



PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE STRASBOURG POUR

**LES DROITS DES FEMMES
ET L'ÉGALITÉ DE GENRE**

MPAGNER

SYSTÈME

B LIC

AG

IS

APPROCHE

ROITS

POLIT

FEMMES

PUBLIC

ÉVENIR

PRIVÉ

NRE

ÉGALI

CIATIONS

FEMMES/H

POLIT



Sommaire

ÉDITORIAL

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE.....	9
---------------------------	---

1 STRASBOURG S'ENGAGE DANS LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE	11
---	----

2 STRASBOURG ADHÈRE À LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE.....	15
--	----

Six grands principes

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
- Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes
- 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
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Neuf grands axes

- La responsabilité démocratique
- Le rôle politique
- Le cadre général pour l'égalité
- Le rôle employeur
- La fourniture de biens et de services
- Le rôle de prestataire de service
- Planning et développement durable
- Le rôle de régulation
- Jumelage et coopération

3 STRASBOURG MET EN ŒUVRE SON PLAN D'ACTIONS	19
--	----

OBJECTIF 1 Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale	23
---	-----------

Le contexte général

Le contexte local

Les actions

Mesurer et évaluer la situation comparée des femmes et des hommes

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

Réduire la transmission des stéréotypes de genre par la collectivité

Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité

OBJECTIF 2 Irriguer la ville d'une culture de l'égalité 47

Le contexte général

Le contexte local

Les actions

Sensibiliser le grand public

Mettre des outils à disposition

Viser l'équilibre entre les dénominations féminines et masculines des rues

OBJECTIF 3 Soutenir, encourager et favoriser les initiatives locales et les politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité 57

Le contexte général

Le contexte local

Les actions

Soutenir et encourager les actions portées par les associations

Permettre une meilleure prise en compte d'égalité femmes - hommes dans les quartiers

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans les politiques municipales engagées sur d'autres thématiques



Éditorial

À l'heure où les candidats à la présidence de la République sont interpellés sur la question d'un ministère dédié aux droits des femmes, la Ville de Strasbourg peut s'enorgueillir d'avoir, dès 2009, créé une délégation aux droits des femmes et à l'égalité de genre.

La politique que nous menons en matière de solidarité et d'égalité a été en effet impulsée dès la constitution de l'équipe présentée pour les élections municipales de 2008. Cette dernière comptait de nombreuses personnalités issues de la société civile, ainsi que des acteurs de la ville qui représentaient l'ensemble de la société strasbourgeoise dans toute sa diversité, une diversité qui fait notre richesse et notre vitalité.

Ce souci d'égalité ne s'appuie pas sur une vision uniformisée des citoyens, mais il se fonde sur une volonté aigüe de justice, permettant de donner les mêmes chances à toutes et tous, quels que soient leur origine, leur croyance ou leur sexe. Dès 2010, en signant la charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale proposée par le Conseil des communes et des régions d'Europe, nous nous sommes engagés à faire de cette question l'une des priorités de ce mandat. Même si l'égalité entre femmes et hommes repose en partie sur une modification en profondeur des mentalités et concerne la vie privée, elle relève également des politiques publiques menées tant au niveau des instances européennes, de l'État, que des collectivités territoriales.

Strasbourg, capitale européenne de la démocratie et des droits de l'Homme, siège de nombreuses institutions européennes, est donc particulièrement à même de montrer la voie ; car si depuis 30 ans, les avancées sont nombreuses, notamment dans les textes, il s'agit de traduire dans les faits l'égalité entre les femmes et les hommes et d'en faire une réalité.

Ce premier plan municipal d'actions en faveur des droits des femmes et de l'égalité de genre, est donc un jalon important sur le chemin qui nous reste à parcourir. Il s'agit d'informer, de sensibiliser et d'organiser le débat, mais également de planifier des actions dans des domaines aussi divers que l'éducation, le recrutement, l'égalité salariale, ou encore l'accès à la formation, aux postes à responsabilité et à certaines filières, par exemple.

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

Mine Günbay

Conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de genre



Roland Ries

Maire de Strasbourg



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Un engagement international

L'égalité sans distinction entre les femmes et les hommes est établie par la charte des Nations Unies signée en 1945¹. Des conventions et résolutions nationales ou internationales, des textes législatifs et réglementaires ont été promulgués et adoptés pour traduire cette égalité dans les faits. Des avancées réelles ont été impulsées dans les pays par les travaux de l'ONU sur les droits politiques, les droits civils (entre 1952 et 1963) ou par la signature de la convention pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (CEDAW en 1979)².

La conférence mondiale des femmes de Pékin en 1995³ a lancé un appel international pour que la communauté internationale, les gouvernements et la société civile prennent en compte la question de l'égalité. Elle a permis l'engagement de programmes d'actions pour lutter contre les violences faites aux femmes.

Une déclinaison européenne

Le traité instituant, en 1957, l'Union européenne précise que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des missions de la Communauté. Ce principe d'égalité sera conforté en 1986 par l'Assemblée parlementaire européenne⁴, puis dans la « Déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes »⁵ de 1988. L'égalité est reconnue partie intégrante des droits

humains et les discriminations fondées sur le sexe sont considérées comme des entraves à la reconnaissance, la jouissance et l'exercice des droits humains et des libertés fondamentales.

L'engagement de la Commission européenne à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité a été renforcé par son adoption, en mars 2010, d'une « charte des femmes » pour réduire les inégalités liées au sexe, en Europe et dans le monde.

Les principes sur lesquels s'appuie le plan stratégique de la commission pour la période de 2010 à 2015 sont :

- la recherche de l'indépendance économique des femmes,
- l'application du principe d'égalité de rémunérations,
- l'amélioration de l'égalité dans la prise de décision politique, professionnelle, liée à la représentation des femmes dans les organes de décision et poste de pouvoir,
- le respect de la dignité, de l'intégrité et la fin des violences fondées sur le sexe en lien avec l'amélioration de l'accès aux soins de santé,
- la recherche de l'égalité des femmes et des hommes et de l'émancipation des femmes dans les politiques extérieures menées par l'union européenne.

Cette déclaration sera suivie de l'adoption de recommandations et de conventions dont la dernière est relative à la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.⁶

¹ La Charte des Nations Unies signée le 26 juin 1945, à la fin de la Conférence des Nations Unies pour l'Organisation internationale, entrée en vigueur le 24 octobre 1945.

² La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays.

³ 4^e conférence mondiale des femmes de Beijing / Pékin, du 4 au 15 septembre 1995

⁴ Résolution 855 (1986) relative à l'égalité entre les hommes et les femmes rédigée et adoptée par l'Assemblée parlementaire européenne le 27 janvier 1986

⁵ Déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes adoptée par le comité des ministres le 16 novembre 1988

⁶ Convention du 15.05.2011 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Des avancées en France... mais une situation encore inégalitaire

En France, l'égalité entre les femmes et les hommes est encadrée par la loi en particulier dans les domaines de l'éducation, de la vie professionnelle et salariale, de la vie politique, de la santé.

Ces avancées permettraient de s'attendre à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des domaines : scolarité et formation, activité professionnelle, vie familiale et privée, espace public, vie citoyenne et sociale.

Pourtant la réalité reste inégalitaire : inégalité persistante dans l'orientation scolaire (80% de filles dans les filières littéraires, 47% dans les filières techniques), inégalité salariale (les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes), inégalité dans la représentation politique (21.9% de sénatrices, 13.8% de maires).

L'engagement de Strasbourg

Aussi, pour agir à son niveau de compétence et au titre de son engagement fort pour une ville solidaire et équitable, la Ville de Strasbourg, capitale européenne des droits humains, met en place une politique volontariste pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour traduire cette égalité dans les faits, les initiatives locales sont indispensables et certaines relèvent de la compétence de la Ville. Le choix de Strasbourg est de traduire dans les actes de la vie quotidienne des habitants-es l'égalité acquise au niveau juridique et de faire traverser par la question de l'égalité chacune des politiques qu'elle promeut, soutient ou porte.

Il s'agit pour la Ville de décliner ses engagements dans un plan d'action.

Celui-ci permettra d'entreprendre des actions concrètes, afin de combattre la persistance et la reproduction des inégalités et de promouvoir une société égalitaire.

1 STRASBOURG S'ENGAGE POUR LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE

MPAGNER

SYSTÈME

BLIC

AG

IS

APPROCHE

ROITS

POLIT

FEMMES

PUBLIC

ÉVENIR

PRIVÉ

NRE

ÉGALI

CIATIONS

FEMMES/H

POLIT



STRASBOURG S'ENGAGE POUR LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE

La Ville de Strasbourg considère que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental qu'elle doit défendre, promouvoir et faire respecter en sa qualité de capitale européenne.

La recherche d'égalité, la promotion des droits des femmes et la lutte contre les discriminations sexuées essayent de s'inscrire dans chacune des politiques publiques. Toute politique intégrée d'égalité vise à corriger les inégalités existantes. Elle s'emploie également à éviter d'en produire de nouvelles par des actions dont les effets non désirés seraient discriminatoires en perpétuant, même inconsciemment, des stéréotypes à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

La Ville s'emploie ainsi à défendre l'égalité de genre dans l'exercice de ses compétences et de sa qualité d'employeur. Elle a défini ses priorités d'intervention en fonction de la situation locale, des expertises associatives et de son programme municipal.

Le réseau associatif en charge des questions de droits des femmes et d'égalité, d'accueil et d'accompagnement des femmes en difficulté est très important. Il est constitué d'acteurs et d'actrices divers-es dont l'implication, la proximité et la connaissance des habitants-es ont permis d'alimenter et d'orienter les politiques à mettre en œuvre par la Ville.

L'intérêt manifeste tant des professionnels-les que du public sur les questions d'égalité est un des atouts sur lequel pourra compter la Ville pour déployer sa politique de promotion des droits des femmes et d'égalité de genre.

Localement, l'administration communautaire, deuxième employeur du département, accuse un retard. Il conviendra avant tout

de lutter contre les discriminations existantes, de promouvoir une culture non sexiste afin de réduire ce retard.

Au regard de ces constats et des compétences propres de la commune, il est proposé d'agir tant en interne qu'en externe, en déclinant les trois objectifs fixés par le Maire :

1. favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration communautaire,
2. irriguer la ville d'une culture de l'égalité,
3. soutenir, encourager et favoriser les initiatives locales et les politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité.

Les objectifs de ce plan ont été discutés, partagés et approuvés par les partenaires locaux réunis au sein de la « commission plénière égalité femmes-hommes » mise en place par la Ville. Cette commission permet la mutualisation des informations et le débat autour des questions portées par chacun-e et permet des temps de travail qui alimentent ou confortent les actions ou projets à mener.

Il a été nécessaire, pour mettre au point ce premier plan d'actions, de définir des priorités et de prévoir un développement graduel de l'action en faveur des droits des femmes et pour l'égalité de genre. Ces nouvelles orientations politiques ont exigé au préalable de structurer une organisation administrative adaptée. La Ville ne peut obtenir de résultats tangibles qu'en s'engageant sur un spectre réaliste de champs d'intervention.

La mise en œuvre de ces objectifs politiques affectera de nombreux champs de compétences de la ville. Elle nécessitera d'agir en interne afin de tendre vers l'exemplarité et en externe, dans le cadre plus large des politiques municipales.

L'adéquation entre ces orientations politiques et celles prônées par le Conseil des communes et régions d'Europe a permis la signature par le maire de Strasbourg de la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » le 18 janvier 2010, en présence de Jocelyne Bougeard, adjointe au maire de Rennes, présidente de la Commission des élus locaux et régionales du Conseil des

communes et régions d'Europe, membre du comité directeur de l'AFCCRE⁷. Ces orientations sont déclinées par l'intermédiaire du présent plan d'actions.

Ce plan est donc la traduction d'une vision politique qui préconise une approche intégrée des questions de genre mais qui n'exclut pas une approche spécifique en faveur des droits des femmes.

« Le terme genre désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes. » (Convention européenne sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 11 mai 2011).



Signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, par Roland Ries, maire de Strasbourg, en présence de Jocelyne Bougeard, présidente de la Commission des élus locaux et régionales du Conseil des Communes et Régions d'Europe, Marie-Dominique Dreyssé, adjointe au maire de Strasbourg en charge des solidarités et de la santé et Mine Günbay, conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et l'égalité de genre, 18 janvier 2010.

⁷AFCCRE : Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe, www.afccre.org

2

**STRASBOURG ADHÈRE À LA CHARTE EUROPÉENNE
POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES
DANS LA VIE LOCALE DU CCRE***



STRASBOURG ADHÈRE À LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE DU CCRE*

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.

*CCRE : Conseil des Communes et Régions d'Europe, www.ccre.org

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.

Compte tenu de ses orientations politiques et de ses compétences, la Ville de Strasbourg est en mesure de décliner certains axes de la charte.

Pour les objectifs :

- « favoriser la politique volontariste au sein de l'administration communautaire », axes 3 et 4 de la charte,
- « irriguer la ville d'une culture de l'égalité », axes 1, 2, 5 et 6 de la charte,
- « soutenir, encourager et favoriser des initiatives locales et les politiques publiques », axes 1, 2 et 6 de la charte.

3

STRASBOURG MET EN ŒUVRE SON PLAN D' ACTIONS



MPAGNER

SYSTÈME

B LIC

AG

IS

APPROCHE

ROITS

POLIT

FEMMES

PUBLIC

ÉVENIR

PRIVÉ

NRE

ÉGALI

CIATIONS

FEMMES/H

POLIT



3 STRASBOURG MET EN ŒUVRE SON PLAN D' ACTIONS

Le plan d'actions a pour vocation de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les domaines où la Ville dispose de leviers d'action.

OBJECTIF 1

Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale

Cette politique rejoint les axes 3 et 4 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Elle est portée prioritairement par les élus-es :

- **Robert Herrmann** : premier adjoint au maire, en charge de la coordination municipale et de la démocratie locale
- **Mathieu Cahn** : adjoint au maire en charge de la vie associative, de la jeunesse, de l'animation urbaine et de la lutte contre les discriminations
- **Francoise Buffet** : adjointe au maire en charge du développement durable, du plan climat, des espaces verts et familiaux, de la mission des temps
- **Anne Pernelle Richardot** : adjointe au maire en charge de l'état civil et de la citoyenneté,
- **Mine Günbay** : conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de genre.

OBJECTIF 2

Irriguer la ville d'une culture de l'égalité

Cette politique s'inscrit dans les axes 1, 2, 5 et 6 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Elle est portée prioritairement par les élus-es :

- **Souad El Maysour** : vice présidente de la Communauté urbaine déléguée à la culture et à la lecture publique
- **Daniel Payot** : adjoint au maire en charge de l'action culturelle
- **Mine Günbay** : conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'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

Cette politique s'inscrit dans les axes 1, 2 et 6 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Elle est portée prioritairement par les élus-es :

- **Robert Herrmann** : premier adjoint au maire, en charge de la coordination municipale et de la démocratie locale
- **Mathieu Cahn** : adjoint au maire en charge de la vie associative, de la jeunesse, de l'animation urbaine et de la lutte contre les discriminations
- **Marie Dominique Dreysse** : adjointe au maire en charge des solidarités
- **Nicole Dreyer** : adjointe au maire en charge de la petite enfance, l'action éducative et la vie scolaire
- **Anne Pernelle Richardot** : adjointe au maire en charge de l'état civil et de la citoyenneté
- **Serge Oehler** : adjoint au maire en charge des sports
- **Olivier Bitz** : adjoint au maire en charge de la sécurité, de la salubrité et de la tranquillité publique
- **Francoise Bey** : adjointe au maire en charge des marchés publics et des pratiques sportives douces
- **Philippe Bies** : vice-président de la CUS et adjoint au maire en charge du logement
- **Christian Spiry** : conseiller municipal délégué au logement et à la lutte contre la précarité
- **Chantal Augé** : conseillère municipale
- **Mine Günbay** : conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de genre

OBJECTIF 1

Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale



OBJECTIF 1

Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale

Le contexte général

Le statut général des fonctionnaires impose le respect de 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 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 ».

Mais, 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 56,1% des cadres, au 31 décembre 2007, elles n'étaient que 16,6% du corps des directeurs généraux des conseils régionaux et départementaux, 18,4% de celui des directeurs des communes de plus de 40 000 habitants et 17% des directeurs des structures intercommunales.

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

Deuxième employeur du département, la Communauté urbaine de Strasbourg comptait, au 31 décembre 2010, 8383 agents dont 6969 agents permanents.

Les femmes représentent 48% de l'effectif global permanent et, selon les catégories hiérarchiques :

- 49,33% des cadres de catégorie A
- 60,38% des cadres de catégorie B
- 43,78% des cadres de catégorie C

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

- les filières les plus féminisées sont les suivantes : sociale : **93,64%**, administrative : **75,69%**, animation **68,69%**
- les filières les plus masculinisées sont les suivantes : sécurité : **77,56%**, technique : **76,77%**, sportive : **71,68%**.

Les femmes représentent par ailleurs 94% des agents à temps partiel (Source : bilan social CUS 2010).

Les actions

Au regard des éléments inclus dans le bilan social, il est nécessaire d'approfondir l'examen de la situation de la place des femmes au sein de l'administration afin d'intervenir sur les systèmes d'organisation et de répartition mis en place et d'envisager une modification des pratiques.

La lutte contre les discriminations à l'encontre des collaboratrices de la collectivité relève ainsi d'une priorité.

Pour ce faire, la Ville doit considérer sa politique de recrutement, de formation, de parcours et évolution de carrière, de mobilité interne. Elle devra considérer également l'accès aux postes à responsabilité, l'articulation vie professionnelle-vie privée, le travail à temps partiel, la communication et la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle.

À cet égard, la Ville s'engage sur les objectifs politiques suivants :

Mesurer et évaluer la situation comparée des femmes et des hommes

- **Action 1.1 : Dresser un état des lieux :**
 - faire évoluer les indicateurs de genre dans le bilan social
- **Action 1.2 : Mettre en place les moyens de suivre les évolutions :**
 - créer un observatoire sur les inégalités de genre

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

- **Action 1.3 : Veiller à la non discrimination des femmes dans le recrutement**
- **Action 1.4 : Veiller à l'égalité de traitement des femmes dans les propositions et les promotions de carrière**
- **Action 1.5 : Conserver l'égal accès des femmes et des hommes à la formation**
- **Action 1.6 : Accompagner la mobilité interne des femmes :**
 - repérer les potentiels d'évolution et accompagner les agents repérés
- **Action 1.7 : Briser le plafond de verre**
 - lever les freins à l'avancement de carrière des femmes,
 - soutenir et accompagner les modifications de comportement et de pratiques professionnelles
- **Action 1.8 : Briser la cage de verre**
 - développer la présence de femmes dans les métiers « dits » masculins et inversement,
 - former et informer pour accompagner et lever les réticences au changement,
 - modifier la perception des métiers territoriaux

• **Action 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 point relais d'écoute et d'information

Réduire la transmission des stéréotypes de genre par la collectivité

- **Action 1.10 : Traduire le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les formulaires administratifs :**
 - supprimer les appellations et approches différenciées
- **Action 1.11 : Proscrire les stéréotypes sexués dans les documents administratifs internes :**
 - créer et faire adopter un référentiel de bonnes pratiques au sein de l'administration
- **Action 1.12 : Proscrire les stéréotypes sexués dans les documents de communication institutionnelle**

Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité

- **Action 1.13 : Définir une charte de la réunion**
- **Action 1.14 : Étudier les conditions de mise en place du télétravail**
- **Action 1.15 : Faire évoluer les temps de travail coupés en horaires continus**
- **Action 1.16 : Proposer des offres de service au personnel**



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Mesurer et évaluer la situation comparée des femmes et des hommes

ACTION 1.1 : DRESSER UN ÉTAT DES LIEUX

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Faire évoluer le bilan social de la Direction des ressources humaines vers un outil d'observation de la situation femmes - hommes en rendant plus lisibles les indicateurs sexués

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

L'outil de lisibilité de la situation des ressources humaines de l'employeur CUS est le bilan social. Il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de la collectivité dans le domaine social, de constater les réalisations effectuées et également de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée, voire des dix années précédentes.

Sur la base du bilan social annuel, étudier les points de déséquilibre entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines et du parcours professionnel des agents de la collectivité par :

- l'identification de critères de genre pertinents,
- l'inclusion de ces critères afin de mieux cerner les facteurs d'inégalité (formation, absence, évolution de carrière, recrutement, ...),
- l'organisation d'un dispositif de suivi régulier de l'évolution de la situation.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Bilan social complété de critères de sexe dans chacune des données

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

Détermination et inclusion d'indicateurs sexués (effectif par filière et direction / position statutaire / rémunération)

5. CALENDRIER

Modification amorcée dès 2010 et améliorée chaque année

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction générale - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Co-pilotage par la Direction des ressources humaines et la Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Mesurer et évaluer la situation comparée des femmes et des hommes

ACTION 1.2 : METTRE EN PLACE LES MOYENS DE SUIVRE LES ÉVOLUTIONS

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Veiller au respect des engagements d'une égalité de traitement entre les agents femmes et les agents hommes de l'administration communautaire
- Créer un observatoire de la situation femmes-hommes

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Après avoir dressé le bilan, il conviendra de suivre l'évolution tant de la situation que des pratiques pour influencer et modifier les dispositifs et procédures susceptibles de (re)produire des inégalités. Ce regard porté sur la situation spécifique des femmes et des hommes sera à rapprocher de la question de la lutte contre les discriminations.

La création d'un observatoire sous le pilotage de l'élue en charge des droits des femmes et de l'égalité de genre permettra de mettre en place les conditions d'étude de la situation annuelle de la collectivité et d'inciter à des recommandations et propositions d'actions spécifiques. Il sera composé d'élus-es et de représentants-es des services directement concernés-es par les questions des ressources humaines et de la lutte contre les discriminations, des membres d'organisations syndicales et pourra faire appel autant que de besoins à des partenaires extérieurs pour appui à la réflexion.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Études effectuées par l'observatoire

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Mise en place et organisation des réunions
- Diffusion des études réalisées

5. CALENDRIER

Mise en place premier semestre 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction générale : Mission droits des femmes et égalité de genre - Direction de l'animation urbaine : Mission de lutte contre les discriminations

7. CONDUITE DU PROJET

Mission droits des femmes et égalité de genre et Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

ACTION 1.3 : VEILLEZ À LA NON DISCRIMINATION DES FEMMES DANS LE RECRUTEMENT

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Mettre en place les conditions d'un recrutement dénué de modalités discriminantes
- Adapter le processus de recrutement

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Afin de préserver l'égalité entre les femmes et les hommes lors du recrutement, il est nécessaire de veiller à ce qu'à toutes les phases de la procédure n'apparaisse aucun critère discriminant.

Les critères de sélection retenus doivent tendre à compétence, expérience et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Les modalités de déroulement du jury doivent inclure cette démarche d'égalité et ne plus permettre l'exclusion d'un-e candidat-e du fait des représentations sexuées dont il-elle peut être porteur-se (projet de maternité, exercice de la parentalité, disponibilité et présentéisme à interroger).

Il s'agira de revoir chacune des phases du recrutement afin d'étudier les modalités, les adapter et les formaliser pour en faire un acte de référence et d'aide à la pratique.

Un accompagnement des personnels en charge de la rédaction des offres et des membres de jury sera mis en place dans le cadre notamment de formation des ressources humaines et du management.

Cette action tiendra compte des préconisations de l'audit de non discrimination des pratiques ressources humaines de la collectivité.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Révision des procédures de recrutement

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Observation statistique sur 3 ans
- Comparaison entre les femmes dans le vivier et les femmes nommées

5. CALENDRIER

- Modification de la procédure 2012
- Analyse des résultats 2014

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Encadrement supérieur

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

ACTION 1.4 : VEILLER À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES FEMMES DANS LES PROPOSITIONS ET LES PROMOTIONS DE CARRIÈRE

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Conforter l'engagement de veiller à l'égalité des agents femmes et hommes dans la possibilité d'évolution de leur parcours professionnel et de leur rémunération
- Introduire des éléments de bilan et un questionnement dans les questionnaires de proposition en vue d'une promotion
- Affiner les critères de promotion interne au regard de l'égalité

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

L'un des volets de l'équité professionnelle concerne les possibilités d'évolution dans un parcours professionnel et une rémunération. L'égalité dans les promotions est un facteur clé d'accès des femmes à une évolution vers des postes d'encadrement supérieur et de direction.

L'action consistera à travailler sur :

- la constitution des listes de candidat-es :
 - déterminer des critères de sélection équivalents entre les femmes et les hommes : profils, compétences, qualification, fonctions, implication,
 - rechercher la proportionnalité dans les listes,
- la décision de promotion : définition de critères de décision.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

Équité dans les propositions / équité dans les décisions

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Nombre de propositions par sexe / par filière / par poste
- Nombre de promotions annuelles par sexe
- Nombre de promotions dans une catégorie supérieure (selon sexe)
- Nombre de promotions suivies de mobilité (par sexe)
- % d'agents promus par catégorie (par sexe)

5. CALENDRIER

Engagé en 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - référents-es ressources humaines

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

ACTION 1.5 : CONSERVER L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES À LA FORMATION

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Garantir l'égalité d'accès des femmes à la formation
- Garantir aux femmes l'accès à toutes les formations

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Les femmes font généralement part de leur réticence à partir en formation au motif de difficultés à gérer horaire et/ou éloignement des lieux de formation avec leurs contraintes pratiques domestiques ou familiales. Cette réticence est d'autant plus forte quand elles élèvent seules leurs enfants.

Or, le bilan du plan de formation de la CUS en 2010 fait ressortir les éléments suivants :

- les femmes et les hommes partent autant en formation : 63,9% pour les unes et 64 % pour les autres,
- les formations suivies par les femmes se déroulent majoritairement sur le territoire de la CUS : 86 %,
- les formations organisées sur le territoire de la CUS se déroulent toujours pendant le temps normal de travail.

On pourrait donc en conclure qu'il n'y a pas d'obstacles au départ en formation des femmes. Toutefois, pour garantir cet accès et permettre aux femmes de se former afin de faire évoluer / progresser leur carrière, l'action propose de :

- confirmer l'engagement de la collectivité pour l'égal accès des femmes et des hommes à toutes les formations,
- améliorer l'information des agents et des femmes en particulier, sur les conditions pratiques et matérielles de départ et déroulement des formations (lieux, horaire, calendrier),
- développer l'offre de formation pour les femmes les moins qualifiées (agents de catégorie C principalement),
- aménager les modalités de formation pour les agents et les femmes en particulier, aux horaires spécifiques (horaires et/ou jour de la semaine),
- compléter le bilan formation de données sexuées,
- promouvoir les actions de formation et les colloques dédiés aux femmes et à la politique menée pour elles.



OBJECTIF POLITIQUE 1

**FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE**

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Maintien du nombre de départs en formation des femmes au moins égal à celui des hommes
- Publication d'un outil d'information des agents sur les conditions de départ en formation
- Augmentation de l'offre de formation pour les agents de bas niveaux de qualification et augmentation du nombre de départs en formation des femmes
- Mise en place de formations adaptées aux agents et aux femmes en particulier ayant des horaires spécifiques de travail

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Analyse statistique : effectifs sexués des demandes de formation et départs en formation
- Nouveaux indicateurs dans le bilan annuel de formation

5. CALENDRIER

Mise en place en 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction de la communication - Direction générale - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

ACTION 1.6 : ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ INTERNE DES FEMMES

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Accompagner les femmes dans leur progression professionnelle et modification de leur poste et statut
- Organiser des actions d'aide à la prise de responsabilités des femmes

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Les femmes ont tendance à ne pas faire acte de candidature voire à refuser une mobilité, à être dans une démarche d'autocensure tant elles ont intégré les stéréotypes dont elles sont victimes. L'absence de préparation des femmes à l'exercice de postes à responsabilité est également une explication à cette prise de position. Il s'agira de :

- repérer les potentiels féminins via l'analyse des entretiens annuels de progrès et des évaluations régulières des équipes de management,
- organiser des groupes de réflexion de femmes autour de « femmes et management »,
- mettre en place des actions de tutorat de femmes entre elles : formation par les pairs,
- organiser des débats, moment de rencontre, pour transmission des pratiques et expériences...

3. RÉSULTAT ATTENDU

Modifier quantitativement les nominations de femmes en poste de responsabilité

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

Analyse quantitative : nombre de candidatures féminines, nombre de nominations

5. CALENDRIER

- Repérer au moins 2 tutrices en 2012
- Organiser au moins un groupe de réflexion 2^e semestre 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

ACTION 1.7 : BRISER LE PLAFOND DE VERRE

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Permettre aux femmes d'accéder à tous les niveaux d'encadrement
- Proposer un plan d'action

2. CONTENU DESCRIPTIF

L'action se fonde sur le constat de la très faible féminisation de l'encadrement dirigeant (directeurs-trice et direction générale) de notre administration, alors que les femmes représentent près de 50% de l'effectif des cadres A et accèdent de plus en plus à des fonctions d'encadrement intermédiaire dans les domaines les plus divers.

Elle consiste à :

- identifier les raisons de cette situation au moyen d'une enquête interne auprès des cadres et des élus afin d'identifier les freins propres à la CUS,
- effectuer un benchmark des actions menées ailleurs sur le sujet ayant produit des effets positifs,
- proposer un plan d'action à mettre en œuvre pour nommer au moins 2 femmes dans une série de 5 nominations à des emplois de cadres dirigeants-es.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Modification du taux de féminisation de l'encadrement supérieur

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Part des femmes par série de 5 nominations
- Modification d'au moins 40% d'ici à 2014

5. CALENDRIER

- Analyse en cours
- Proposition d'un plan d'action 2^e semestre 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Mission droits des femmes et égalité de genre - Direction des ressources humaines - Université - Mission Lutte contre les discriminations.

7. CONDUITE DU PROJET

Chargée de mission du Pôle droits et services à la personne



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

**Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes**

ACTION 1.8 : BRISER LA CAGE DE VERRE

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité dans les domaines et filières de leur choix
- Encourager la mixité des emplois

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La « cage de verre » est l'expression utilisée pour décrire, et décrire, les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder à certaines fonctions et à des métiers préemptés par le masculin. Elle est le résultat d'une construction subtile faite de préjugés et renforcée par les défenses que les femmes elles-mêmes adoptent pour s'en protéger.

Pour permettre aux femmes de s'envisager dans d'autres fonctions et d'oser la mobilité, l'action propose de :

- confirmer l'engagement de la collectivité pour la mobilité des femmes à toutes les fonctions,
- faciliter et encourager l'expression des désirs de mobilité par tous moyens,
- améliorer les outils d'accompagnement de la mobilité afin de renforcer et clarifier l'information, aider à l'acte de mobilité et le rendre accessible,
- encourager les temps de partage professionnel entre hommes et femmes : conférences, tables rondes, échanges de bonnes pratiques, etc.,
- contribuer à modifier les représentations et stéréotypes des agents, hommes et femmes, par toutes actions de communication et d'information appropriées (conférence-débat, témoignages, fiches métiers, ...),
- former / informer plus particulièrement les acteurs du recrutement : managers, correspondants-es Ressources humaines, chargés-es du recrutement à la Direction des ressources humaines, afin qu'ils modifient leurs représentations,
- repérer les agents et les femmes en particulier dont le potentiel leur permettrait d'envisager une évolution de carrières et/ou de métiers,
- mettre en place un mentorat ou tutorat ou coaching pour accompagner les femmes dans des mobilités horizontales (vers un autre métier) et verticales (vers d'autres niveaux de responsabilités).

3. RÉSULTAT ATTENDU

Augmentation de la mobilité des femmes sur des fonctions et métiers préemptés par le masculin



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

Analyse statistique : nombre de femmes sur des fonctions et métiers préemptés par le masculin, nombre de femmes accompagnées (mentorat, tutorat ou coaching), nombre de responsables du recrutement formés-es/informés-es.

5. CALENDRIER

2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction de la communication - Direction générale - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes

ACTION 1.9 : RECUEILLIR L'EXPRESSION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET ORGANISER LA RÉPONSE AUX DIFFICULTÉS EXPRIMÉES

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Créer et organiser un dispositif de prise en charge (écoute, suivi, orientation, règlement) des situations individuelles des femmes victimes de violences sexistes au travail
- Mettre en place un dispositif d'écoute et de prise en charge

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Prendre en compte la question de l'égalité dans l'administration implique que soit entendue et traitée chacune des situations vécues par les agents. Certains agents de la collectivité font connaître leurs difficultés à faire respecter leurs droits, font état de violences sexistes subies dans le cadre professionnel et ne savent où en parler. Il est nécessaire de considérer ces demandes d'écoutes pour déterminer et garantir un juste traitement des informations tant pour l'agent directement concerné que pour le service. Il conviendra de :

- dresser un état de la situation : évaluer et recenser le nombre et le type des plaintes dévoilées, mode et lieu de dévoilement,
- définir un moyen pratique pour permettre la verbalisation : création d'un point d'écoute,
- définir des modalités et un dispositif de prise en charge (orientation, suivi, procédure administrative,...),
- faire connaître le dispositif mis en place : communication,
- évaluer semestriellement le fonctionnement.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Mise en place d'un point relais

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Fréquentation : nombre, type, motif, suite donnée au dévoilement
- Évaluation qualitative par les personnes rencontrées

5. CALENDRIER

2^e semestre 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Mission droits des femmes et égalité de genre - Pôle ressource - Direction de la communication - Coordinatrice du contrat local de sécurité

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des ressources humaines



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Réduire la transmission des stéréotypes de genre par la collectivité

ACTION 1.10 : TRADUIRE LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES FORMULAIRES ADMINISTRATIFS

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Supprimer l'usage de l'appellation « Mademoiselle » dans chacun des formulaires administratifs mis en place par la collectivité, qui présente un caractère discriminatoire en invitant les seules femmes à déclarer leur état matrimonial.

2. CONTENU DESCRIPTIF

L'emploi des termes « Madame » et « Mademoiselle » ne repose sur aucune disposition législative ou réglementaire mais sur l'usage. Le choix et le passage de l'un ou l'autre terme ne dépendent ni de l'âge ou de l'insertion sociale ou professionnelle mais d'un statut marital.

En application de la circulaire du premier ministre en date du 21 février 2012, il conviendra de supprimer toute mention susceptible de traduire un état matrimonial non indispensable dans la relation administrative avec la Ville et de ne conserver sur les formulaires utilisés par la Ville que la mention « Madame ». Cette action s'appuiera sur le recensement des documents administratifs en circulation, ainsi que sur une information des agents en charge de la gestion des documents au quotidien. La suppression se fera progressivement au gré des réimpressions nécessaires et s'accompagnera au fur et à mesure des changements informatiques éventuellement nécessaires.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Formulaires modifiés

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

Pourcentage et nombre de formulaires modifiés par rapport au nombre de formulaires concernés

5. CALENDRIER

Fin 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Chaque service utilisateur de document - Direction des ressources logistiques -
Direction de la communication

7. CONDUITE DU PROJET

Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Réduire la transmission des stéréotypes de genre par la collectivité

ACTION 1.11 : PROSCRIRE LES STÉRÉOTYPES SEXUÉS DANS LES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Mettre en place la parité dans le langage et les écrits administratifs
- Féminiser les appellations professionnelles et les documents administratifs

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La mise en place des actions de sensibilisation et d'information notamment en faveur des agents de la collectivité doit être complétée par la mise en œuvre de processus interne d'application quotidienne de cette démarche égalitaire.

De même, une analyse des textes administratifs internes ou rédigés par l'administration permet de remarquer l'usage d'un langage neutre ou masculin, rarement féminisé, au risque d'entretenir la discrimination. L'extension de l'usage du féminin dans les écrits internes passera par les actions suivantes :

- mettre en place un groupe de travail pour :
 - recenser les types de documents internes concernés,
 - répertorier les appellations de métiers, postes, fonctions concernés en interne,
- établir un référentiel des termes,
- établir une charte de rédaction,
- accompagner la démarche d'une sensibilisation des agents :
 - explication de la démarche,
- appliquer la charte,
- veiller à la bonne utilisation de la charte de rédaction.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Mise en application de la charte de rédaction

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Publication de la charte de rédaction

5. CALENDRIER

- Instruction 2^e semestre 2012
- Premier bilan 2014

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction des ressources logistiques - Direction de la communication - Agents

7. CONDUITE DU PROJET

Direction générale



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Réduire la transmission des stéréotypes de genre par la collectivité

ACTION 1.12 : PROSCRIRE LES STÉRÉOTYPES SEXUÉS DANS LES DOCUMENTS DE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Viser l'exemplarité de la collectivité dans la transmission des stéréotypes sexistes via le langage écrit ou oral qu'elle produit et véhicule
- Éditer des outils de communication municipaux dénués de stéréotypes de genre
- Équilibrer la présence des femmes et des hommes dans les outils de communication institutionnelle

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Travailler sur les contenus et formes des productions tant internes qu'externes :

- analyser les contenus des outils de communication externe : Strasbourg magazine, Percussion, site internet de la ville, délibérations, campagnes d'affichage, achats de goodies et objets de communication,
- former les agents aux modes de transmission des stéréotypes sexués : image et écrit,
- élaborer un schéma de pratiques égalitaires pour chacun des types de production:
 - écrits : adoption et utilisation d'un langage avec une absence de référence sexuée ou avec une référence marquée aux deux sexes,
 - images : adoption d'un principe d'égalité de traitement en nombre et forme,
- mettre en place ces nouvelles règles,
- instaurer une veille éditoriale interne.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Mise en place d'au moins une séance de formation des rédacteurs-trices en 2012
- Publication des magazines selon ces principes

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Nombre de photos femmes / hommes
- Part des sujets mettant en valeur des femmes

5. CALENDRIER

- Engagé en 2011
- Mise en place effective dans les publications 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de la communication - Université de Strasbourg

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de la communication



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité

ACTION 1.13 : DÉFINIR UNE CHARTE DE LA RÉUNION

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Permettre que les organisations de travail (notamment relatives aux horaires) ne soient pas des facteurs directs ou indirects d'inégalité entre les femmes et les hommes

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Articuler vie professionnelle et vie privée consiste à pouvoir maîtriser horaires et impératifs autant professionnels que personnels. La recherche de cet équilibre doit, à tous les niveaux, être une question qui intéresse autant les hommes que les femmes. Les pistes d'actions s'appuieront sur les enquêtes menées en interne dans le cadre de la démarche interne « AECUS » pour les cadres notamment.

Les actions à mettre en place pourront prendre la forme de :

- formules de temps et de modes de travail adaptés : télétravail, réduction des déplacements par télé ou visioconférence...
- modification de pratiques de fonctionnement interne : élaboration d'une charte de la réunion.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Modification des pratiques : adoption d'une charte de la réunion
- Mise en place de services

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

Évaluations quantitative et qualitative de l'utilisation des services : nombre de retours positifs des agents

5. CALENDRIER

- Élaboration de la charte 2012, 2013
- Publication de la charte 1er trimestre 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction de la communication

7. CONDUITE DU PROJET

Mission des temps - Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité

ACTION 1.14 : ÉTUDIER LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Intégrer dans de nouvelles organisations de travail les modifications notamment relatives aux formes et aux horaires de travail afin qu'elles ne soient plus des facteurs directs ou indirects d'inégalité entre les femmes et les hommes

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Les notions de « travailleur-se » et de « temps de travail » peuvent aujourd'hui être considérées comme obsolètes au regard des modifications liées aux nouvelles techniques de communication.

L'évolution de nos modes de travail en gestion projet bouleverse l'organisation traditionnelle des rythmes et des modes de travail.

Il s'agira d'étudier les conditions de faisabilité de mise en place du télétravail pour certains agents de la CUS en intégrant les paramètres relatifs aux conditions d'exercice (rythme, horaires, règles de temps de travail), public concerné (fonction et métiers).

Une phase expérimentale sur certains postes ou certains services pourrait être proposée.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Modification des pratiques, de la réorganisation du temps de travail en présentiel et des outils mis à disposition des agents (signature de contrats de travail individuel...)
- Éventuellement généralisation à d'autres catégories d'agents ou métiers

4. INDICATEUR DE RÉSULTAT

Enquête de satisfaction auprès des agents, de la ligne hiérarchique et des ressources logistiques

5. CALENDRIER

Étude à lancer en 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Mise en place des conditions de suivi et d'évaluation par un groupe de travail : Direction des ressources humaines - Service Contrôle de Gestion et Évaluation des Politiques Publiques - Acteurs de la démarche interne « AECUS »

7. CONDUITE DU PROJET

Mission des temps



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité

ACTION 1.15 : FAIRE ÉVOLUER LES TEMPS DE TRAVAIL COUPÉS EN HORAIRES CONTINUS

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Améliorer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle par une meilleure adaptation des horaires de travail

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

L'articulation vie privée et vie professionnelle est difficile à satisfaire dans le cas d'une organisation du travail en horaires coupés. Face à l'évolution de la désynchronisation des couples bi actifs et à la difficulté de gestion du quotidien pour les personnes isolées, surtout s'ils sont parents, il est proposé de reconsidérer la pertinence des horaires coupés.

Une action pilote a été conduite avec succès par le service des moyens généraux, qui a expérimenté pendant un an la réorganisation en horaires continus du travail des agents d'entretien. L'enquête conduite auprès des agents a mis en évidence pour 82% une nette amélioration de leur condition de vie et d'emploi (santé, gestion des enfants, vie sociale, gain d'un déplacement domicile travail...) et pour 93% leurs conditions de vie familiale sont plus faciles. 87 % des occupants de bureaux sont satisfaits de cette nouvelle organisation qui implique l'intervention de l'agent d'entretien en leur présence. Cette action présentée en Conseil d'évaluation en février 2011, pourrait être expérimentée dans d'autres services où le travail en horaires coupés demeure.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Amélioration de la qualité de vie des agents
- Amélioration du service rendu

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Enquête auprès des agents (si possible, en lien avec le service Contrôle de Gestion et Évaluation des Politiques Publiques)

5. CALENDRIER

- Engagement en février 2011
- Mise en place dans les écoles en 2012 (agents d'entretien)
- Extension 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction conseil, pilotage et performance

7. CONDUITE DU PROJET

Services concernés par les horaires coupés et Mission des temps



OBJECTIF POLITIQUE 1

FAVORISER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité

ACTION 1.16 : DÉVELOPPER DES OFFRES DE SERVICE POUR LE PERSONNEL

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Proposer des offres de service au personnel

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Articuler vie professionnelle et vie privée consiste à pouvoir maîtriser horaires et impératifs autant professionnels que personnels : la recherche de cet équilibre doit, à tous les niveaux, être une question qui intéresse autant les hommes que les femmes. Néanmoins, la réalité de la société actuelle indique que les tâches domestiques sont gérées majoritairement par les femmes et que 40% des femmes réduisent leur temps de travail à la naissance d'un enfant. Ainsi existe toujours une dissymétrie entre les femmes et les hommes.

La création de services d'aide à la gestion de la vie quotidienne devrait contribuer à réduire cette dissymétrie : développement de services sur le lieu de travail (covoiturage, paniers alimentaires...).

3. RÉSULTAT ATTENDU

Mise en place de services

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Évaluation quantitative et qualitative de l'utilisation des services
- Retours des agents

5. CALENDRIER

- Engagement en 2011
- Extension en 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Mise en place des conditions de suivi et d'évaluation par un groupe de travail :
Direction des ressources humaines - Direction conseil, pilotage et performance -
Acteurs de la démarche interne « AECUS » pour les cadres

7. CONDUITE DU PROJET

Mission des temps

OBJECTIF 2

Irriguer la ville d'une culture de l'égalité



OBJECTIF 2

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 et 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 sur les femmes 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-les 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 frein 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.

Les actions

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-les que des citoyens-nes, tant des enfants que des adultes. Il s'agira de diffuser une culture de l'égalité par des actions de sensibilisation et par la mise à disposition d'outils documentaires et méthodologiques.

En outre, la Ville souhaite tendre vers un réel équilibre dans la présence symbolique, en particulier en honorant davantage de femmes par des noms de rues et bâtiments publics.

Sensibiliser le grand public

- **Action 2.1 :** Irriguer la ville par le débat
- **Action 2.2 :** Lutter pour l'abolition du système prostitueur :
 - organiser une campagne de communication pour l'abolition du système prostitueur

Mettre des outils à disposition

- **Action 2.3 :** Création d'un centre ressources dédié au genre
- **Action 2.4 :** Documenter sur les questions de genre

Viser l'équilibre entre les dénominations féminines et masculines des rues

- **Action 2.5 :** Augmenter le nombre de rues au nom de femmes :
 - instituer la parité dans les propositions de dénominations



OBJECTIF POLITIQUE 2

IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Sensibiliser le grand public

ACTION 2.1 : IRRIGUER LA VILLE PAR LE DÉBAT

1. FINALITÉS 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
- Organiser des moments de réflexion et de débats et participer à des événements locaux

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

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 par :

- le soutien technique et financier des actions associatives organisatrices d'actions sur les quartiers,
- la coordination et la prise en charge de la communication globale des actions locales autour de ces journées fortes (8 mars et 25 novembre).

Il est proposé de mettre en place d'autres occasions de débats publics et de formation en dehors de ces journées particulières. Cette implication se déclinera autour de :

- l'organisation des débats à l'initiative de la Ville,
- l'organisation d'un colloque annuel de formation.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Édition du programme des actions autour du 8 mars et du 25 novembre
- Organisation d'au moins 4 moments de débats dans l'année
- Organisation d'une rencontre / action sur chacun des territoires
- Organisation d'un colloque annuel de formation

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Fréquentation : nombre et qualité
- Intérêt des participants-es
- Participation des partenaires
- Nombre d'inscrits-es au colloque dont nombre de nouvelles inscriptions

5. CALENDRIER

Engagé depuis 2009

6. RESSOURCES À MOBILISER

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

7. CONDUITE DU PROJET

Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 2

IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Sensibiliser le grand public

ACTION 2.2 : LUTTER POUR L'ABOLITION DU SYSTÈME PROSTITUEUR

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Sensibiliser le public sur les questions liées aux violences faites aux femmes dont la prostitution et rendre visible l'implication de la ville dans la lutte pour l'abolition du système prostitueur
- Mener des actions de sensibilisation dont une campagne de communication

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Dans le cadre de ses engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville de Strasbourg continue à s'engager contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Afin de sensibiliser et d'interpeller largement sur la réalité de la prostitution, forme de violence, une campagne de sensibilisation est organisée et accompagnée d'actions dans les quartiers. Cette action s'inscrit dans une approche globale pour que toutes et tous prennent conscience de la gravité de la question.

- Formaliser un partenariat avec l'association « le Mouvement du Nid »
- Organiser une campagne d'information grand public avec un relais sur le site internet
- Organiser des actions auprès de publics cibles : centres socio-culturels
- Evaluer l'impact de la campagne et des actions engagées

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Programmation de deux semaines d'affichage
- Programmation d'actions auprès d'au moins 6 centres socio-culturels par an

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Questionnaire d'évaluation des actions : micro trottoir auprès du public
- Analyse des retombées médiatiques

5. CALENDRIER

Mise en place en novembre 2011

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de la communication - Mouvement du Nid

7. CONDUITE DU PROJET

Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 2

IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Mettre des outils à disposition

ACTION 2.3 : CRÉATION D'UN CENTRE RESSOURCES DÉDIÉ AU GENRE

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Permettre un accès simple et complet à la documentation et aux ouvrages de référence en matière de genre

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

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 entre les femmes et les hommes.

L'accompagnement vers la consultation d'ouvrages de référence doit être rendu possible en une unité de lieu et effectué par des professionnels-les compétents-es et formés-es sur la question. Il est proposé de faire d'une médiathèque un centre de référence sur la thématique du genre et d'y inclure un centre ressources dédié au genre.

Cette action permettra de répondre aux attentes du public et permettra d'offrir des possibilités d'organisation *in situ* d'actions collectives d'information ou de sensibilisation. Elle sera subordonnée à une organisation logistique et une formation des bibliothécaires. Une campagne de communication sera par ailleurs organisée en lien avec la dénomination de la médiathèque au regard de la thématique pour laquelle elle sera reconnue pôle d'excellence.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

Ouverture du centre

4. INDICATEURS DE RÉUSSITE

- Nombre de sollicitations
- Taux de fréquentation : mode, type, nombre

5. CALENDRIER

Mars 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de la culture

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de la Culture - Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 2

IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Mettre des outils à disposition

ACTION 2.4 : DOCUMENTER SUR LES QUESTIONS DE GENRE

1. FINALITÉ DE L'ACTION

- Constituer et faire reconnaître un noyau de référents-es ressources sur les questions des droits des femmes et d'égalité de genre
- Faire la promotion des outils pédagogiques incluant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes et mettre à disposition des actrices et acteurs un outil de référence d'appui à la pratique

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La recherche d'ouvrages et d'outils pédagogiques dans lesquels les critères d'égalité entre les femmes et les hommes sont respectés ou questionnés n'est pas aisée pour celui ou celle qui souhaite les utiliser. La complexité de traitement de la problématique du genre rend d'autant plus difficile cette approche. L'édition d'un recueil régulièrement mis à jour des ouvrages considérés comme « plus juste et plus égalitaire » notamment disponibles au sein du centre ressources dédié au genre sera l'outil auquel chacun-e pourra se référer. Sur la base des collections disponibles au sein des médiathèques communautaires, il s'agira de :

- recenser les ouvrages en accord avec l'égalité de genre,
- éditer un catalogue des ouvrages de genre,
- actualiser régulièrement le recueil.

L'axe de sensibilisation et de formation des professionnels-les devra s'accompagner de la mise à disposition des compétences d'une équipe pluridisciplinaire ressource pour l'aide au montage de projets ou à la mise en place d'actions en lien avec l'ensemble des champs : prévention, information, accompagnement, prise en charge. Elle intégrera les compétences d'agents de la collectivité (bibliothécaires de la médiathèque Olympe de Gouges, associations locales, professionnels-les de l'action sociale de la ville) qui détermineront les modalités de leurs interventions.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Édition d'un catalogue de référence de recensement des ouvrages sur la thématique du genre
- Réactualisation annuelle

4. INDICATEURS DE RÉUSSITE

- Nombre de sollicitations
- Type de sollicitations
- Suites données

5. CALENDRIER

Engagé en 2010

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de la culture - Direction des solidarités et de la santé - Associations locales
Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de la Culture - Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 2

IRRIGUER LA VILLE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Viser l'équilibre entre les dénominations féminines et masculines des rues

ACTION 2.5 : AUGMENTER LE NOMBRE DE RUES AU NOM DE FEMMES

1. FINALITÉ DE L'ACTION

S'engager à mettre en lumière et redonner leur juste place aux femmes impliquées dans l'histoire en général et l'histoire strasbourgeoise en particulier

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Il conviendra d'affiner le constat d'une prédominance de noms masculins dans l'espace urbain et rééquilibrer cette tendance. L'action consistera à :

- établir une cartographie par secteur et par sexe des noms de voies et bâtiments,
- renseigner par une notice les femmes célébrées et actualiser cette notice régulièrement,
- rendre publique la cartographie,
- informer sur la démarche,
- solliciter les propositions motivées des habitants-es,
- constituer et alimenter un fonds ressources de noms de femmes à valoriser,
- proposer systématiquement un nom de femme à chacun des choix de la commission de dénomination.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Nommer autant de femmes que d'hommes à chaque commission de dénomination

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Nombre de rues dénommées par année et par sexe

5. CALENDRIER

- Procédure engagée en 2011
- Parution d'un plan global fin 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de la culture : Commission dénomination des rues - Direction de l'urbanisme
- Direction de la communication - Habitants-es - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de la culture - Commission dénomination rues - Mission droits des femmes et égalité de genre

OBJECTIF 3

Soutenir, encourager et favoriser les initiatives et les politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité



OBJECTIF 3

Soutenir, encourager et favoriser les initiatives 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, la Ville 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 Étrangers), conseils de quartiers, 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 femmes-hommes » est créée. Elle permet un 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 et permet de renforcer la synergie locale sur ces questions. Cette commission a souhaité compléter son travail par la mise en place de groupes de réflexion autour de sujets spécifiques (éducation aux questions de genre).

Les actions

Soutenir et encourager les actions portées par les associations

- **Action 3.1** : Soutenir les projets spécifiques à destination des femmes :
 - signer des conventions d'objectifs et financières avec les associations

- **Action 3.2** : Proposer un lieu de débat pour les professionnels-les et les associations :

- animer la commission plénière et la commission de travail connexe

Permettre une meilleure prise en compte de l'égalité femmes- hommes dans les quartiers

- **Action 3.3** : Intégrer au sein des Ateliers territoriaux de partenaires la question de l'égalité et accompagner de manière adaptée les projets à destination des femmes

- **Action 3.4** : Intégrer au sein du Conseil des résidents étrangers une réflexion autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes

- **Action 3.5** : Soutenir et valoriser les actions sociales collectives destinées aux femmes

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans les politiques municipales engagées sur d'autres thématiques

Politique éducative et de soutien à l'éducation populaire

- **Action 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

- **Action 3.7** : Participer à la lutte contre les stéréotypes :

- former les professionnels-les en charge de l'éducation, de la petite enfance et des structures d'éducation populaire

- **Action 3.8** : Inclure la question de l'égalité dans l'ensemble des démarches et activités auprès des enfants :

- poser des critères dans les appels à projets

- développer des pratiques égalitaires de la part des professionnels-les de l'enfance (encadrement méridien, accueil périscolaire)
- inclure l'égalité de genre dans les objectifs des conventions conclues entre la Ville et les centres socio culturels

Politique sportive : promouvoir la pratique sportive des femmes et des filles

- **Action 3.9** : Améliorer l'accès aux activités
- **Action 3.10** : Intégrer la question de l'accès des femmes dans la conception des équipements
- **Action 3.11** : Soutenir les équipes sportives féminines

Politique de citoyenneté et de sécurité : prévention des violences faites aux femmes

- **Action 3.12** : Prévenir et accompagner les situations de femmes en grand danger

Politique du logement : améliorer l'hébergement des femmes en situation de détresse

- **Action 3.13** : Inclure la question des femmes dans la rue dans les dispositifs d'hébergement
- **Action 3.14** : Soutenir les acteurs gestionnaires de lieux d'accueil spécifiques

Politique d'achat public : inscrire des clauses égalitaires dans les marchés publics

- **Action 3.15** : Inclure une clause d'égalité dans les critères de choix des offres.



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Soutenir et encourager les actions portées par les associations

ACTION 3.1 : SOUTENIR LES PROJETS SPÉCIFIQUES À DESTINATION DES FEMMES

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Signer un engagement réciproque de partenariat avec des associations féministes

2. CONTENU ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La Ville participe au financement de dispositifs d'aide à la vie quotidienne de femmes : dispositif d'insertion notamment économique, dispositif de mise en sécurité de femmes victimes de violences, ... Par ailleurs, elle finance des associations pour leurs projets et actions auprès de femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira de formaliser les termes et modalités d'un partenariat triennal avec ces associations. Il sera nécessaire de :

- déterminer les critères de sélection des associations à retenir,
- travailler sur une trame de convention commune : objectifs, financement, évaluation, etc...
- soumettre la convention au conseil municipal avant signature,
- suivre la bonne mise en application,
- reconsidérer la convention à son terme.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Signature de deux conventions par an

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Bilan annuel de la convention

5. CALENDRIER

- 1^{ère} signature 2011
- 2 signatures prévues en 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des solidarités et de la santé - Associations

7. CONDUITE DU PROJET

Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Soutenir et encourager les actions portées par les associations

ACTION 3.2 : PROPOSER UN LIEU DE DÉBAT POUR LES PROFESSIONNELS-LES ET LES ASSOCIATIONS

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Mettre en place et animer la « commission plénière égalité femmes - hommes » et le groupe de travail « éducation aux questions de genre »

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La forme choisie pour permettre la rencontre formelle et régulière des membres du réseau local d'intervenants-es auprès des femmes est celle d'une commission de travail complétée d'un groupe de travail spécifique. L'objectif est de permettre une meilleure connaissance mutuelle des intervenants-es, de mettre en commun toutes informations jugées intéressantes pour toutes et tous, proposer un moment de débat autour de questions d'actualité sur la thématique des droits des femmes et de l'égalité de genre et déterminer en commun des actions ou projets. Il conviendra de :

- dresser un inventaire des intervenants-es strasbourgeois-es selon le type de leurs activités, le public qu'ils ou elles rencontrent,
- expliquer et obtenir l'adhésion à la démarche de chacun-e,
- organiser et gérer les modalités pratiques d'une rencontre régulière,
- gérer la circulation des informations des membres entre eux,
- suivre et animer le groupe de travail « éducation aux questions de genre » connexe à la commission plénière,
- rendre compte de l'avancée des travaux des groupes aux membres de la commission.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Mise en place de la commission
- Organisation d'une rencontre trimestrielle et d'actions communes

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Quantitatif : nombre de participants-es
- Type et fréquences d'informations transmises via la mission
- Nombre et type d'actions communes à l'initiative de la commission

5. CALENDRIER

Commission mise en place en 2009

6. RESSOURCES À MOBILISER

Associations locales - Acteurs et actrices de la collectivité

7. CONDUITE DU PROJET

Mission droits des femmes et égalité de genre



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Permettre une meilleure prise en compte
d'égalité femmes-hommes dans les quartiers

ACTION 3.3 : INTÉGRER AU SEIN DES ATELIERS TERRITORIAUX DE PARTENAIRES (ATP) LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ET ACCOMPAGNER DE MANIÈRE ADAPTÉE LES PROJETS À DESTINATION DES FEMMES

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Inclure la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les réflexions, études et actions portées ou projetées sur les territoires, avec les partenaires

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Chacun des territoires de la ville est le cadre d'études, projets ou actions au bénéfice des habitants-es. L'organisation municipale de proximité (6 secteurs) inscrit dans son mode de fonctionnement des rencontres spécifiques entre les acteurs et actrices professionnels-les, bénévoles (ateliers territoriaux de partenaires) ou représentants-es d'habitants-es (conseil de quartier).

Les projets autour de question d'amélioration du cadre de vie quotidien des habitants-es sont débattus sur le fond et la forme dans les organes de travail ou de concertation mis en place.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore suffisamment incluse dans le champ de ces études ou discussions.

La participation à chacune des réunions de travail autour des questions qui préoccupent les acteurs/ actrices de terrain permettra de sensibiliser, faire prendre conscience de cet impératif d'égalité et modifier les schémas culturels.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Invitation systématique de la Mission droits des femmes et égalité de genre aux ATP

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Intérêt des participants-es

5. CALENDRIER

- Engagement pour deux ATP depuis 2010
- Extension en 2012

6. RESSOURCES À MOBILISER

Directions de proximité et organes de démocratie locale - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Directions de proximité



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Permettre une meilleure prise en compte
d'égalité femmes-hommes dans les quartiers

ACTION 3.4 : INTÉGRER AU SEIN DU CONSEIL DES RÉSIDENTS ÉTRANGERS (CRE) UNE RÉFLEXION AUTOUR DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Participer à la prise en compte de la question particulière des femmes issues de l'immigration au sein du CRE
- Apporter un appui technique sur les questions d'égalité au CRE

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Le CRE a pour objet de permettre aux citoyens-nes étrangers-ères d'être associés-es aux décisions concernant la vie quotidienne de la ville, de travailler à la reconnaissance des droits effectifs des étrangers-ères, de contribuer au mieux vivre ensemble et de formuler des propositions sur les politiques mises en place.

Le CRE aborde au travers des travaux portés par ces différents groupes de travail (commissions égalité urbaine, culture, lutte contre les discriminations) la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il met en place des actions particulières notamment lors de la journée du 8 mars, afin de débattre spécialement de cette question avec ses membres et ceux des associations locales intéressés par la thématique.

Il conviendra d'alimenter les réflexions des commissions et d'apporter un appui à la concrétisation d'actions particulières.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Organisation d'une action annuelle au moins

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Nombre d'actions menées
- Nombre de participants-es aux actions

5. CALENDRIER

Engagé depuis 2010

6. RESSOURCES À MOBILISER

Conseil des résidents étrangers - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Chargée de mission CRE



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Permettre une meilleure prise en compte
d'égalité femmes-hommes dans les quartiers

ACTION 3.5 : SOUTENIR ET VALORISER LES ACTIONS SOCIALES COLLECTIVES DESTINÉES AUX FEMMES

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Mettre en place et valoriser les actions faites par, pour et/ou avec les femmes des quartiers notamment par les professionnels-les de la Ville, notamment dans les centres médico-sociaux

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Les travailleurs sociaux des unités territoriales et du centre communal d'action sociale connaissent bien les besoins des femmes sur les quartiers. Par leur proximité avec le public, ils savent évaluer les besoins en termes d'information ou de sensibilisation des publics, dont celui des femmes, dans leur situation de vie au quotidien. Ainsi les équipes des centres médico-sociaux s'engagent régulièrement dans la mise en place ou le partenariat autour d'actions collectives à destination des femmes : actions lors de journées fortes pour les droits des femmes et actions hors ces journées spécifiques dès lors qu'elles sont susceptibles de concerner un groupe. De même, les demandes exprimées par les femmes de manière isolée, peuvent être à l'origine d'actions sur leur initiative et en leur faveur, organisées et suivies avec les travailleurs sociaux.

Il s'agira de mettre en valeur ces journées, de les accompagner d'éventuels financements spécifiques le cas échéant, de les faire mieux connaître afin de les inclure dans le plan global des actions faites pour les femmes.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Intégrer les actions dans les programmes de communication
- Participer et soutenir au moins trois projets annuels

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Nombre de participants-es aux actions

5. CALENDRIER

Engagé depuis 2009

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des solidarités et de la santé - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des solidarités et de la santé



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique éducative et de soutien à l'éducation populaire

ACTION 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

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Donner aux pères comme aux mères une place équivalente au sein des actions portées vers les enfants et accompagner aux changements de stéréotypes par une pratique professionnelle sensibilisée

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La réduction de la transmission des stéréotypes de genre auprès des enfants passe par l'adhésion, la sensibilisation et la mobilisation des équipes des structures d'accueil de la jeunesse et de la petite enfance. Vecteurs potentiels de ces stéréotypes auprès des enfants, les professionnels-le sont également auprès des parents sur lesquels leur regard peut induire des attitudes et comportements inégalitaires.

Analyser et modifier la place et la présence occupées par les parents ou données par les équipes, dans les structures elles même ou dans les instances de réflexion sur la thématique de l'enfance intègrent la démarche de modification des pratiques le cas échéant.

La rédaction de la charte qualité des établissements collectifs d'accueil collectif de la petite enfance à Strasbourg a intégré dès son démarrage le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la constitution des groupes de travail avec les parents.

La mise en œuvre de la dite charte conforte la volonté de viser à l'équilibre dans la présence des pères dans l'accompagnement de l'enfant et dans les démarches administratives au sein des structures d'accueil.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Modification des pratiques des accueillants-es
- Augmentation quantitative et qualitative de l'implication des pères et de la place qui leur est laissée dans les structures

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Nombre de pères et de mères présents-tes notamment dans les conseils d'établissements municipaux

5. CALENDRIER

- 2010/2011 : charte de la petite enfance
- 2012 : charte des conseils d'établissements municipaux

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de l'enfance et de l'éducation - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de l'enfance et de l'éducation



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique éducative et de soutien à l'éducation populaire

ACTION 3.7 : PARTICIPER À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Favoriser la prise de conscience et l'intégration de la dimension du genre dans une pratique professionnelle et dans la relation avec les enfants et les parents
- Organiser des actions de sensibilisation et de formation aux professionnels-les en charge de l'accueil et de l'encadrement des jeunes enfants dans les structures municipales et structures d'éducation populaire

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agira par la mise en place de formation de rendre les professionnels-les en charge de l'éducation, de la petite enfance et des structures d'éducation populaire attentives à la transmission des stéréotypes sexués dont ils/elles peuvent être le relais puis de déconstruire avec eux leurs représentations afin de les éclairer sur des pratiques non sexistes. Elles auront pour but de sensibiliser et partager les bonnes pratiques, de contribuer à l'éducation, la socialisation et l'épanouissement des enfants qui leur sont confiés dans le respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- organiser des séquences de sensibilisation des accueillants-es sur la thématique pour une remise en question des représentations et des pratiques,
- organiser la formation des responsables de structures pour augmenter leurs capacités à prendre en compte l'égalité dans la relation avec les enfants, les parents, leur équipe.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Former l'ensemble des équipes
- Montage d'un projet autour de l'égalité dans au moins une structure

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Taux de participation à la formation
- Intérêt des participants-es

5. CALENDRIER

- Formations engagées en 2011
- 2013 : augmentation en nombre et types de professionnels-les formés-es

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des ressources humaines - Direction de l'enfance et de l'éducation

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de l'enfance et de l'éducation



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique éducative et de soutien à l'éducation populaire

ACTION 3.8 : INCLURE LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DANS L'ENSEMBLE DES DÉMARCHES ET ACTIVITÉS AUPRÈS DES ENFANTS

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Éliminer la transmission des représentations et comportements sexistes par les personnels en charge d'activités destinées aux enfants
- Inciter à la présentation de projets liés à l'égalité dans les appels à projets éducatifs pour les accueils périscolaires et méridiens
- Inscrire l'égalité dans l'appel à projets d'activités périscolaires

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agira de mettre en place les conditions habituelles d'appel à projets. Compte tenu de l'importance de l'impact des messages qui pourront être transmis aux enfants via les activités proposées, pour s'assurer de la qualité des projets présentés, il est nécessaire de mettre en place un dispositif qui permette de s'assurer de la qualité des propositions :

- former à l'égalité les agents responsables de la sélection des offres,
- évaluer les prestataires sur le fond théorique de leur proposition,
- suivre et évaluer le déroulement des actions,
- inclure l'égalité de genre dans les objectifs des conventions conclues entre la Ville et les centres socio-culturels.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Formation des agents effectuée
- Proposition d'au moins un projet par année scolaire
- Production d'une réalisation par projet retenu

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Qualité de la production réalisée
- Appréciation des enfants et encadrants-es

5. CALENDRIER

- Engagé en 2011
- 2012 : formation des agents
- 2013 : mise en place

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction de l'éducation et de la petite enfance - Équipe référente médiathèque Olympe de Gouges - Associations expertes - Direction de l'animation urbaine - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction de l'éducation et de la petite enfance - Direction de l'animation urbaine



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique sportive

ACTION 3.9 : AMÉLIORER L'ACCÈS AUX ACTIVITÉS

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Participer à l'accès à l'autonomie individuelle des femmes par l'accès aux activités sportives
- Ouvrir plus largement les portes des lieux sportifs aux femmes et aux filles

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La participation des femmes au sport met en question les stéréotypes sexuels et la discrimination et peut donc être un moyen de favoriser l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Il convient d'améliorer l'accès des femmes et des jeunes filles aux activités physiques et sportives par un aménagement des horaires et une extension de l'offre d'activités pour les femmes au regard de leurs contraintes.

Cette action s'intègre dans un plan plus large :

- une conception des lieux d'exercice des activités sportives incluant systématiquement l'accès des femmes : équipements ou terrain en accès libre,
- un soutien financier aux équipes sportives féminines pour assurer leur maintien voire leur développement en intégrant de nouveaux membres,
- une extension de la communication relative aux activités et résultats sportifs féminins dans les outils de communication de la Ville.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Augmentation du nombre des femmes participant à des activités physiques

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Analyse des nombres et types d'inscriptions
- Modification des pratiques sportives

5. CALENDRIER

2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des sports - Office des sports - Associations sportives - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des sports



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique sportive

ACTION 3.10 : INTÉGRER LA QUESTION DE L'ACCÈS DES FEMMES DANS LA CONCEPTION DES ÉQUIPEMENTS

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Participer à l'accession à l'autonomie individuelle des femmes par l'accession aux activités sportives

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La participation des femmes au sport met en question les stéréotypes sexuels et la discrimination et peut donc être un moyen de favoriser l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

Il convient d'améliorer l'accès des femmes et des jeunes filles aux activités physiques et sportives par une conception des lieux d'exercice des activités sportives incluant systématiquement l'accès des femmes : équipements ou terrain en accès libre.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Augmentation du nombre des femmes participant à des activités physiques
- Création d'un espace extérieur en libre accès adapté à une pratique féminine

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Analyse des nombres et types d'inscriptions
- Modification des pratiques sportives

5. CALENDRIER

2014

6. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des sports - Office des sports - Associations sportives - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des sports



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique sportive

ACTION 3.11 : SOUTENIR LES ÉQUIPES SPORTIVES FÉMININES

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Assurer le maintien et / ou le développement des équipes féminines

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

L'amélioration de l'accès des femmes et des jeunes filles aux activités physiques et sportives ne peut que s'accompagner de la mise en place des conditions nécessaires à l'inclusion de nouveaux membres dans les équipes sportives.

Il s'agira de permettre le maintien ou le développement d'équipes féminines en participant à la communication autour des actions qu'elles portent, de leur résultat et en soutenant financièrement leur création ou leur développement.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Modification de la communication municipale sur les sports féminins
- Augmentation du nombre des femmes participant à des activités sportives

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Analyse des nombres et types d'inscriptions

5. CALENDRIER

2013

5. RESSOURCES À MOBILISER

Direction des sports - Office des sports - Associations sportives - Mission droits des femmes et égalité de genre

6. CONDUITE DU PROJET

Direction des sports



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique de citoyenneté et de sécurité

ACTION 3.12 : PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE FEMMES EN GRAND DANGER

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Intervenir auprès des femmes en situation de grand danger face à un compagnon ou ex compagnon violent
- Mettre à disposition des dispositifs de protection

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Les situations de violences intrafamiliales subies par les femmes sont parfois d'une telle gravité que la protection des intéressées vis-à-vis de l'auteur des violences (conjoint ou ex conjoint) est impérative sans entraver un maintien d'une vie quotidienne au domicile. Le développement des techniques de téléassistance permet la mise en œuvre de dispositifs qui peut allier les deux paramètres (protection individuelle et maintien dans le cadre de vie).

Inscrit dans le cadre du contrat local de sécurité, l'engagement financier de la Ville permet de mettre en place des dispositifs de mise à disposition de téléphones portables et de mise sous surveillance électronique des auteurs condamnés.

La procédure d'éligibilité à l'un ou l'autre de ces dispositifs est confiée à un comité de pilotage multi partenarial dont la Ville est membre.

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Mise à disposition de 10 téléphones
- Extension du dispositif
- Mise en place des bracelets électroniques

4. INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Corrélacion demandes / offres
- Suivi qualitatif du système de mise à disposition des téléphones

5. CALENDRIER

- 2010 : engagé
- 2012 : extension et modification du dispositif
- 2014 : bilan

6. RESSOURCES À MOBILISER

Acteurs / actrices du Contrat Inter-Communal de Sécurité et de Prévention de la Communauté urbaine de Strasbourg

7. CONDUITE DU PROJET

Pôle sécurité, prévention, réglementation



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique du logement

ACTION 3.13 : INCLURE LA QUESTION DES FEMMES DANS LA RUE DANS LES DISPOSITIFS D'HÉBERGEMENT

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Améliorer les conditions, formes et nombre des hébergements proposés ou disponibles pour les femmes en situation de violences subies, d'exclusion ou de départ de résidence familiale ou conjugale
- Augmenter le dispositif d'accueil des femmes

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

La question de l'hébergement des femmes est un point clé pour les femmes victimes de violences : logement ou lieu de vie : structures d'hébergement permettant aux femmes de se reconstruire et d'être protégées : hébergement d'urgence, de moyen ou long terme, hébergement dans des lieux réservés aux femmes ou admission dans des lieux mixtes ouverts à tous et toutes, accès direct à des logements autonomes (logements sociaux notamment)...

Bien que la compétence dans ce domaine appartienne à l'État, la Ville convient de :

- veiller à augmenter les possibilités d'hébergement des femmes dans les accueils municipaux : réserver des places pour les femmes,
- participer à la réflexion sur l'accueil et l'hébergement pour que soient inclus dans les dispositifs actuels les critères spécifiques de l'accueil des femmes : urgence, présence d'enfants, besoin de protection et mise en sécurité, accompagnement vers l'insertion le cas échéant.

3. RÉSULTAT ATTENDU

Augmentation du nombre de places d'hébergement pour les femmes

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Évaluation des demandes

5. CALENDRIER

- Engagé
- Bilan 2014

6. RESSOURCES À MOBILISER

État - Associations gestionnaires - Centre Communal d'Action Sociale - Direction des solidarités et de la santé - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des solidarités et de la santé



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique du logement

ACTION 3.14 : SOUTENIR LES ACTEURS GESTIONNAIRES DE LIEUX D'ACCUEIL SPÉCIFIQUES

1. FINALITÉ DE L'ACTION

Améliorer les conditions, formes et nombre d'hébergements proposés ou disponibles pour les femmes en situation de violences subies, d'exclusion ou de départ de résidence familiale ou conjugale

2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

L'hébergement des femmes est multiforme et possible au sein de structures d'hébergement d'urgence ou de moyen ou long terme, hébergement dans des lieux réservés aux femmes ou admission dans des lieux mixtes ouverts à tous et toutes, accès direct à des logements autonomes (logements sociaux notamment)...

Il conviendra de soutenir financièrement les gestionnaires de chacune de ces structures d'hébergement afin de leur permettre de poursuivre les accueils réalisés.

3. RÉSULTAT ATTENDU

À minima : maintien du nombre de places d'hébergement pour les femmes

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

- Évaluation des demandes
- Analyse des offres

5. CALENDRIER

- Engagé
- Bilan 2014

6. RESSOURCES À MOBILISER

État - Conseil Général - Communauté urbaine de Strasbourg - Associations gestionnaires - Centre Communal d'Action Sociale - Service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO67) - Direction des solidarités et de la santé

7. CONDUITE DU PROJET

Direction des solidarités et de la santé



OBJECTIF POLITIQUE 3

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES
EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'ÉGALITÉ

Veiller à la prise en compte des droits des femmes dans la politique des marchés publics

ACTION 3.15 : INCLURE L'ÉGALITÉ DANS LES CRITÈRES DE CHOIX DES OFFRES

1. FINALITÉS DE L'ACTION

- Introduire des critères relatifs à l'égalité dans la procédure des marchés publics
- S'assurer de la prise en compte de la présence et de la place des femmes dans les entreprises candidates
- Modifier les conditions d'accès aux marchés publics

2. CONTENU ET DESCRIPTION DE L'ACTION

De même que Strasbourg mobilise ses marchés publics au profit de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et s'engage dans une démarche d'économie sociale et solidaire, il est proposé que l'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la démarche d'achat public soit étudiée.

Au vu des textes en vigueur en France, l'égalité femme/homme ne semble toutefois, en l'état actuel des textes, pouvoir être intégrée dans les marchés publics via l'utilisation de dispositions du Code des marchés publics.

En France, il ne semble pas possible d'intégrer l'égalité femme/homme dans les conditions d'accès à la commande publique, les conditions d'exécution d'un marché ou les critères d'attribution. Une loi ou un décret seraient en effet nécessaires, en vertu des directives communautaires, pour introduire cette possibilité. La promotion de l'égalité de genre ne pourrait donc revêtir que les formes suivantes :

- une incitation au respect du principe d'égalité femme/homme, qui figurerait dans le dossier de consultation des entreprises,
- une condition d'exécution du marché, si l'objet du marché le permet (exemple: marché portant sur la réalisation de sondages auprès des habitants -es d'un quartier).

3. RÉSULTATS ATTENDUS

- Proposer un texte d'incitation à la prise en compte de l'égalité femme/homme dans l'entreprise
- Proposer, le cas échéant, une question parlementaire destinée à sensibiliser le gouvernement à cette question

4. INDICATEUR DE RÉSULTATS

Existence d'un texte incitatif dans le dossier de consultation des entreprises

5. CALENDRIER

Mise en place 2013

6. RESSOURCES À MOBILISER

Service Achats et commande publique - tous référents achats - Direction de la communication - Mission droits des femmes et égalité de genre

7. CONDUITE DU PROJET

Service achats et commande publique

ASSOCIATIONS

Liste des associations membres de la commission plénière
égalité femmes - hommes au 29 mars 2012

ACCORD
Amnesty International
Association Nadi Chaabi
ASTU (Actions citoyennes interculturelles)
Association Merveilles de la montagne verte
Association culturelle des Alevis de Turquie
Association des Femmes congolaises de Strasbourg
ATMF (Association des Travailleurs Maghrébins de France)
Avicenne
Centres socio culturels :
- centre socio culturel Camille Claus
- centre socio culturel de l'Elsau
- centre socio culturel l'Escale
- centre socio culturel le Galet
- centre socio culturel de la montagne verte
- centre socio culturel Victor Schoelcher
CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
CDOF (Centre Départemental des Organisations Féminines)
CIMADE
Comité Départementale des associations familiales laïques
Comité Louise Michel
Contact et promotion
Espoir Meinau
Etage
Femmes d'ici et d'ailleurs
Femmes et Sciences
Femmes Progrès
Home protestant / Femmes de parole
La Lune
le Planning Familial
Les poupées en pantalon
Mouvement du Nid
PENELOPE
Plurielles
REGAIN
Réseau Maternité et Addictions
SOS Femmes Solidarité
THEMIS
Transcréa
SOS aide aux habitants
Union Européenne Féminine
UFCS- Familles rurales du Bas Rhin (Union Féminine Civique et Sociale)
Viaduc67
Ville de Strasbourg :
- Conseil des Résidents Etrangers
- Direction des solidarités et de la santé
Association 50 et plus
Evelyne Winckler, professeure

3919

Plate forme 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