuelles de même sexe ou envers l'homosexualité en général. Cette attitude se traduit souvent par des réactions de rejet, d'exclusion et d'hostilité. Les victimes en sont les homosexuel-le-s, mais plus largement, les personnes dont l'apparence ou le comportement dérogent aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité.

TRANSPHOBIE

Ensemble des préjugés et discriminations auxquelles sont confrontées les personnes transgenres. Il peut s'agir de manifestations de mépris, de rejet ou de haine, à différentes échelles et dans différentes sphères sociales. Une personne transgenre, ou trans, est une personne dont l'expression de genre et/ou l'identité de genre s'écarte des attentes culturelles reposant sur le sexe assigné à la naissance.

BIPHOBIE

Attitudes ou manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers des personnes bisexuelles. Une personne bisexuelle désigne une personne qui éprouve une attirance physique, sexuelle, affective ou romantique pour les hommes et les femmes.



L'ENGAGEMENT DE LA VILLE

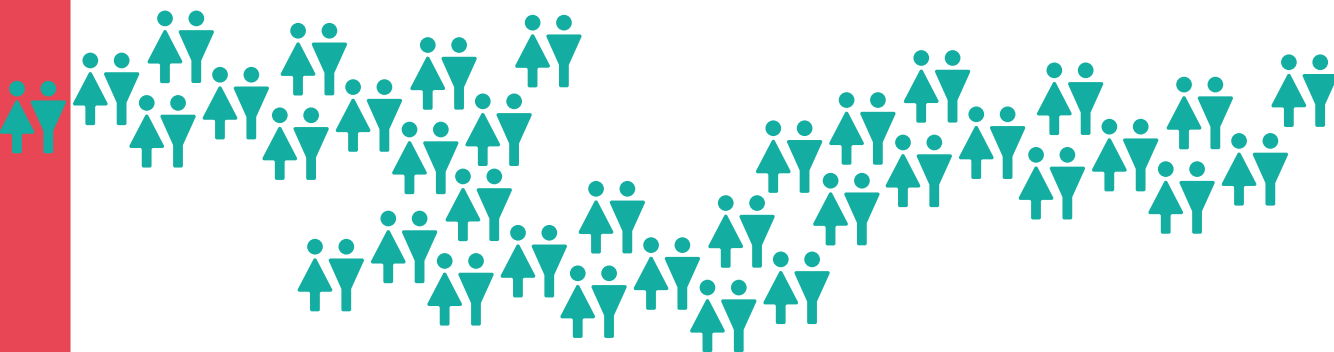
GRAND QUEVILLY, ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

La Ville de Grand Quevilly a signé la Charte Européenne pour l'Egalité Femmes Hommes dans la vie locale le 9 février 2017. Elle a ainsi officiellement concrétisé son engagement en faveur des droits des femmes par l'adoption d'un 1^{er} plan d'actions qui arrive à son terme.

Depuis 2017, la Ville de Grand Quevilly en tant qu'employeuse présente, comme le prévoit la loi, le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes en Conseil municipal. Cette obligation évolue.

Un nouveau décret sur la Fonction Publique (n°2020-528 du 4 mai 2020) oblige les collectivités de plus de 20 000 habitants à élaborer, sur la base des données issues du rapport de situation comparé, un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle. Le plan d'actions doit définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés notamment dans les domaines suivants : écarts de rémunération, gestion des carrières, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre doivent être précisés. Toutes ces étapes sont la marque d'une démarche de fond qui suppose de se doter des outils permettant de mesurer les progrès accomplis. C'est aussi la trace chronologique d'une volonté de toujours avancer, démontrant l'importance d'une dynamique collective, d'un cheminement interne pour une culture commune.





À cela s'ajoute, conformément aux engagements de l'équipe municipale et en cohérence avec le présent plan d'actions municipal en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'instauration d'un budget sensible au genre.

L'évolution des droits des femmes ainsi que des modes de vie des femmes et des hommes tend à donner l'illusion d'une égalité acquise. Nos regards et perceptions de la société sont empreints de tous les stéréotypes et normes intégrés depuis le plus jeune âge. Nous les reproduisons, le plus souvent de façon inconsciente. Agir pour l'égalité ne repose pas uniquement sur le partage d'une valeur républicaine. C'est une question de droit et de justice. Pour ces raisons, la Ville de Grand Quevilly construit une réelle politique intégrée de l'égalité, qui doit permettre à chacun et chacune de mieux appréhender le genre dans son action au quotidien.

UNE APPROCHE ÉGALITAIRE DES POLITIQUES ET ACTIONS DE LA COLLECTIVITÉ

OBSERVER

L'observation sexuée constitue une condition préalable à toute action. Elle permet de repérer l'existence d'inégalités, de les objectiver mais aussi de suivre les évolutions positives et les progrès dans le temps. Comme le prévoit la loi, cette observation concerne autant les données de situation sur le territoire, les données relatives à l'égalité professionnelle au sein du personnel de la collectivité que les éléments propres à la conception et à la mise en œuvre des politiques municipales. Elle doit s'inscrire dans la construction des bilans d'activité, du bilan social, du rapport de situation comparée de la collectivité ou dans les observatoires territoriaux existants (emploi, habitat, social...). L'ensemble de ces données est réuni dans un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

FORMER

Construire une posture et des actions égalitaires nécessite de comprendre les mécanismes qui conduisent à créer des inégalités entre les femmes et les hommes. La collectivité agit afin de sensibiliser ses agent.e.s et ses habitant.e.s à ces enjeux en s'adressant à tout.e.s et à tous les âges.

COMMUNIQUER

Les supports de communication jouent un rôle important dans la diffusion des stéréotypes et le maintien des normes liées au genre. La collectivité a un rôle important en termes de communication tant auprès des habitant.e.s que de ses agent.e.s. Donner l'exemple passe aussi par la capacité de la collectivité à valoriser les actions menées pour donner envie aux entreprises, associations ou autres collectivités de s'engager.

BUDGÉTISER

L'objectif du budget sensible au genre est de faire que les recettes et les dépenses municipales aient un impact équitable entre les femmes et les hommes. Cela permet de vérifier si, pour les projets qu'elle porte, les associations qu'elle subventionne ou les initiatives qu'elle soutient, la Ville participe également aux activités s'adressant aux hommes et/ou aux femmes.



FICHES ACTION



FICHE ACTION I

Budgétisation sensible au genre



OBJECTIF

L'attribution des enveloppes publiques n'est pas neutre en termes de genre. En effet, chaque année, les collectivités votent sans le savoir des « budgets genrés » qui bénéficient largement aux hommes. « Dégenrer » les budgets, c'est prendre en compte les inégalités femmes-hommes dès leur élaboration.

DESCRIPTIF ACTION

METTRE EN PLACE DES INDICATEURS PERMETTANT DE :

- Garantir que les filles puissent pratiquer des activités sportives subventionnées équitablement. Actuellement, elles ne représentent que 1/3 des adhérentes et décrochent souvent complètement à partir du collège. Ce constat n'est pas une fatalité.
- Repenser les installations traditionnelles comme les skateparks ou les city-stades qui sont en fait utilisés à 95 % par des garçons.
- Comprendre pourquoi 75 % des budgets destinés aux sports, loisirs des jeunes bénéficient uniquement aux garçons.
- Agir pour que les voiries ne soient pas des monopoles masculins (éclairage des rues - parcs et parkings - lutte contre le harcèlement sexiste et le sentiment d'insécurité).
- Prévoir un nombre suffisant d'équipements pour fluidifier l'accès des femmes aux toilettes.
- Veiller à ce que l'agencement des cours d'école ne soit pas propice à la construction des identifications sexuées qui relèguent les filles dans les plus petits espaces, etc.

Public(s) ciblé(s)

Quevillais.es

Direction(s) Support(s)

Direction des finances
Direction des marchés publics
Direction des services à la population
Direction des services techniques

Partenaire(s)

- Les associations quevillaises
- Les entreprises
- Architectes - maîtres d'œuvre, etc
- Education Nationale
- Habitant.e.s

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Supports permettant de se poser la question de l'impact genré pour chaque ligne budgétaire, chaque investissement
- Marches nocturnes faisant l'objet d'une aide à la décision
- Formation des agents

Résultat(s) attendu(s)

- Analyser l'impact différencié des dépenses publiques sur les femmes et les hommes pour les redistribuer équitablement, sans dépenses supplémentaires ni budget séparé pour les femmes

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

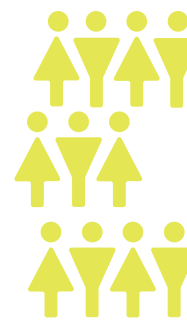
- Collecter des statistiques ventilées par sexe
- Définir des indicateurs sexués de suivi des actions

Délai de réalisation

En continu

FICHE ACTION 2

Former les agent.e.s à l'accueil des victimes de violences familiales



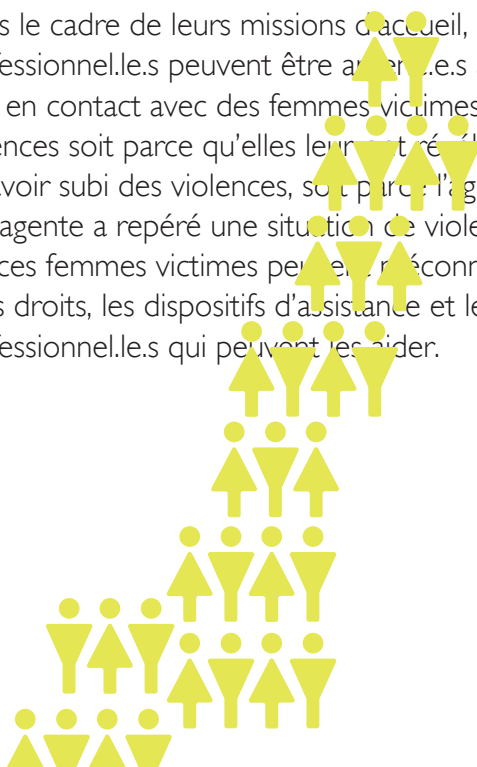
OBJECTIF

Sensibiliser et informer les professionnel.le.s pour un meilleur accompagnement individuel du public, des victimes de violences familiales, conjugales, etc.

DESCRIPTIF ACTION

En France, chaque année, en moyenne, 219 000 femmes sont victimes de violences conjugales physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint. Parmi les femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple, 19 % déclare avoir déposé plainte, 27% ont consulté un médecin, 30% ont vu un psychiatre ou psychologue, 14 % se sont rendues dans des services sociaux. Enfin, un peu moins de la moitié des victimes (44 %) n'a fait aucune démarche.

Dans le cadre de leurs missions d'accueil, les professionnel.le.s peuvent être amené.e.s à être en contact avec des femmes victimes de violences soit parce qu'elles leur ont déclaré subir ou avoir subi des violences, soit parce que l'agent ou l'agente a repéré une situation de violences. Or, ces femmes victimes peuvent ne pas reconnaître leurs droits, les dispositifs d'assistance et les professionnel.le.s qui peuvent les aider.



Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

Direction des ressources humaines

Partenaire(s)

- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
- Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
- Département de la Seine-Maritime
- Organismes de formation

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Plan de formation

Résultat(s) attendu(s)

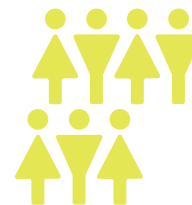
- Repérer les situations de violences avérées
- Savoir prendre l'attache des associations spécialisées
- Acquérir les grands principes juridiques essentielles (dépôts de plainte, main courante, ordonnance de protection)

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de femmes et d'hommes formé.e.s

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 3

Prévenir les violences sexuelles et sexistes, les situations de harcèlement des personnels

OBJECTIFS

- Mettre en place une procédure d'alerte au harcèlement autour de la santé, la sécurité, les souffrances au travail et les discriminations
- Déployer un plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le but d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes.
- Informer et sensibiliser les agents sur la prévention et le traitement des situations de violences.

DESRIPTIF ACTION

20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30% des victimes n'en parlent à personne. Une procédure d'enquête en cas de souffrance au travail a été créée en 2012. Les agents bénéficient d'un droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent.

9 assistants de prévention sont chargés de conseiller les agents et d'assister les cadres dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent apporter leur expertise en matière de risques professionnels. Ils ont accès aux registres santé sécurité au travail (RSST).

Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

- Direction Générale des Services
- Direction des ressources humaines

Partenaire(s)

- Représentants du personnel
- Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Mettre à jour la procédure d'enquête en cas de souffrance au travail - Recueillir les signalements et orienter les agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien - Orienter les agents vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative - Relever les fiches d'observations dans les registres
- Former les agents en situation d'encadrement, les agents des ressources humaines, membres CHSCT, assistants de prévention - Sensibiliser les managers à l'accueil d'une femme dans une équipe d'hommes (équipements de travail, organisation du travail, lutte contre le sexisme...)
- Envoi de questionnaires et élaboration d'un guide de bonnes pratiques - Nommer et former les référents - Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort, le rappel du n° vert (39 19 violences femmes info) - Créer un dépliant ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre - Organiser des réunions de sensibilisation avec l'appui des acteurs de la prévention internes ou extérieurs - Mobiliser les réseaux professionnels

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Existence de la procédure, nombre de signalements, nombre d'enquêtes, nombre de fiches d'observations
- Existence d'un plan de formation, nombre d'agent.e.s formé.e.s
- Existence du guide, nombre de référents, nombre d'affiches, nombre de dépliants diffusés, nombre de réunions, liste des partenaires

Résultat(s) attendu(s)

- Libérer la parole
- Réduire les risques de violences sexuelles et sexistes, les harcèlements
- Accroître le bien-être des agent.e.s

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 4

Intégrer l'égalité Femmes-Hommes dans la commande publique

OBJECTIF

Inciter les opérateurs économiques en lien avec la Ville à l'exemplarité en matière d'égalité femmes-hommes.

DESCRIPTIF ACTION

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu l'exclusion de tout contrat public aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celles qui ont été condamnées pour discrimination. Mais l'application manque de transparence car la liste est secrète. Utiliser les outils du code de la commande publique afin d'inciter les entreprises à prendre davantage en compte l'égalité femmes-hommes.



Public(s) ciblé(s)

Entreprises privées

Direction(s) Support(s)

Direction des marchés publics

Partenaire(s)

Entreprises privées

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Code de la commande publique :

- Sourcing
- Questionnaires
- Critères d'attribution
- Clauses d'exécution

Recherche et diffusion de bonnes pratiques concernant l'utilisation du code de la commande publique comme vecteur de l'égalité femmes hommes

Résultat(s) attendu(s)

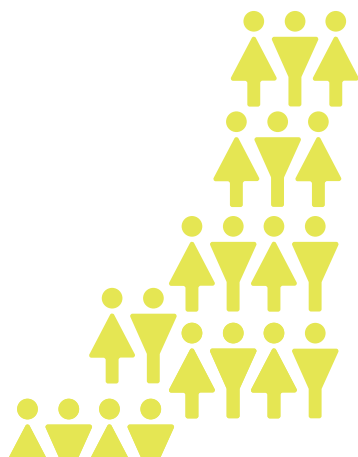
Identifier le nombre de marchés publics contractualisés avec les entreprises exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Critères - conditions d'exécution - nombre de questionnaire renseigné

Délai de réalisation

En continu





FICHE ACTION 5

Promouvoir la mixité dans les différents métiers de la collectivité



OBJECTIF

Inciter et orienter les femmes et les hommes à travailler indifféremment au sein de n'importe quelle filière existante dans la collectivité municipale.

DESCRIPTIF ACTIONS

- Présenter les filières techniques, administratives, etc.
- Expliquer les métiers et leurs spécificités.
- Accompagner individuellement les agent.e.s dans leurs choix d'évolution professionnelle.

Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

Direction des ressources humaines

Partenaire(s)

Ensemble des services
Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale
Centre National de la
Fonction Publique

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Rapport de Situation Comparée (RSC)
- Tableaux de bord
- Formation (favoriser la polycompétence)
- Améliorer les conditions de travail (limitation du port de charges lourdes, travail en binôme...)
- Développer l'offre de stages et l'apprentissage

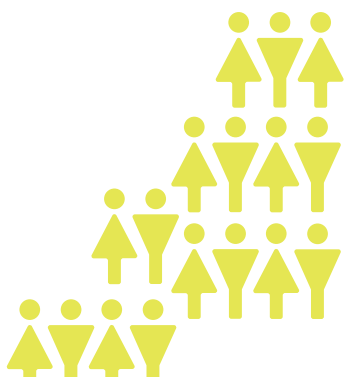
Résultat(s) attendu(s)

Atteindre une meilleure répartition des femmes et des hommes au sein des différentes filières de la collectivité.

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de femmes et d'hommes dans les différents métiers

Délai de réalisation



FICHE ACTION 6

Faciliter la mixité des recrutements



OBJECTIF

Assurer une égale attention au recrutement de femmes et d'hommes dans les différents services de la collectivité.

DESCRIPTIF ACTION

- Soigner la communication.
- Rédiger les fiches de postes à pourvoir sans être implicitement discriminant dans le choix des mots.
- Considérer l'ensemble des agent.e.s souhaitant changer de filières sans tenir compte du sexe.
- Féminiser les noms de métiers, titres et fonctions sur les supports internes et externes utilisés par la collectivité.



Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s recruté.e.s

Direction(s) Support(s)

Direction des ressources humaines
Direction de la communication

Partenaire(s)

Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale
Centre National de la
Fonction Publique

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Fiche de poste
- Site internet de la ville
- Sites territoriaux

Résultat(s) attendu(s)

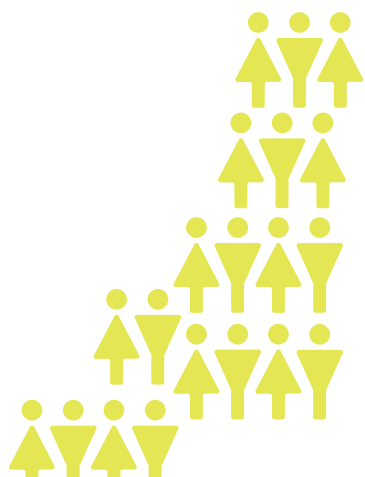
Atteindre une meilleure répartition des femmes et des hommes au sein des différentes filières de la collectivité.

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Réaliser une analyse qualitative du processus de recrutement : comparaison candidature / recruté
- Nombre de femmes et d'hommes recruté.e.s (répartition par catégorie, filière et métier)

Délai de réalisation

En continu





FICHE ACTION 7

Assurer la conciliation vie professionnelle et personnelle

OBJECTIF

S'adapter aux besoins de la population et assurer ses missions de service public tout en limitant les rythmes de travail à horaires décalés.

DESCRIPTIF ACTION

- Les agent-es peuvent bénéficier d'emplois du temps adaptés : temps partiel de droit, sur autorisation, forfait...
- Développement harmonieux du télétravail
- Réflexion sur l'amélioration de certains horaires (ex : agent.e.s d'entretien)



Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

Direction des ressources humaines

Partenaire(s)

Représentants du personnel

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Règlementation sur le temps de travail
- Réunions sur le temps de travail
- Entretien proposé lors de la demande à temps partiel (informer sur l'impact du temps partiel et temps non complet sur les retraites)
- Entretien pré et post congé parental
- Diverses options de gestion de son temps de travail dont le télétravail

Résultat(s) attendu(s)

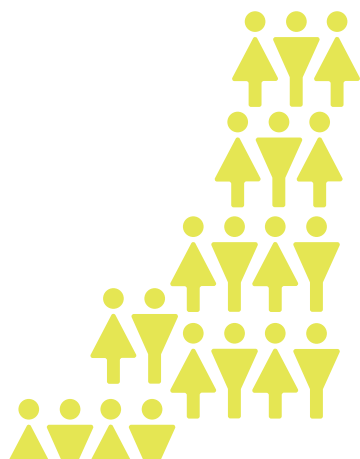
- Mieux concilier vie professionnelle et personnelle
- Limiter les absences

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre d'agent.e.s concerné.e.s par un temps de travail adapté
- Nombre d'agents bénéficiant du télétravail
- Nombre d'entretiens réalisés

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 8

Favoriser la mixité dans tous les niveaux hiérarchiques



OBJECTIF

Combattre l'autocensure communément appelée «plafond de verre», qui est un frein à la progression de certaines carrières.

DESCRIPTIF ACTION

Les agents permanents ont un entretien professionnel chaque année. L'exploitation de ce document permet l'identification d'un vivier d'agents souhaitant évoluer vers des postes à responsabilités.

Public(s) ciblé(s)

Agentées de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

Direction des ressources humaines

Partenaire(s)

Comité de direction

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Entretiens professionnels
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Résultat(s) attendu(s)

- Apprendre à mieux se mettre en avant, avoir davantage confiance en soi et se positionner de façon plus assertive
- Permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes à responsabilités

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes souhaitant évoluer
- Nombre de femmes et d'hommes accédant à la prise de responsabilités

Délai de réalisation

En continu

FICHE ACTION 9

Encourager la mobilité interne pour toutes et tous



OBJECTIF

Accompagner l'ensemble des agent.e.s dans une démarche de changement de poste ou de reconversion professionnelle sans approche genrée.

DESCRIPTIF ACTION

- Démarche personnelle de l'agent.e pour une évolution ou un changement
- Demande des agent.e.s lors de l'entretien professionnel
- Proposition du responsable hiérarchique

Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

Direction des ressources humaines

Partenaire(s)

Comité de direction -
Médecin de prévention

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Entretiens professionnels
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Accompagnement individualisé

Résultat(s) attendu(s)

Accompagner les changements pour le bien être des agent.e.s et l'efficience des services

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Recensement des demandes de mobilités et des changements de postes effectifs
- Recensement des agents qui nécessitent un reclassement professionnel
- Reclassement des professionnels aboutis

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 10

Veiller à un égal accès aux promotions

OBJECTIF

S'assurer d'une équité femmes - hommes dans le déroulement des carrières.

DESCRIPTIF ACTION

Tout.e agent.e fonctionnaire a un déroulement de carrière avec la grille indiciaire, ce qui empêche les situations bloquées. Toutefois, au niveau de la promotion interne, une analyse de la situation des pratiques professionnelles des agent.e.s est établie. Les femmes et les hommes sont évalué.e.s selon les mêmes indicateurs.



Public(s) ciblé(s)

Agent.e.s de la Ville et du CCAS

Direction(s) Support(s)

- Direction des ressources humaines
- Comité de direction

Partenaire(s)

Ressources Humaines et
Instances Représentatives

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Entretiens professionnels -
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) - Formation

Résultat(s) attendu(s)

Garantir l'absence de discrimination dans les promotions ou déroulements de carrière

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Grille indiciaire
- Proposition d'évolution dans l'entretien professionnel
- Analyse des écarts entre la liste des «promouvables» et celles des promu.e.s
- Rechercher la neutralisation du temps partiel

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION II

Féminiser l'appellation des nouvelles infrastructures de la commune



OBJECTIF

Proposer de façon constante des noms de femmes dans le choix des noms des nouvelles rues et des prochaines infrastructures inaugurées par la Ville.

DESCRIPTIF ACTION

- Accroître la mixité dans les noms de rues
- Mise en place de noms féminins sur les nouvelles infrastructures (esplanades, places, équipements sportifs, etc)

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction de la communication

Partenaire(s)

Élus Municipaux en lien avec les Conseils des Jeunes et des Ados Citoyens

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Connaissance de personnalités décédées du monde culturel, sportif, militant, etc.

Résultat(s) attendu(s)

Féminiser les places, noms de rues...
Proposer prioritairement des noms féminins pour les nouvelles dénominations de rues ou de lieux

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de noms de rues et de lieux (femmes et hommes) sur la commune
Progression de la part de noms féminins sur le total des noms

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 12

Poursuivre la remise des récompenses et objets publicitaires non genrés

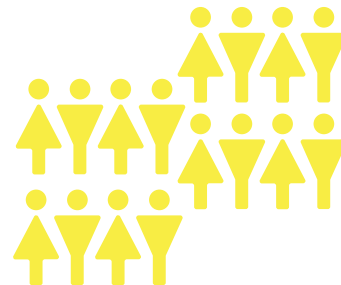


OBJECTIF

Ne pas tenir compte du sexe dans la remise de récompenses et objets promotionnels par la Ville.

DESCRIPTIF ACTION

- Éviter la remise de récompenses ou d'objets genrés (ex : fleurs pour les femmes, stylos pour les hommes) lors des manifestations municipales
- Ne pas faire entrer la question du sexe dans les critères de choix des cadeaux



Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction de la Communication
Direction des Affaires Générales
et de la Commande Publique

Partenaire(s)

Fournisseurs

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Récompenses et objets
publicitaires offerts

Résultat(s) attendu(s)

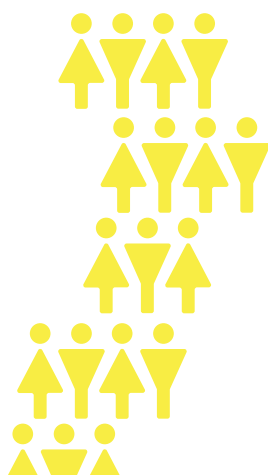
Aucune différenciation à raison
du sexe dans le choix des
objets offerts par la Ville

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Liste des récompenses et objets
publicitaires offerts par la Ville

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 13

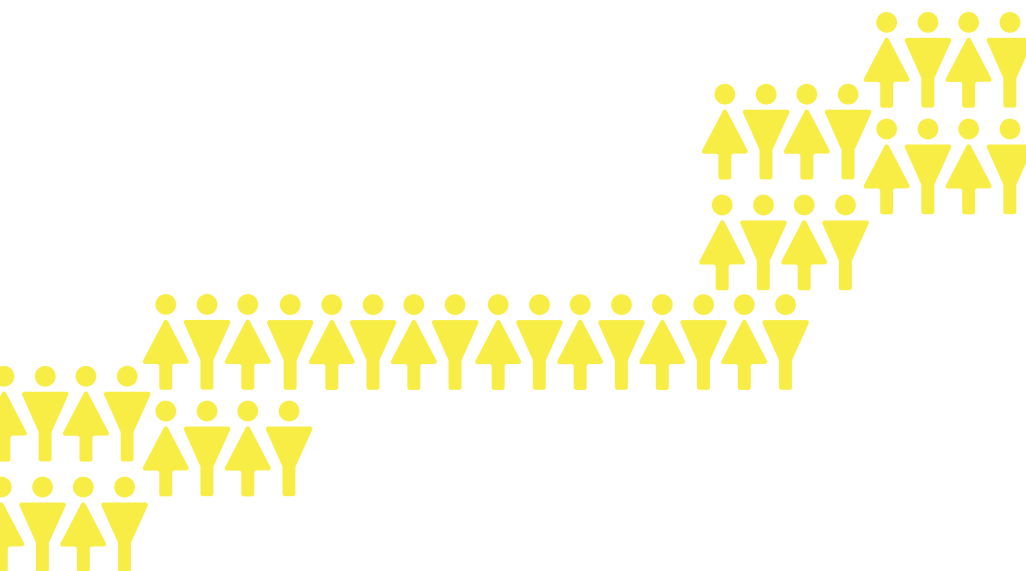
Maintenir une communication excluant toute forme de stéréotype sexiste

OBJECTIF

Maintenir des supports de communication municipale excluant toute forme de stéréotypes sexistes concernant les femmes et les hommes.

DESCRIPTIF ACTION

Respecter les préconisations du Haut Conseil à l'Egalité en termes de communication, comme l'utilisation d'une syntaxe égalitaire, de visuels excluant toute représentation sexiste, des supports offrant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.



Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction de la communication

Résultat(s) attendu(s)

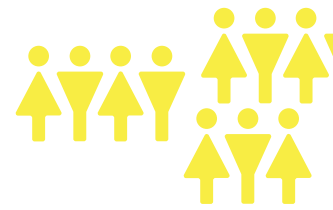
Une communication municipale totalement égalitaire et dénuée de la moindre forme de stéréotype sexiste

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Ensemble des supports de communication véhiculant une communication totalement égalitaire

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 14

Prévoir dans le Grand-Quevilly infos des zooms sur les droits des femmes



OBJECTIF

Rappeler les droits des femmes, des faits historiques liés à ce combat à l'ensemble des citoyens quevillais via le magazine « Quevilly infos ».

DESCRIPTIF ACTION

- La loi dit qu'hommes et femmes ont les mêmes droits. Mais les combats des siècles, des années passées nous amènent à relater quelques précisions chronologiques
- Un zoom sur des dates clés sera proposé

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction de la communication

Partenaire(s)

Associations

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

GQI

Résultat(s) attendu(s)

Prise de conscience des récentes avancées et de la difficulté de faire respecter certains droits acquis par la lutte des femmes

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre d'articles parus

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 15

Temps fort autour du 25 novembre Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes



OBJECTIFS

- Sensibiliser la population aux violences envers les femmes
- Informer les victimes sur leurs droits
- Lutter contre l'isolement des victimes

DESCRIPTIF ACTION

Le 25 novembre de chaque année, l'ONU marque la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cette journée a été observée pour la première fois en 1999 à la suite d'une proclamation de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population
Direction de la communication

Partenaire(s)

Associations
Métropole Rouen-Normandie

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Différents supports ou modalités :

- Expositions, diffusion d'un film sur le thème de la violence faite aux femmes, débat à l'issue de la diffusion
- Échanges avec la population sur le thème de la violence avec la présence d'un.e réalisateur.trice
- Réseaux sociaux de la Ville

Résultat(s) attendu(s)

- Une meilleure sensibilisation de la population sur la violence à l'égard des femmes
- Nombre de connexion aux publications numériques de la Ville

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de femmes et d'hommes présentées à cette manifestation

Délai de réalisation

Chaque année





FICHE ACTION 16

Temps fort lors des journées du patrimoine en septembre



OBJECTIFS

- Sensibiliser la population à la création artistique féminine
- À travers les Journées du patrimoine, les artistes, créatrices d'aujourd'hui (metteuses en scène, architectes, musiciennes...) sont invitées à rendre hommage aux artistes femmes qui les ont précédées

DESCRIPTIF ACTION

- Le terme « patrimoine » existe depuis le Moyen Âge mais reste peu connu, d'où l'idée de créer des Journées du patrimoine, en parallèle des Journées du patrimoine en septembre
- Il s'agit de faire connaître les femmes qui ont eu une influence dans le monde de la culture mais qui sont pourtant des oubliées de l'Histoire tout autant que les femmes d'aujourd'hui qui participent de la constitution du patrimoine



Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

- Direction des services à la population
- Direction de la communication

Partenaire(s)

- Associations H/F Normandie, artistes...
- Métropole Rouen-Normandie

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Différents supports :

- Expositions
- Spectacles
- Actions culturelles

Résultat(s) attendu(s)

Faire venir davantage les citoyen·e·s sur les temps forts ou les événements proposés au sein de la commune

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de femmes et d'hommes présent·e·s à ces manifestations

Délai de réalisation

Chaque année



FICHE ACTION 17

Temps fort autour du 8 mars Journée internationale des droits des femmes



OBJECTIF

Faire un zoom annuel sur la mémoire d'une des luttes féministes et dresser des portraits d'héroïnes de différents mouvements de libération des droits des femmes.

DESCRIPTIF ACTION

La Journée internationale des femmes (selon l'appellation officielle de l'ONU ; en anglais, International Women's Day ou IWD), également appelée journée internationale des droits des femmes dans certains pays comme la France, est célébrée le 8 mars. C'est une journée internationale mettant en avant la lutte pour les droits des femmes et notamment pour la réduction des inégalités par rapport aux hommes.

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population
Direction de la communication

Partenaire(s)

- Associations
- Métropole Rouen-Normandie

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Différents supports ou modalités:
- Expositions, diffusion d'un film sur la lutte féministe et portrait d'héroïnes, spectacle...
 - Débat à l'issue de la diffusion d'un film, documentaire, etc
 - Échanges avec la population

Résultat(s) attendu(s)

Prise de conscience de la place des femmes dans l'histoire

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de femmes et d'hommes présent.e.s à ces manifestations

Délai de réalisation

Chaque année



FICHE ACTION 18

Accompagner les associations qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes



OBJECTIFS

- Accompagner logistiquement ou financièrement les associations militantes en faveur de l'égalité femmes/hommes
- Informer les femmes et les hommes sur leurs droits
- Inciter les femmes et les hommes à s'occuper de leur santé, notamment par des campagnes de prévention, d'information à la contraception et de dépistage des maladies sexuellement transmissibles
- Mener des actions de prévention pour le dépistage précoce de certains cancers, pathologies diverses, lutter contre l'alcoolisation et le tabagisme dans l'espace public (exemple : Octobre Rose, Journée Sport/Santé)

DESRIPTIF ACTION

Une contribution sous différentes formes aux actions menées par des associations qui informent, orientent et accompagnent le public est une nécessité. Les maladies sexuellement transmissibles sont en recrudescence ces dernières années (hépatites - sida - syphilis - blennorragie - verrues génitales - mycoses, etc).

L'accès à la contraception et à la santé sexuelle est une priorité. Toutes les femmes n'accèdent pas aux soins, même s'il existe des organismes effectuant des bilans de santé gratuits.

Au-delà des campagnes nationales de dépistages des différentes pathologies, contractualiser avec des associations spécialisées qui interviennent sur le territoire seinomarin.



Public(s) ciblé(s)

Quevillais.e.s

Direction(s) Support(s)

Direction générale
Direction des services à la population
Direction de la communication
Centre communal d'action sociale

Partenaire(s)

Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)
Planning Familial
Centre Médico-Social (CMS)
Bailleurs
Association d'Aide aux Victimes (AVIPP)
Ligue contre le cancer, Association Sangrancune, Ass de lutte contre le sida, Association EMMA, Médecins du monde, etc...

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Conventions d'objectifs et de moyens - Campagnes ou actions de sensibilisation

Résultat(s) attendu(s)

- Sécuriser les publics
- Communiquer, informer
- Assurer un suivi de qualité aux personnes victimes de violences

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de personnes reçues
- Nombre de personnes redirigées vers d'autres associations
- Nombre de femmes et d'hommes présent.e.s aux manifestations

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 19

Actions égalité filles-garçons menées par les Conseils des Jeunes et Ados Citoyens



OBJECTIFS

- S'impliquer dans la vie locale, s'exprimer, donner un avis, proposer des idées sur tout ce qui a trait à l'égalité filles-garçons
- Rencontrer différents partenaires pour mener à bien des projets spécifiques
- Prendre conscience de la représentativité - parité et partager ces enjeux avec les autres jeunes

DESRIPTIF ACTION

Les élus du Conseil des Jeunes comme ceux du Conseil des Ados Citoyens sont les représentants de tous les jeunes de leur école, collège et lycée. Ils peuvent communiquer avec leurs camarades sur les projets en cours. Chaque élu(e) doit adopter un comportement citoyen, se montrer respectueux des autres et veiller à préserver le caractère de neutralité. Le Conseil des Jeunes ainsi que le Conseil des Ados Citoyens se réunissent en séances plénières et en commissions et abordent des sujets autour de l'égalité filles-garçons.



Public(s) ciblé(s)

Elémentaires du CMJ, Collégiens, Lycéens et agents de la collectivité

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population

Partenaire(s)

- Les établissements scolaires
- Les associations

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Séances plénières et commissions
- Théâtre Forum
- Débats mouvants
- Clip Prévention

Résultat(s) attendu(s)

- Attirer l'attention sur l'égalité des garçons et des filles dès le plus jeune âge
- Les activités proposées ne doivent pas être stéréotypées.

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de filles et de garçons élu.e.s
- Nombre de projets ciblés sur l'égalité F/G

Délai de réalisation

En continu

FICHE ACTION 20

Conforter l'offre d'accueil des enfants de 0 à 3 ans pour répondre aux besoins des familles



OBJECTIFS

- Favoriser la conciliation de la vie professionnelle, sociale et familiale
- Valoriser la diversité des modes de garde sur le territoire (RAM)
- Accompagner les familles qui ont des horaires atypiques ou en insertion professionnelle dans la recherche d'un mode de garde (collectif ou individuel)
- Faciliter pour les familles monoparentales l'accès aux différents modes de garde

DESCRIPTIF ACTION

Deux crèches municipales (accueil régulier et occasionnel) sont ouvertes sur le territoire avec une amplitude horaire de 7h30 à 18h30. La tarification appliquée varie en fonction des ressources des familles et du nombre d'enfants. D'autres dispositifs sont également présents sur la ville : micro crèches, maisons d'assistant.e.s maternel.lée.e.s, assistant.e.e.s maternel.lée.e.s et le Relais Assistant.e.e.s Maternel.lée.e.s (RAM), qui a pour mission d'informer les familles sur les différents modes de garde.

Public(s) ciblé(s)

- Parents • Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

- Direction des services à la population • Petite enfance

Partenaire(s)

- CAF
- MSA (Mutualité Sociale Agricole)
- Département
- MAM (Maison des Assistantes Maternelles)
- Assistantes Maternelles
- Microcrèches

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Nombre de places proposées
- Critères d'attribution
- Grille de suivi des demandes en horaires atypiques
- Liste des assistantes maternelles qui acceptent les horaires atypiques
- Echanges sur les différents modes de garde avec les familles

Résultat(s) attendu(s)

Permettre aux parents de concilier vie familiale, sociale et vie professionnelle

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de demandes d'inscription et nombre d'enfants inscrit.e.s au sein des différents dispositifs.
- Nombre de demandes en horaires atypiques et nombre de demandes satisfaites
- Nombre et profil des familles accueillies au RAM pour exprimer leurs besoins

Délai de réalisation

En continu





FICHE ACTION 21

Encourager les pratiques sportives de plein air pour toutes et tous



OBJECTIF(S)

- Faire venir à la pratique sportive des publics qui en sont les plus éloignés du fait de leur rythme de vie, de leurs contraintes familiales ou de leurs horaires atypiques
- Permettre un libre accès aux activités sportives aux femmes sur des sites ouverts et sécurisés
- Répondre à la demande des usagers

DESCRIPTIF ACTION

Dans certains territoires, les femmes ont 2 fois moins accès que les hommes à la pratique sportive. Le taux de licenciées féminines dans certaines fédérations sportives très populaires est de seulement 4%.

Et seules 20% des femmes qui font du sport le font dans un club. Même si la pratique au sein des associations sportives et dans des infrastructures municipales reste largement installée, il y a une montée en puissance des sports qui se pratiquent de manière autonome. De récentes enquêtes montrent que 52% des personnes interrogées déclarent ainsi pratiquer du sport ou une activité physique au moins une fois par semaine. Il s'agit avant tout de pratiques libres et simples : la promenade / randonnée (38%),

la baignade / natation (31%), le jogging / running (29%) et le fitness/remise en forme (26%).

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

- Direction des services à la population
- Direction de la communication
- Direction des services techniques

Partenaire(s)

- Les établissements scolaires
- Les associations

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Échanges dans le cadre de la participation citoyenne (questionnaires, conseil de quartiers, etc)
- Développer des installations sportives de proximité pour tous et en accès libre

Résultat(s) attendu(s)

- Permettre à tous de s'épanouir
- Développer les bienfaits de l'activité sportive sur la santé physique

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes en demande de pratiques libres et nombre de femmes et d'hommes qui pratiquent
- Fréquence des installations occupées mises à disposition

Délai de réalisation

En continu

FICHE ACTION 22

Temps fort en novembre : événement « Movember », mois de sensibilisation aux maladies masculines



OBJECTIF(S)

Movember est un événement annuel organisé par la fondation Movember Foundation Charity. Chaque année au mois de novembre, les hommes du monde entier sont invités à se laisser pousser la moustache dans le but de sensibiliser l'opinion publique et de lever des fonds pour la recherche dans les maladies masculines, comme le cancer de la prostate.

DESCRIPTIF ACTION

L'impact des cancers de la prostate et des testicules sur l'espérance de vie des hommes est considérable (le cancer de la prostate est le second cancer chez les hommes). Ce problème ne doit pas rester uniquement un problème masculin. Cela implique de lever le tabou.

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

- Direction des services à la population
- Direction de la communication
- Centre communal d'action sociale

Partenaire(s)

- Élu.e.s
- Associations Sportives / Culturelles
- Entreprises
- Salariés

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Réseaux Sociaux
- Débats
- Dépistages
- Sensibilisations, etc

Résultat(s) attendu(s)

Progresser dans la prévention-santé masculine sans tabou à l'instar de ce qui existe pour les femmes

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de femmes et d'hommes présentées à ces manifestations / nombre de clubs, associations participants à une opération, nombre d'entreprises/ commerces

Délai de réalisation

Chaque année





FICHE ACTION 23

Les marches exploratoires outil de participation des habitantes



OBJECTIF

Redonner leur place aux femmes dans l'espace public.

DESCRIPTIF ACTION

Les marches exploratoires répondent à de nombreuses attentes. Il y a une vraie demande notamment autour de l'agencement des espaces publics représentant souvent le trajet du quotidien. Cela doit relever de tout ce qui a trait à la sécurité.

Cette démarche invite généralement des groupes de femmes à marcher dans les quartiers où elles vivent, souvent de nuit, pour apporter aux aménageurs publics leur expertise d'usage.

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction générale - Chargée de mission

Partenaire(s)

- Toutes les directions de la Ville
- Police Municipale
- Bailleurs sociaux
- Métropole Rouen Normandie (voiries...)

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Une marche exploratoire de femmes est un processus qui s'étend dans le temps et comporte plusieurs étapes :

- Sensibilisation des autorités
- Cartographie sociale - territoriale
- Analyse participative
- Préparation des marcheuses
- Contextualisation, rapport et propositions coordonnés par un.e chargé.e de mission

Résultat(s) attendu(s)

Environnement pacifié et respectueux de l'environnement (éclairage public notamment) dans des rues où il peut être nécessaire d'améliorer la signalisation, d'apporter des correctifs sur la délimitation de certains espaces publics, la transformation d'endroits inutilisés, la limitation de l'envahissement des véhicules motorisés sur les places piétonnes, et surtout répondre aux incivilités et au sentiment d'insécurité dont sont victimes les femmes.

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre d'améliorations ou de solutions trouvées

Délai de réalisation

En continu





FICHE ACTION 24

Favoriser l'égalité filles-garçons dans le domaine de la Petite Enfance, Enfance et Jeunesse

OBJECTIFS

- Favoriser le bien-être et la confiance en soi des enfants
- Respecter dans les projets éducatifs et pédagogiques le principe de mixité
- Sensibiliser les professionnels à la question de la socialisation des filles et des garçons en luttant contre les stéréotypes

DESCRIPTIF ACTION

Les professionnels doivent être accompagnés pour mettre en œuvre une pédagogie égalitaire afin de favoriser l'épanouissement des enfants dans leur singularité, diversité et liberté de choix.

- Un travail sur les pratiques est nécessaire pour accompagner les enfants de façon neutre
- Les professionnels émettent une réflexion sur le choix des jouets, livres et activités avec les enfants et les familles. L'activité est proposée de façon identique aux garçons et aux filles
- Les enfants peuvent circuler librement sur les espaces où des jeux d'imitation sont présents (cuisine, bricolage, déguisements, etc)
- Tous les temps périscolaires sont des moments d'attention portée à la thématique (offre de loisirs, comportements et attitudes des enfants)
- Les centres de loisirs proposent des activités non genrées qui favorisent l'épanouissement personnel de l'enfant (sportives, manuelles, culinaires, etc.)
- Des temps d'échanges sont proposés à l'Espace Jeunesse sur l'égalité, la mixité, le respect pour lutter contre les stéréotypes

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise : Enfants, Jeunes et Parents - Agents de la Petite Enfance - Asem - animateurs

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population - Petite enfance - Direction des Ressources Humaines

Partenaire(s)

Médiathèque, Périscolaire, structures d'accueil de loisirs, Espace Jeunesse, Relai Partenaires Jeunes (RPJ), Direction de la communication, Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), Organismes de formation, Education Nationale

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Plan de formation : journées pédagogiques, groupes d'échanges sur la pratique professionnelle (APP), formation continue pour les professionnels sur l'égalité filles garçons, supports pédagogiques
- Actions en lien avec les directeur·rice·s de structures et les éducateur·rice·s de jeunes enfants autour des droits de l'enfant et de la Charte Européenne sur l'égalité filles garçons

Résultat(s) attendu(s)

- Attirer l'attention sur l'égalité des filles et des garçons dès le plus jeune âge
- Apporter aux agent.e.s des outils pour prévenir, repérer et réagir face aux stéréotypes et comportements sexistes
- Permettre de promouvoir l'égalité filles-garçons dans la construction de projets
- Proposer des activités identiques et une liberté de choix aux garçons et aux filles.

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes formé·e·s
- Choix des jouets, livres et activités asexués
- Etude des déplacements des enfants après aménagement des espaces
- Nombre de filles et de garçons inscrit·e·s sur les différentes activités proposées.

Délai de réalisation

En continu



FICHE ACTION 25

Faire reculer la précarité menstruelle



OBJECTIF

Une femme sur trois n'a pas les moyens financiers de changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire. Elles trouvent des solutions de fortune : mouchoirs, papier toilette, morceaux de tissu, cups fabriquées avec des bouteilles en plastique...

DESCRIPTIF ACTION

- Lutter contre les pathologies liées à un manque d'hygiène en facilitant l'accès aux protections adaptées et en quantité suffisante
- Dénoncer le syndrome de choc toxique causé par des protections internes (tampons) gardées trop longtemps
- Lever les tabous, le sentiment de gêne, de dégoût empêchant certaines femmes ou jeunes filles à sortir de chez elle lorsqu'elles ont leurs règles
- Organiser des collectes sur le territoire de Grand-Quevilly et s'adresser à un public cible, notamment les personnes en grande situation de précarité

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Centre communal d'action sociale (CCAS)
Direction de la Communication

Partenaire(s)

Volontaires lors des collectes (élu.es - citoyen.ne.s - réserve civique - associations)

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Communication -
Collecte et redistribution

Résultat(s) attendu(s)

Distributions :

- CCAS
- Infirmières et/ou assistantes sociales des trois collèges et des lycées Val de Seine
- Infirmières des centres de protection maternelle et infantile (PMI)
- Restos du cœur, Secours populaire ou autres partenaires du CCAS
- COALLIA

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre de protections collectées et redistribuées
- Nombre d'initiatives de sensibilisation

Délai de réalisation

En continu

FICHE ACTION 26

Mixité dans les espaces associatifs et dans la pratique d'activités sportives, culturelles ou de loisirs

OBJECTIF(S)

- Favoriser l'accès égal des femmes et des hommes à toutes les activités comme aux instances dirigeantes (CA, bureau...)
- Mettre l'accent sur l'accueil et favoriser le développement de la pratique loisir pour toutes et tous
- Offrir les mêmes conditions d'accueil aux femmes et aux hommes en veillant à ce que l'utilisation des espaces (salles de pratiques, vestiaires de gymnases, etc...) soit lié au nombre de pratiquant.e.s et non à leur âge ou leur genre
- Lutter contre le sexisme

DESCRIPTIF ACTION

Les femmes n'ont pas toujours facilement accès à la pratique sportive. Pour aller plus loin et plus vite vers l'égalité réelle des femmes et des hommes dans le sport notamment, il faudra créer une dynamique avec les acteurs locaux des fédérations sportives, développer des offres de pratiques innovantes, favoriser l'accès des femmes aux fonctions fédérales et lutter contre les stéréotypes et toutes les formes de discriminations envers les femmes et les hommes. Plus largement, l'implication des femmes dans la vie associative doit être encouragée par des partenariats volontaristes.



Public(s) ciblé(s)

Encadrants associatifs
Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population

Partenaire(s)

Associations

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Conventions d'objectifs et de moyens
- Campagnes de sensibilisation et outils d'information

Résultat(s) attendu(s)

- Possibilité pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons de pratiquer sports, activités de loisirs et/ou culturelles sans stéréotype et dans les mêmes conditions d'accueil
- Permettre à tous de s'épanouir, développer la confiance en soi, être autonome et développer du lien social
- Viser la parité dans les instances décisionnelles

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre d'adhérent.e.s au sein des associations conventionnées
- Composition des instances dirigeantes

Délai de réalisation

En continu





FICHE ACTION 27

Sensibiliser les jeunes à la lutte contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie et la biphobie



OBJECTIFS

- Sensibiliser les jeunes sur la thématique « d'appartenance à un groupe », sans distinction de sexe, et inciter les jeunes à partager leurs idées, à lever les tabous et combattre les clichés
- Prévenir les violences à motivations sexuelles (homophobie, transphobie et biphobie) - indicateurs de discrimination primaire à l'égard des femmes et des hommes
- Co-animation de théâtre forum dans les classes des établissements de la ville afin de lutter contre les discriminations

DESCRIPTIF ACTION

- Travail en lien avec le service Jeunesse, une association de prévention spécialisée, l'assistant-e social-e des collèges et/ou lycées ainsi que les infirmier-es scolaires qui interviennent sur certains niveaux de classe afin d'évoquer des sujets de la vie quotidienne, notamment la relation filles - garçons, dans le but d'inciter les jeunes à partager leurs

idées et les sensibiliser au genre

Public(s) ciblé(s)

Jeunes quevillais

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population

Partenaire(s)

Etablissements scolaires, associations

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Techniques de communication et d'animation

Résultat(s) attendu(s)

Lever les tabous et inciter à la tolérance

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Nombre de filles et de garçons ayant participé à ces initiatives

Délai de réalisation

En continu

FICHE ACTION 28

Souscrire au protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

OBJECTIFS

Conformément au 5^{ème} plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes, les objectifs du protocole départemental en cours s'articulent autour de trois principaux axes :

- Consolider les dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge globale des femmes victimes de violences
- Répondre à la diversité des situations, des territoires et des formes de violences
- Prévenir les violences et améliorer la connaissance du phénomène

DESCRIPTIF ACTION

À travers ce protocole, les signataires s'engagent à renforcer l'efficacité des réponses apportées dans la lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes, dans les domaines de la prévention, de la répression, de la prise en charge et de la réparation.

Ce plan comprend également un axe spécifique destiné à améliorer la prévention des violences intrafamiliales.

Public(s) ciblé(s)

Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

- Direction de la prévention et de la sécurité
- Centre communal d'action sociale (CCAS)

Partenaire(s)

- Préfecture - Département - Métropole
- Comité d'Action et de Promotions Sociales (CAPS)
- Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)
- Planning Familial
- Pôle d'Accueil Violences Intra-Familiales (PAVIF)
- Associations d'Aide aux Victimes (AVIPP – AVIM - AVRE 76)
- Centre d'Accueil d'Urgence et de courte durée (CAUCD)
- Centre d'Hébergement et de réinsertion (ASAE)
- Centre Médico-Social (CMS)
- Bailleurs

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

- Nommer des référents (CCAS et Police Municipale) qui représenteront la Ville dans l'ensemble des réseaux territoriaux (Comités techniques, groupes de travail et réseaux VIF notamment)
- Participer aux actions de formation
- Tenir à jour les coordonnées des partenaires

Résultat(s) attendu(s)

Mise à jour des fiches action

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

- Nombre, qualité et diversité des partenaires mobilisés
- Profil des publics accueillis (genre, âge, lieu d'habitation, niveau de qualification)
- Nombre de parcours - d'accompagnements, de suivis de victimes
- Nombre d'orientations vers les permanences de droit commun (CIDFF, CCAS...)

Délai de réalisation

En continu





FICHE ACTION 29

Viser l'égalité femmes/hommes dans la programmation des événements culturels de la ville

Cassandra Barbotin, artiste en résidence à Grand Quevilly



OBJECTIFS

- Donner autant de visibilité aux œuvres des femmes qu'à celles des hommes
- Fournir les mêmes moyens de production et de diffusion quel que soit le genre
- Montrer l'exemple de femmes artistes et susciter l'envie pour les jeunes
- Faire que les femmes se sentent représentées lors de la rencontre avec des artistes (quel que soit la forme de cette rencontre)

DESCRIPTIF ACTION

Les différents services de la Ville s'engagent à respecter la parité de programmation auprès de leurs publics et plus généralement à l'échelle de la ville : que ce soit pour les actions culturelles, les spectacles, les expositions, les résidences...

Public(s) ciblé(s)

Les services de la Ville : service culturel, maison des arts, médiathèque, centres de loisirs, espace jeunesse...
Population quevillaise

Direction(s) Support(s)

Direction des services à la population

Partenaire(s)

- Services municipaux
- EmAG
- Théâtre Charles Dullin

Outil(s) ou Moyen(s) Mobilisé(s)

Résultat(s) attendu(s)

Susciter des carrières artistiques chez les femmes

Indicateur(s) ou Critère(s) d'évaluation

Analyser la programmation culturelle de la ville selon :

- Le nombre d'artistes selon leur genre
- Les montants alloués aux artistes par genre

Délai de réalisation

Tout au long de l'année

