

PLAN D'ACTION POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE

2017 À 2020

DROITS DES FEMMES
& ÉGALITÉ DE GENRE



SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3
CONTEXTE	4
LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE	5
STRASBOURG MET EN ŒUVRE SON 2^E PLAN D' ACTIONS POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE	7
OBJECTIF 1 : Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.....	8
OBJECTIF 2 : Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité.....	24
OBJECTIF 3 : Soutenir, encourager et favoriser les initiatives locales et les politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité.....	34

ÉDITORIAL

Les droits des femmes et l'égalité de genre constituent un enjeu majeur de notre politique municipale. En 2012, nous avons ainsi adopté un premier « plan d'action municipal pour les droits des femmes et l'égalité de genre » élaboré en étroite coopération avec les associations locales. Fort du succès rencontré par les nombreuses actions concrètes réalisées mais conscients-es du chemin restant encore à parcourir, nous avons décidé, avec Françoise BEY, mon adjointe, de proposer un deuxième plan d'action couvrant la période de 2017 à 2020. Il s'agit d'informer et de sensibiliser toujours plus les strasbourgeoises et les strasbourgeois, mais également de continuer à planifier des actions sur le long terme.

Ce nouveau plan s'inscrit donc dans le parfait prolongement du travail accompli précédemment mais contient également des engagements nouveaux affirmant encore davantage la détermination et la politique volontariste de notre collectivité. Que ce soit en matière de politiques culturelle, économique, sportive, urbanistique, sécuritaire et sociale, de très nombreux champs d'actions sont désormais couverts s'inscrivant dans une approche transversale qui intègre la dimension de genre dans la grande majorité de nos politiques publiques municipales.

Nous poursuivrons également les actions déjà engagées en interne afin d'améliorer la qualité du service public de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg autour de trois grandes priorités : mieux répondre aux attentes des usagers-ères et citoyens-nes en matière d'accès au service public, relever le défi de la nécessaire maîtrise des coûts et garantir aux agents-es un environnement professionnel équitable. Nous maintiendrons par ailleurs notre soutien à toutes celles et ceux qui portent localement des initiatives à destination des femmes. Projets associatifs ou institutionnels, là encore les politiques municipales intégreront davantage la question de l'égalité.

Nous sommes en effet convaincus-es que Strasbourg, capitale européenne de la démocratie et des droits de l'Homme et siège de nombreuses institutions européennes, est particulièrement à même de montrer la voie pour traduire dans les faits l'égalité entre les femmes et les hommes.

La volonté politique renouvelée, ajoutée au dynamisme des associations strasbourgeoises et à la vigilance des services municipaux, nous permettent ainsi d'envisager l'avenir de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, avec toujours plus de confiance et de détermination.

Roland RIES
Maire de Strasbourg



CONTEXTE

L'égalité entre les femmes et les hommes représente un enjeu démocratique essentiel dans lequel les municipalités peuvent jouer un rôle déterminant.

Lieu stratégique d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité, proche des citoyens et citoyennes pour lesquelles elles ont à mener des missions de service public, elles peuvent influencer et participer à la transformation des rapports entre les femmes et les hommes et agir sur la place qu'occupe chacun-e pour contribuer à l'égalité.

Convaincue du rôle qu'elle est à même de jouer, la ville de Strasbourg s'est engagée depuis 2008 dans une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et a souhaité formaliser son engagement pour l'inscrire comme l'un des principes transversaux de la politique municipale. Pour ce faire, Roland RIES, Maire de Strasbourg, a inscrit le 10 janvier 2010 la Ville au rang des signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du conseil des communes et régions d'Europe.

Cette signature a permis de retenir parmi les 6 grands principes et les 9 axes fondamentaux dont la charte promeut la déclinaison, ceux pour lesquels la collectivité a souhaité porter ses efforts prioritaires.

Compte tenu de ses orientations politiques et de ses compétences, la Ville a fait le choix de s'attacher à 3 objectifs principaux:

- 1. Garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'administration métropolitaine,**
- 2. Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité,**
- 3. Soutenir, encourager et favoriser des initiatives locales et les politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité.**

Ils ont été déclinés dans le plan municipal d'actions 2012/2016 pour les droits des femmes et l'égalité, organisé autour de 36 fiches actions sur lesquelles les directions et services de la collectivité ont travaillé en lien avec la Mission droits des femmes et égalité de genre, co responsable de leur suivi.

Au terme de la durée convenue pour le 1^{er} plan d'action, après un bilan des avancées et des points particuliers sur lesquels il y a lieu de porter l'accent, il convient de proposer les axes à maintenir, modifier ou appuyer dans un nouveau plan dont la concrétisation est proposée de 2017 à 2020.

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

La charte du Conseil des Communes et Régions d'Europe a vocation à formaliser et accompagner l'engagement des collectivités qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle pose comme principes fédérateurs entre les signataires de s'impliquer pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de traduire cette implication par une démarche globale traduite dans un plan d'actions concret et réaliste. Signer la charte européenne est un engagement à reconnaître six grands principes à décliner selon neuf grands axes.

Six grands principes

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental

Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique.

5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale – par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets. À cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Neuf grands axes

L'engagement dans une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes impose d'intégrer la question de l'égalité dans un ensemble de thématiques liées aux compétences du signataire. La charte définit les grands axes vers lesquels le signataire doit tendre :

1. La responsabilité démocratique

Reconnaître l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et promouvoir cette égalité.

2. Le rôle politique

S'engager publiquement à prendre toute mesure appropriée pour défendre et soutenir activement la représentation et la participation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique que la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le traitement des dossiers au-delà des structures politiques communales.

Participer à la lutte et la prévention des préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Reconnaître l'égalité, l'impartialité et la justice dans le traitement des dossiers des femmes et des hommes.

3. Le cadre général pour l'égalité

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de compétences du signataire, lutter contre toutes formes de discriminations basées sur la race, l'origine sociale ou ethnique, la langue, les croyances, les opinions politiques, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, au-delà de l'égalité entre femmes et hommes et soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle employeur

Intégrer le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans la politique du personnel du signataire.

5. La fourniture de biens et de services

Appliquer le principe de l'égalité entre hommes et femmes aux prestations, biens et services, fournis en externe.

6. Le rôle de prestataire de service

Promouvoir et veiller à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines de l'offre de service (éducation, formation continue, soins aux proches,...) ou de prestations (accueil de la petite enfance, structure d'hébergement, activités culturelles sportives et de loisirs,...).

Reconnaître le droit à la sécurité et à la liberté de mouvement pour tous et toutes.

7. Planning et développement durable

Prendre en compte le principe d'égalité comme dimension fondamentale de l'ensemble de la planification ou du développement des stratégies liée au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, de transport, de développement économique,...

8. Le rôle de régulation

Prendre en compte les besoins, intérêt et conditions spécifiques des femmes et des hommes dans la régulation des activités sur le territoire du signataire.

9. Jumelage et coopération :

Intégrer l'égalité entre les femmes et des hommes dans ses activités de jumelage et de coopération décentralisée.

Charte consultable sur le site de l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe) : <http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite-femmes-hommes>

STRASBOURG MET EN ŒUVRE SON DEUXIÈME PLAN D'ACTION POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE

Strasbourg poursuit son engagement dans la promotion des droits des femmes et l'égalité de genre

Ce plan d'actions a pour vocation de continuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des compétences qui sont celles de la Ville et pour lesquels elle dispose de leviers d'action, en cohérence et en continuité avec les actions menées de 2012 à 2016. Comme le premier plan, il est susceptible de traverser les actions de chacun des pôles de l'administration de la Ville.

Chacun des trois objectifs qui le composent, se réfère aux axes de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

- 1. Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration : Axes 3 et 4,**
- 2. Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité : Axes 1,2,5, et 6,**
- 3. Soutenir, encourager et favoriser les initiatives locales et les politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité : Axes 1,2 et 6.**

L'ensemble des élus-es concernés-es par les axes de la charte portent les enjeux et objectifs développés dans ce plan ainsi que leur suivi.

OBJECTIF 1

**GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE L'ADMINISTRATION**

GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

LE CONTEXTE GÉNÉRAL

Le statut général des fonctionnaires impose le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires qui précise qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Cependant, en dépit de ces mesures favorables à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique, des inégalités demeurent. Si les femmes représentent 61 % des effectifs de la fonction publique territoriale et 60 % des cadres, au 31 décembre 2014, elles n'étaient que 34,6 % dans des emplois d'encadrement supérieur et de direction¹.

Les constats sont nets :

- la répartition des femmes au sein des métiers de la fonction publique reflète encore une représentation traditionnelle du rôle de la femme dans le monde du travail,
- les femmes sont encore sous représentées dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur,
- les écarts de rémunération au désavantage des femmes perdurent, notamment aux fonctions les plus élevées,
- le déroulement de carrière des femmes est moins linéaire que celui des hommes et influe sur le niveau des pensions de retraite.

LE CONTEXTE LOCAL

Les administrations de l'Eurométropole et celles de la ville de Strasbourg sont regroupées, depuis 1972, en une seule administration. Deuxième employeur du département, l'Eurométropole de Strasbourg² comptait au 31 décembre 2015, 8 267 agents-es dont 6 918 agents-es permanents. Les femmes représentent 50,61 % de l'effectif global permanent (soit 3 501 femmes et 3 417 hommes) et selon les catégories hiérarchiques (sans considération des agents-es hors filières, membres de l'orchestre) :

- 53.25 % des cadres de catégorie A,
- 63.95 % des cadres de catégorie B,
- 45.69 % des cadres de catégorie C.

La répartition par filière et par genre des agents-es permanents-es indique que :

- les filières les plus féminisées sont les suivantes : sociale 94,53 %, administrative 78,56 %, animation 74,17 %,
- les filières les plus masculinisées sont les suivantes : technique 75,45 %, sécurité 71,77 %, sportive 68,53 %.

Les femmes représentent par ailleurs 91,60 % des agents-es à temps partiel (Source : rapport de situation comparée Eurométropole de Strasbourg 2015).

¹ Comprend les emplois de directrice ou directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur des services techniques.
Source : chiffres clés 2014 / ministère de la décentralisation et de la fonction publique

² Communauté Urbaine de Strasbourg jusqu'en 2012

LE BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE PLAN D' ACTIONS 2012/2016

La Ville s'est engagée à intervenir de manière forte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹ et peut compter sur l'appui de l'Eurométropole de Strasbourg, gestionnaire des ressources humaines des deux collectivités réunies, avec laquelle elle partage cet engagement. Il leur faut considérer voire interroger la politique interne de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, avancement, promotion professionnelle), d'intervenir sur la mixité des métiers au sein de ses services². Toutes deux souhaitent que l'ensemble des actions obéissent, ici aussi, au principe de non-discrimination liée au genre.

Une première étape visait à mieux connaître la situation en interne par la mise en place d'outils (inclusion d'indicateurs genrés dès 2010, rédaction d'un rapport de situation comparée dès 2012 avant même l'obligation légale de 2013) et par la création d'un comité de pilotage et de suivi de la situation interne: présidé par l'Élu en charge des ressources humaines et composé de l'Élu en charge des droits des femmes et de l'égalité de genre, des représentants-es de la Direction générale et des cadres directement impliqués-es dans les questions de ressources humaines et sur la thématique spécifique de l'égalité.

Si le travail autour de la situation interne et de l'égalité professionnelle a été important, il l'a été particulièrement autour des questions liées à l'existence et la persistance d'un plafond de verre. Sur ce point spécifique, des préconisations ont été validées ayant pour objet d'intégrer les femmes dans les fonctions de directions (faire prendre conscience de la situation, créer les conditions d'un changement durable, créer les conditions pour recruter des femmes au poste de cadres dirigeants, identifier les potentiels féminins et accompagner les femmes dans leur souhait d'évolutions de carrière).

Ce dispositif de lutte contre le plafond de verre a été complété d'actions autour d'une prise de conscience et d'une meilleure prise en compte de l'égalité dans les actes quotidiens portés par la collectivité: actions de lutte contre les stéréotypes de genre (suppression des appellations « Mademoiselle » dans les formulaires, féminisation des noms de métiers et des textes rédigés par l'administration,...).

Par ailleurs, depuis 2015, la direction des ressources humaines a intégré dans les missions d'un chargé d'études prospectives celle d'assurer le rôle de référent-e égalité professionnelle de la DRH (suivi des actions réalisées, analyse du rapport de situation comparée).

Il est aujourd'hui convenu de poursuivre les actions déjà engagées et d'intervenir également de manière complémentaire sur les questions de sexisme au travail afin de couvrir de manière plus large les champs dans lesquels peuvent se fonder les inégalités professionnelles.

Le bilan que nous pouvons dresser de l'axe 1 du plan d'action 2012/2016 est le suivant :

Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont désormais ouvertement prises en charge par l'administration et font partie du débat interne :

- une Mission est identifiée dans l'organigramme,
- un dispositif a été initié pour lutter sur le plafond de verre,
- le bilan social s'enrichit de données « genrées »,
- un rapport de situation comparée est rédigé chaque année depuis 2012,
- des règles ont été posées pour mieux prendre en compte l'égalité de genre dans les écrits de l'administration et dans la communication institutionnelle,
- l'implication de la direction des ressources humaines est signée notamment par l'inclusion d'un axe égalité professionnelle dans les missions du poste de chargé d'études prospectives nouvellement créé,
- la progression du nombre de directrices (5 sur 15 soit 1/3 des Directeurs-trices),
- la progression du nombre de cheffes de services (54 sur 113 soit 48% des chefs-fes de service)³.

¹ Égalité professionnelle: L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ». Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis. Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013. Le principe même de l'égalité professionnelle découle du principe de l'égalité de traitement qui prohibe toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'état de santé ou handicap, les opinions syndicales, l'appartenance syndicale

² Mixité des métiers: consiste à ce que toute personne puisse accéder à n'importe quel métier et/ou à n'importe quel niveau de responsabilité:
– sur la seule base de son aptitude à occuper le poste considéré,
– indépendamment du fait qu'elle soit femme ou homme.

³ Organigramme au 06.09.2016

→ La Mission des temps et services innovants intervient pour lever les inégalités liées à l'articulation des temps de vie (professionnelle et personnelle) dont les femmes subissent le plus les contraintes. Elle travaille à la mise en place en interne de nouvelles modalités d'organisation pour offrir plus d'agilité et de souplesse à la vie quotidienne des agents-es. Ses actions en interne s'intègrent dans un plan d'action sur les questions temporelles.

Nos propres efforts ont d'ailleurs été confortés par la loi Sauvadet et ses dispositions concernant les nominations de cadres dirigeants² et la rédaction d'un rapport de situation comparée.

Les tableaux qui suivent dressent le bilan de chacune des fiches de l'objectif 1 du plan d'action 2012/2016.

Action	Objectifs	Bilan du plan d'action 2012/2016
1.1 Dresser un état des lieux	<ul style="list-style-type: none"> → Faire évoluer les indicateurs de genre dans le bilan social → Poursuivre et développer les données genrées ainsi que leur analyse, Assurer un large partage de ces informations → Informer sur la situation et les avancées 	<ul style="list-style-type: none"> → depuis 2010 : inclusion de 22 nouveaux indicateurs genrés dans le bilan social → 2012 : élaboration d'un diagnostic sur les discriminations dans le processus de gestion des RH → depuis 2012 : rédaction d'un rapport de situation comparée → Action à poursuivre : compléter les indicateurs genrés, affiner le rapport de situation comparée
1.2 Mettre en place les moyens de suivre les évolutions	<ul style="list-style-type: none"> → Donner un cadre structuré et des moyens d'action à la démarche d'égalité professionnelle femmes-hommes et l'inscrire de façon pérenne dans la GRH de l'Eurométropole de Strasbourg avec notamment un-e référent-e au sein de la DRH et un-e référent-e par direction (cf services ressources des directions) 	<ul style="list-style-type: none"> → depuis 2012 : mise en place d'un comité de pilotage de la situation interne constitué d'élus-es et des membres de la DG, directeurs-trices, chef-fes de service, chargé-e de mission directement concernés-es. Réunie 2 à 3 fois par an → 2015 : création d'un poste de chargé-e d'études prospectives incluant un axe égalité femmes- hommes (DRH) → Action à poursuivre : maintenir le dispositif de suivi et d'analyse
1.3 Veiller à la non-discrimination des femmes dans le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> → S'assurer d'un processus de recrutement non discriminant à l'égard des femmes pour l'ensemble des postes ouverts 	<ul style="list-style-type: none"> → 2013 : formation des Responsables emploi → 2014 : rédaction et diffusion d'un guide et vadémécum des bonnes pratiques → Action à poursuivre : renouveler la formation pour les nouveaux /les arrivés-es
1.4 Veiller à l'égalité de traitement des femmes dans les propositions et les promotions de carrière	<ul style="list-style-type: none"> → Permettre aux femmes, quelque soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière notamment par l'analyse des éléments constituant des freins; inclure ce point dans les études sur le plan de restructuration interne 	<ul style="list-style-type: none"> → 2014 : diagnostic engagé sur les promotions et propositions de promotions : tendance globale à l'évolution par concours/examen pour les femmes, et par voie de promotion pour les hommes → Action à poursuivre : affiner le diagnostic

² Organigramme au 06.09.2016

Action	Objectifs	Bilan du plan d'action 2012/2016
1.5 Conserver l'égal accès des femmes et des hommes à la formation	→ Garantir un égal accès des femmes à la formation et promouvoir des formations favorisant la carrière des femmes et l'égalité professionnelle	→ depuis 2013 : inclusion d'indicateurs genrés dans le bilan annuel de formation, prise en compte des éléments sexués relatifs aux demandes et départs en formation → Action à poursuivre : affiner le bilan, adapter les formations le cas échéant
1.6 Accompagner la mobilité interne des femmes	→ Repérer les potentiels d'évolution et accompagner les agents-es repérés-es. Permettre aux femmes, quelque soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière	→ 2013 : mise en place de présentation de postes dans le cadre du dispositif de lutte contre le plafond de verre → Action à poursuivre : étendre le principe, s'appuyer et analyser les entretiens professionnels annuels
1.7 Briser le plafond de verre	→ Aboutir à un organigramme général plus représentatif de la mixité de l'encadrement et plus en cohérence avec la politique d'égalité femmes-hommes de l'Eurométropole de Strasbourg en aidant notamment les femmes ayant du potentiel à accéder aux postes de cadres dirigeants-es	→ 2013 : rédaction et adoption de préconisations de lutte contre le plafond de verre ; mise en place d'un groupe de travail interne → Action à poursuivre : mettre en application l'ensemble des préconisations et dupliquer certaines pour d'autres catégories d'agentes
1.8 Briser la cage de verre	→ Faciliter la mobilité interne des agentes en ouvrant l'ensemble des possibles et sans se limiter aux métiers traditionnellement féminins en profitant notamment des évolutions du service public. Inclure cette prise en compte dans le projet de redéploiement en cours	→ 2010 : réalisation d'une exposition sur les métiers au sein de l'Eurométropole de Strasbourg et engagé : → 2013 : formation des référents-es emploi, modification des appels à candidatures → 2014 : formation spécifique pour les professionnels-les en charge de la communication interne et externe de l'Eurométropole de Strasbourg
1.9 Recueillir l'expression sur l'égalité entre les femmes et les hommes et organiser la réponse aux difficultés exprimées	→ Mettre en place un espace d'écoute des agentes en difficulté	→ Conception d'une campagne d'information sur le harcèlement et le sexisme ordinaire avec information des points de repères dans l'administration (dont point écoute)
1.10 Traduire le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les formulaires administratifs	→ Supprimer toute information non indispensable à la bonne gestion d'un dossier administratif	→ Mise en place effective du changement des formulaires à chaque réimpression → Action à poursuivre : mettre en place une veille pour assurer le maintien de cet axe
1.11 Proscrire les stéréotypes sexués dans les documents administratifs	→ Veiller à la bonne place des femmes dans les écrits	→ Édition et diffusion d'un guide de la féminisation des écrits → Action à poursuivre : assurer et mettre en place une veille

Action	Objectifs	Bilan du plan d'action 2012/2016
1.12 Proscrire les stéréotypes sexuels dans les documents de communication institutionnelle	→ Veiller à la bonne place des femmes dans les écrits	→ 2014 : mise en place d'une formation des agents-es en charge de la communication interne et externes : 45 agents-es formés-es → Action à poursuivre : formation des nouveaux et nouvelles agents-es de la direction
1.13 Définir une charte de la réunion	→ Veiller à une meilleure articulation des temps professionnels et privés et s'engager à mieux organiser les périodes collectives de travail	→ Action portée par la Mission des temps et services innovants → Mise en place effective en 2013
1.14 Étudier les conditions de mise en place du télétravail	→ Contribuer à améliorer les conditions de travail des agents-es et répondre aux attentes d'autonomie	→ Action portée par la Mission des temps et services innovants → Mise en place effective en 2014 à titre expérimental (phase 1), extension de l'expérimentation en 2016 avec 100 nouveaux agents-es (phase 2) : 145 télétravailleurs-euses en août 2016
1.15 Faire évoluer les temps de travail coupés en horaires continus	→ Améliorer les conditions de travail des agents-es	→ Action engagée et portée par la Mission des temps et services innovants → Mise en place effective en 2013, extension en projet notamment auprès des agents-es d'entretien
1.16 Développer des offres de service pour le personnel	→ Participer à une meilleure harmonisation des temps en simplifiant certains actes de la vie quotidienne	→ Action portée par la Mission des temps et services innovants.

LES AXES SUR LESQUELS LES EFFORTS DE LA COLLECTIVITÉ SERONT SPÉCIALEMENT PORTÉS DURANT LA PÉRIODE 2017/2020

En prenant appui sur ce premier bilan, les orientations proposées pour le plan 2017/2020 s'inscrivent dans une perspective plus ambitieuse pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de notre administration.

Des avancées réelles ont été constatées mais elles demeurent insuffisantes :

- des pans entiers de l'effectif féminin ne sont pas concernés par les préconisations de lutte contre le plafond de verre,
- les inégalités perdurent qu'il convient d'analyser pour les comprendre et les contrôler (cf. la moyenne des salaires nets féminins est globalement moins élevée que les salaires masculins),
- la situation des femmes au travail reste marquée par une ségrégation professionnelle par secteur et par poste qu'elle soit horizontale (« paroi de verre ») ou verticale (« plancher collant », « plafond de verre »), qui repose largement sur des stéréotypes. Cette ségrégation induit des inégalités de rémunération qui résistent à l'arsenal juridique visant à l'application du principe : « À travail de valeur égale, salaire égal ».

À ces points, s'ajoute l'impact du temps de travail qui creuse encore ces écarts¹ : temps partiel, carrières plus courtes ou discontinues, favorisent le phénomène du « plancher collant » caractérisé par un avancement plus lent. Si nous souhaitons modifier cet état de fait, il est important de travailler de manière concomitante sur plusieurs axes.

1. Connaître pour agir

La réalisation de l'égalité professionnelle ne peut faire l'économie d'un travail sur la culture visant d'une part, à déconstruire les stéréotypes de genre, d'autre part à mettre fin aux comportements, voire aux violences sexistes. Ce travail a été engagé par la formation notamment des chargés-es de communication sur les représentations des agents-es de l'administration dans les magazines et l'ensemble des supports de communication de la ville et de l'Eurométropole de Strasbourg (anciennement Communauté urbaine). Il devra se poursuivre et s'amplifier par la mise en place d'actions particulières durant la durée du présent plan.

- **Former les acteurs-trices RH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (fiche 1),
- **Généraliser la culture de l'égalité femmes-hommes au sein de l'administration** (fiche 2),
- **Recueillir l'expression sur l'égalité entre les femmes et les hommes et organiser la réponse aux difficultés exprimées (Mettre en place un espace d'écoute pour les agentes en difficulté)** (fiche 3).

2. L'égalité tout au long de la carrière

- **Le déroulement de carrière, les avancements, la promotion (lutter contre le plancher collant)** (fiche 4).

3. Développer la mixité des emplois

L'inventaire des métiers présents à l'Eurométropole montre une répartition sexuée encore marquée par des stéréotypes, avec l'absence totale des hommes dans certains métiers (« care », secrétariat) et des femmes dans d'autres (certains métiers techniques). Une approche plus ouverte peut aider au reclassement des agents-es.

- **Observer et favoriser les mobilités** (fiche 5).

Proposer une offre de services aux agents-es est considéré comme également prioritaire et fera l'objet d'un projet porté par la Mission des temps et services innovants.

¹ Sources : Enquête emploi 2012/conseil d'analyse économique

FICHES PRIORITAIRES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

Action	Attente	Résultats
Fiche 1 Former les acteurs-trices RH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> → Développer la compétence personnelle de chacun-e des agents-es en charge de la gestion et du développement des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> → Organiser des actions de formation régulières des RRH¹ et RE²
Fiche 2 Généraliser la culture de l'égalité femmes-hommes au sein de l'administration	<ul style="list-style-type: none"> → Inscrire la problématique égalitaire femmes-hommes dans la culture de base de chaque manager de l'Eurométropole → Prévenir les risques d'inégalités, de sexisme, de harcèlement sexuel ou sexiste 	<ul style="list-style-type: none"> → Organiser des actions d'informations de déconstruction des stéréotypes de genre, mettre en place les conditions d'accès à cette information à travers un plan de formation adapté
Fiche 3 Recueillir l'expression sur l'égalité entre les femmes et les hommes et organiser la réponse aux difficultés exprimées	<ul style="list-style-type: none"> → Mettre en place un espace d'écoute des agentes en difficulté 	<ul style="list-style-type: none"> → Conception d'une campagne d'information sur le harcèlement et le sexisme ordinaire avec information des points de repères dans l'administration (dont point écoute)
Fiche 4 Lutter contre le plancher collant	<ul style="list-style-type: none"> → Permettre une égale progression de carrière pour les femmes et les hommes 	<ul style="list-style-type: none"> → Mettre en place les moyens de recueil et d'analyse des données sur les avancements, promotions,... comparés entre les femmes et les hommes → Mettre en place les mesures correctives
Fiche 5 Observer et favoriser les mobilités	<ul style="list-style-type: none"> → Faciliter la mobilité interne des agentes en ouvrant l'ensemble des possibles et sans se limiter aux métiers traditionnellement féminins en profitant notamment des évolutions du service public, inclure cette prise en compte dans le projet redéploiement en cours 	<ul style="list-style-type: none"> → Mettre à jour les base des postes pour favoriser l'observation de la mixité des métiers, <ul style="list-style-type: none"> - réitérer la formation des RE² des directions, - inclure cet axe dans le processus d'amélioration du service public

¹ Responsable des Ressources Humaines

² Responsable Emploi

OBJECTIF 1: GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

FICHE 1

FORMER LES ACTEURS-TRICES RH À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait peuvent encore être constatées, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels et les promotions, qu'en matière de rémunérations. Nous avons engagé dès 2010 un travail en interne sur ces points et avons pu mettre en place progressivement des actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir les discriminations et stéréotypes dans ce domaine. Le principe de ces actions a été inscrit comme nécessaire dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales. Il s'agit à présent de conforter notre engagement et de continuer de le décliner au sein de la collectivité en s'appuyant sur l'implication de toutes et tous les agents-es.

2. Objectifs de l'action

- Développer la compétence individuelle de chaque acteur-trice,
- Instaurer une culture commune et partagée au sein de l'administration.

3. Description de l'action

Compte tenu de leur rôle clé dans la gestion et le développement des ressources humaines de l'administration, les acteurs-trices RH¹ (responsables emploi, RRH² de direction ou de service, chefs-fes de service ressources) sont particulièrement désignés-es pour porter en interne la dynamique égalitaire et permettre son déploiement dans l'ensemble des directions et services. Ils/elles doivent être soutenus-es dans ce rôle par une formation visant à leur permettre d'acquérir la compétence nécessaire, sur les plans théorique (connaissance de la problématique) et pratique (possibilités d'agir).

L'action recherche autant à développer la compétence individuelle de chaque acteur-trice que l'instauration sur la question d'une culture commune et partagée au sein de l'administration.

L'action consiste à :

- définir le public concerné et prévoir un budget aux plans de formation,
- élaborer un cahier des charges prévoyant :
 - ▶ **sur le fond** : l'acquisition des connaissances de base sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : éléments constitutifs, écarts persistants, mécanismes qui conduisent aux inégalités, principaux stéréotypes à l'œuvre, sexisme au travail, moyens d'agir, juridiques ou autres, etc ;
 - ▶ **sur la forme** : d'une part, des modules en petits groupes pour faciliter l'appropriation de la problématique et d'autre part des regroupements sous forme de conférences pour favoriser le partage d'une culture commune (ouvrir éventuellement ces séquences collectives à d'autres publics, comme les managers).
- organiser la formation en faisant notamment appel à des formateurs-trices avec des références avérées dans le domaine.

¹ Ressources Humaines

² Responsable des Ressources Humaines

4. Résultats attendus

Les acteurs-trices formés-es devront avoir acquis une bonne connaissance des mécanismes qui conduisent aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail ainsi que des actions permettant de les contrer. Ils/elles devront être en mesure de :

- développer dans leur entité de travail, leurs propres observations et analyses,
- de proposer ou de piloter en cas d'inégalités constatées, la mise en œuvre des actions correctrices,
- de diffuser dans leur entité de travail la culture égalitaire acquise et de faire connaître les actions mises en œuvre au sein de la collectivité,
- de devenir eux/elles-mêmes force de proposition pour la dynamique collective de développement de l'égalité professionnelle.

5. Indicateurs de résultats

- Mise en place d'au moins une formation par an,
- Implication, autant que de besoin, de ce public dans les autres actions du plan.

Le/la chargé-e d'études au sein de la DRH¹, en charge du suivi de l'égalité professionnelle permettra par ailleurs de suivre les évolutions de la situation interne.

6. Calendrier

- 2017/2018 pour les acteurs et actrices en place – à poursuivre pour les agents-es nouvellement recrutés-es sur les emplois considérés : responsables emploi, RRH² de direction ou de service, chefs-fes de service ressources.

7. Ressources à mobiliser

- Direction des Ressources Humaines,
- Département formation,
- Budget formation,
- Mission droits des femmes et égalité de genre.

8. Conduite du projet

- Direction des Ressources Humaines.

¹ Direction des Ressources Humaines

² Responsable des Ressources Humaines

OBJECTIF 1: GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

FICHE 2

GÉNÉRALISER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

1. Contexte

La Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique inclut trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer,
- une évolution des mentalités et des comportements de toutes et tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants-es du personnel et ensemble des agents-es) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent,
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel.

Pour que cette politique puisse produire ses effets, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et à la prévention des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle. Par l'application de cette loi, il s'agira de mettre l'administration en conformité avec le droit en matière d'égalité femmes-hommes.

2. Objectifs de l'action

- Sensibiliser les agents-es et en particulier les cadres en situation de management, déconstruire les stéréotypes de genre par la formation et l'information (communication interne, conférences),
- Inscrire la problématique égalitaire femmes-hommes dans la culture de base de chaque manager de l'Eurométropole de Strasbourg pour qu'il/elle en devienne également porteur-se,
- Permettre à chaque agent-e ou cadre en situation de management de prévenir dans l'entité dont il/elle est responsable, les risques d'inégalités, de sexisme, voire de harcèlement sexuel, de lui en faire prendre conscience et de l'informer des moyens à sa disposition.

3. Description de l'action

L'administration de l'Eurométropole de Strasbourg met en place l'École du management et un ensemble de formations pour accompagner les managers dans leurs responsabilités managériales.

Cette action doit intégrer une sensibilisation systématique de ce public à la démarche égalitaire femmes-hommes et ce dès l'entrée dans la fonction.

Dans cette perspective, il y a lieu :

- d'organiser des actions d'information pour déconstruire les stéréotypes de genre: conférences, action de communication en interne,
- de prévoir un budget chaque année pour cette action,
- d'élaborer un cahier des charges visant à donner le cadre théorique général (non-essentialiste) et mettant un accent sur les risques spécifiques auxquels les managers sont exposés-es par leur fonction,
- d'expérimenter cette sensibilisation auprès d'un premier groupe de managers,
- de la généraliser après ajustements,
- de travailler avec les organismes de formation de la fonction publique (CNFPT) pour une inclusion de cet axe dans les formations de prise de fonction.

4. Résultats attendus

- À la fin du présent plan d'action, chaque agent-e ou cadre en situation de manager une ou des équipes aura bénéficié de cette sensibilisation.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre de managers sensibilisés-es/nombre de managers,
- Nombre de formations mises en place,
- Nombre de formations suivies.

6. Ressources à mobiliser

- Direction des Ressources Humaines – département formation,
- La responsable de la Mission droits des femmes et égalité de genre.

7. Conduite du projet

- Chargé-e d'étude référent-e égalité au sein de la Direction des Ressources Humaines.

OBJECTIF 1: GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

FICHE 3

RECUEILLIR L'EXPRESSION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET ORGANISER LA RÉPONSE AUX DIFFICULTÉS EXPRIMÉES

1. Contexte

Depuis la création de la Mission droits des femmes et égalité de genre, la responsable de la mission a été régulièrement sollicitée par des femmes de l'administration éprouvant la nécessité de parler et d'être écoutées à propos de situations vécues comme sexistes, qui n'étaient pas sans conséquences sur leur vie professionnelle et/ou familiale. Ces démarches spontanées ont montré le besoin d'un espace où la parole sur le sexisme pouvait se libérer et bénéficier d'une écoute bienveillante, sans jugement et sans déni à priori. Cette action a été initiée dans le cadre de l'objectif 1 du plan d'action 2012/2016.

La formalisation de cet espace fera l'objet d'une information large sur les questions de souffrance liée au sexisme voire de harcèlement au travail.

L'installation de cet espace d'écoute permettra de mieux cerner et qualifier les actes dans ce domaine au sein de la collectivité. Il participera à l'analyse des causes et des dispositifs et modalités de suivi et d'accompagnement.

La question du sexisme ordinaire au travail voire pour certaines, du harcèlement, est celle qui traverse toute les interpellations reçues par la responsable de la Mission.

La méconnaissance des modes d'expression de ce sexisme et des dispositifs internes de prise en charge et d'accompagnement sont à questionner pour permettre une meilleure prise en compte et une réaction adaptée par les femmes elles-mêmes, ainsi que par l'administration.

2. Objectifs de l'action

- Permettre l'émergence de la parole autour de situations individuelles professionnelles et/ou personnelles vécues ou ressenties comme sexistes, et portée par celles qui les subissent et en souffrent,
- Mieux cerner et qualifier les actes de sexisme au sein de la collectivité,
- Mettre en place les conditions d'une meilleure connaissance par les agents-es des modes d'expression du sexisme et pour les agentes des dispositifs de prise en charge,
- Analyser les causes, les dispositifs internes et les modalités de suivi et d'accompagnement.

3. Description de l'action

À partir du premier socle d'expériences, l'action consiste à mettre en place un espace d'écoute s'organisant autour de 4 principes :

- une écoute professionnelle par une personne formée, la responsable de la Mission droits des femmes et égalité de genre,
- un lieu identifié, hors du cadre professionnel de la personne reçue,
- des horaires d'ouverture libres, à convenir au cas par cas,
- une confidentialité assurée, afin de préserver et garantir la liberté de parole.

Par ailleurs, l'écoute peut donner lieu à une orientation ou à une proposition d'accompagnement mais en aucun cas, cet accompagnement ne sera effectué par la Mission droits des femmes et égalité de genre.

Un comité de suivi devra être instauré pour garantir le fondement éthique et professionnel du dispositif, assurer un suivi et valider les évolutions nécessaires. Il analysera régulièrement les situations (anonymisées) de sexisme exposées et définira, le cas échéant, les suites à donner et/ou les nouvelles mesures à prendre. Il établira un bilan semestriel de l'action, ainsi qu'un bilan annuel qui sera transmis aux partenaires sociaux.

S'agissant d'une innovation, il est prévu une phase expérimentale de 6 mois avant de donner à l'action son cadre définitif.

En complément, et de manière concomitante à l'officialisation de cet espace, une information large sera faite et réitérée sur le sexisme et le harcèlement au travail au travers une action de communication en interne et une conférence sur le sujet.

4. Résultats attendus

- Un meilleur soutien des femmes en butte à des situations de sexisme dans le cadre de leur travail,
- Une meilleure connaissance du sexisme au travail dans l'administration de l'Eurométropole de Strasbourg,
- Une amélioration et une augmentation des modes de détection des situations graves et des interventions.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre d'accueils réalisés par l'espace d'écoute,
- Nombre de mesures prises par rapport aux types de situations évoquées.

6. Calendrier

- Phase expérimentale : mars 2017,
- Lancement.

7. Ressources à mobiliser

- Direction des Ressources Humaines,
- Communication interne.

8. Conduite du projet

- Mission droits des femmes et égalité de genre.

OBJECTIF 1: GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

FICHE 4

LUTTER CONTRE LE PLANCHER COLLANT

1. Contexte

L'observation des déroulements de carrière montre un affaiblissement de la représentation des femmes aux sommets, même dans des filières où elles sont majoritaires à la base, comme la filière administrative : il s'agit du plafond de verre. En parallèle, une force antagoniste semble contraindre les femmes à rester à des niveaux les moins élevés de la hiérarchie professionnelle : il s'agit du plancher collant.

Ainsi, les femmes se trouvent concentrées dans certains secteurs, métiers et postes (« ségrégation horizontale ») et dans une branche d'activité ou un secteur donné, elles sont sous-représentées dans les postes de direction bien rémunérés et surreprésentées dans les emplois à faible rémunération et dans certains contrats de travail – intérim, CDD, temps partiel – (« ségrégation verticale »). Les raisons de ce phénomène de plancher collant, sont difficiles à analyser : effet des interruptions de carrière (maternité, congé parental) ? Promotions plus difficiles pour les femmes dans certaines filières ? Ou pour les agentes à temps partiel considérées comme moins mobilisées professionnellement ?

Ce travail complétera le dispositif de lutte contre le plancher collant, validé en 2013.

2. Objectifs de l'action

- Permettre aux femmes, quelle que soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière,
- Mettre fin au phénomène du plancher collant là où il existe.

3. Description de l'action

L'action consiste à :

- analyser le phénomène en mettant un focus sur certaines carrières : C technique, A administratif, (autre ? filière sécurité par exemple),
- affiner les données sur les promotions en publiant chaque année une liste « genrée » des promouvables, pas uniquement des promus-es,
- étudier les effets des interruptions de carrière (pourrait faire l'objet d'un stage universitaire) et mettre en place un suivi des congés de plus d'un an,
- mettre en place les mesures correctrices suite à ces analyses.

4. Résultats attendus

- Réduction du phénomène de plancher collant.

5. Indicateurs de résultats

- Augmentation de la mobilité des femmes,
- Augmentation de la représentativité des femmes dans chacune des strates de la hiérarchie.

6. Ressources à mobiliser

- Direction des Ressources Humaines.

7. Conduite du projet

- Chargé-e d'étude référent-e égalité au sein de la Direction des Ressources Humaines.

OBJECTIF 1: GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

FICHE 5

OBSERVER ET FAVORISER LES MOBILITÉS

1. Contexte

Le contexte d'évolution du service public local (externalisation d'activités, réduction d'effectif) crée des besoins en termes de mobilité, qui s'ajoutent aux mobilités souhaitées le cas échéant par les agentes. Une réflexion axée uniquement sur les métiers traditionnellement assignés aux femmes risque de limiter les possibilités et de faire obstacle au mouvement. Il en est de même pour les agents à qui on ne proposerait que des activités traditionnellement assignées aux hommes. Le projet interne visant à l'amélioration du service public local inclut un axe d'accompagnement des agents-es sur les métiers à fort redéploiement et devra permettre de modifier les parcours professionnels des agentes. L'action requiert un engagement moteur du management.

2. Objectifs de l'action

- Faciliter la mobilité interne des agentes en ouvrant l'ensemble des possibles et sans se limiter aux métiers traditionnellement féminins.

3. Description de l'action

Il s'agira de recruter, reclasser sans stéréotypes pour une ouverture des emplois à toutes et tous :

- identifier des métiers en tension dans des métiers dits « masculins » ou « féminins » pour chercher des agents-es de l'autre sexe,
- pointer quelques métiers fortement masculins ou fortement féminins et fixer des objectifs de changement (pour les hommes, les métiers du « care », pour les femmes les métiers techniques),
- mettre en place un bilan genré de chaque recrutement – en faire un bilan pour une observation suivie,
- travailler avec la cellule de reclassement – effectuer un bilan genré de chaque reclassement,
- faire bouger les représentations sur les métiers,
- outre une collaboration à mettre en place avec l'Éducation nationale et les organismes de formations pour agir dès les orientations scolaires, il conviendra de valoriser les parcours atypiques dans nos outils de communication interne.

Ce travail sera donc lié directement à l'établissement d'un bilan genré des mobilités et à la mise à jour de la base des postes.

4. Résultats attendus

- Ouverture aux femmes des métiers préemptés majoritairement par les hommes et inversement,
- Réalisation de mobilités exemptes de stéréotypes de genre.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre de mobilités de ce type.

6. Ressources à mobiliser

- Direction des Ressources Humaines (chargé-e d'étude référent-e égalité et service emploi formation insertion),
- Les managers.

7. Conduite du projet

- Direction des Ressources Humaines.

OBJECTIF 2

IRRIGUER LA VILLE
D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

LE CONTEXTE GÉNÉRAL

La situation reste inégalitaire entre les femmes et les hommes dans leur place et rôle tenus, dans toutes les sphères de la vie politique, associative, professionnelle, scolaire.

Elle est liée à la persistance de représentations et stéréotypes de sexe enracinés et entretenus par l'éducation aussi bien scolaire que familiale, la culture, la communication qui conditionnent les activités, les tâches et les responsabilités de chaque sexe.

En particulier, la domination masculine est notamment induite par une présence plus forte et plus valorisante des hommes dans l'espace public et la communication. Cette inégalité conforte les stéréotypes de genre et justifie implicitement les inégalités.

LE CONTEXTE LOCAL

La Ville offre à tous les publics, à tous les âges de la vie, des services publics de solidarité. Ils ont pour mission la reconnaissance des droits et l'épanouissement des habitants-es. Ils donnent aux professionnels-es l'occasion de rencontrer les habitants-es dans leur vie quotidienne. Ces situations mettent en lumière les difficultés vécues par les femmes : statut de cheffe de famille, faiblesse des revenus, activités professionnelles non choisies ou dévalorisées, difficultés de garde et d'éducation de leur enfant, carences d'accès à des activités culturelles ou sportives. Ces difficultés constituent autant de freins à l'autonomie et à l'épanouissement dans des relations affectives, familiales, sociales, associatives et citoyennes.

De plus, les publics expriment leur difficulté à accéder à une information centralisée et de qualité, indispensable pour inclure dans leur quotidien personnel ou professionnel, les pratiques recommandées pour promouvoir l'égalité de genre.

Agir pour une égalité entre toutes et tous impose de faire comprendre, accepter et appliquer les droits et intervenir pour une modification des comportements, des représentations et des stéréotypes tant auprès des professionnels-es que des citoyens-nes, tant des enfants que des adultes.

Il s'agit aujourd'hui de continuer à diffuser une culture de l'égalité, engagé dans le 1^{er} plan d'actions, par des actions de sensibilisation et par la mise à disposition d'outils documentaires et méthodologiques.

LE BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE PLAN 2012/2016

Les axes inscrits dans cet objectif décliné dans le 1^{er} plan d'action ont tous été travaillés et ont tous eu des résultats positifs :

- **L'irrigation d'une culture de l'égalité** : elle a plusieurs formes d'expression qui permettent de démultiplier les thèmes abordés et connaissent chacune un succès croissant : conférences sur des sujets d'actualités (moyenne de 80 personnes par conférence), colloque annuel sur les violences faites aux femmes (300 inscrits-es en 2010, 1058 en 2015), « newsletter » mensuelle sur des points d'agenda et d'information synthétique de points divers (3 000 destinataires), actions autour de la journée du 8 mars (moyenne de 400 personnes).
- **L'information sur les violences faites aux femmes** : elle s'est déclinée par une campagne de communication autour du thème « le corps de la femme n'est pas à vendre ». Elle a fait l'objet d'une reprise par de nombreuses villes françaises et a été présentée à l'Assemblée Nationale dans le cadre de la préparation de la loi contre le système prostitutionnel.
- **La création du centre de ressources dédié** : il est effectif depuis mars 2012 au sein de la médiathèque Olympe de Gouges et permet de répondre aux interrogations du public à titre individuel (augmentation du nombre des prêts d'ouvrages sur la thématique genre, fréquentation des animations et actions de sensibilisation

sur la thématique du genre par des groupes d'enfants et d'adultes). Ce lieu est à présent bien repéré par le public et par les associations féministes qui l'alimentent en informations diverses les concernant. Il est également devenu l'un des lieux privilégiés de déroulement des actions d'information mises en place par la Mission droits des femmes et égalité de genre (moyenne de 4 conférences annuelles par exemple, lieu régulier de rencontre de la commission plénière égalité femme-homme).

- **La documentation sur les questions de genre :** un partenariat avec la délégation aux droits des femmes et à l'égalité de la Drome a permis de mutualiser la conception et la diffusion d'un ouvrage de référence pour le choix des ouvrages pour les enfants (1000 destinataires: établissements d'accueil de la petite enfance, établissements scolaires du 1^{er} degré).
- **La dénomination de rues :** depuis l'adoption du 1^{er} plan la participation de l'Élue en charge des droits des femmes et de l'égalité de genre à la commission de dénomination des rues et la proposition systématique de noms de femmes ou féministes pour chaque choix a modifié l'odonymie à Strasbourg.

Action	Objectifs	Bilan du plan 2012/2016
2.1 Irriguer la Ville par le débat	<ul style="list-style-type: none"> → Participer aux journées fortes annuelles et organiser des actions de sensibilisation et d'information (colloque, débats,...) → Organiser un colloque annuel de formation, au moins 4 débats dans l'année, rencontre/action sur chacun des territoires 	<ul style="list-style-type: none"> → dès 2010 : 741 personnes concernées / 4 conférences / 1 colloque → 2012 : 1 096 personnes concernées (1 conférence, soirée du 8 mars, actions du 25 novembre, 1 colloque) → 2013 : 2 191 personnes → 2014 : 2 402 personnes → 2015 : 2 267 personnes → Action à poursuivre : organisation de nombreux débats
2.2 Lutter pour l'abolition du système prostitutionnel	<ul style="list-style-type: none"> → Organiser une campagne de communication pour l'abolition du système prostitueur → Programmation d'une campagne d'affichage, et actions auprès de 6 Centres Socio-Culturels par an 	<ul style="list-style-type: none"> → 2011 : conception, financement et réalisation par la Ville d'une campagne de communication en partenariat avec le mouvement du Nid. Impact important auprès des collectivités territoriales et engagement d'actions similaires ou proches sur la base de l'exemple strasbourgeois → Action prioritaire : reconduction d'une campagne
2.3 Créer un centre de ressources dédié au genre	<ul style="list-style-type: none"> → Création d'un centre de référence sur la thématique du genre 	<ul style="list-style-type: none"> → ouverture du centre dédié en mars 2012 après formation des bibliothécaires → Action à poursuivre : maintenir et développer les actions au sein du centre
2.4 Documenter sur les questions de genre	<ul style="list-style-type: none"> → Constituer un groupe référent de professionnel-les, faire la promotion des outils pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> → Information de toute l'équipe de la médiathèque et formation équipe ressources, rédaction d'un catalogue annuel d'ouvrages de référence sur le genre, → 2013 : diffusion d'une brochure sur les ouvrages jeunesse à destination des professionnels-es et parents édition d'un catalogue d'aide au choix : 1 000 exemplaires diffusés → Action à poursuivre : convenir et mettre en place les modalités de diffusion du catalogue annuel d'ouvrage de référence
2.5 Augmenter le nombre de rues au nom de femmes	<ul style="list-style-type: none"> → Instituer la parité dans les propositions de dénominations → Nommer autant de femmes que d'hommes à chaque commission de dénomination 	<ul style="list-style-type: none"> → Participation de la Mission à la commission de dénomination de rues depuis 2012, proposition systématique de noms de femmes pour chacune des dénominations (31 rues avec dénomination féminine depuis 2009), élaboration d'un plan de ville virtuel (application Strasmap 2010) → Dénomination par des noms de femmes : <ul style="list-style-type: none"> - 2005/2008 : 11% des nouvelles dénominations - 2009/2013 : 42 % - 2014/2015 : 32 % correspondant à 58 rues dénommées de noms de femmes entre 2009 et 2015 (contre 6 entre 2005 et 2008) → Action à poursuivre : continuer nos efforts pour une parité dans les propositions de dénominations

LES AXES SUR LESQUELS LES EFFORTS DE LA COLLECTIVITÉ SERONT SPÉCIALEMENT PORTÉS DURANT LA PÉRIODE 2016-2020

Compte tenu de ces avancées, il s'agira dans ce plan de poursuivre et accentuer les engagements à irriguer la Ville d'une culture de l'égalité par l'information du public sur :

- **Irriguer la Ville par le débat** (fiche 1)
- **Informé sur les violences liées au sexe et à la traite des êtres humains** (fiche 2)
- **Augmenter la présence symbolique des femmes dans l'espace public** (fiche 3)

FICHES PRIORITAIRES DU DEUXIÈME PLAN D'ACTION

Action	Objectifs	Résultats
Fiche 1 Irriguer la Ville par le débat	→ Mettre en place des outils et moments d'information	→ Poursuite des actions déjà mises en place
Fiche 2 Informé sur les violences liées au sexe et à la traite des êtres humains	→ Lutter pour l'abolition du système prostitutionnel	→ Reconduction d'une campagne d'information grand public
Fiche 3 Augmenter la présence symbolique des femmes dans l'espace public	→ Instituer la parité dans les propositions de dénominations → Nommer autant de femmes que d'hommes à chaque commission de dénomination	→ Participation de la mission à la commission de dénomination de rues depuis 2012 et proposition systématique de noms de femmes pour chacune des dénominations à l'étude.

OBJECTIF 2: IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

FICHE 1

IRRIGUER LA VILLE PAR LE DÉBAT

1. Contexte

Les moments forts et repérés de la mobilisation autour des questions de droits des femmes que sont le 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes) et le 25 novembre (journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes) sont l'occasion de la mise en place d'actions spécifiques et de moments d'information de diverses formes sur les quartiers. Le choix est fait de participer aux actions organisées à l'occasion de ces deux temps forts et de multiplier d'autres formes et moments d'information: conférence, diffusion d'information, autre.

Le choix des actions et des thèmes abordés est partagé avec les membres de la commission plénière égalité femme-homme pilotée par la Ville, au titre de leur expertise de terrain comme engagé depuis 2010. La fréquentation de ces moments permet d'attester de la qualité des choix et justifie la poursuite de cette action.

2. Objectifs de l'action

- Mettre en place les conditions nécessaires à une ré-interrogation régulière des questions d'actualité en lien avec les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Participer à l'entretien d'un socle de connaissances commun avec les associations locales œuvrant auprès des femmes.

3. Description de l'action

Il est proposé de poursuivre la mise en place de multiples occasions de débats publics et d'information/formation comme engagé depuis 2009. Cette implication se déclinera sous plusieurs formes:

- pilotage de la commission plénière égalité femme-homme,
- conception et diffusion d'une «newsletter» mensuelle,
- organisation de débats à l'initiative de la Ville,
- organisation d'un colloque annuel de formation,
- organisation ou participation à des événements locaux portés par les associations féministes locales,
- soutien technique et financier des actions associatives organisatrices d'actions sur les quartiers,
- coordination et communication globale des actions locales autour des journées du 8 mars et 25 novembre.

4. Résultats attendus

- Édition mensuelle d'une «newsletter»,
- Création et gestion d'une page Facebook,
- Édition du programme des actions du 8 mars et du 25 novembre,
- Organisation d'au moins 4 moments de débats dans l'année,
- Organisation d'un colloque annuel.

5. Indicateurs de résultats

- Fréquentation: nombre et statut des participants-es,
- Intérêt des participants-es,
- Participation des partenaires,
- Nombre d'inscrits-es au colloque.

6. Calendrier

→ Engagé depuis 2009.

7. Ressources à mobiliser

- Direction de la communication,
- Direction des ressources humaines,
- Associations locales.

8. Conduite du projet

→ Mission droits des femmes et égalité de genre.

OBJECTIF 2: IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

FICHE 2

MENER UNE CAMPAGNE D'INFORMATION SUR LE SYSTÈME PROSTITUTIONNEL

1. Contexte

Les débats autour de la loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées ont rendu lisibles les différences d'opinions sur la question de la prostitution et la difficulté pour certains-es de considérer la prostitution comme une violence faite aux femmes. Il convient de l'expliquer à nouveau et encore au regard de la loi adoptée le 6 avril 2016 pour mieux la comprendre et l'admettre.

En 2011, la réalisation d'une campagne de communication sur le thème: «la femme n'est pas à vendre» abordait la thématique de la prostitution. Elle a permis d'aborder la question auprès de groupes lors d'actions d'information et de sensibilisation par le Mouvement du Nid, partenaire de cette campagne.

Elle a permis de formaliser l'engagement de la Ville contre le système prostitutionnel dont la présentation a été faite à l'assemblée nationale en 2011, en amont du projet de modification législative. Elle a suscité des actions de même type dans d'autres villes qui ont souhaité reprendre ou s'inspirer de cette action dans leur propre contexte. Si la première campagne a eu pour seuls porteurs la Ville et le Mouvement du Nid, le partenariat devra s'ouvrir aux autres associations féministes locales afin de permettre la création d'un outil commun d'information que chacun-e pourra s'approprier et qui signera un possible consensus sur ces questions à Strasbourg.

2. Objectifs de l'action

- Sensibiliser et informer le public sur la prostitution et le système prostitutionnel,
- Mobiliser un partenariat associatif autour des actions de sensibilisation et de formation des publics,
- Créer un outil d'information commun aux associations féministes.

3. Description de l'action

- Conception et réalisation d'une campagne.

4. Résultats attendus

- Programmation d'au moins deux semaines d'affichage,
- Programmation d'au moins deux actions spécifiques par associations partenaires.

5. Indicateurs de résultats

- Mise en place effective,
- Nombre d'actions d'accompagnement mises en place,
- Analyse des retombées médiatiques.

6. Calendrier

- Mise en place en juin 2017.

7. Ressources à mobiliser

- Direction de la communication,
- Associations féministes locales.

8. Conduite du projet

- Mission droits des femmes et égalité de genre.

OBJECTIF 2: IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

FICHE 3

TENDRE À L'ÉQUILIBRE DANS LES DÉNOMINATIONS DE RUES

1. Contexte

Les femmes sont aussi nombreuses dans la société que les hommes, pourtant elles sont moins visibles dans l'espace public. L'une des manières pour une ville de leur donner leur place et de respecter le principe démocratique de l'égalité, est de dénommer rues et espaces publics de noms de femmes. Jusqu'alors à Strasbourg, ce sont pour la plupart des épouses, filles d'hommes célèbres, femmes religieuses qui ont été valorisées alors que nombre de scientifiques, d'écrivaines, de militantes, de femmes politiques, d'artistes et de résistantes méritent d'être reconnues. La Ville a souhaité dès 2009 inverser la tendance pour se diriger vers plus d'égalité et s'est engagée à attribuer plus de noms de femmes aux rues et espaces. La commission de dénomination des rues a intégré cet objectif dans ses décisions et dans sa composition même en intégrant l'Élu(e) en charge des droits des femmes.

2. Objectifs de l'action

- Honorer et donner leur juste place dans l'espace public aux femmes et aux féministes qui ont fait l'Histoire,
- Faire sortir de l'ombre ces personnalités injustement ignorées de notre histoire collective,
- Participer à la déconstruction des représentations relatives à la place des femmes et des hommes dans la Cité et dans la société.

3. Description de l'action

Il s'agira de :

- poursuivre les engagements de rééquilibrage de la présence des femmes dans la symbolique de l'espace public tel qu'engagé en 2009 : proposition d'un nom de femmes pour chaque dénomination étudiée par la commission,
- alimenter le plan virtuel des nominations de rues de noms de femmes tel qu'engagé en 2013 (application Stras Map),
- solliciter les propositions des agents-es et des habitants-es via un appel à propositions.

4. Résultats attendus

- Nommer autant de femmes et de féministes que d'hommes dans l'année.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre de rues dénommées par année et par sexe.

6. Calendrier

- Engagée depuis 2010.

7. Ressources à mobiliser

- Direction de la culture,
- Commission de dénomination de rues,
- Direction de l'urbanisme,
- Direction de la communication,
- Mission droits des femmes et égalité de genre.

8. Conduite du projet

- Direction de la culture,
- Mission droits des femmes et égalité de genre.

OBJECTIF 3

**SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER
LES INITIATIVES LOCALES
ET LES POLITIQUES PUBLIQUES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES
ET POUR L'ÉGALITÉ**

SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

LE CONTEXTE GÉNÉRAL

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite une approche transversale qui intègre la dimension du genre dans l'ensemble des politiques publiques portées au sein de la collectivité.

LE CONTEXTE LOCAL

Au vu de ses compétences, la Ville dispose de nombreux leviers d'action, soit en maîtrise d'ouvrage, soit par le biais d'incitations ou des partenariats. Par ailleurs, elle s'est engagée dans des formes nouvelles de démocratie locale fondées sur la participation et l'expression de chacun-e pour permettre une citoyenneté plus active. Des instances sont mises en place et permettent débat, concertation et échange pour améliorer le mieux vivre ensemble: CRE (Conseil des Résidents-es Étrangers-ères), conseils de quartiers, conseils citoyens, conseil des jeunes, ATP (Ateliers Territoriaux de Partenaires). La question de l'égalité peut y être abordée et discutée. En complément de ces instances, une commission de travail «égalité femme-homme» a été créée en 2009.

LE BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE PLAN 2012/2016

L'inclusion des questions d'égalité dans les politiques municipales a été engagée à travers chacune des actions prévues dans le 1^{er} plan, à des degrés divers. Le bilan de chacune est proposé plus loin. Il est choisi de les poursuivre de la même manière.

La décision de ce maintien à l'identique est conforté par le travail engagé avec les membres de la commission plénière égalité femme-homme mise en place par la Ville. Cet échange régulier entre les acteurs et actrices intervenant dans le champ de la prévention, de l'information sur les questions d'égalité, l'accueil et l'accompagnement des femmes en difficulté est l'occasion de partage des constats et des pistes sur lesquelles il est important de réfléchir et intervenir. La commission permet de renforcer la synergie locale sur ces questions et a, par ailleurs, permis l'émergence de projets communs et de projets inter associations. C'est en son sein qu'est née l'idée d'une action collective chaque 8 mars depuis 2010, d'un colloque annuel sur les questions de violences faites aux femmes depuis 2010, d'une action d'information du public sur la réalité et le combat collectif sur le même thème (violences faites aux femmes) chaque 25 de chaque mois depuis 2016. Ces points ont été engagés dans le 1^{er} plan d'action et seront évidemment poursuivis.

Action	Objectifs	Bilan du plan 2012/2016
3.1 Soutenir les projets spécifiques à destination des femmes	<ul style="list-style-type: none"> → Signer des conventions d'objectifs et financières avec les associations → Signature de deux conventions par an 	<ul style="list-style-type: none"> → Signature de conventions d'objectifs et financières avec trois associations : 3 conventions signées depuis 2011 dont 2 en cours de renouvellement en 2017 → Action à poursuivre : convention à prévoir pour d'autres associations
3.2 Proposer un lieu de débat pour les professionnels-les et les associations	<ul style="list-style-type: none"> → Animer la commission plénière 	<ul style="list-style-type: none"> → Mise en place d'une commission égalité femmes-hommes (9 invités en 2009, 45 membres en 2015), élaboration d'actions communes depuis 2010 → Action à poursuivre : redynamisation de la commission
3.3 Intégrer au sein des territoires la question de l'égalité et accompagner de manière adaptée les projets à destination des femmes	<ul style="list-style-type: none"> → Participation de la mission aux réunions, inclusion de la thématique dans les actions des territoires 	<ul style="list-style-type: none"> → 3 lieux de réflexion spécifiques organisés sur les territoires, projet de mise en place sur d'autres secteurs géographiques, → Action à poursuivre : en cours : renforcement des liens avec les directions de proximité
3.4 Intégrer au sein du Conseil des Résidents-es Étrangers-ères (CRE) une réflexion autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> → Apporter un appui technique sur les questions d'égalité au CRE, organiser une réunion annuelle au moins 	<ul style="list-style-type: none"> → Liens réguliers avec le CRE : participation à la commission plénière égalité femme-homme, échanges réguliers pour la mise en place d'actions spécifiques, mise en place d'un groupe de travail égalité au sein du CRE en 2016 → Action à poursuivre : renforcement du lien avec le CRE et notamment le groupe égalité
3.5 Soutenir et valoriser les actions sociales collectives destinées aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> → Intégrer les actions organisées par la direction des solidarités et de la santé dans les axes et programme généraux pour l'égalité 	<ul style="list-style-type: none"> → Participation du service à la commission plénière égalité, depuis 2012, organisation d'actions sur les territoires en lien avec la Mission depuis 2014 → Action à poursuivre : renforcement des liens avec le service
3.6 Interroger et revoir la place des pères et des mères dans la politique de la petite enfance au sein des structures et dans les instances de concertation (politique éducative)	<ul style="list-style-type: none"> → Accompagner les changements de comportements et réduire les stéréotypes pour modifier la place laissée aux pères dans les structures 	<ul style="list-style-type: none"> → Engagé : modifier les pratiques des accueillants-es pour étendre la place laissée aux pères dans les structures ; en lien avec l'axe de formation des agents-es et autres intervenants-es → Action à poursuivre : former les équipes, sensibiliser les parents
3.7 Participer à la lutte contre les stéréotypes (politique éducative)	<ul style="list-style-type: none"> → Favoriser la prise de conscience et l'intégration de la dimension du genre par les accueillants-es, former les équipes, monter un projet autour de l'égalité dans au moins une structure 	<ul style="list-style-type: none"> → Formation des équipes d'accueil et d'encadrement des enfants, (70 agents-es formés-es en 2013) → Action à poursuivre : plan de formation spécifique pour les structures de la petite enfance en cours d'élaboration pour 2017

Action	Objectifs	Bilan du plan 2012/2016
3.8 Inclure la question de l'égalité dans l'ensemble des démarches et activités auprès des enfants (politique éducative)	→ Inciter à la présentation de projets liés à l'égalité dans l'appel à projets éducatifs dans les accueils périscolaires et méridiens, formation des professionnels-les à l'égalité, à l'évaluation des prestataires et au suivi et déroulement des actions	→ Formation des équipes d'accueil et d'encadrement des enfants, → Action à poursuivre: plan de formation spécifique pour les structures de la petite enfance en cours d'élaboration pour 2017
3.9 Améliorer l'accès aux activités sportives	→ Ouvrir l'accès des femmes aux activités physiques, augmenter le nombre de femmes participant à des activités physiques	→ Modification des propositions d'activités en lien avec les modes de vie des femmes: → 2012 : création de créneaux pour familles monoparentales → octobre 2013 : ouverture d'activités en créneaux méridiens : 80 inscrites → Action prioritaire: finaliser l'engagement de la Ville et de ses partenaires associatifs dans une charte du sport au féminin
3.10 Intégrer la question de l'accès des femmes dans la conception des équipements sportifs	→ Ouvrir l'accès des femmes aux activités physiques, augmenter le nombre de femmes participant à des activités physiques	→ Travail engagé dans le cadre des projets de construction et réhabilitation des gymnases : aménagements de lieux, réduction de la suprématie des équipes masculines sur les créneaux d'occupation : 1 ^{re} application dans le cadre de la construction d'un gymnase en 2014 → Action à poursuivre: appliquer ces orientations à tous les équipements
3.11 Soutenir les équipes sportives féminines	→ Assurer le maintien ou le développement d'équipes féminines → Modification de la communication municipale sur les sports féminins	→ 2013 : année du sport au féminin, campagne de communication, accueil de 4 grands événements sportifs féminins (match de football, championnat du monde de hockey sur glace, internationaux de tennis), → 2014 : modification des critères d'attribution de subvention : meilleure prise en compte des actions vers les femmes de plus de 12 ans → Campagne de communication grand public « sport au féminin, l'autre moitié du sport » et déclinée sur l'année. Inclusion d'article sur la thématique dans le magazine municipal → Action à poursuivre: continuer notre soutien au sport au féminin

Action	Objectifs	Bilan du plan 2012/2016
3.12 Prévenir et accompagner les situations de femmes en grand danger (politique de citoyenneté et de sécurité)	→ Mener des actions au sein du CISPD ¹ : téléphone portable, bracelet électronique	<ul style="list-style-type: none"> → Financement du dispositif femmes en grand danger (dispositif de téléprotection) → 2011 : 10 téléphones d'urgence ; 2013 : 20 téléphones d'urgence → 2015 : action devenue nationale → Action prioritaire : augmenter les actions à destination des femmes victimes et mieux connaître la réalité de leur situation
3.13 Inclure la question des femmes dans la rue dans les dispositifs d'hébergement (politique du logement)	→ Améliorer les conditions, nombre et forme des hébergements, augmenter le nombre des places d'hébergement	<ul style="list-style-type: none"> → Participation au financement du dispositif local d'hébergement : augmentation subventions // difficultés financières des associations → Action à poursuivre : poursuivre l'amélioration des conditions de vie des femmes notamment celles dans la rue
3.14 Soutenir les acteurs gestionnaires de lieux d'accueil spécifiques (politique du logement)	→ Permettre la création de lieux dédiés	<ul style="list-style-type: none"> → Soutien financier à deux projets nouveaux → 2013 : participation au financement du centre départemental d'accueil des femmes victimes de violence → 2014 : ouverture d'une maison relais pour femmes en très grande difficulté → Action à poursuivre : maintenir le soutien aux associations
3.15 Inclure une clause d'égalité dans les critères de choix des offres (politique d'achat public)	→ Modifier les conditions d'accès aux marchés publics	→ Cette action est inscrite dans le cadre de la loi du 4 mars 2014, «loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes» et devient une obligation légale

¹ CISPD : Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance

LES AXES SUR LESQUELS LES EFFORTS DE LA COLLECTIVITÉ SERONT SPÉCIALEMENT PORTÉS DURANT LA PÉRIODE 2017-2020 :

Le présent plan d'actions propose que toutes les actions engagées dans cet objectif du 1^{er} plan soient poursuivies. D'autres seront mises en place dans des domaines nouveaux qui n'ont pas encore ou pourraient prendre davantage en compte l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agira de continuer à intervenir sur les diverses politiques municipales, (éducation, social, prévention et lutte contre la délinquance) comme nous nous y sommes engagés-es depuis 2010 et de mettre une focale particulière sur les actions suivantes :

- **Politique culturelle :** donner ou redonner leur juste place aux femmes dans les actions culturelles : valoriser les porteuses de projet ou autrices, adapter les offres aux publics féminins (fiche 1),
- **Politique économique :** l'objectif sera de participer à la réduction de la précarité des femmes (fiche 2),
- **Politique du sport :** viser l'équilibre dans les activités et associations sportives (fiche 3),
- **Politique de l'urbanisme :** mieux considérer la réalité des situations des conflits femmes-hommes dans l'espace public et inclure la prise en compte des problématiques liées au genre dans les actions et projets d'aménagement (fiche 4),
- **Politique de sécurité :** lutter contre le système prostitueur et sa déclinaison locale par un diagnostic fin de la situation locale et transfrontalière, mettre en place des outils de connaissance des violences vécues dans la rue pour adapter des mesures correctives (fiche 5),
- **Politique sociale :** améliorer les dispositifs d'accompagnement des femmes victimes de violences dans la sphère privée ou publique (fiche 6).

Par ailleurs, la signature du Contrat de ville de l'Eurométropole de Strasbourg, le 10 juillet 2015, permet de veiller à l'inclusion sur les territoires d'actions de l'objectif d'«égalité entre les femmes et les hommes», ¹tel que souhaité dans les orientations de la politique de la Ville (13 quartiers de la localité sont concernés, soit près d'1/4 de la population). Le plan municipal d'actions pour les droits des femmes et l'égalité de genre intégrera l'incitation au montage d'actions et leur suivi notamment dans le cadre des programmes transversaux définis dans le contrat de ville de l'Eurométropole de Strasbourg signé le 10 juillet 2015. L'égalité femme-homme forme en effet, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations, l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des contrats de ville.

¹ Programme 3 / axe transversal lié à la convention thématique «développement éducatif et culturel»/ programme du Contrat de ville

Action	Objectifs	Résultats
Fiche 1 Faciliter l'accès des femmes à tous les domaines de la culture	→ Faciliter l'accès des femmes à tous les postes du domaine de la culture	→ Création d'un « vivier » d'expertes, d'autrices, de réalisatrices... → Représentation équilibrée des femmes dans les institutions culturelles soutenues par la collectivité → Augmentation des femmes des différents territoires aux activités culturelles.
Fiche 2 Soutenir et accompagner les projets professionnels des femmes	→ Réduire la précarité des femmes par l'accès à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'activité professionnelle	→ Reprise ou engagement dans un projet professionnel par les femmes : intégration d'un parcours de retours à l'emploi
Fiche 3 Viser l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les pratiques et associations sportives	→ Ouvrir l'accès des femmes aux activités physiques, augmenter le nombre de femmes participant à des activités physiques	→ Finaliser l'engagement de la ville et de ses partenaires associatifs dans une charte du sport au féminin
Fiche 4 Inclure les principes d'égalité dans les projets d'aménagement urbain	→ Créer des espaces répondant davantage aux besoins de tous et toutes → Mettre en place des processus dans les projets d'aménagement permettant la prise en compte du genre	→ Expérimenter l'organisation d'au moins un espace public plus ouvert aux femmes → Expérimenter au moins une offre de logement plus appropriés aux besoins des femmes actives, mères de famille : espaces collaboratifs, sécurisation des espaces communs,...
Fiche 5 Simplifier les modalités de prise en charge des femmes victimes de violence	→ Sécuriser l'accompagnement des victimes de violences en évitant les ruptures administratives et institutionnelles	→ Adaptation des processus d'accueil des femmes victimes → Amélioration des prises en charge des victimes
Fiche 6 Maintenir et améliorer les dispositifs de prévention des violences contre les femmes	→ Améliorer les dispositifs de prévention des violences subies par les femmes	→ Augmenter les actions à destination des femmes victimes et mieux connaître la réalité de leur situation

OBJECTIF 3: SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

FICHE 1

FACILITER L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS ET À L'OFFRE CULTURELLE

1. Contexte

La question de l'égalité dans la culture peut se traduire en termes d'accès aux responsabilités, aux moyens de production et de diffusion pour les artistes, de lutte contre les stéréotypes qui entraînent de grandes disparités de présence des femmes dans certains métiers. Elle peut aussi concerner de la même manière l'accès des femmes à la programmation (pour les autrices, réalisatrices et interprètes notamment) ou aux scènes culturelles. L'implication accrue et la visibilité des femmes dans chacun des domaines de la culture pourront permettre aux femmes de mieux se retrouver au titre de spectatrices.

2. Objectifs de l'action

→ Faciliter l'accès des femmes à tous les postes du domaine de la culture.

3. Description de l'action

Il serait judicieux de veiller à un équilibre entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la culture notamment en matière de programmation ou soutien de spectacles écrits, joués ou produits par des femmes autant que par des hommes, de participation égalitaire au sein des jurys, comité de sélection ou autres dans lesquels les hommes sont aujourd'hui majoritairement présents.

Il conviendra également de veiller à mettre en place des actions d'incitation des femmes à intégrer les lieux culturels : accompagnement vers les structures culturelles, adaptation si besoin des programmes pour une mise en lumière d'autrices et femmes impliquées,...

4. Résultats attendus

- Création d'un « vivier » d'expertes, d'autrices, de réalisatrices,...
- Représentation équilibrée des femmes dans les institutions culturelles soutenues par la collectivité,
- Augmentation des femmes des différents territoires aux activités culturelles.

5. Indicateurs de résultats

→ Mise en application effective.

6. Ressources à mobiliser

→ Établissements culturels, intervenants-es de la culture (quel que soit leur métier).

7. Conduite du projet

→ Direction de la culture.

OBJECTIF 3: SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

FICHE 2

SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES PROJETS PROFESSIONNELS DES FEMMES

1. Contexte

La crise ne se limite pas à priver certains d'emploi. Elle en contraint d'autres, les femmes essentiellement, à se rabattre sur des emplois de mauvaise qualité, lesquels se développent parce qu'ils améliorent la flexibilité, comme le souhaitent nombre d'employeurs. La crise paupérise une partie des salariés (salariées, surtout) en dégradant la qualité des emplois qui se créent ou subsistent. Confrontées aux difficultés économiques, les femmes sont contraintes au temps partiel, principalement chez les jeunes, dans des emplois de service qui, conjugués au féminin, sont souvent synonymes de pauvreté.

2. Objectif de l'action

→ Réduire la précarité des femmes par l'accès à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'activité professionnelle.

3. Description de l'action

Il est proposé de mettre en place les conditions nécessaires à l'accompagnement de projet d'insertion professionnelle des femmes et au soutien des projets innovants portés par des femmes :

- information sur l'existant : concevoir et éditer un document complet de l'intervention des collectivités Ville et Eurométropole de Strasbourg en matière d'insertion professionnelle des femmes,
- mise en place et soutien de réseaux de femmes salariées,
- soutien de l'entreprenariat au féminin, soutien d'actions de mentorat,
- mise en place ou partenariat à des actions de formation ou aide à la reprise d'emploi, notamment au sein de l'Eurométropole de Strasbourg :
 - ▶ accompagner les femmes dans les postes, les recrutements et les prises de fonction,
 - ▶ participer aux axes de déprécarisation ou de réduction des effectifs par la mise à disposition d'expertise d'accompagnement vers le changement de postes.

4. Résultats attendus

→ Reprise ou engagement dans un projet professionnel par les femmes : intégration d'un parcours de retours à l'emploi.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre de personnes accompagnées,
- Nombre et types de projets portés par des femmes,
- Évaluation annuelle des projets et des parcours des femmes.

6. Ressources à mobiliser

- Direction de développement économique et de l'attractivité,
- Direction des Solidarités et de la Santé – service insertion.

7. Conduite du projet

→ Direction des Solidarités et de la Santé.

OBJECTIF 3: SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

FICHE 3

VISER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PRATIQUES ET ASSOCIATIONS SPORTIVES

1. Contexte

Les inégalités et les discriminations entre les sexes perdurent à tous les niveaux de la pratique sportive: accès à la pratique et aux diverses disciplines sportives, place dans le sport de haut niveau, accès aux postes de responsabilités, invisibilité ou présence conditionnelle dans les médias. Le domaine du sport est lui aussi vecteur de représentations sexuées renforçant la « masculinité », la « féminité » et les rapports sociaux entre les sexes. Sport et éducation physique sont des occasions d'apprentissage de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. La condition essentielle de ce changement de mentalité est liée à une implication à tous les niveaux de gestion, d'éducation et d'accompagnement des activités et pratiques.

2. Objectif de l'action

→ Viser l'équilibre de traitement des femmes et des hommes dans les pratiques et associations sportives.

3. Description de l'action

Il est proposé de :

- renforcer le partenariat avec les associations déjà engagées à promouvoir l'égalité,
- susciter un partenariat avec celles et ceux qui n'y sont pas encore engagées,
- formaliser les engagements ou la volonté d'engagement par une charte du sport au féminin, rédigée en cohérence avec les axes de la politique municipale de l'égalité.

Il sera proposé d'inclure une focale particulière sur la situation au sein des associations elles-mêmes : nombre, place et fonction des femmes. Cette action est amenée à se compléter de séquences d'information et de sensibilisation des acteurs et actrices des associations.

4. Résultats attendus

- Modification du nombre et statut des femmes dans les organisations des associations et dans les activités proposées.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre d'associations signataires,
- Mise en place effective de la charte.

6. Ressources à mobiliser

- Direction des Sports,
- Office des sports de Strasbourg,
- Associations sportives.

7. Conduite du projet

- Direction des Sports,
- Mission droits des femmes et égalité de genre.

OBJECTIF 3: SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

FICHE 4

INCLURE LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DANS LES PROJETS D'AMÉNAGEMENT URBAIN

1. Contexte

L'espace urbain (espace public) et l'espace privé (logement) sont de fait organisés autour de la dualité femme-homme: l'usage des espaces est lié à l'usage par l'un ou l'autre sexe: espace privé réservé aux femmes, espace public plus favorable aux usages des hommes.

L'analyse par le prisme du genre des effets induits par ces organisations permet la mise en lumière du renforcement des stéréotypes sexués, des usages discriminants des espaces, des stratégies d'évitement en réponse aux violences réelles ou craintes, du renforcement des attitudes et comportements des femmes et des hommes. Il est proposé d'inclure dans les projets d'urbanisme et d'aménagement une focale sur l'égalité.

Plusieurs étapes seront nécessaires:

- formation des urbanistes et maître et maîtresse d'ouvrage de planification urbaine et en charge d'aménagement urbain,
- organisation de groupes de travail incluant des experts-es d'usage pour inclure le principe de l'égalité dès la conception du projet.

2. Objectifs de l'action

- Créer des espaces répondant davantage aux besoins de tous les usagers-ères,
- Mettre en place des processus dans les projets d'aménagement permettant la prise en compte du genre.

3. Résultats attendus

- Expérimenter l'organisation d'au moins un espace public plus ouvert aux femmes,
- Expérimenter au moins une offre de logement plus appropriée aux besoins des femmes actives, mères de famille: espaces collaboratifs, sécurisation des espaces communs,...

4. Indicateurs de résultats

- Mise en place effective.

5. Ressources à mobiliser

- Direction Urbanisme et Territoires,
- Direction des Ressources Humaines,
- Mission droits des femmes et égalité de genre.

6. Conduite du projet

- Direction Urbanisme et Territoires,
- Mission droits des femmes et égalité de genre.

OBJECTIF 3: SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

FICHE 5

SIMPLIFIER LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

1. Contexte

Le parcours que les femmes victimes de violences sont obligées de suivre pour faire reconnaître leur situation est particulièrement difficile : rencontre de professionnels–les de différents secteurs d'intervention (police, médecine, social, justice), renouvellement de déclarations d'informations, déplacements vers différents lieux. Cette complexité est souvent insurmontable pour qui est déjà dans une situation de souffrance et peut expliquer l'abandon des procédures engagées ou à engager, au risque du maintien dans la situation de souffrance initiale. Ce parcours est rendu difficile par l'éloignement géographique des services potentiellement concernés (médecine, police, social,...). Cette action rejoint les préconisations du rapport remis au gouvernement en novembre 2014.

2. Objectifs de l'action

- Sécuriser l'accompagnement des victimes de violences en évitant les ruptures administratives et institutionnelles,
- Participer à améliorer les conditions d'accueil des femmes victimes de violences,
- Soulager les victimes,
- Simplifier les modalités de leur prise en charge,
- Améliorer les conditions de partenariat entre les différents services impliqués selon la situation et la demande des femmes concernées.

3. Description de l'action

- Il s'agira de simplifier les parcours des femmes victimes par l'organisation en un lieu unique des modalités de recueil des démarches d'évaluation, de déclaration des faits et d'engagement éventuel de procédure judiciaire à l'encontre du ou des auteurs.

4. Résultats attendus

- Adaptation des processus d'accueil des femmes victimes,
- Amélioration des prises en charge des victimes.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre de femmes reçues,
- Évaluation qualitative de retours des femmes et des services concernés,
- Organisation des liens entre services et associations.

6. Ressources à mobiliser

- Police, justice, services hospitaliers (service de soins et de médecine légale, services sociaux, services d'aide aux victimes).

7. Conduite du projet

- Délégation Prévention Sécurité et Sports – service prévention.

OBJECTIF 3: SOUTENIR, ENCOURAGER ET FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

FICHE 6

MAINTENIR ET AMÉLIORER LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SUBIES PAR LES FEMMES

1. Contexte

La lutte contre les violences faites aux femmes doit reposer sur une connaissance partagée de ce phénomène et sur une évaluation des réponses apportées. Il faut rendre davantage visible l'ampleur des violences, leurs mécanismes et le parcours des victimes pour dégager des pistes d'action utiles à la construction d'une politique publique efficace. L'objectivation des violences faites aux femmes est en outre une phase nécessaire pour faire reculer la tolérance de la société à leur égard et pour mieux estimer les dispositifs qu'il conviendrait de mettre en place pour les prévenir.

Cette action pourra trouver sa place dans le travail engagé au sein du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) et impliquera, outre un partenariat avec les institutions de police, un engagement de la collectivité à travers les agents-es de la police municipale et de stationnement en charge du relevé des infractions et parfois victimes eux/elles-mêmes de faits de violences dans l'exercice de leur fonction.

2. Objectif de l'action

→ Améliorer les dispositifs de prévention des violences subies par les femmes.

3. Description de l'action

Affiner la connaissance des modes d'expression des violences faites aux femmes ne peut être possible sans l'étude fine des modalités et contenus des plaintes, signalements par main courante, relevés d'incidents. Il s'agira d'étudier les critères de recueil des données ainsi que la géolocalisation des violences et d'apporter si nécessaire des mesures correctrices. Une formation des professionnels-les en charge de l'accueil des victimes et du relevé des constats est à prévoir.

4. Résultats attendus

- Mieux connaître la situation réelle des faits dont les femmes sont victimes,
- Modifier les critères de recueil des paroles des femmes dans le processus de signalement, main courante ou dépôt de plaintes,
- Apporter des mesures correctives si nécessaires.

5. Indicateurs de résultats

- Nombre de professionnels-les formés-es,
- Nombre de critères modifiés.

6. Ressources à mobiliser

- Police nationale et municipale, gendarmerie.

7. Conduite du projet

- Délégation prévention sécurité et sports – service prévention.

LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION PLÉNIÈRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU 1^{ER} JANVIER 2017

LES ASSOCIATIONS

ASTU (Actions citoyennes interculturelles)
CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
CDOF (Centre Départemental des Organisations Féminines)
La Cimade
Femmes d'ici et d'ailleurs
Femmes Progrès
Home protestant / Femmes de parole
La Lune
Le Planning Familial
Les effronté-e-s 67
Mouvement du Nid
Osez le féminisme 67!
Plurielles
SOS Femmes Solidarité
SOS aide aux habitants
Union Européenne Féminine
Viaduc 67

LES CENTRES SOCIO-CULTURELS

Centre socio-culturel Camille Claus
Centre socio-culturel de l'Elsau
Centre socio-culturel le Galet
Centre socio-culturel de la montagne verte
Centre socio-culturel Victor Schœlcher

LES SERVICES DE LA VILLE DE STRASBOURG

Conseil des Résidents-es Étrangers-ères
Médiathèque Olympe de Gouges
Direction des Solidarités et de la Santé
Mission lutte contre les discriminations
Mission droits des femmes et égalité de genre

3919

**Plateforme d'appel en cas de violence conjugale, de mutilation,
de mariage forcé, d'agression sexuelle, de viol ou de violence au travail
Accessible de 8h à 22h et les jours fériés de 10h à 22h**

Ville et Eurométropole de Strasbourg
Mission droits des femmes et égalité de genre
1 parc de l'Étoile – 67076 Strasbourg Cedex – France
Contact : +33 (0)3 68 98 51 04
missiondroitsdesfemmesetegalitedegenre@strasbourg.eu
 mdf.strasbourg