SAINT-LAURENT-DU-VAR
PORTE DE FRANCE

Plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2021 - 2023

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES
SAINT-LAURENT-DU-VAR

Edito

L'Égalité des droits entre les femmes et les hommes ne devrait plus poser question. L'inégalité est pourtant une réalité, en dépit d'une volonté politique engagée depuis ces dernières années.

L'inégalité ne concerne pas uniquement les salaires, les perspectives de carrière ou les femmes. Ce problème touche les deux sexes et se vit au quotidien. Nous sommes dans l'inégalité dès qu'une femme est confrontée un sentiment d'insécurité dans un parking ou une rue mal éclairée, mais nous sommes aussi dans cette situation d'inégalité lorsqu'on ne permet pas à un petit garçon de jouer à la dinette ou de s'inscrire à un cours de danse, sous prétexte que ce sont des activités de filles…

A Saint-Laurent-du-Var, votre municipalité a souhaité s'engager fortement pour rétablir un juste équilibre et offrir à chacun, garçon ou fille, homme ou femme, les mêmes chances de réussite. Plutôt que de subir une loi qui nous impose de rétablir l'équilibre en interne, nous avons choisi de transformer chaque projet et chaque action en force pour notre commune. Aussi, avons-nous très rapidement engagé un état des lieux et identifié les premiers axes d'amélioration pour notre personnel municipal, mais aussi en faveur de la population. A l'échelle du territoire, une réflexion a par ailleurs été lancée pour que femmes et hommes se sentent en sécurité à toute heure.

Des actions ont déjà été initiées telles qu'une sensibilisation dans nos écoles et collèges, et demain, d'autres actions viendront notamment au service d'une meilleure prise en charge du problème prégnant des violences familiales.

La thématique est transversale. Elle touche à nos politiques d'aménagement du territoire, d'éducation et d'animation, de sécurité, de gestion des ressources humaines… L'égalité entre les femmes et les hommes méritait plus que la stricte application de la loi. Nous avons choisi d'aller bien plus loin au travers ce plan d'action, pour vous, Laurentines et Laurentins.

Joseph SEGURA
Maire de Saint-Laurent-du-Var
Conseiller Départemental des Alpes-Maritimes
Vice-Président de la Métropole Nice Côte d'Azur

Vanessa GUERRIER-BUISINE
Conseillère municipale déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes

Sommaire

Introduction..... 5

AXE 1 AFFIRMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA COMMUNE ET DU CCAS 6

AXE 2 FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES..... 10

AXE 3 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES LIEES AU GENRE..... 12

AXE 4 PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES..... 14

Conclusion.....20

Introduction

Forte de l'engagement de sa municipalité, la commune de Saint-Laurent-du-Var déploie son premier plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période de 2021 à 2023. Il s'inscrit à la suite du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, présenté en conseil municipal le 17 février 2021, qui a dressé un état des lieux préalable.

Ce plan d'action répond à une obligation légale issue de la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dont les modalités d'élaboration et de mise en œuvre sont définies dans le décret n°2020-528 du 4 mai 2020. Loin d'envisager ces dispositions comme une contrainte, la commune s'est appuyée sur ce tremplin pour développer une véritable politique, afin de concourir à l'égalité entre les sexes et de réduire les écarts, autant au sein de ses effectifs et ceux du centre communal d'action sociale, qu'à destination des Laurentines et des Laurentins.

Ce plan s'articule donc autour de quatre axes relatifs à l'égalité professionnelle, la diffusion d'une culture de l'égalité, la lutte contre les violences faites aux femmes et enfin la promotion de l'égalité dans les politiques publiques. Chaque axe est décliné en objectifs assortis d'actions, déjà lancées ou à mettre en œuvre, en fonction d'un calendrier validé en comité de pilotage. Les actions sont portées par une direction, un pôle ou un service, toutefois certaines, plus transversales, nécessitent l'interaction de plusieurs acteurs en interne ou de partenaires extérieurs. Ces actions seront évaluées à l'aide d'indicateurs mis en place par le service pilote.

AXE 1 AFFIRMER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA COMMUNE ET DU CCAS

La sphère professionnelle est un creuset des inégalités pour les femmes. Ecarts de salaire, difficultés à accéder à des postes à responsabilité ou à certains métiers à cause de stéréotypes liés au genre, carrières mises entre parenthèses pendant la maternité, problématiques de conciliation entre l'exercice d'un métier et la vie familiale, l'égalité professionnelle est un enjeu prégnant en termes d'exemplarité, pour la commune, en sa qualité d'employeur.

Objectif 1 : favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée.

- **Action : faire un bilan de l'expérimentation du nettoyage des locaux en présence des agents administratifs et la déployer ou l'adapter, en fonction des résultats obtenus.**

Pilote : pôle intermédiaire « éducation, animation et jeunesse ».
Indicateurs : questionnaire dédié aux agents de la commune concernés par cette expérimentation. L'indicateur fera émerger leur satisfaction.

Partenaires : secteur « administratif et financier » du PIEAJ, équipe « entretien des bâtiments communaux ».

Septembre 2021

- **Action : déployer la nouvelle organisation du temps de travail, soit le télétravail et les assouplissements d'horaires, à l'ensemble des services.**

Pilote : pôle intermédiaire « ressources humaines et dialogue social ».
Indicateurs : bilan de l'expérimentation débutée en 2020, nombre d'autorisations refusées et accordées par genre et par catégorie, bilans annuels, motifs des demandes et activités éligibles.

Partenaires : direction générale des services, services « emploi, compétences, environnement, santé », « carrières, contrats, rémunération » et « systèmes d'information ».

Délibération sur le télétravail au 2ème semestre 2021, déploiement au courant du 1er semestre 2022

Légende :

- Actions en faveur des agents de la commune et du CCAS
- Actions à destination de la population Laurentine
- Actions pour les deux catégories

- **Action : adapter et promouvoir le dispositif « santé, loisirs, vitalité » dans un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, avec la mise en place d'indicateurs liés au genre et une évaluation des résultats.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : bilan du dispositif, nombre d'adhérents par genre et par activité, nombre et genre des intervenants, sondage auprès des agents sur le type d'activité, les horaires et les jours souhaités.

Partenaire : service des sports.

Dès la reprise d'activité de septembre 2021 à septembre 2022

- **Action : développer le soutien à la parentalité pour les agents de la commune et du CCAS.**

  - **Informer les agents des nouvelles mesures issues des décrets de 2020,**
  - **Encourager les hommes à bénéficier des dispositifs liés à l'exercice de la parentalité.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : nombre d'agents bénéficiant des dispositifs par genre, nombre et type de communications.

Partenaire : équipe « com'interne ».

A partir de 2021 *Lancée*

Objectif 2 : analyser, prévenir et réduire les écarts de rémunération au sein des effectifs de la commune et du CCAS.

- **Action : réduire les écarts de rémunération liés à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), ainsi qu'à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). Analyser en priorité les filières où les écarts sont les plus importants : la police municipale, la filière sportive et celle de l'animation. Une étude sera aussi lancée pour la situation des contractuels.**

Pilote : service « carrières, contrats, rémunération ».
Indicateurs : tableaux de suivi par service, niveau de prime par genre, par catégorie et par filière.

Partenaire : direction générale des services.

A partir de 2021 *Lancée*

- **Action : accentuer la résorption de l'emploi précaire, surtout dans les secteurs féminisés. Une étude des contrats des agents du pôle intermédiaire « éducation, animation, jeunesse » est en cours.**

Pilote : service « carrières, contrats, rémunération ».
Indicateurs : tableau de bord des mouvements des contractuels, réajustement du besoin à définir par le service demandeur.

Partenaires : services animation, affaires scolaires, restauration et équipe « entretien des bâtiments communaux ».

A partir de 2021 *Lancée*

Objectif 3 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois.

- **Action : assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et de valorisation des parcours, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.**

Pilote : service « carrières, contrats, rémunération ».
Indicateur : tableau des nominations annuelles.

Partenaires : équipe « com'interne », service communication, directeur de cabinet.

A partir de 2021 *Lancée*

Objectif 4 : favoriser la mixité des filières et des métiers, dans le cadre de la mobilité interne et du recrutement externe.

- **Action : suivre l'évolution des effectifs des professions et des filières très féminisées ou masculinisées.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : taux de féminisation ou de masculinisation des métiers et des filières non mixtes identifiés.

Partenaire : CCAS

A partir du 2ème semestre 2021

- **Action : assurer la représentation, dans une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe des membres des jurys, pour le recrutement des agents. Dans le cas de jurys composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : nombre de jurys organisés, proportion globale par genre, filières ou métiers représentant des difficultés à organiser des jurys mixtes.

Partenaires : CCAS

A partir de 2021

- **Action : promouvoir la mixité dans le cadre de la mobilité interne.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : nombre de mobilités par genre, retour sur l'adaptation dans le service d'accueil.

A partir de 2021

- **Action : féminiser l'équipe de direction.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : composition du comité de direction, respect de la loi relative aux primo-nominations sur les postes d'encadrement supérieur.

1er semestre 2021 *Lancée*

Objectif 5 : déployer une politique transversale de l'égalité.

- **Action : piloter la politique de l'égalité avec l'organisation de la première réunion du comité de pilotage en début d'année 2021, la validation des actions et la définition des priorités.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : comptes rendus de réunions, nombre de réunions, nombre d'actions validées, nombre d'actions engagées en 2021, composition du comité de pilotage.

Partenaires : membres du COPIL sur le plan d'action.

A partir du 1er semestre 2021
Lancée

- **Action : disposer d'une ligne budgétaire dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes : évènements, manifestations, colloques, subventions aux associations, formations, etc.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : montant du budget, actions financées.

Partenaire : pôle finances, commande publique et dialogue de gestion.

Pour le budget primitif de 2022

- **Action : évaluer la politique en matière d'égalité professionnelle avec l'analyse des données par genre sur tous les dispositifs existants, l'étude des bilans des actions conduites en les adaptant, le cas échéant. De nouveaux indicateurs pourront être définis, afin de compléter le diagnostic et de prévoir des actions adéquates.**

Pilote : pôle intermédiaire « ressources humaines et dialogue social ».
Indicateurs : nombre de dispositifs concernés, nombre et genre des bénéficiaires, nombre de bilans, apports des dispositifs, adaptations réalisées.

Partenaires : direction générale des services, services « emploi, compétences, environnement santé » et « carrières, contrats, rémunération ».

A partir de 2021

- **Action : mener une approche intégrée pour les projets destinés aux agents.**

  - **Faciliter la prise en compte de la situation d'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration de chaque nouveau projet en interne,**
  - **Inciter à la production de données par genre sur tous les dispositifs à venir.**

Pilote : pôle intermédiaire « ressources humaines et dialogue social ».
Indicateurs : récurrence des réunions de pilotage des ressources humaines, association du comité de direction en amont des projets, participation à des comités de pilotage ou des groupes de travail, diffusion de comptes rendus.

Partenaires : membres du comité de direction, services « emploi, compétences, environnement, santé », « carrières, contrats, rémunération » et direction générale des services.

A partir de 2021 *Lancée*

AXE 2 FAVORISER, PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont profondément ancrées dans le quotidien et finalement, si elles ne sont pas mises en évidence, finissent par devenir la norme. La culture et l'éducation véhiculent ainsi de nombreux stéréotypes de genre qui freinent la progression de l'égalité. La meilleure façon de lutter contre les idées préconçues est de les combattre et d'instaurer une culture de l'égalité, les armes sont la sensibilisation, la formation et la communication.

Objectif 1 : éveiller une prise de conscience face aux inégalités et à leurs impacts.

- **Action : sensibiliser sur le thème de l'égalité les élus, les agents du pôle intermédiaire « ressources humaines, dialogue social » et les agents dont la profession est genrée, c'est-à-dire les policiers municipaux, les agents des services techniques, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), les agents de la petite enfance et les aides à domicile, notamment.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre de personnes sensibilisées, nombre de sessions organisées ou d'actions menées, retour des agents et des intervenants.

Partenaires : pôle intermédiaire « ressources humaines et dialogue social », services concernés, communication et directeur de cabinet.

A partir de 2021

- **Action : former sur la thématique de « l'égalité filles-garçons » les personnels spécialisés, comme les animateurs, les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS), les ATSEM, les agents de petite enfance, les équipes « projet réussite éducative » et « contrat local d'accompagnement scolaire ».**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : nombre d'agents formés par genre et par service, thématiques abordées, actions programmées à la suite des sessions de formation.

Partenaires : CNFPT, service des sports et pôle intermédiaire « éducation, animation et jeunesse ».

A partir du 1er semestre 2022

- **Action : développer la campagne de communication interne sur le thème de l'égalité professionnelle.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre d'actions, nombre d'articles, nombre d'agents valorisés, retours des agents.

Partenaires : équipe « com'interne », service communication et directeur de cabinet.

A partir de 2021 *Lancée*

- **Action : lancer une campagne de communication dédiée à l'égalité sur le site de la ville et via les réseaux sociaux, durant le mois de mars 2021, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateur : nombre de publications, commentaires de la population.

Partenaires : service communication, directeur de cabinet et pôle intermédiaire « action et patrimoine culturels, relations internationales ».

Mars 2021 *Lancée*

- **Action : communiquer sur le thème via le bulletin municipal et les réseaux sociaux.**

Pilote : service communication.
Indicateurs : nombre d'articles, nombre de magazines distribués, nombre de publications, commentaires de la population.

Partenaires : direction générale des services et directeur de cabinet.

A partir de mars 2021 *Lancée*

- **Action : œuvrer pour une communication sur le thème de l'égalité femmes-hommes via le site de la ville : insertion d'un onglet « égalité femmes-hommes sur le territoire » qui permettrait de mettre en ligne un certain nombre d'informations, de guides, le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le plan d'action.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre de documents mis en lignes, actualisation des informations.

Partenaires : service communication et directeur de cabinet.

A partir d'avril 2021 *Lancée*

Objectif 2 : lutter contre les stéréotypes.

Action : diffuser le guide pratique de la communication sans stéréotype.

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : retour des services impactés, adaptation des supports.

Partenaires : service de la communication et directeur de cabinet.

1er semestre 2021

Action : rédiger les noms des postes au masculin et au féminin dans l'organigramme, puis continuer le travail initié en ce sens, sur les fiches de poste.

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : organigramme, tableau des emplois.

Partenaire : service « carrières, contrats, rémunération ».

A partir de 2021 *Lancée*

Action : adapter les modèles de documents internes (notes de services, comptes rendus de réunions, etc.) à une communication sans stéréotype.

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre de supports concernés, suivi au niveau des services.

1er semestre 2021 *Lancée*

AXE 3 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES LIEES AU GENRE

Qu'elles soient physiques, morales, psychologiques, sexuelles ou économiques, les violences faites aux femmes sont aujourd'hui une réalité incontournable et plus que jamais au cœur de l'actualité, accentuées notamment par la situation de crise sanitaire. La lutte contre ces violences constitue donc une priorité et implique un diagnostic au préalable, afin de mettre en œuvre une politique de prévention et de déployer les actions adéquates.

Objectif 1 : observer et établir un diagnostic des violences faites aux femmes.

Action : compléter le diagnostic des violences faites aux femmes sur le territoire en lien avec les services communaux et du CCAS concernés, ainsi qu'avec les principaux acteurs du CLSPD (Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance), afin de concourir à la création d'un observatoire des violences.

Pilote : service de la police municipale.
Indicateurs : interventions sur appels, mentions sur le registre de main courante, procédures menées, inscription de cette thématique à l'ordre du jour du CLSPD.

Partenaires : police nationale, CCAS et membres du CLSPD.

Dès 2021 *Lancée*

- **Action : organiser des marches exploratoires dans certains quartiers, c'est-à-dire un diagnostic de terrain mené par un groupe de femmes pour identifier les éléments d'aménagement du territoire qui sont à l'origine d'un sentiment d'insécurité et élaborer des propositions d'amélioration de la situation. Une solution alternative serait d'effectuer un sondage auprès de la population féminine.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre de marches, nombre de participantes, communication sur le thème, nombres de suggestions, actions programmées.

Partenaires : services « police municipale », « communication », « gestion des espaces extérieurs et proximité », métropole NCA et membres du COPIL sur le plan d'action.

2ème semestre 2023

Objectif 2 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

- **Action : intégrer systématiquement les formations sur les violences liées au genre dans le plan de formation des secteurs exposés, comme la police municipale, l'éducation, l'animation et le CCAS, puis veiller à former et à recycler l'ensemble des effectifs concernés.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : nombre d'agents formés par genre et par métier, thématiques abordées, actions programmées et bénéfices constatés à la suite des sessions.

Partenaires : police municipale, CCAS et pôle intermédiaire « éducation, animation, jeunesse ».

A partir du 1er semestre 2022

- **Action : formaliser et promouvoir auprès des agents une procédure d'accompagnement en cas de problématiques liées au genre.**

Pilote : service « emploi, compétences, environnement, santé ».
Indicateurs : modalités de diffusion de la procédure, nombre d'agents accompagnés par genre, types de problématiques rencontrées.

Partenaires : service « prévention des risques, sécurité, accessibilité » et CCAS.

1er semestre 2022

- **Action : déployer le dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le dispositif sera présenté au préalable en comité technique, puis les agents devront être informés de la procédure mise en œuvre.**

Pilote : pôle intermédiaire « ressources humaines et dialogue social ».
Indicateurs : procédure interne ou externalisée, communication de la procédure, nombre de signalements par genre.

Partenaires : services « emploi, compétences, environnement, santé », « carrières, contrats, rémunération », direction générale des services et membres du comité technique.

2ème semestre 2021

- **Action : mettre en place un plan de lutte contre les violences faites aux enfants et aux jeunes.**

Pilote : service de l'animation.
Indicateurs : nombre et genre des agents formés, actions programmées, visibilité des actions, manifestations organisées, création de supports, type de sensibilisation réalisée, nombres d'accompagnements d'enfants victimes de violences ou de harcèlement, nombre de signalements.

Partenaires : pôle intermédiaire « éducation, animation, jeunesse », services « petite enfance », « emploi, compétences, environnement, santé », communication, inspection académique, directeurs d'école, enseignants, Unicef, conseil départemental.

A partir de janvier 2021 *Lancée*

- **Action : connaître et promouvoir des associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, afin de soutenir ou de déployer des actions en ce sens.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : développement du réseau, type et nombre d'actions programmées ou réalisées, subventions octroyées.

Partenaires : cabinet du Maire et CCAS.

A partir de janvier 2021 *Lancée*

- **Action : profiter de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre pour lancer des actions en ce sens.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : type et nombre d'actions, campagne de communication, nombre de participants, retour de la population, nombre et genre des intervenants.

Partenaires : service communication, directeur de cabinet, CCAS et associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Novembre 2021 *Lancée*

AXE 4 PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont constatées dans tous les domaines de la vie publique, notamment dans le sport, la culture, l'éducation, l'économie, l'emploi, mais aussi impactent toutes les tranches d'âges. La commune de par ses compétences, a la légitimité et se doit d'être exemplaire pour déployer des politiques publiques empreintes d'égalité. En effet, l'intention première de l'action « sport santé » par exemple, est de développer l'activité physique dans un objectif de bien-être et d'équilibre des pratiquants, mais elle peut également concourir à plus d'égalité entre les sexes, en prenant certaines orientations. Ainsi, la notion d'égalité entre les femmes et les hommes devient une priorité transversale au sein des politiques publiques portées par la commune en faveur de ses habitants.

Objectif 1 : marquer un engagement fort de la municipalité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

- **Action : évaluer les objectifs à atteindre, en vue de signer la charte européenne pour l'égalité « femmes-hommes » dans la vie locale.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : bilan des actions conduites, nombre d'actions à mener, dispositifs à mettre en place.

Partenaires : membres du COPIL sur le plan d'action.

1er semestre 2023

- **Action : développer une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les nouveaux projets et nouvelles actions déployés en faveur des habitants sur le territoire communal.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : adaptation des projets en termes d'égalité, nombre et genre des habitants impactés, bénéfices des projets, participation à des COPIL ou des groupes de travail, communication en amont des projets.

Partenaires : membres du comité de direction et du COPIL sur le plan d'action et chefs de projets.

A partir de 2021 *Lancée*

- **Action : initier l'intégration d'objectifs en faveur de l'égalité dans les politiques publiques, notamment celles qui font l'objet de conventions avec des partenaires (CTG, PEDT, contrat de ville, etc.).**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre de conventions-cadres impactées, type et nombre d'objectifs en lien avec l'égalité filles-garçons ou femmes-hommes, financements obtenus, nombre d'actions réalisées, impacts des actions.

Partenaires : membres du comité de direction et services concernés.

A chaque renouvellement des conventions *Lancée*

Objectif 2 : compléter le diagnostic sur le territoire.

- **Action : inciter à la production de données par genre pour toutes les prestations communales dans des secteurs stratégiques, comme la culture, le sport, le social, les accueils de services publics, l'animation, l'enfance, la jeunesse, les seniors, le quartier prioritaire, l'économie et l'emploi.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre de services producteurs de données par genre, adaptation ou initiation d'actions.

Partenaires : membres du comité de direction et services concernés.

A partir de 2021 *Lancée*

- **Action : solliciter les différents services et partenaires de la commune, afin d'avoir une vision globale des actions réalisées et à venir.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : développement du réseau, nombre et type d'actions réalisées ou programmées, engagement des services sur le thème.

Partenaires : membres du comité de direction et du COPIL sur le plan d'action, services concernés et partenaires de la commune.

A partir de 2021 *Lancée*

Objectif 3 : promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport.

- **Action : développer le sport en pratique libre (usagers et écoliers) et améliorer l'accès du public aux équipements.**

Pilote : service des sports.
Indicateurs : nombre d'inscriptions aux offres « sport santé», nombre de téléchargements de l'application mobile « SLV Sport & Santé ».

Partenaires : ETAPS, société de développement de l'application, services des archives et des espaces verts, pôle intermédiaire « éducation, animation, jeunesse ».

2021 *Lancée*

- **Action : analyser les subventions octroyées aux associations par rapport aux types d'activités proposées et en fonction du public ciblé.**

Pilote : services des sports.
Indicateur : grille d'évaluation.

Partenaire : fédération du Stade Laurentin.

Poursuite en 2021 *Lancée*

- **Action : sensibiliser les clubs et associations sportives en vue d'une amélioration du taux de mixité dans certains sports, de l'augmentation de l'offre de sports à dominante féminine et d'une représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes.**

Pilote : service des sports.
Indicateur : évolution du nombre de licenciées féminines par discipline.

Partenaire : fédération du Stade Laurentin.

A définir

- **Action : préparer un évènement à l'occasion de la journée internationale du sport féminin le 24 janvier 2022.**

Pilote : service des sports.
Indicateur : à définir.

Partenaires : à définir.

2ème semestre 2021

Objectif 4 : œuvrer pour la mixité de l'occupation des espaces publics.

- **Action : déployer une politique de féminisation des noms de rues, d'espaces publics (squares, parcs et jardins), d'écoles et de bâtiments communaux.**

Pilote : direction générale des services.
Indicateurs : nombre d'actions menées en ce sens, nombre d'espaces publics ou de bâtiments impactés par la féminisation des noms, inaugurations, retour de la population, médiatisation de l'évènement.

Partenaires : cabinet du Maire, services communication et archives, membres du COPIL sur le plan d'action et du comité de direction.

A partir de 2021 *Lancée*

- **Action : programmer des activités ou des manifestations dans des lieux plus fréquentés par les garçons ou les hommes, afin que les filles ou les femmes réinvestissent ces espaces.**

Pilote : pôle « qualité des services aux habitants et aux familles ».
Indicateurs : diagnostic des fréquentations par genre et par lieu, type d'activités développées pour mener des actions correctives.

Partenaires : services des sports, pôle intermédiaire « action et patrimoine culturels, relations internationales ».

A partir du 2ème semestre 2021

- **Action : repenser certains aménagements en vue de développer la multiplicité des usages, d'installer des mobiliers urbains adaptés et des sanitaires.**

Pilote : pôle « technique, environnement et proximité ».
Indicateurs : adaptation des projets en termes d'égalité, nombre de sanitaires installés par site, nombre de sites concernés, type de mobiliers installés, population cible, taux d'accessibilité des sites.

Partenaires : métropole NCA, pôle intermédiaire « patrimoine, bâtiments et développement énergétique ».

A partir du 2ème semestre 2021

- **Action : aménager les cours de récréation pour créer des espaces mixtes et partagés.**

Pilote : pôle intermédiaire « patrimoine, bâtiments et développement énergétique ».
Indicateurs : retour des élèves, analyse de la fréquentation par genre des différents espaces au sein des cours de récréation.

Partenaires : pôle « éducation, animation, jeunesse », directeurs d'école et agence de l'eau.

A chaque rénovation de cour d'école. A partir de 2023 pour le groupe scolaire Castillon.

Objectif 5 : véhiculer les valeurs de l'égalité via l'éducation.

- **Action : inscrire dans le PEDT (Projet Educatif Territorial) de 2021 l'égalité filles-garçons comme objectif.**

Pilote : pôle intermédiaire « éducation, animation et jeunesse ».
Indicateurs : nombre et type d'actions déclinées sur 4 années.

Partenaires : direction départementale de la cohésion sociale, caisse des allocations familiales et service animation.

Janvier 2022

- **Action : mettre en place une action de sensibilisation dédiée aux adolescents.**

Pilote : pôle « qualité des services aux habitants et aux familles ».
Indicateurs : activités proposées, nombre d'adolescents par genre, retour des actions.

Partenaires : AGASC, services des sports, de la culture et de la communication, pôle intermédiaire « éducation, animation, jeunesse ».

1er semestre 2022

- **Action : intégrer à la convention territoriale globale des services aux familles (CTG), des objectifs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les filles et les garçons.**

Pilote : pôle « qualité des services aux habitants et aux familles ».
Indicateurs : nombre d'actions programmées, population cible, type d'actions et bénéfices attendus, financements obtenus.

Partenaires : service « petite enfance », pôle intermédiaire « éducation, animation et jeunesse », caisses des allocations familiales et AGASC.

A partir du 1er semestre 2022

- **Action : créer, animer, promouvoir et pérenniser l'exposition itinérante sur l'égalité « filles-garçons » dédiée aux écoles et aux collèges.**

Pilote : pôle intermédiaire « action et patrimoine culturels, relations internationales ».
Indicateurs : nombre d'élèves, de classes et d'école sensibilisés, tranches d'âges des enfants, nombre de personnalités, nombre d'articles et de publications sur internet, interaction avec les élèves, retours des enseignants et des directeurs d'écoles, préparation de nouvelles actions, demandes de prêt des panneaux d'exposition.

Partenaires : protocole, prestataire vidéo, secteur animation des BCD, Education nationale, service communication et direction générale des services.

A partir de janvier 2021

Lancée

- **Action : soutenir la parentalité sur le territoire laurentin.**

Pilote : service « petite enfance ».
Indicateurs : questionnaire destiné aux familles, création de supports, nombre de familles reçues par type et par genre, bilans, nombre et thèmes des conférences, plages horaires de réception du public au « lieu d'accueil enfants-parents ».

Partenaires : Unicef, caisses d'allocation familiales et réseau parents 06.

Poursuite en 2021 *Lancée*

Objectif 6 : concourir à l'égalité dans le secteur de l'économie et de l'emploi.

- **Action : valoriser et aider l'entreprenariat féminin.**

Pilote : service « animation, développement économique et emploi laurentin ».
Indicateurs : fiches « porteur de projet » pour obtenir des statistiques, nombre de communications sur les réseaux sociaux pour valoriser l'entreprenariat féminin.

2022

- **Action : faciliter l'accès à l'emploi des femmes en situation précaire.**

Pilote : service « animation, développement économique et emploi laurentin ».
Indicateurs : statistiques via les fiches navettes, travail avec les différents partenaires.

Partenaires : le plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et la mission locale.

2022

- **Action : favoriser une plus grande mixité des métiers genrés.**

Pilote : service « animation, développement économique et emploi laurentin ».
Indicateurs : campagnes de communication, sensibilisation des demandeurs d'emploi et des entrepreneurs, recensement des métiers genrés, nombre de stages et de formations proposés.

Partenaires : service communication et entreprises partenaires.

2022

Conclusion

Ainsi, le premier plan d'action de la commune de Saint-Laurent-du-Var marque une volonté de tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et pour tous. La mobilisation des services municipaux permet de faire vivre ce plan d'action et par la suite, aidera à constater son évolution, ainsi que ses bénéfices.

Le comité de pilotage du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prendra en charge le suivi des réalisations en la matière, afin de concourir à leur évaluation et à leur adaptation, le cas échéant. De plus, le rapport sur la situation d'égalité entre les sexes de 2021 effectuera un premier bilan des actions déjà lancées. Les efforts sont collectifs et transversaux, ils permettront de pérenniser les actions à terme et d'intégrer l'égalité comme base de chaque politique, qu'elle soit interne ou publique.