

PLAN D'ACTION

pour les droits
des femmes
et l'égalité de genre

2022 - 2024

DROITS DES FEMMES
& ÉGALITÉ DE GENRE



Sommaire

• Éditorial	4	• Objectif 1: Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration	12
• Contexte	6	• Objectif 2: Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité	48
• La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	8	• Objectif 3: Favoriser la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques	58
• Strasbourg met en œuvre son 3^e plan d'action pour les droits des femmes et l'égalité de genre	10	• Lexique	90

Éditorial

« La Femme naît libre et demeure égale à l'homme en Droits. »

↳ Olympe de Gouges, Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne, 1791.

La Révolution Française était déjà l'occasion de poser les fondements théoriques de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'appeler – en vain à l'époque ! – à des garanties juridiques à la hauteur de cet enjeu crucial pour l'humanité.

« Il y a trop longtemps qu'on fait espérer aux femmes une condition sociale égale à celle de l'homme. » ↳ Hubertine Auclert, Discours au Congrès Ouvrier socialiste de Marseille, 1879.

Nous héritons de considérables fruits de la longue lutte pour les droits des femmes, mais chaque progrès s'est fait et se fait toujours trop attendre, au prix de tant de vies gâchées ou perdues à cause des si nombreuses formes de sexisme.

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis vous devrez rester vigilantes votre vie durant. » ↳ Simone de Beauvoir, Le Deuxième sexe, 1949.

Les mises en garde de nos prédécesseuses résonnent avec gravité à l'occasion de la crise sanitaire que nous vivons depuis 2020. La sécurité, le bien-être et l'épanouissement de la moitié de l'humanité ne peuvent pas, et ne doivent plus, redevenir accessoires à chaque conjoncture malheureuse.

« Laissez-nous construire notre futur aujourd'hui, et laissez-nous faire de nos rêves la réalité de demain. » (« Let us make our future now, and let us make our dreams tomorrow's reality. »)

↳ Malala Yousafzai, Discours prononcé à Harvard, 2013.

Partout dans le monde, des voix continuent de s'élever pour réclamer que le pouvoir de changer la société soit confié aux femmes et à notre jeunesse, pour une transformation des institutions et des rapports humains.

Le dialogue avec celles qui ont marqué les luttes pour les droits des femmes, rappelle l'inertie en matière de promotion de l'égalité de genre. Ce que des siècles d'un patriarcat quasi universel ont structuré, les discours ne sauraient le remettre en question. La lutte pour les droits des femmes et la lutte pour l'égalité effective entre tous et toutes appellent à une action coordonnée, globale et profonde.

Le féminisme, ou la promotion de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes, demande du courage, de la détermination et des moyens à la hauteur de nos ambitions.

Il faut désormais que toutes les politiques publiques soient mises au service de l'amélioration de la condition de toutes les femmes, à Strasbourg comme ailleurs en France et dans le monde.

Si nous attendons beaucoup de l'ensemble des pouvoirs publics pour assurer la construction d'un monde exempt de violences sexistes et sexuelles, je suis toutefois convaincue que l'échelle locale se prête particulièrement à des mesures concrètes pour changer le quotidien de nombreuses femmes, voire même sauver la vie de certaines d'entre elles. Et, puisque le sexisme ainsi que toutes les discriminations et toutes les formes de violences résistent bien souvent aux mots et aux promesses, c'est bien d'un plan d'action que notre municipalité se dote aujourd'hui. Le Plan d'action 2022-2024 pour les droits des femmes et l'égalité de genre répond à l'urgence de la situation, tout en s'inscrivant dans la continuité des stratégies précédentes et en structurant encore davantage les politiques publiques mises en œuvre. C'est le défi réalisé par l'ensemble des services de la collectivité mobilisés pour la conception de ces nombreuses fiches actions, en concertation avec l'Eurométropole de Strasbourg pour ce qui relève de ses compétences, ainsi qu'avec les acteurs et actrices de l'égalité sur le territoire. Elles et ils méritent toute notre reconnaissance et notre admiration. Pas à pas, résolument, nous construisons ensemble l'égalité entre les femmes et les hommes.

Jeanne Barseghian
Maire de Strasbourg



Pour une ville féministe !

La Ville de Strasbourg s'est engagée depuis une dizaine d'années à promouvoir les droits des femmes et à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis la création de la Mission pour les droits des femmes, deux plans d'action se sont succédé. Ils auront permis d'entraîner toute une administration et plus largement la ville et ses habitant-es sur la voie de l'égalité.

Depuis juillet 2020, la nouvelle équipe municipale est déterminée à porter encore plus haut ses valeurs féministes et propose une impulsion inédite à travers ce troisième plan d'action. L'engagement en faveur des droits des femmes se traduit notamment par un triplement du budget alloué à la Mission pour les droits des femmes, tout au long du mandat. Ces moyens supplémentaires, associés à l'implication grandissante des élu-es et de l'administration, vont permettre de nous fixer des objectifs plus ambitieux.

Ces objectifs concourent à faire de Strasbourg une ville engagée pour les droits des femmes, une ville féministe.

- ↳ La ville féministe prend soin de ses employé-es et veillera à ce qu'agents et agentes bénéficient des mêmes opportunités et salaires ;
- ↳ La ville féministe est celle dans laquelle les femmes participent aux prises de décision, à tous les échelons : en tant que citoyennes, agentes ou élues ;
- ↳ La ville féministe propose un espace public accessible et sûr à tous et toutes,
- ↳ La ville féministe a le souci de toutes les filles et femmes dans une approche intersectionnelle : fillettes, migrantes, étudiantes, prostituées, mères, handicapées, retraitées, précaires ;
- ↳ La ville féministe a la préoccupation de lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- ↳ La ville féministe soutient les femmes en lutte pour leurs droits, notamment les associations et collectifs réunis en commission plénière depuis de longues années ;
- ↳ La ville féministe promeut la lutte contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge.

Des leviers pour l'égalité femmes-hommes innovants sont mis en place pour accompagner ce changement. Ainsi, la budgétisation sensible au genre, levier de justice sociale, permettra de prendre conscience de l'impact de nos politiques sur l'égalité femmes-hommes et d'apporter les ajustements nécessaires. Le groupe de travail interne à la collectivité 'genre et ville' œuvre de façon interdisciplinaire pour soutenir des politiques publiques favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces outils internes, associés à une riche collaboration avec le milieu associatif sont les garants d'un plan d'action qui sera porteur de réels changements, tant dans les mentalités que dans les faits.

Christelle Wieder

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



Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes représente un enjeu démocratique essentiel dans lequel les municipalités peuvent jouer un rôle déterminant. Elle est un principe fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Ce droit ne doit pas seulement être reconnu légalement mais doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, social, sanitaire ou encore culturel.

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

En ce sens et convaincue du rôle qu'elle est à même de jouer, la ville de Strasbourg s'est engagée depuis 2008 dans une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et a souhaité formaliser son engagement pour l'inscrire comme l'un des principes transversaux de la politique municipale. Cette formalisation s'est déclinée très concrètement avec la signature par la Ville le 10 janvier 2010 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du Conseil des communes et régions d'Europe.

Cette signature a permis de déterminer parmi les 6 grands principes et les 9 axes fondamentaux dont la charte promeut la déclinaison, les priorités de la collectivité.

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

→ **Objectif 1 :**

Garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'administration.

→ **Objectif 2 :**

Irriguer la ville d'une culture de l'égalité.

→ **Objectif 3 :**

Favoriser la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques.

Ils ont été déclinés dans les deux derniers plans d'actions municipaux (2012/2016 et 2017/2020) pour les droits des femmes et l'égalité de genre. Ils sont composés d'actions sur lesquelles les directions et services de la collectivité ont travaillé en lien avec la Mission droits des femmes et égalité de genre, co-responsable du suivi des plans d'action.

Après un bilan dressé en 2019, il convient de proposer les axes à maintenir, modifier ou appuyer dans un nouveau plan dont la concrétisation est proposée de 2022 à 2024.



La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la Vie locale

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

SIX GRANDS PRINCIPES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale — par exemple au moyen des techniques d'intégration du genre dans toutes les politiques et de 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, doit être analysée et prise en compte.

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

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

NEUF GRANDS AXES

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

1. La responsabilité démocratique

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

2. Le rôle politique

S'engager publiquement à prendre toute mesure appropriée pour défendre et soutenir activement la représentation et la participation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique. 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. Soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle d'employeurs

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 liées au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, de transport, de développement économique,...

8. Le rôle de régulation

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

9. Jumelage et coopération

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

Charte consultable sur le site de l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe) : <http://afccre.org/sites/default/files/charte-egalite-fr.pdf>

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

Strasbourg met en œuvre son troisième plan d'action pour les droits des femmes et l'égalité de genre

Strasbourg poursuit son engagement dans la promotion des droits des femmes et l'égalité de genre. Ce troisième plan d'action a pour vocation de continuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des compétences de la Ville et pour lesquelles elle dispose de leviers d'action.

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

- ↳ Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration : axes 3 et 4 ;
- ↳ Irriguer la ville d'une culture de l'égalité : axes 1,2,5, et 6 ;
- ↳ Favoriser l'égalité dans nos politiques publiques : axes 1,2 et 6.

LA STRATÉGIE GLOBALE POUR L'ÉGALITÉ, NOUVELLE IMPULSION POLITIQUE POUR UNE COLLECTIVITÉ ET UNE VILLE PLUS ÉGALITAIRES

Les orientations définies dans le 3^e plan d'égalité professionnelle s'inscrivent en cohérence avec la stratégie globale pour l'égalité de la ville de Strasbourg adoptée le 21 juin 2021.

En effet, dans une société où stéréotypes, discriminations, représentations et inégalités s'alimentent mutuellement, la ville de Strasbourg doit agir avec force et conviction en faveur de l'égalité. Cela requiert d'appréhender la complexité des phénomènes d'inégalités où les rapports de domination se combinent plus qu'ils ne se cumulent, et ce de façon variable selon les domaines.

La lutte contre les discriminations et l'objectif d'égalité réelle doivent être au cœur de l'ensemble des politiques publiques. En d'autres termes, le « levier égalité » doit être actionné pour répondre aux ambitions de la Ville dans chaque projet, en suivant une logique transversale et en coordination avec l'ensemble des élu-es en mandat. Elle doit se nourrir d'une approche intersectionnelle, pour penser les actions de la collectivité. Cette approche qui prend en compte la multiplicité des oppressions sociales permettra de favoriser tant la diversité que l'égalité de nos sociétés.

Aujourd'hui la Ville s'engage en faveur d'une nouvelle stratégie globale pour l'égalité, supportée par deux plans d'action complémentaires, l'un portant sur la lutte contre toutes les formes de discrimination, l'autre visant les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

À ce titre, la dynamique de travail développée ci-dessous intègre les engagements pris par la collectivité depuis juillet 2020, à travers plusieurs motions, relatives à la lutte contre l'antisémitisme, à la déclaration de Strasbourg comme zone de liberté LGBTI+ ou à l'attachement à la Convention d'Istanbul sur les violences faites aux femmes.

Cette stratégie globale s'appuie sur un ensemble de dynamiques et de méthodes de travail qui visent à développer une culture de l'égalité et l'égalité réelle. Ces dynamiques guideront la mise en œuvre du présent plan d'action. Parmi elles :

- ↳ Concerter, dialoguer et mobiliser le territoire ;
- ↳ Soutenir les acteurs, actrices et initiatives du territoire en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, les développer et innover ;
- ↳ Irriguer la ville d'une culture de l'égalité : une dynamique transversale et transformatrice qui s'appuie notamment sur les politiques publiques portées par la collectivité ;
- ↳ S'appuyer sur une dynamique employeur exemplaire.

GOVERNANCE, PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS

Sous l'impulsion de l'élue de compétence et d'un Comité de pilotage, des temps de consultation et d'échanges tant auprès des élu-es que des directions thématiques ont été organisés afin de cibler au mieux les actions prioritaires. Ce sont également des temps d'échanges avec les associations locales agissant en faveur des droits des femmes qui ont orienté les travaux.

Pour assurer la mise en œuvre effective de ce plan d'action à chaque « fiche action » est associé un service pilote. Afin de coordonner et de suivre la réalisation des actions, il est prévu :

- la rencontre biannuelle du comité de pilotage encadrant la démarche,
- des rencontres régulières avec les directions thématiques.

La coordination générale du plan d'action sera assurée par l'équipe projet et la Mission Droits des femmes et égalité de genre.

De plus, il importe que ce plan fasse l'objet d'un bilan régulier et de qualité. Pour cela :

- la méthode et les outils d'évaluation du plan seront définis en lien avec le service en charge de l'évaluation des politiques publiques,
- des échanges réguliers seront tenus avec le service de géomatique pour collecter et analyser les données sexo-spécifiques pertinentes en lien avec les projets menés,
- sur cette base, un bilan annuel de la mise en œuvre du plan d'action sera produit et présenté au comité de pilotage ainsi que dans les instances paritaires.

Rappelons enfin que l'ensemble des élu-es concerné-es par les axes de la charte portent les enjeux et objectifs développés dans ce plan ainsi que leur suivi.

Préambule

LE CONTEXTE GÉNÉRAL

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité. Ainsi, le principe d'égalité femmes-hommes est consacré par le statut général de la fonction publique à 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 ».

Toutefois, cette égalité de droit ne signifie pas l'atteinte d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Accès à l'emploi, rémunérations, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques, précarité, enjeux de conciliation, sexisme et violences sexuelles au travail : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités professionnelles est longue. Le dénominateur commun de ces inégalités est le système de domination patriarcale dans lequel elles s'inscrivent, dégradant et restreignant les droits des femmes. Ces inégalités structurelles sont d'autant plus virulentes envers les femmes qui se trouvent à la croisée de plusieurs discriminations.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique engage des évolutions, en portant notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle assortie de l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes.

Malgré cet engagement, le bilan est mitigé. Le Haut Conseil aux Collectivités, s'il salue les démarches amorcées dans son rapport du 13 avril 2021, appelle à aller plus loin. En effet, en dépit de ces mesures favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et alors même que les femmes sont majoritaires dans la fonction publique territoriale (61 % de l'effectif), les inégalités et les injustices demeurent :

- **Seulement 61 % des femmes occupent un emploi permanent, en étant quatre fois plus nombreuses que les hommes à temps partiel, et en représentant sept contractuels sur dix sur emploi permanent ;**
- **60 % des Directeur·rices généraux·ales des services (DGS) sont des hommes ;**
- **Les femmes ne représentent qu'un tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix et elles enregistrent une rémunération en retrait de 19 % par rapport aux hommes ;**
- **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 : dans la Fonction Publique Territoriale, plus de 95 % des agent·es de la filière sociale sont des femmes, à l'inverse, la filière incendie et secours est composée à plus de 95% d'hommes ;**
- **Le déroulement de carrière des femmes est moins linéaire que celui des hommes et influe sur le niveau des pensions de retraite.**

Objectif 1

Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration

LE CONTEXTE LOCAL

Deuxième employeur du département, la Ville et l'Eurométropole de Strasbourg comptent, au 31 décembre 2020, 8 076 agent·es dont 6 533 permanent·es. Les femmes représentent 51,7 % de l'effectif global permanent et selon les catégories hiérarchiques :

- 63,9 % des cadres A, soit une hausse de 1,9 % par rapport à 2019 ;
- 56,7 % des cadres B, soit une baisse de 0,5 % par rapport à 2019 ;
- 46 % des cadres C, chiffre stable par rapport à 2019.

On constate une progression de la part des femmes dans les emplois supérieurs sur les cinq dernières années (de 40% à 42% entre 2015 et 2019), mais avec un tassement les toutes dernières années.

La collectivité n'échappe pas au caractère très « genré » de certains métiers, voire de familles de métiers (filiales). Les phénomènes nationaux précédemment évoqués se retrouvent ainsi : la filière sociale est quasi-exclusivement féminine (95 %) ; tandis que la filière sécurité est très largement masculine (72%). On constate une très grande stabilité dans le temps de ces équilibres : les écarts ne se renforcent pas mais ne se résorbent pas non plus.

En matière de rémunération, on constate une grande constance dans les écarts entre les hommes et les femmes. De plus, les emplois supérieurs les mieux rémunérés restent majoritairement masculins (en 2020, on compte 3 femmes et 7 hommes parmi les dix emplois les mieux rémunérés). Relativement au temps travaillé et à l'enjeu de l'articulation des temps de vie, les femmes représentent 89,61 % de l'ensemble des agent·es à temps partiel.

LES ACTIONS ENGAGÉES DANS LES PRÉCÉDENTS PLANS D'ACTION

À travers ses deux plans d'action successifs (2012-2016 et 2017-2020) et la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (2010), la Ville s'est engagée à intervenir de manière forte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, pour ce faire, à considérer voire interroger sa politique interne de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, avancement, promotion), et à intervenir sur la mixité des métiers au sein de ses services. Elle souhaite que l'ensemble de ses actions obéissent, ici aussi, au principe de non-discrimination liée au genre.

Ainsi, la mission Droits des femmes et égalité de genre a, dès sa création, mis en place avec les différentes directions des actions concrètes pour irriguer l'administration d'une culture de l'égalité et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en son sein.

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

Mixité des métiers : consiste à ce que toute personne puisse accéder à n'importe quel métier ou à n'importe quel niveau de responsabilité :

- sur la seule base de son aptitude à occuper le poste considéré,
- indépendamment du fait qu'elle soit femme ou homme.

Il ressort d'une étude qualitative menée en 2019 les constats suivants :

Une connaissance partagée des objectifs de la mission :

- Tous·tes les agent·es connaissent la mission Droits des femmes et égalité de genre et identifient ses objectifs comme étant des axes de travail de la municipalité.
- Tous·tes les agent·es nouvellement intégré·es à l'Eurométropole assistent à un module d'information sur la Mission et les axes de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. La formation des agents·es à la lutte contre le sexisme ou l'égalité de genre concerne entre 250 et 300 personnes chaque année.

La conception et la diffusion d'outils :

- Des outils ont été mis en place pour avoir un regard objectif sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration.
- La mission Droits des femmes et égalité de genre participe également à l'irrigation de l'administration d'une culture de l'égalité via Totems : une actualité est rédigée pour inviter à chaque événement (co)organisé par la Mission. Un espace Sharecan permet également aux agent·es de consulter des documents édités ou recommandés par la Mission et de lire les actualités.

Un changement de pratique réel :

- L'écriture inclusive commence à se diffuser dans l'administration : elle est déjà en place dans la majorité des documents écrits officiels, pour les noms de métiers, elle est adoptée progressivement par certain·es agent·es une fois qu'ils et elles ont compris l'enjeu.

Un début d'évolution dans la gestion des ressources humaines :

- La féminisation de l'effectif dirigeant est nette au niveau de l'encadrement supérieur.
- La « cage de verre » reste quant à elle très marquée, presque sans évolution depuis 2010.

Parmi les avancées les plus récentes, mentionnons par ailleurs :

- La réforme du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été l'occasion de revaloriser les indemnités de tous les agents·es de catégorie B et de catégorie A afin de les aligner sur la filière la mieux valorisée (filiale sportive en B, filiale administrative en A), hors filière technique. Cette dernière comportant davantage d'hommes, la mesure a contribué à réduire les écarts entre les femmes et les hommes.
- Le cadre du temps de travail de la collectivité garantit, pour les agents·es en horaires dits « variables », une souplesse dans la gestion de leur temps de travail, accrue par la délibération de 2018 de réforme du temps de travail, propice à une meilleure conciliation entre temps privé et temps professionnel. Par ailleurs, la collectivité a été à la pointe en matière de développement du télétravail, auquel il a été donné une nouvelle dynamique par la crise sanitaire. Il contribue lui aussi à un précieux gain de temps et de souplesse dans la conciliation des temps professionnel et personnel des agent·es.

L'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discriminations sont au cœur du pilier social pour une ville et administration inclusives. Elles sont des objectifs majeurs de la nouvelle municipalité qui entend poursuivre et amplifier les actions déjà engagées et intervenir dans de nouveaux champs plus larges pour lutter contre toutes les formes de sexisme et de violences au travail sur lesquelles peuvent se fonder les inégalités professionnelles.

En prenant appui sur ce bilan et ses orientations ambitieuses, il vous est proposé les orientations suivantes.

LES AXES SUR LESQUELS LES EFFORTS DE LA COLLECTIVITÉ SERONT SPÉCIALEMENT PORTÉS DURANT LA PÉRIODE 2022-2024 :

Une stratégie globale pour l'égalité pour faire de la collectivité de Strasbourg un employeur exemplaire

Les orientations définies dans le 3^e plan d'égalité professionnelle et cette politique volontariste en matière d'égalité s'inscrivent en cohérence avec la stratégie globale pour l'égalité de la ville de Strasbourg adoptée le 21 juin 2021 et la délibération-cadre de la politique de ressources humaines du 7 mai 2021. Dans ces deux documents stratégiques, la Ville affirme sa volonté de recherche d'exemplarité. À travers son administration et ses agent-es, la collectivité dispose de leviers importants pour assurer sa responsabilité sociétale. Ainsi, elle s'engage à lutter contre toutes les formes d'inégalités pour une administration inclusive à travers un plan en faveur de l'égalité professionnelle qui déclinera opérationnellement les actions à engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.

En complément, il importe de conduire une démarche active de promotion de la diversité au sein de la collectivité, en mobilisant des actions concrètes d'inclusion : sensibilisation des services à la lutte contre les discriminations, particulièrement au stade du recrutement, mais aussi en rendant plus accessibles les opportunités d'emploi et de formation qu'offre la collectivité auprès des territoires et milieux socio-économiques éloignés de l'emploi.

Enfin, si la collectivité s'est démarquée depuis plusieurs années par un taux d'emploi des travailleur-ses en situation de handicap de l'ordre de 8%, au-delà de l'obligation réglementaire, il s'agit de maintenir une politique volontariste d'accueil et de recrutement. Cela passera notamment par un travail pour rendre l'environnement de travail plus inclusif, en s'appuyant sur une sensibilisation à tous les types de handicaps ainsi qu'en développant les moyens de compensation pour aménager postes ou missions.

En outre, la formation des agent-es, notamment d'accueil et en proximité avec les publics, relativement aux postures d'écoute, de communication non violente et non discriminante sera poursuivie et développée. Ainsi, la collectivité se donne pour objectif de former l'ensemble des parties prenantes sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.

Gouvernance, perspectives et orientations

Malgré les avancées de ces dernières décennies, la situation des femmes au travail reste marquée par une ségrégation professionnelle par secteur et par poste qu'elle soit horizontale (« paroi de verre ») ou verticale (« plancher collant », « plafond de verre »). Cette ségrégation induit des inégalités de rémunération qui résistent à l'arsenal juridique visant à l'application du principe : « à travail de valeur égale, salaire égal ».

A ces points, s'ajoute l'impact du temps de travail qui creuse encore ces écarts : temps partiel, carrières plus courtes ou discontinues, favorisent le phénomène du « plancher collant » caractérisé par un avancement plus lent. La ville de Strasbourg souhaite modifier cet état de fait, pour cela il est important de travailler de manière concomitante sur plusieurs axes.

Pour mener à bien ce travail et définir les orientations du 3^e plan d'action Droits des femmes et égalité de genre, un groupe de travail dédié à l'élaboration du plan d'égalité professionnelle a été mis sur pied en début d'année 2021. L'égalité professionnelle étant une thématique partagée par l'ensemble de la fonction ressources humaines, les profils y sont très diversifiés et l'expertise très riche.

Sous l'impulsion d'un Comité de pilotage, ce groupe de travail avait pour mission de définir les orientations de ce nouveau plan d'action et sa déclinaison en fiches-projets. Ce travail se fait également en concertation avec les organisations syndicales siégeant au comité technique qui ont été associées à plusieurs temps de travail et de concertation.

Sept axes stratégiques ont été identifiés (eux-mêmes déclinés en actions) :

1. Mettre en place une organisation administrative en mesure de traduire dans une action efficace et pérenne la volonté et les orientations politiques,
2. Développer les connaissances nécessaires à une action efficace en faveur de l'égalité,
3. Développer la formation et la sensibilisation en faveur d'une culture de l'égalité,
4. Mieux articuler les temps de vie,
5. Favoriser l'égalité salariale,
6. Lutter contre les discriminations et favoriser la mixité dans les métiers et les responsabilités,
7. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour assurer la mise en œuvre effective de ce plan d'action à chaque « fiche action » est associé un service pilote et une échéance cible de mise en œuvre. Afin de coordonner et de suivre la réalisation des actions, il est prévu :

- la rencontre biannuelle du comité de pilotage encadrant la démarche,
- des rencontres régulières de l'équipe de projet associant l'ensemble des partenaires portant les actions du plan.

La coordination générale du plan d'action sera assurée par le ou la chef-fe de projet égalité professionnelle appuyée par l'équipe projet et la mission Droits des femmes et égalité de genre. Pour permettre un bilan régulier de ce plan d'action :

- la méthode et les outils d'évaluation du plan seront définis en lien avec le service en charge de l'évaluation des politiques publiques,
- sur cette base, un bilan annuel de la mise en œuvre du plan d'action sera produit et présenté au comité de pilotage ainsi que dans les instances paritaires.

Axes	Actions	Objectifs
1. Mettre en place une organisation administrative en mesure de traduire dans une action efficace et pérenne la volonté et les orientations politiques	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les moyens mobilisés sur l'égalité professionnelle Structurer une gouvernance au service de l'égalité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les ressources et la coordination des actions en matière d'égalité professionnelle, Donner un cadre structuré aux moyens d'action, de suivi et d'évaluation de la démarche d'égalité professionnelle femmes-hommes et l'inscrire de façon pérenne dans la gestion des ressources humaines de l'Eurométropole de Strasbourg avec notamment un-e référent-e au sein de la Direction des ressources humaines.
2. Développer les connaissances nécessaires à l'action en faveur de l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> Développer la connaissance et l'analyse statistique des inégalités Exploiter les données issues du baromètre social pour enrichir le plan d'action 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes de manière systématique dans les outils de pilotage des ressources humaines (RH) pour en faire de véritables outils d'aide à la décision en faveur de l'égalité, Analyser les résultats sous l'angle du genre afin d'identifier, le cas échéant, une différence significative entre les hommes et les femmes afin de construire des actions concrètes à mettre en œuvre pour consolider le plan d'actions égalité de genre.
3. Développer la formation et la sensibilisation en faveur d'une culture de l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> Garantir l'organisation de formations pour l'ensemble des agent-es des RH et des encadrant-es à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes Former les cadres de la Direction des ressources humaines (DRH) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Former les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à la prévention des discriminations, des violences morales, sexistes et sexuelles Renforcer la participation des agent-es au colloque annuel Mener des actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agent-es 	<ul style="list-style-type: none"> Lutter contre le sexisme dans le cadre professionnel pour favoriser l'égalité professionnelle, Agir sur les mécanismes du sexisme, par la prise de conscience de l'effet de causalité entre le sexisme et l'égalité professionnelle, et participer au renforcement de la culture de l'égalité et à la réduction du sexisme et du harcèlement au sein de la collectivité, Développer la compétence individuelle de chaque agent-es (adopter la bonne posture, mesurer les enjeux et risques, prévenir les situations...), Instaurer une culture commune et partagée au sein de l'administration. Construire un socle de connaissances partagé et avoir une compréhension commune des phénomènes qui sous-tendent la problématique de l'égalité de genre au travail (représentations, stéréotypes, etc.), Identifier l'orientation portée par la collectivité afin de s'inscrire dans une continuité, Impulser une dynamique de travail afin de promouvoir une politique de l'égalité professionnelle au sein des services de la DRH. Apporter une culture commune aux membres du CHSCT afin de mieux prendre en compte la prévention dans ce domaine, La formation donnera des outils pour savoir comment prévenir les différents types de violence au travail que sont les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et les discriminations, comment les détecter et comment agir en tant que membre du CHSCT.

Axes	Actions	Objectifs
4. Mieux articuler les temps de vie	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer une évaluation genrée des effets du télétravail et faire en sorte que le développement du télétravail contribue à l'égalité Limiter les contraintes de temps de travail (temps complets, temps non-complets subis) Mettre en place un « comptoir des services » en tenant compte de l'égalité professionnelle Réviser la charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunions à distance et de droit à la déconnexion Diffuser un guide pour une parentalité égalitaire 	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les axes d'amélioration pour que le télétravail soit vecteur de mieux être au travail, en particulier pour les femmes. Cibler les refus de temps partiels « contraints par l'organisation du service » et limiter le recours aux temps non-complets. Favoriser l'articulation temps de vie personnelle professionnelle des agent-es. Permettre que les organisations du travail (notamment relative aux horaires) ne soient pas des facteurs directs ou indirects d'inégalité entre les femmes et les hommes, Respecter le temps de chacun-e par un encadrement horaire de programmation des réunions en interne pour une meilleure articulation entre temps professionnel et temps privé (familial, citoyen, associatif, de loisirs...), Gagner du temps par des réunions courtes et menées dans un souci d'efficacité, Réduire le temps de déplacement par de nouvelles pratiques de réunions à distance et l'utilisation des outils disponibles (visioconférence, conférence téléphonique...), Informers les futurs parents de leurs droits et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité.
5. Favoriser l'égalité salariale	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la réforme du régime indemnitaire dans le sens d'une plus grande égalité entre les filières Comprendre et corriger les pratiques à l'origine des écarts de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la convergence des régimes indemnitaires entre les filières. Actionner l'ensemble des leviers permettant de réduire les écarts de rémunération via une objectivation de la situation.
6. Lutter contre les discriminations et favoriser la mixité dans les métiers et les responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'action contre les discriminations Lever les freins à la mobilité Assurer une communication égalitaire et non genrée 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place les conditions d'un recrutement dénué de modalités discriminantes multiples et adapter le processus de recrutement en conséquence. Permettre aux femmes, quelle que soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière, Poursuivre l'évolution de la représentation des femmes aux niveaux de responsabilité (postes de direction et de direction générale), Mettre fin au phénomène du plancher collant là où il existe, Développer la mixité des métiers. Faire de l'écriture inclusive un réflexe dans l'ensemble des documents (internes et externes) produits par la collectivité, Éditer des outils de communication dénués de stéréotypes de genre, Viser l'exemplarité de la Ville en matière d'égalité via le langage écrit ou oral qu'elle véhicule.

Axes	Actions	Objectifs
<p>7. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Sensibiliser, informer et former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement ↳ Mettre en place la cellule d'écoute et le protocole de recueil et de traitement des violences sexuelles et sexistes et de discrimination pour les victimes et les témoins ↳ Sanctionner les comportements fautifs de nature sexuelle et/ou sexiste 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les actions engagées depuis 2011 avec la mission Droits des femmes et égalité de genre, • Poursuivre la diffusion de la culture professionnelle sensible au genre et développer une approche intégrée de l'égalité, • Favoriser le respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein même de l'administration, dans son organisation et fonctionnement internes, dans un souci d'exemplarité comme employeur, • Intégrer l'égalité et la dimension du genre dans les pratiques professionnelles, dans les prestations envers les usager·ères et les relations avec nos partenaires, dans le cadre des projets relevant des missions des différents services, • Provoquer la prise de conscience individuelle et collective pour lutter contre les discriminations liées au genre dans le milieu professionnel et plus largement dans la vie de chacun·e, • Prévenir et agir contre les violences faites aux femmes et le continuum des violences, • Éliminer les stéréotypes sexués, • Identifier les acteurs et actrices de l'égalité, les ressources, les références, partager les bonnes pratiques, • Diffuser une culture commune sur les questions de violences sexistes au sein de la collectivité. • Permettre aux agent·es confronté·es à ces problématiques ou aux témoins d'alerter la collectivité, • Mettre en place un lieu bien identifié permettant le recueil de la parole des agent·es, l'écoute et l'accompagnement, • Organiser la prise en charge et l'accompagnement des victimes par les personnes ressources, • Informer, sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement, • Formaliser un bilan annuel et en dégager des pistes d'amélioration. • Harmoniser la politique de sanction au sein de la collectivité et former le réseau RH sur les comportements fautifs de nature sexuelle ou sexiste (former sur les définitions juridiques de certaines fautes du type harcèlement, etc.), • Mettre en place un suivi spécifique de ce type de fautes pour les recenser plus facilement en lien avec la création de la cellule d'écoute, • Centraliser les comptes rendus d'incident pour orienter vers les procédures adéquates (disciplinaire, médecine préventive, médiation, social, etc.), en lien avec la création de la cellule de la fiche n° 21, • Rendre visible la politique disciplinaire.



© Etxanaro Cegarra

AXE 1

METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION ADMINISTRATIVE EN MESURE DE TRADUIRE DANS UNE ACTION EFFICACE ET PÉRENNE LA VOLONTÉ ET LES ORIENTATIONS POLITIQUES

Pour mener à bien la déclinaison opérationnelle, ainsi que le suivi et l'évaluation du plan d'égalité professionnelle, il est essentiel de déterminer les modalités de son pilotage au sein de la collectivité, notamment entre la direction des ressources humaines et la Mission Droits des femmes et égalité de genre. Il s'agira notamment d'articuler et de s'appuyer sur les compétences de chaque direction et de de chaque service et de bâtir une culture commune autour de l'égalité professionnelle.

Fiche action 1	Renforcer les moyens mobilisés sur l'égalité professionnelle
État des lieux	<p>La mission Droit des femmes et égalité de genre est composée d'une responsable de mission et d'une assistante. L'action en matière d'égalité professionnelle est mise en œuvre de façon opérationnelle par l'ensemble des agent-es de la fonction ressources humaines.</p> <p>Au sein de la Direction des ressources humaines, le directeur adjoint est référent et assure à ce titre une coordination, en lien avec la Mission Droit des femmes et égalité de genre. Le dispositif en place, en l'absence de moyen humain mobilisé pleinement sur la question de l'égalité professionnelle, n'est pas suffisant.</p>
Objectif	Renforcer les ressources et la coordination des actions en matière d'égalité professionnelle
Descriptif	<p>Deux besoins ont été spécifiquement identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Un-e chargé-e de mission en charge notamment de l'égalité professionnelle, rattaché-e au service Prévention qualité de vie au travail, dont la fonction sera spécifiquement axée sur la coordination de l'action de l'employeur en matière d'égalité professionnelle. ➤ En fonction du dispositif retenu, des moyens complémentaires devront être mobilisés pour la mise en œuvre de la cellule d'écoute. <p>Le déploiement du plan d'action s'appuiera, bien au-delà de ces moyens spécifiques, sur l'ensemble des services de la Direction des ressources humaines, mais aussi sur la Communication interne, la Mission des Temps et services innovants et l'ensemble des services opérationnels.</p>
Service porteur	Direction des ressources humaines
Délai de mise en œuvre	2022

Fiche action 2	Structurer une gouvernance au service de l'égalité professionnelle
État des lieux	<p>Employeur de premier plan, la ville de Strasbourg et l'Eurométropole (administration fusionnée) se sont engagées à devenir exemplaire en interne. Ainsi, l'objectif est de garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.</p> <p>Fort de l'expérience de deux plans d'action successifs en faveur de l'égalité professionnelle, il est plus que jamais nécessaire de renforcer cette politique par une gouvernance et un pilotage qui permettront d'encadrer, de suivre, de réajuster et d'évaluer au mieux celle-ci en impliquant toutes les parties prenantes.</p>
Objectif	Se doter d'un cadre structuré, d'outils de suivi et d'évaluation et l'inscrire de façon pérenne dans la gestion des ressources humaines de l'Eurométropole de Strasbourg avec notamment un-e référent-e au sein de la Direction des ressources humaines.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordonner et animer un comité technique constitué des directeur-rices, chef-fes de services, chargé-es de mission (Qualité de vie au travail et Mission droits des femmes et égalité de genre (MDFEG)) directement concerné-es qui se réunira 3 à 4 fois par année afin d'assurer le suivi et l'évaluation de ladite politique. ➤ En supervision de ce comité technique, mettre en place et coordonner un Comité de pilotage constitué d'élus-es, des membres de la Direction générale, de la Direction des ressources humaines et de la MDFEG assurant le portage des dossiers concernés (2 rencontres par année). ➤ Approfondir l'identification des indicateurs de résultats et leur évaluation, en lien avec le service en charge de l'évaluation des politiques publiques. ➤ Rendre compte annuellement du bilan de la mise en œuvre du plan d'action.
Service porteur	<p>Direction des ressources humaines (chargé-e de mission égalité professionnelle et qualité de vie au travail)</p> <p>Mission Droits des femmes et égalité de genre</p>
Délai de mise en œuvre	Cette gouvernance a été instituée en 2021 pour l'élaboration et sera renforcée et poursuivie durant les 3 années d'exécution du plan d'action.

AXE 2

DÉVELOPPER LES CONNAISSANCES NÉCESSAIRES À L'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

L'analyse des indicateurs sexués du rapport social unique (RSU) a permis de définir les actions à mettre en œuvre dans ce troisième plan d'égalité professionnelle. Ces mêmes données seront mises à jour annuellement et bonifiées pour assurer une meilleure compréhension des inégalités au sein de l'administration et poser ou rectifier les actions en conséquence.

Rappelons que Strasbourg a été parmi les premières collectivités françaises à mettre en place un « rapport de situation comparée » annuel. Ce document, édité par la direction des Ressources humaines, rend compte, grâce à de nombreux indicateurs, des situations d'inégalités au sein de l'administration, avant même l'obligation légale.

On y trouve par exemple indiquées :

- la répartition des femmes et des hommes par filière et par catégorie hiérarchique,
- la part de femmes et d'hommes effectuant des horaires atypiques,
- la répartition genrée des avancements de grade,
- les différences entre femmes et hommes pour la rémunération par filière et par catégorie,
- la prise de congés parentaux, etc.

Contrer, prévenir et réduire les inégalités nécessite d'en appréhender les causes et les impacts. La collecte, l'analyse et la mise à jour régulière de données tant quantitatives que qualitatives permettront d'orienter au mieux les actions au service de l'égalité.

Fiche action 3	Développer la connaissance et l'analyse statistiques des inégalités
État des lieux	<p>Afin d'agir sur les inégalités, il est indispensable de les mesurer, de les analyser et d'en comprendre les causes comme les conséquences. Ainsi, le législateur a progressivement renforcé les obligations en matière de mesure des inégalités, notamment par la mise en œuvre d'un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, dont le contenu s'est progressivement enrichi. Aujourd'hui intégrées au sein du rapport social unique (RSU), ces données apportent une vision précise des écarts entre les femmes et les hommes sur les questions d'emploi, de carrière, de rémunération ou encore de temps de travail.</p> <p>Deux lacunes sont cependant identifiées aujourd'hui :</p> <ul style="list-style-type: none"> → l'analyse des écarts n'est pas pleinement intégrée au corps du rapport social unique, → l'absence de prise en compte de ces données dans les indicateurs de pilotage de la collectivité.
Objectif	Intégrer l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes de manière systématique dans les outils de pilotage RH pour en faire de véritables outils d'aide à la décision en faveur de l'égalité.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> → Intégrer les analyses des écarts entre femmes et hommes dans l'ensemble des indicateurs du bilan social. → Insérer des indicateurs des inégalités femmes-hommes dans les tableaux de bord de pilotage de la collectivité.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Pilotage RH
Délai de mise en œuvre	2023 - 2024

Fiche action 4	Exploiter les données issues du baromètre social pour enrichir le plan d'action
État des lieux	<p>Une démarche de baromètre social est initiée à la demande de l'exécutif. Le cabinet PRAGMA a été retenu pour assurer la mise en œuvre (construction du questionnaire, analyse et restitution).</p> <p>Le cadrage (thèmes identifiés) s'est fait sur la base d'entretiens avec les élu-es en charge du personnel, la Direction générale et la Direction des ressources humaines.</p> <p>Le questionnaire a été envoyé aux agent-es mi-octobre 2021. Deux autres campagnes du baromètre social sont d'ores et déjà programmées en 2023 et 2025.</p> <p>Il a été convenu de faire figurer le genre dans les renseignements signalétiques permettant de produire une analyse genrée des résultats.</p>
Objectif	Analyser les résultats sous l'angle du genre afin d'identifier, le cas échéant, une différence significative entre les hommes et les femmes afin de construire des actions concrètes à mettre en œuvre pour consolider le plan d'actions égalité de genre.
Descriptif	<p>→ Créer un groupe de travail (direction des Ressources humaines – Mission droit des femmes et égalité de genre).</p> <p>Sur la base des résultats du baromètre social :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Élaborer des propositions d'actions, → Définir la mise en œuvre, → Suivre le plan d'action. <p>→ Communiquer sur les actions engagées .</p>
Service porteur	Direction des ressources humaines - Prévention qualité de vie au travail et Chef-fe de projet en charge de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail en lien avec la Mission droits des femmes et égalité de genre.
Délai de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> → Propositions de piste d'actions pour juin 2022, → Début de mise en œuvre des actions courant du second semestre 2022.

AXE 3

DÉVELOPPER LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION EN FAVEUR D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Le plan de formation des agent-es de la collectivité est construit pour répondre aux besoins liés aux projets de la collectivité, des directions et services et des agent-es. Il comprend des formations d'accompagnement des politiques publiques.

Depuis 2011, c'est une politique de formation volontariste et évolutive sur la thématique Droits des femmes et égalité de genre qui a été développée, conformément aux plans d'action municipaux (2012-2016 et 2017-2020). Dans le champ plus spécifique de l'égalité professionnelle, l'ambition portée comme employeur est de converger vers une culture commune de l'égalité professionnelle au profit de l'ensemble des agent-es.

Soulignons en ce sens, les actions suivantes :

- ↳ L'offre de formation portant sur la lutte contre le sexisme, levier de l'égalité professionnelle.
- ↳ La formation sur l'égalité professionnelle pour l'encadrement de la DRH et l'équipe projet « égalité professionnelle » (approche intégrée de l'égalité dans les pratiques).
- ↳ Le colloque annuel sur les violences faites aux femmes organisé par la Mission Droits des femmes égalité de genre de la ville de Strasbourg et de l'Eurométropole depuis 2011 et auquel près de 1500 agent-es ont participé.

Pour ce 3^e plan d'action, il est proposé :

- ↳ De renforcer les actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agent-es par leur participation à différents événements tels que la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, ou la journée de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre,
- ↳ De poursuivre et bonifier l'offre de formation actuelle,
- ↳ De développer une offre spécifique en appui à la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes dans la fonction publique.

Fiche action 5	Garantir l'organisation de formations pour l'ensemble des acteur-rices des RH et des encadrant-es à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes
État des lieux	<p>Depuis 2017, a été mise en place l'offre de formation « Lutter contre le sexisme, un levier pour l'égalité professionnelle » (622 personnes inscrites entre 2017 et 2021). Ces modules initialement proposés en présentiel sont déclinés en distanciel depuis l'automne 2020.</p> <p>Deux modules sont proposés de façon pérenne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Un module pour tous-tes les agent.es (½ journée) ↳ Un module dédié aux encadrant-es et agent-es et à la fonction RH (1 journée - 333 personnes formées) <p>D'autres modules plus ciblés ont été mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ En 2019 un module obligatoire de deux heures a été organisé pour le CODIR collectivité (DGS, DGA, Directeur-trices) 50 personnes l'ont suivi, ↳ Deux sessions ont été dédiées à l'encadrement de la Police municipale, ↳ Une session a été organisée pour le CODIR DRH et le groupe de travail « Égalité professionnelle ». <p>Cette formation devra être actualisée en cohérence avec la mise en œuvre de la cellule d'écoute et d'alerte portant notamment sur les violences et les agissements à caractère sexuel et sexistes.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Lutter contre le sexisme dans le cadre professionnel pour favoriser l'égalité professionnelle, ↳ Agir sur les mécanismes du sexisme, par la prise de conscience de l'effet de causalité entre le sexisme et l'égalité professionnelle, et participer au renforcement de la culture de l'égalité et à la réduction du sexisme et du harcèlement au sein de la collectivité, ↳ Développer la compétence individuelle de chaque agent-e (adopter la bonne posture, mesurer les enjeux et risques, prévenir les situations...), ↳ Instaurer une culture commune et partagée au sein de l'administration.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Du fait du renouvellement institutionnel, construire des formations à l'attention de la Direction générale et des élu-es, ↳ Former les membres du CHSCT (la formation est prête), ↳ Poursuivre le plan de formation engagé, en renforçant cette dimension dans le parcours de formation des managers, ↳ Renforcer le partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) sur cette thématique, ↳ À l'instar ce qui se fait sur le handicap et la lutte contre les discriminations, sensibiliser à la question de l'égalité femmes-hommes les nouveaux et nouvelles arrivant-es.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Service Emploi et développement des compétences
Délai de mise en œuvre	Programme pluriannuel avec un marché à renouveler au second semestre 2022

Fiche action 6	Former les cadres de la DRH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
État des lieux	La DRH a identifié l'enjeu d'une meilleure intégration de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des pratiques RH. Afin d'impulser cette intégration en son sein et dans la fonction RH déconcentrée, un travail a déjà été mené pour partager une culture commune sur le sujet. Le renouvellement des équipes et la volonté de toujours mieux prendre en compte les enjeux d'égalité amènent à renforcer les démarches déjà initiées.
Objectifs	Objectifs de la formation : <ul style="list-style-type: none"> ↳ Construire un socle de connaissances partagé et avoir une compréhension commune des phénomènes qui sous-tendent la problématique de l'égalité de genre au travail (représentations, stéréotypes, etc.), ↳ Identifier l'orientation portée par la collectivité afin de s'inscrire dans une continuité, ↳ Impulser une dynamique de travail afin de promouvoir une politique de l'égalité professionnelle au sein des services de la DRH.
Descriptif	Formation destinée aux cadres de la DRH, notamment le Codir de la DRH, l'équipe de projet «égalité professionnelle» et les responsables de département. <p>Contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les différents points abordés sont : <ul style="list-style-type: none"> ↳ Pourquoi parler d'égalité femmes-hommes ? Chiffres et notions clés, ↳ Les 7 facteurs des inégalités professionnelles, ↳ Le cadre légal de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, ↳ Présentation des outils existants dans la fonction publique et de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle, ↳ L'égalité professionnelle et le processus RH : quels enjeux en interne (quels champs d'activité sont particulièrement impactés)?
Service porteur	Direction des ressources humaines - Département maintien et développement des compétences (service EDC)
Délai de mise en œuvre	Premier semestre 2022

Fiche action 7	Former les membres du CHSCT à la prévention des discriminations, des violences morales, sexistes et sexuelles
État des lieux	Suite à une demande de certain-es membres du CHSCT, la collectivité a proposé une formation à l'ensemble des membres de l'instance (une trentaine de personnes, représentant-es syndicaux-ales ou élu-es).
Objectif	Apporter une culture commune aux membres du CHSCT afin de mieux prendre en compte la prévention dans ce domaine. <p>La formation donnera des outils pour savoir comment prévenir les différents types de violence au travail que sont les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et les discriminations, comment les détecter et comment agir en tant que membre du CHSCT.</p>
Descriptif	La formation vise à donner des points de repères chiffrés, ainsi que des définitions juridiques, et une capacité à détecter les causes et à comprendre les conséquences de ces phénomènes, ainsi que le rôle du CHSCT en la matière. <p>Durée : 2 jours par groupe (2 x 6h)</p> <p>Contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Les violences sexistes et sexuelles au travail (1 jour), ↳ Les discriminations (3h), ↳ Le harcèlement moral (3h).
Service porteur	Direction des ressources humaines - Département maintien et développement des compétences (Emploi et développement des compétences (EDC)), en lien avec le service «Prévention et qualité de vie au travail» et en relation avec les organisations syndicales.
Délai de mise en œuvre	2022

Fiche action 8	Renforcer la participation des agent-es au colloque annuel
État des lieux	Le colloque annuel organisé en novembre autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes est ouvert aux agent-es, et compté comme un temps de formation. La direction générale des services incite les chef.fes de service à faciliter la participation des agent-es volontaires, consigne mise en œuvre de manière variable selon les services. <p>Temps fort des actions portées par la Mission Droits des femmes, celui-ci réunit et mobilise chaque année des expert-es, des professionnel-les et des associations œuvrant en faveur de l'égalité femmes-hommes, ce qui en fait un temps unique de sensibilisation, mais aussi de réflexion sur ces pratiques professionnelles.</p>
Objectif	Augmenter la participation des agent-es au colloque annuel portant sur la lutte contre les violences faites aux femmes.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Interpeller, au moment de la réalisation du programme du colloque, la direction générale des services et l'ensemble des responsables des directions thématiques, sur la tenue de cette journée, son contenu, ses objectifs et les expert-es invité-es, ↳ Communiquer largement à l'interne via les outils existants (Totems, Tribune, Newsletter de la Mission, ShareCan) sur le colloque.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Emploi et développement des compétences Mission Droits des femmes et égalité de genre
Délai de mise en œuvre	À compter de 2022



© DR

Fiche action 9	Mener des actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agent-es
État des lieux	<p>Parallèlement à la mise en place d'actions de formation, les employeurs publics sont de plus en plus incités à sensibiliser les agent-es à l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Cette sensibilisation sera d'autant plus efficace si elle est transmise régulièrement notamment dans le cadre d'événements tels que la journée internationale des droits des femmes (8 mars) ou la journée de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).</p> <p>La Mission Droits des femmes et égalité de genre contribue à irriguer l'administration d'une culture de l'égalité via Totems en relayant les événements et actualités relatives aux droits des femmes ou encore un espace ShareCan qui permet aux agent-es de consulter les documents édités ou recommandés par la Mission. La page « Facebook » de la Mission, sa newsletter et les collaborations régulières avec le service de la Communication interne permettent plus largement aux agent-es de se documenter sur les questions d'égalité et plus largement d'informer les agent-es de l'existence d'une politique municipale en faveur de l'égalité.</p>
Objectif	Renforcer les actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agent-es afin de tendre vers une culture commune de l'égalité (information, animation et communication).
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Informer les agent-es : <ul style="list-style-type: none"> • via les outils de communication interne sur les enjeux d'égalité de genre et de l'actualité de la mission Droits des femmes, • via la journée d'accueil des agent-es récemment recruté-es, sur les enjeux de la thématique, le plan d'action et le rôle de la Mission. ↳ Assurer un rôle d'animation au sein de l'administration autour des thématiques des droits des femmes, notamment en mobilisant les agent-es autour de temps forts tel que le 8 Mars, le 25 Novembre ou encore les Soirées d'Olympe. ↳ Communiquer spécifiquement sur la mise en place de la cellule d'écoute.
Service porteur	Direction de la communication - Communication interne Mission Droits des femmes et égalité de genre
Délai de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Actions d'informations et d'animation : tout au long du plan d'action ↳ Campagne spécifique envisagée en 2023 ou 2024



AXE 4

MIEUX ARTICULER LES TEMPS DE VIE

L'évolution des structures familiales et de la société, combinée à des changements portant sur l'organisation du travail (télétravail) pose de façon prégnante la question de l'articulation des temps de vie pour les agent-es. Ce fragile équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, renforcé par une répartition des tâches domestiques encore très fortement dévolues aux femmes, constitue un des principaux facteurs d'inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la sphère professionnelle.

Si les mesures d'articulation des temps de vie (télétravail, flexibilité des horaires, service de conciergerie, etc.) sont le « premier étage » d'une politique d'égalité professionnelle, celles-ci feront l'objet d'une évaluation genrée afin d'en mesurer la pleine effectivité au service de l'égalité, combinée à une lutte contre les stéréotypes sexués qui influencent encore largement les schémas familiaux.

Fiche action 10	Effectuer une évaluation genrée des effets du télétravail et faire en sorte que le développement du télétravail contribue à l'égalité
État des lieux	<p>Au 1^{er} janvier 2020, la collectivité comptait 580 télétravailleur-ses. Avec la crise sanitaire, ce sont 3 000 agent-es qui ont été placés brusquement en situation de télétravail. Deux enquêtes « généralistes » ont été conduites en 2019 et 2020 sans que la question du genre ait été particulièrement observée.</p> <p>Quelques présupposés sur le télétravail, qui restent à étayer et analyser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Meilleure articulation vie personnelle/vie professionnelle, ➔ Gain de temps, moindre stress, ➔ Télétravail du mercredi et garde d'enfants, ➔ Télétravail et double journée, ➔ Place du poste de travail et répartition des espaces au sein du couple en télétravail, ➔ Télétravail et reconnaissance (promotion...).
Objectif	Comprendre les axes d'amélioration pour que le télétravail soit vecteur de mieux être au travail, en particulier pour les femmes.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Engager une démarche participative visant à recueillir les axes de travail (affiner les présupposés): « focus groupes », enquête flash ect ➔ Constituer un groupe projet visant à faire des propositions d'évolution du dispositif. <p>Point de vigilance : contexte de télétravail COVID qui vient perturber la conception du télétravail et le partage de certaines tâches.</p>
Service porteur	Mission des temps et services innovants, en lien avec le service Conseil, accompagnement et pilotage (CAP) et la DRH
Délai de mise en œuvre	<p>Étude à réaliser au moins une année à l'issue de la délibération télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Identification des indicateurs pertinents: 2022 ➔ Résultat de l'étude: 2023 ➔ Plan d'actions: 2024-2025

Fiche action 11	Limiter les contraintes de temps de travail (temps complets imposés, temps non-complets subis)
État des lieux	<p>En 2019 les femmes représentaient 90% des emplois à temps partiel sur des postes à temps complet dans la collectivité. Cet indicateur est à corréler avec la répartition femmes-hommes (les femmes sont majoritaires dans les filières administrative et sociale, minoritaires dans la filière technique) et les choix en matière de temps de travail opérés au sein de chaque direction de la collectivité.</p> <p>Les aménagements collectifs en matière de temps de travail sont plus fréquemment intégrés dans l'organisation des services techniques (système du « fini-parti » à la collecte, réduction du temps de travail à 32h pour le service de l'eau et de l'assainissement, journée continue de 7h aux Espaces verts, etc.) En revanche, les services administratifs ou éducatifs et sociaux proposent moins fréquemment ce type d'organisation, nécessitant pour les femmes un ajustement plutôt à titre individuel.</p> <p>En 2019, les emplois à temps non-complet concernent à 80% des femmes, de catégorie C. Il s'agit en majorité d'emplois dans le secteur culturel ou éducatif pour s'adapter aux horaires des équipements.</p>
Objectif	Cibler les refus de temps partiels « contraints par l'organisation du service » et limiter le recours aux temps non-complets.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Analyser le recours au temps partiel (analyse qualitative, démarche participative) et définir le périmètre des refus de temps partiels « contraints » (auxquels l'organisation du temps de travail ne pourrait proposer d'alternatives), ➔ Analyser les métiers à temps non-complets et des besoins en termes de charge et d'amplitude horaire, ➔ Faire évoluer les règles de temps de travail de la collectivité et/ou l'organisation des principaux services concernés afin de mieux concilier les contraintes de services et les temps de vie des agent-es.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Service Administration des ressources humaines
Délai de mise en œuvre	2023-2024

Fiche action 12	Mettre en place un « comptoir des services » en tenant compte de l'égalité professionnelle
État des lieux	<p>Avec les technologies de l'information et la mise à dispositions d'outils numériques individuels et mobiles, le travail tend à s'inviter à la maison et la maison au travail. À cet égard l'harmonisation temps de vie professionnel et privé devient plus subtile et les différents rythmes de vie (loisirs, travail, famille, social, militant...) sont de plus en plus brouillés et désynchronisés.</p> <p>Pour ses agent-es, l'Eurométropole va mettre en place un « comptoir des services » au centre administratif et à la Fédération, avec en sus un service itinérant et en ligne. Le comptoir des services proposera aux agent-es des services pour les soulager de certaines tâches du quotidien, facteur d'une meilleure articulation des rythmes de vie professionnelle et privée et d'une action en faveur de la qualité de vie au travail. Le comptoir des services, dont la création a fait l'objet d'une délibération en janvier 2021 du Conseil de l'Eurométropole, aura également pour objet de répondre à des engagements de la commande publique en faveur de l'économie sociale et solidaire et prêtera si possible attention à l'équité conditionnelle.</p>
Objectif	Favoriser l'articulation temps de vie personnelle / professionnelle des agent-es.
Descriptif	<p>Suivre le projet de conciergerie et aide à l'évaluation du critère « genre » :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Analyser les statistiques de fréquentation et formuler des propositions d'évolution, ➔ Veiller à la mise en œuvre des engagements pris par le prestataire en matière d'égalité des genres, ➔ Intégrer la mission Droits des femmes à l'évaluation des critères de sélection des candidats, pour le critère engagement du prestataire en matière d'égalité femmes-hommes, ➔ Organiser un temps d'échange commun visant à assurer une bonne communication sur la conciergerie aux agent-es tout au long de sa mission.
Service porteur	Mission des temps et services innovants
Délai de mise en œuvre	2022

Fiche action 13 Réviser la charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunions à distance et de droit à la déconnexion

État des lieux	<p>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 femmes que les hommes.</p> <p>En réponse à cet enjeu, la charte de la réunion, initiée en 2013, vise à améliorer la gestion des temps de travail collectifs et à favoriser l'articulation des temps professionnels et privés. Avec le développement du télétravail, le contexte de télétravail contraint et en période de confinement, dans des conditions parfois complexes, il est proposé de revoir la charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunions à distance.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Permettre que les organisations du travail (notamment relatives aux horaires) ne soient pas des facteurs directs ou indirects d'inégalité entre les femmes et les hommes, ↳ Respecter le temps de chacun-e par un encadrement horaire de programmation des réunions en interne pour une meilleure articulation entre temps professionnel et temps privé (familial, citoyen, associatif, de loisirs...), ↳ Gagner du temps par des réunions courtes et menées dans un souci d'efficacité, ↳ Réduire le temps de déplacement par de nouvelles pratiques de réunions à distance et l'utilisation des outils disponibles (visioconférence, conférence téléphonique...).
Descriptif	<p>Initiée et pilotée par la mission des Temps, la « charte de la réunion » résulte d'un travail transversal conduit en interne en 2013. Il s'agit d'un guide de bonnes pratiques pour les séances de travail interne.</p> <p>Il est proposé de revoir la charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunions à distance. Plusieurs thèmes peuvent être abordés : rapport synchrone/asynchrone, choisir le bon outil (téléphone, mail, messagerie instantanée, visio), rituels de connexion et déconnexion, horaires pour des séances de travail collectifs, usages des statuts et partage de l'agenda etc.</p> <p>Y seront également abordées les conditions de réussite de réunions, et de l'immobilier afférant (disponibilité et modularité des salles de travail collectif). Réunion d'un groupe de travail en charge de faire des propositions et de décliner de manière opérationnelle.</p>
Service porteur	Mission des temps et service innovants en lien avec la direction du Numérique, la Mission Droits des femmes et égalité de genre, la Direction des ressources humaines et la Direction des ressources logistiques.
Délai de mise en œuvre	2023

Fiche action 14 Diffuser un guide pour une parentalité égalitaire

État des lieux	<p>La difficulté pour les femmes à accéder à des positions de direction est liée, pour partie, à la difficulté de la « double journée » : devoir après la journée de travail s'occuper des enfants et des tâches domestiques, tâches encore portées majoritairement par les femmes.</p> <p>De nombreuses femmes estiment ne pas pouvoir occuper un emploi hiérarchiquement supérieur car les horaires exigés, au moins dans l'appel à candidature, semblent incompatibles avec une vie de famille.</p> <p>Quelques chiffres clefs permettent d'avoir un aperçu de l'état des lieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps partiel : femmes = 483 / hommes = 56 • Congé parental supérieur à 6 mois : femmes = 35 / hommes = 2 • Disponibilité pour élever un enfant supérieure à 6 mois : femmes = 6 / hommes = 3
Objectif	Informers les futurs parents de leurs droits et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Produire un guide pour une parentalité égalitaire (inspiré du guide produit par la ville de Lyon), ↳ Assurer une large diffusion de cet outil auprès des agent-es.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Pilotage RH, Direction de la communication - Communication interne avec l'appui de la Mission Droits de femmes et égalité de genre.
Délai de mise en œuvre	2022



© Jérôme Dorckel

AXE 5

FAVORISER L'ÉGALITÉ SALARIALE

En matière de rémunération, on constate une grande constance dans les écarts entre les hommes et les femmes. Ces différences sont la résultante d'une combinaison de multiples facteurs, qui ne sont au demeurant pas propres à l'Eurométropole :

- ↳ Les femmes sont plus nombreuses à exercer leurs missions sur des postes à temps non complet, ou à exercer à temps partiel,
- ↳ Les femmes sont moins nombreuses dans les métiers avec d'importants éléments variables de paie (astreintes, heures supplémentaires, indemnités de sujétion),
- ↳ Le régime indemnitaire des filières plus masculines (sécurité, technique) est supérieur au régime indemnitaire des filières plus féminines (culture, administrative, sociale),
- ↳ La structure statutaire de la filière technique, plus masculine, permet un déroulement de carrière plus favorable en comparaison avec les autres filières,
- ↳ Les emplois supérieurs les mieux rémunérés restent majoritairement masculins (en 2020, on compte 3 femmes et 7 hommes, parmi les dix agent-es les mieux rémunéré-es).

La décision la plus significative prise au cours des dernières années pour remédier à ces écarts réside dans la réforme du régime indemnitaire, effort qui sera poursuivi dans ce 3^e plan d'action combiné à une meilleure compréhension des facteurs à l'origine de ses écarts.

Fiche action 15	Poursuivre la réforme du régime indemnitaire dans le sens d'une plus grande égalité entre les filières
État des lieux	<p>La collectivité a enclenché depuis 2019 une réforme de son régime indemnitaire en instaurant le RIFSEEP (régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).</p> <p>Cette refonte a permis de contribuer à résorber les écarts de rémunération importants entre filières, notamment entre la filière technique, mieux rémunérée que les autres filières (sociales, culturelles, et administratives notamment). Or les filières ont une répartition femmes-hommes très marquée : 77% d'agentes dans la filière administrative contre 25% dans la filière technique. Les effets globaux sont d'autant plus marqués que la filière technique est, par ailleurs, en moyenne plus rémunératrice à la fois du fait d'éléments statutaires et de l'importance des éléments variables de paie (indemnités de sujétions, heures supplémentaires, astreintes).</p>
Objectif	Poursuivre la convergence des régimes indemnitaires entre les filières.
Descriptif	Mobiliser une part significative de l'enveloppe allouée à la revalorisation du régime indemnitaire pour la résorption des écarts entre les filières. Les modalités de mise en œuvre et le calendrier sont à définir dans le cadre de l'agenda social.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Service Administration des ressources humaines
Délai de mise en œuvre	Plan pluriannuel sur la durée du mandat (premières mesures en 2022)

Fiche action 16	Comprendre et corriger les pratiques à l'origine des écarts de rémunération
État des lieux	<p>Les fiches actions précédentes ont mis en lumière les écarts de rémunération entre filières au détriment des filières les plus féminisées et une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel ou non complets.</p> <p>Cependant d'autres éléments peuvent donner lieu à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui sont relevés sur la base des variables indiquées dans le RSU (statut, éléments variables de paie, quantité de travail, parcours professionnels, mixité des métiers, ancienneté...).</p> <p>On peut noter les constats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Si les femmes représentent 62% des catégorie A en 2019, 57% des catégorie B et 45% des catégories C, elles n'ont pas en moyenne une meilleure rémunération, ↳ Elles ont globalement un niveau égal par rapport aux hommes d'accès à l'avancement de grade et à la promotion interne, ↳ Les femmes sont plus souvent absentes que les hommes de leur lieu de travail (tout motif d'absence confondu) : 135 000 jours d'absence de femmes en 2019 contre 90 000 jours pour les hommes.
Objectif	Actionner l'ensemble des leviers permettant de réduire les écarts de rémunération via une objectivation de la situation.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Faire une analyse fine de l'ensemble des variables explicatives des écarts de rémunération, ↳ Actionner les leviers d'action identifiés en conséquence.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Pilotage RH
Délai de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ↳ 2023 : analyse ↳ 2024 : plan d'action

AXE 6

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS ET LES RESPONSABILITÉS

Plafond de verre, plancher collant, cage de verre etc., c'est sous ce vocable imagé que sont désignées les différentes dynamiques sociales et systémiques qui enferment les femmes aux postes les plus précaires, dans un nombre restreint de filières majoritairement féminines et limite leur accès aux postes de direction. Les constats :

- ↳ L'observation des déroulements de carrière montre un affaiblissement de la représentation des femmes aux sommets, même dans des filières où elles sont majoritaires : il s'agit du plafond de verre. En parallèle, une force antagoniste semble contraindre les femmes à rester à des niveaux les moins élevés de la hiérarchie professionnelle : il s'agit du plancher collant. Ainsi, les femmes se trouvent concentrées dans certains secteurs, métiers et postes (« ségrégation horizontale ») et dans une branche d'activité ou un secteur donné. Elles sont sous-représentées dans les postes de direction bien rémunérés et surreprésentées dans les emplois à faible rémunération et dans certains contrats de travail -intérim, CDD, temps partiel- (« ségrégation verticale »).
- ↳ En concomitance avec ces freins structurels, des situations de discriminations directes et indirectes liées au genre peuvent affecter défavorablement tant le recrutement que l'avancement des carrières des femmes. Ces traitements discriminatoires doivent être aussi appréhendés sous le prisme de l'intersectionnalité, à savoir la prise en compte de la multiplicité des oppressions sociales et des identités multiples des agent-es. Le cumul de ces critères (notamment le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, le handicap ou encore la religion) est de nature à aggraver les difficultés rencontrées au cours de leur parcours professionnel.



Fiche action 17	Poursuivre l'action contre les discriminations
État des lieux	<p>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.</p> <p>Une première série d'actions a concerné le recrutement. En effet, il a été observé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les manager-ses ont tendance à favoriser les candidat-es du même sexe qu'elles ou eux, ➤ Les femmes sont, selon les stéréotypes de sexe, considérées comme moins compétentes que leurs homologues masculins. <p>Pour pallier cette tendance, des formations ont été proposées aux responsables emploi à partir de 2013. Pour pouvoir mesurer les biais éventuellement discriminants dans le processus de recrutement, un diagnostic a été établi à la fin de l'année 2011 par le prestataire extérieur Altidem, sur demande de la Mission lutte contre les discriminations. L'une de ses principales conclusions est que les discriminations liées au sexe sont celles qui apparaissent le plus visibles aux yeux des agent-es. Altidem a formulé en 2012 des préconisations, comme la rédaction d'un guide d'aide à la décision et à une meilleure prise en compte des biais sexistes.</p> <p>En 2014, un guide rédigé par la Direction des Ressources humaines intitulé « Recrutons sans discriminer », remis aux agent-es qui participent aux jurys de recrutement, signale les principaux biais pouvant exister et émet des préconisations sur les pratiques de recrutement. Il précise également les motifs de discrimination légalement sanctionnés. Les responsables emploi ont bénéficié d'un temps de formation-action sur cette base.</p>
Objectifs	Mettre en place les conditions d'un recrutement dénué de modalités discriminantes multiples et adapter le processus de recrutement en conséquence.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mesurer l'impact d'actions engagées et les progrès obtenus, ➤ Mettre à jour le guide « recrutons sans discriminer » et notamment renforcer la mise en œuvre des préconisations émises : <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et former notamment les agent-es en charge du recrutement, • S'assurer de pratiques de sélection non-discriminatoire. ➤ Identifier et mesurer les risques discriminatoires ainsi que les progrès.
Service porteur	Direction des ressources humaines en lien avec l'encadrement supérieur, MDFEG et la Mission Lutte contre les discriminations
Délai de mise en œuvre	2023-2024

Fiche action 18	Lever les freins à la mobilité
État des lieux	<p>La faible représentation des femmes au sommet des organisations, même dans des filières où elles sont majoritaires à la base, comme la filière administrative définit le « plafond de verre ». En parallèle, une autre force semble contraindre les femmes à rester à des niveaux les moins élevés de la hiérarchie professionnelle : il s'agit du « plancher collant ».</p> <p>Ainsi, les femmes se trouvent concentrées dans certains secteurs, métiers et postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sur-représentation dans les emplois les moins bien rémunérés, ➤ Sur-représentation dans les statuts les plus précaires (CCD, temps non complets...).
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre aux femmes, quelle que soit leur filière ou leur catégorie d'emploi, de progresser dans leur carrière, ➤ Poursuivre l'évolution de la représentation des femmes aux niveaux de responsabilité (postes de direction et de direction générale), ➤ Mettre fin au phénomène du plancher collant là où il existe, ➤ Développer la mixité des métiers.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Suivre des indicateurs de féminisation des postes à plus hautes responsabilités pour garantir la pérennité des avancées réalisées dans la lutte contre le « plafond de verre », ➤ Suivre les indicateurs de promotion (avancement de grade et promotion interne) pour garantir l'égalité dans les déroulements de carrière, ➤ Mener une réflexion spécifique sur la question de l'accès au grade d'agent-e de maîtrise, dans lequel les femmes sont moins représentées, ➤ Mener des actions de sensibilisation et de communication permettant de mettre en avant des parcours atypiques, afin de donner envie à des femmes d'exercer des métiers traditionnellement masculins et inversement, ➤ Mener la réflexion pour accompagner des femmes à potentiel vers des postes à haut niveau de responsabilité, ➤ Mener la réflexion pour l'organisation de dispositifs de type « vie ma vie » pour encourager des mobilités vers des métiers atypiques.
Service porteur	Direction des ressources humaines - Emploi et développement des compétences en lien avec l'ensemble des directions et services et avec l'impulsion de la Direction générale.
Délai de mise en œuvre	2023 - 2024

Fiche action 19	Assurer une communication égalitaire et non genrée
État des lieux	<p>Afin de développer une culture de l'égalité au sein de la collectivité et de proscrire les stéréotypes sexués dans les documents administratifs, la mission Droits des femmes a sensibilisé les communicant-es internes et externes sur la reproduction des stéréotypes dans les outils de communication. Suite à cette action, un guide sur la féminisation des écrits a été produit.</p> <p>Bien que largement diffusé, l'écriture inclusive et plus largement l'appel à une communication exempte de stéréotypes rencontrent des enjeux de compréhension, d'adhésion à la démarche et de besoins de formations.</p>
Objectif	<p>Faire de l'écriture inclusive un réflexe dans l'ensemble des documents (internes et externes) produits par la collectivité. Éditer des outils de communication dénués de stéréotypes de genre. Viser l'exemplarité de la Ville en matière d'égalité via le langage écrit ou oral qu'elle véhicule.</p>
Descriptif	<p>→ Mettre à jour, moderniser et étendre le périmètre du guide sur la féminisation des écrits à la lumière des préconisations du Haut Conseil à l'égalité, → Accompagner cette mise à jour d'une offre de formation adéquate auprès des agent-es en charge des communications.</p> <p>Plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire prendre conscience des conséquences de choix rédactionnels et iconographiques en matière d'égalité de genre, • Former les professionnel-les de la communication sur les bonnes pratiques et règles internes (écriture inclusive, ou tout du moins, non-discriminante), • Rendre systématique l'application des règles fixées en matière de communication non genrée et plus égalitaire tant sur les productions de communication interne que sur les productions de communication externe (StrasMag, site internet de la Ville, campagne d'affichage, etc.), • Faire des communicant-es des ambassadeur-rices de cette politique d'égalité et de cette ligne éditoriale, • Rendre exemplaire la communication de la collectivité en matière d'égalité de genre, quelles que soient les campagnes, • Instaurer une veille éditoriale interne.
Service porteur	<p>Mission Droits des femmes et égalité de genre, Mission lutte contre les discriminations, Direction de la Communication</p>
Délai de mise en œuvre	2022-2023

AXE 7

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Prendre en compte la question de l'égalité dans l'administration implique que soit entendue et traitée chacune des situations vécues par les agent-es. Certain-es agent-es 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'écoute pour déterminer et garantir un juste traitement des informations tant pour l'agent-e directement concerné-e que pour le service.

Dans ce contexte, la Mission Droits des femmes et égalité de genre avait mis en place, de 2015 à 2019, une cellule d'écoute pour les agentes confrontées à des situations de sexisme. Répondant assurément à un besoin, la Mission avait préconisé dans son bilan 2019 la nécessité de mettre en place (et faire connaître) une procédure interne de signalement en cas d'agissement sexiste, de harcèlement sexiste ou sexuel, ou d'agression sexuelle.

Cette préconisation s'inscrit en cohérence avec le cadre légal récent qui appelle les collectivités à mettre en place un dispositif visant à recueillir les signalements des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes, et de traitement des faits signalés. Ce dispositif s'applique également aux témoins de tels agissements.

Ce dispositif de signalement et d'accompagnement doit prévoir :

- La mise en place d'un ou des dispositifs de recueil de saisines ou de réclamations des agent-es victimes et des témoins ;
- L'orientation des agent-es vers les partenaires et les dispositifs d'accompagnement permanents permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agent-es, leur protection et leur soutien ;
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits (actions et acteur-rices) ;
- L'élaboration d'un bilan annuel pour alimenter le plan d'action ;
- Une information et une communication (moyens d'accès au dispositif et garanties de confidentialité).

Fiche action 20	Sensibiliser, informer et former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement
État des lieux	<p>Depuis 2011, il existe une politique de formation volontariste sur ces enjeux avec la mise en œuvre à la fois de dispositifs de formation sur mesure, mais aussi, en fonction des besoins, la possibilité de faire appel à l'offre « catalogue », ainsi que la possibilité de s'inscrire à des conférences organisées par des organismes externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Lutter contre le sexisme : depuis 2017, 622 personnes ont bénéficié de la formation « lutte contre le sexisme », dont 333 encadrant-es (caractère obligatoire) et agent-es des fonctions ressources humaines, ↳ Égalité femme/homme, Ville et genre (214 agent-es), ↳ Colloque annuel organisé par la mission Droits des femmes 1 387 agent-es inscrit-es depuis 2011. <p>Au total 3 149 agent-es ont été sensibilisé-es depuis 2011.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Poursuivre les actions engagées depuis 2011 avec la mission Droits des femmes et égalité genre, ↳ Poursuivre la diffusion de la culture professionnelle sensible au genre et développer une approche intégrée de l'égalité, ↳ Favoriser l'égalité, le respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein même de l'administration dans son organisation et fonctionnement internes, dans un souci d'exemplarité comme employeur, ↳ Intégrer l'égalité et la dimension du genre dans les pratiques professionnelles, dans les prestations envers les usager-ères et les relations avec nos partenaires, dans le cadre des projets relevant des missions des différents services, ↳ Provoquer la prise de conscience individuelle et collective pour lutter contre les discriminations liées au genre dans le milieu professionnel et plus largement dans la vie de chacun-e, ↳ Prévenir et agir contre les violences faites aux femmes et le continuum des violences, ↳ Éliminer les stéréotypes sexués, ↳ Identifier les acteurs et actrices de l'égalité, les ressources, les références, partager les bonnes pratiques, ↳ Diffuser une culture commune sur les questions de violences sexistes au sein de la collectivité.
Descriptif	<p>Poursuivre et enrichir le volet formation sur ces thématiques</p>
Service porteur	<p>Direction des ressources humaines - Prévention et qualité de vie au travail, en lien avec la mission Droits des femmes et égalité de genre et l'appui du département Maintien et développement des compétences (EDC)</p>
Délai de mise en œuvre	<p>2022 - 2023 - 2024</p>

Fiche action 21	Mettre en place la cellule d'écoute et le protocole de recueil et de traitement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations pour les victimes et les témoins
État des lieux	<p>Un besoin déjà identifié qui avait donné naissance à un espace d'écoute, mis de fait entre parenthèses. Une obligation légale depuis le 1^{er} mai 2020 (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019). Actuellement (octobre 2021) : finalisation de la proposition de scénario.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Permettre aux agent-es confronté-es à ces problématiques ou aux témoins d'alerter la collectivité, ↳ Mettre en place un lieu bien identifié permettant le recueil de la parole des agent-es, l'écoute et l'accompagnement, ↳ Organiser la prise en charge et l'accompagnement des victimes par les personnes ressources, ↳ Informer, sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement, ↳ Formaliser un bilan annuel et en dégager des pistes d'amélioration.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Valider le scénario à retenir, ↳ Mettre en œuvre l'organisation et les modes de fonctionnement, ↳ Formaliser les outils, ↳ Nouer des partenariats externes avec des organismes ou associations qualifiées dans le domaine (pour faire notamment des formations aux agent-es), ↳ Communiquer sur le dispositif, ↳ Faire un bilan annuel (le nombre et le type de situations traitées dans le cadre du dispositif, les mesures d'accompagnement mises en place, le fonctionnement de la cellule, les points d'amélioration) - Bilan à présenter au comité de pilotage et au CHSCT.
Service porteur	<p>Direction des ressources humaines - Prévention et qualité de vie au travail, en lien avec la Médecine du travail et le Service social du personnel, avec l'appui du Département juridique RH et des mission Droits des femmes et Lutte contre les discriminations.</p>
Délai de mise en œuvre	<p>Fin du 1^{er} trimestre 2022 (premier bilan en décembre 2022)</p>

Fiche action 22	Sanctionner les comportements fautifs
État des lieux	<p>Des sanctions sont régulièrement infligées pour ce type de comportements fautifs. La collectivité ouvre des enquêtes administratives et inflige des sanctions lorsque les faits sont établis, y compris parfois même en l'absence de condamnation pénale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Mise en place de la cellule de veille des risques psycho-sociaux (RPS) pour partager les informations, ↳ Réunions pluridisciplinaires pour identifier les procédures adéquates dans des situations précises, ↳ Absence de communication sur la politique disciplinaire.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Harmoniser la politique de sanction au sein de la collectivité et former le réseau RH sur les comportements fautifs de nature sexuelle ou sexiste (former sur les définitions juridiques de certaines fautes du type harcèlement, etc.), ↳ Mettre en place un suivi spécifique de ce type de fautes pour les recenser plus facilement en lien avec la création de la cellule d'écoute, ↳ Centraliser les comptes rendus d'incident pour orienter vers les procédures adéquates (disciplinaire, médecine préventive, médiation, social, etc.), en lien avec la création de la cellule de la fiche n° 21, ↳ Rendre visible la politique disciplinaire.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Organiser des formations sur les thématiques des comportements fautifs de nature sexuelle ou sexiste (formation juridique, sur les termes et la qualification des faits), ↳ Mettre en place une procédure de compte-rendu d'incident, confidentiel, allant directement à la DRH (en lien avec la création de la cellule de la fiche n° 21), ↳ Centraliser un document de recensement entre les directions (RRH) des procédures liées aux comportements fautifs de nature sexuelle ou sexiste, ↳ Mettre en place un réseau pluridisciplinaire pouvant être alerté sur les situations et pouvant se rassembler pour identifier les procédures adaptées à chaque situation, ↳ Faire une communication annuelle sur la politique disciplinaire.
Service porteur	Direction des ressources humaines, en lien avec le réseau RH et l'appui du département juridique RH
Délai de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Immédiat pour le traitement des affaires connues ou arrivantes ↳ Année 2022 pour une sensibilisation à la question du réseau RH



© Abdesslam Mirdass

Objectif 2

Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité

Préambule

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 ou scolaire. Elle est liée à la persistance de représentations et de stéréotypes de genre 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 induite par une présence plus forte et plus valorisante des hommes dans l'espace public et la communication. Cette inégalité conforte les stéréotypes de genre, justifie implicitement les inégalités et renforce les discriminations systémiques à l'égard des femmes. Ces inégalités structurelles sont d'autant plus virulentes envers les femmes qui se trouvent à la croisée de plusieurs discriminations.

LE CONTEXTE LOCAL

Agir pour une égalité entre toutes et tous impose de faire comprendre, accepter et appliquer les droits et d'intervenir pour une modification des comportements, des représentations et des stéréotypes tant auprès des professionnel·les que des citoyen·nes, tant des enfants que des adultes. Il s'agit aujourd'hui de continuer à diffuser une culture de l'égalité, engagée dans les précédents plans d'action, par des actions de sensibilisation, des campagnes d'information, mais aussi par un travail de concertation renforcé avec les associations locales et les différentes directions thématiques de la collectivité. Il s'agira aussi de renforcer le soutien de la Ville aux initiatives portées localement par les associations au bénéfice de l'égalité femmes-hommes.

LE BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE PLAN 2017/2020

La Mission droits des femmes et égalité de genre a, en lien avec plusieurs directions, mis en œuvre des actions visant à irriguer la Ville d'une culture de l'égalité. Le but est de diffuser de l'information et d'inviter le grand public à se saisir de questionnements autour du genre et des droits des femmes.

Voici quelques-unes des réalisations des précédents plans d'action :

- La réalisation et le bon fonctionnement du centre de ressources autour des questions de genre, dans une médiathèque de lecture publique ;
- La réussite du colloque annuel sur les violences faites aux femmes devenu référence nationale en la matière et dont la fréquentation est en croissance ;
- La commission plénière des associations féministes constitue un partenaire fort de la Ville de Strasbourg au service de l'égalité ainsi qu'un réseau important d'expertise de terrain et de relais des valeurs de l'égalité de genre auprès du grand public ;
- La réalisation annuelle de plusieurs conférences traitant des enjeux de l'égalité femmes-hommes ;
- La bonne installation de l'identité visuelle et des outils de diffusion numérique de la Mission droits des femmes et égalité de genre ;
- Une politique volontariste concernant la féminisation des noms de rues dont les effets sont visibles : depuis l'adoption du 1^{er} plan, la participation de l'Élu(e) en charge des droits des femmes et de l'égalité de genre à la commission de dénomination des rues et la proposition systématique de noms de femmes ou féministes pour chaque choix a modifié l'odonymie à Strasbourg.

LES AXES SUR LESQUELS LES EFFORTS DE LA COLLECTIVITÉ SERONT SPÉCIALEMENT PORTÉS DURANT LA PÉRIODE 2022-2024 :

En cohérence avec la stratégie globale pour l'égalité adoptée en Conseil municipal le 21 juin 2021, et forte de cette volonté d'agir pour toujours plus d'égalité, la Ville souhaite :

- ↳ Renforcer la synergie locale sur ces questions et cheminer vers une culture commune de l'égalité, partagée avec les acteurs et actrices du territoire ;
- ↳ S'appuyer sur des lieux d'échange récurrents avec les acteurs et actrices pour valider les stratégies à l'œuvre et les faire évoluer ;
- ↳ Faire de la commissions plénière « droits des femmes » un lieu ressources ;
- ↳ Contribuer à l'entretien d'un socle de connaissances commun avec les associations locales mobilisées autour de l'égalité et œuvrant en proximité des habitant-es (organisation de conférences, débats, ateliers) ;
- ↳ Valoriser des temps forts annuels autour des enjeux d'égalité (colloque annuel droits des femmes) et à l'occasion des journées internationales ;
- ↳ Faire connaître et soutenir les actions des associations et du territoire en faveur de l'égalité ;
- ↳ Mettre en place des campagnes de communication dédiées à la promotion de l'égalité ;
- ↳ Favoriser la participation citoyenne des femmes et, plus largement, des personnes éloignées de la vie publique.

Aussi, le travail de co-construction d'ores et déjà engagé avec ces membres se poursuivra notamment dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Plus concrètement, il s'agira de déployer et de soutenir des actions visant à irriguer la Ville d'une culture de l'égalité avec comme axes prioritaires :

- ↳ Irriguer la Ville par le débat (fiche 1)
- ↳ Consolider et dynamiser la commission plénière (fiche 2)
- ↳ Soutenir les initiatives locales et les projets spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes (fiche 3)
- ↳ Prévenir et lutter contre le harcèlement de rue (fiche 4)
- ↳ Augmenter la présence symbolique des femmes dans l'espace public (fiche 5)
- ↳ Explorer l'opportunité et les besoins d'un lieu assurant un parcours coordonné et un accompagnement des femmes victimes de violences (fiche 6)

Actions	Objectifs
Irriguer la Ville par le débat	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Renforcer et dynamiser les outils de communication à l'intention du grand public, ↳ Assurer la "territorialisation" de l'égalité en soutenant le déploiement d'actions dans différents territoires et en touchant de nouveaux publics.
Consolider, dynamiser la commission plénière et structurer son plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Renforcer le rôle de la Commission, ↳ Se donner un plan d'action commun permettant de porter des actions structurantes et des actions de mobilisation, ↳ Se doter d'une charte des valeurs et d'un langage commun sur les enjeux de l'égalité, ↳ Entretien un socle de connaissances commun avec les associations locales.
Soutenir les initiatives locales et les projets spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Renforcer le soutien octroyé aux associations agissant en faveur de l'égalité, ↳ Renouveler ou formaliser les termes et modalités d'un partenariat triennal d'une partie des associations.
Prévenir et lutter contre le harcèlement de rue	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Construire une vaste campagne de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement de rue avec les associations locales et les partenaires institutionnels, ↳ Soutenir les initiatives locales agissant pour la prévention, l'information et l'accompagnement des victimes et des témoins.
Augmenter la présence symbolique des femmes dans l'espace public	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Donner leur juste place dans l'espace public aux femmes qui ont fait l'Histoire en tendant à l'équilibre dans les dénominations de rues.
Explorer l'opportunité et les besoins d'un parcours coordonné pour un accompagnement renforcé des femmes victimes de violences	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Favoriser l'émergence d'un parcours coordonné qui permette aux victimes d'être accompagnées, ↳ Mener un travail collectif pour identifier les besoins et les attentes sur ce futur parcours.

Fiche 1	Irriguer la Ville par le débat
Contexte	<p>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 dans les quartiers. Le choix est fait de participer aux actions organisées à l'occasion de ces deux temps forts et de multiplier d'autres formes et moments d'information : conférence, diffusion d'information, autre.</p> <p>Depuis 2010, le choix des actions et des thèmes abordés est partagé avec les membres de la commission plénière égalité femmes-hommes pilotée par la Ville, au titre de l'expertise de terrain des associations qui la composent. L'importance de la fréquentation de ces activités permet d'attester de la qualité des choix et justifie la poursuite de cette action.</p> <p>Dans ce 3^e plan, la priorité sera donnée à renforcer et à dynamiser les outils et modes de communication à l'intention du grand public autour de l'égalité ainsi que d'assurer la « territorialisation » de l'égalité en soutenant le déploiement d'action dans différents territoires et en touchant de nouveaux publics.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ 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, ↳ Territorialiser l'égalité et soutenir les actions déployées dans les différents territoires de la Ville, ↳ Dynamiser et diversifier les actions de communication en faveur de l'égalité menées sur le territoire.
Descriptif	<p>Ces objectifs se déclinent sous plusieurs formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Élaboration d'un plan de communication de la Mission au service de l'égalité, ↳ Mise à jour et diffusion d'une « newsletter » mensuelle, ↳ Organisation de débats à l'initiative de la Ville (Soirées d'Olympe, séminaire etc.), ↳ Organisation d'un colloque annuel Lutte contre les violences faites aux femmes, ↳ Organisation ou participation à des événements locaux portés par les associations féministes locales, ↳ Soutien technique et financier aux associations organisatrices d'actions sur les quartiers, ↳ Contribution au développement et au rayonnement de l'Espace Égalité, notamment relativement aux questions de genres, ↳ Coordination et communication globales des actions locales autour des journées du 8 mars et 25 novembre, actions co-construites avec les associations membres de la Commission Plénière.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Actualisation des outils de la Mission Droits des femmes et égalité de genre ↳ Édition mensuelle d'une « newsletter » ↳ Création et gestion d'une page Facebook ↳ Édition du programme des actions du 8 mars et du 25 novembre ↳ Organisation d'au moins 4 moments de débats dans l'année ↳ Organisation d'un colloque annuel ↳ Rencontres régulières des groupes de travail portant sur le 8 mars et le 25 novembre <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fréquentation : nombre de participant-es, nombre d'inscrit-es au colloque, • Intérêt des participant-es et participation des partenaires, • Nombre de vues des outils numériques : page FB et newsletter.
Conduite du projet	Mission Droits des femmes et égalité de genre
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de la communication (externe et interne), ↳ Direction des ressources humaines, ↳ Associations locales.
Calendrier	Engagé et déployé tout au long du plan d'action.

Fiche 2	Consolider, dynamiser la commission plénière et structurer son plan d'action
Contexte	<p>La forme choisie pour permettre la rencontre formelle et régulière des membres du réseau local d'intervenant-es auprès des femmes est celle d'une commission plénière égalité femmes-hommes. L'objectif est de permettre une meilleure connaissance mutuelle des intervenant-es, de mettre en commun toutes les informations jugées intéressantes, proposer un moment de débat autour de questions d'actualité sur la thématique des droits des femmes et de l'égalité de genre et de déterminer en commun des actions ou projets.</p> <p>Instaurée dès 2010, cette commission est composée d'une trentaine de membres, 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. Cette commission permet de renforcer la synergie locale sur ces questions et a, par ailleurs, permis l'émergence de projets communs et de projets interassociations. C'est en son sein qu'est née en 2010 l'idée d'une action collective pour le 8 mars, d'un colloque annuel sur les questions des violences faites aux femmes, et d'une action d'information du public sur la réalité et le combat collectif sur le même thème.</p> <p>Cette commission a évolué au fil des années tant dans sa composition que dans sa mobilisation, au gré du portage politique de la Ville des questions d'égalité et du sentiment d'adhésion des associations à la Mission et à son fonctionnement. Pour ce 3^e plan d'action, priorités seront données à « redynamiser » la Commission et à se donner un plan d'action commun permettant tant de porter des actions structurantes que des actions de mobilisation.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Se doter d'une charte des valeurs et d'un langage commun sur les enjeux de l'égalité, ↳ Élaborer un plan d'action combinant des actions de mobilisation (8 mars et 25 novembre) et des actions plus structurantes, ↳ Se donner un rythme de travail et un fonctionnement collectif permettant de susciter l'adhésion sur les projets portés collectivement, ↳ Participer à l'entretien d'un socle de connaissances commun avec les associations locales œuvrant auprès des femmes.
Descriptif	<p>Des temps forts ont été organisés en 2020 et 2021 afin de travailler tant sur un format de rencontres permettant de mobiliser au mieux les membres de la Commission que sur les actions autour desquelles les membres souhaitent se retrouver. Il est ainsi proposé :</p> <p>Sur les modalités pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Organiser et gérer l'organisation de plénières a minima trimestrielles, ↳ Concevoir et animer des groupes de travail sur les priorités établies en commission, ↳ Assurer l'alternance des rencontres (journées et soirées). <p>Sur une vision partagée du rôle et de la mission de la Commission plénière :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Se doter d'une Charte des valeurs, ↳ Expliquer et obtenir l'adhésion et l'engagement de chacun-e à la démarche, ↳ Documenter et visibiliser l'histoire et les actions portées par la commission plénière, ↳ Assurer des temps d'accueil des nouveaux membres et de partages d'actualités des associations. <p>Sur les actions portées par la Commission :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Se doter d'un plan d'action 2022-2024, ↳ Créer des groupes de travail et/ou convier les associations aux échanges institutionnels sur les thématiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail Colloque, • Groupe de travail 8 mars, • Promotion de la santé des femmes y compris sexuelle, • Coordination des parcours de femmes victimes de violence, • Un lieu unique pour l'accompagnement des femmes victimes de violences, • Éducation aux questions de genre et à l'égalité.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Organisation d'une rencontre trimestrielle et d'actions communes, ↳ Production et diffusion des outils structurant la Mission (Charte des valeurs, plan d'action, support communicationnel pour la Commission Plénière), ↳ Atteinte des objectifs fixés en groupe de travail. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quantitatif : nombre de participant-es • Types et fréquences d'informations transmises via la Mission • Nombre et type d'actions communes à l'initiatives de la commission

Conduite du projet	Mission Droits des femmes et égalité de genre
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Associations locales, ↳ Acteurs et actrices de la collectivité.
Calendrier	Engagé et déployé tout au long du plan d'action.

Fiche 3	Soutenir les initiatives locales et les projets spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes
Contexte	<p>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 etc. Par ailleurs, elle finance des associations pour leurs projets et actions auprès de femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Depuis la diffusion de son 1^{er} plan d'action, la Mission droits des femmes et égalité de genre a préparé avec des associations spécialisées des conventions d'objectifs et de moyens. Ces documents officialisent un partenariat entre la Ville et chaque association : la première contribue au financement, les secondes renforcent leur action sur certains points définis conjointement. Pour partie, ces conventions d'objectifs sont venues entériner un partenariat déjà existant dans les faits.</p> <p>La formalisation a permis de simplifier la procédure de demande de subventions et de garantir aux gestionnaires des associations des apports de fonds stables sur plusieurs années.</p>
Objectif	Signer un engagement réciproque de partenariat avec des associations féministes
Descriptif	<p>Avec ce 3^e plan d'action et afin de soutenir les initiatives locales, il s'agira de renforcer le soutien octroyé aux associations agissant en faveur de l'égalité. Dans certains cas, il s'agira de renouveler ou de formaliser les termes et modalités d'un partenariat triennal avec ces associations. Il sera nécessaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Déterminer les critères de sélection des associations à retenir, ↳ Travailler sur une trame de convention commune : objectifs, financement, évaluation, etc. en collaboration avec les associations et les services concernés à l'interne, ↳ Soumettre la convention au conseil municipal avant signature, ↳ Suivre la bonne mise en application, ↳ Reconsidérer la convention à son terme.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Signature de deux conventions par an, <p>Indicateur de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Bilan annuel de la convention.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre, ↳ Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Directions des solidarités, de la santé et de la jeunesse, ↳ Associations.
Calendrier	Engagé et déployé tout au long du plan d'action.

Fiche 4	Mener une campagne de prévention et de lutte contre le harcèlement de rue
Contexte	<p>Les femmes et les hommes s'approprient et évoluent au sein de l'espace public de façons différenciées. Les femmes s'y sentent plus en insécurité et y restreignent leurs mouvements. Cette différence d'accès est notable dans la mesure où l'espace public n'est pas seulement l'ensemble des lieux dans lesquels le public est libre d'aller, mais aussi l'endroit où se forge l'opinion publique. C'est donc un espace central de la citoyenneté.</p> <p>Le harcèlement sexiste et sexuel, qui se manifeste entre autres par des commentaires sexistes, des regards insistants, des invitations inopportunes et le fait de suivre de manière insistante une femme, est largement toléré, en dépit de ses conséquences sur la santé, sur les trajets, et la vie sociale des victimes. En 2020, 81% des femmes affirmaient avoir déjà été victimes de harcèlement dans l'espace public.</p> <p>Ces comportements ne se limitent pas à la rue mais se manifestent dans l'espace public au sens large : il en va ainsi d'Internet, des hémicycles politiques, des transports en commun, des scènes de théâtre ou encore des stades. Tous ont pour effet commun de contrôler la place des femmes dans l'espace public et vouloir les y rendre illégitimes. Dénoncer, informer, prévenir et accompagner seront au cœur d'une vaste campagne de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement de rue construite avec les associations locales et les partenaires institutionnels.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Donner des clés de prise de conscience, de compréhension et d'analyse sur les inégalités de vécu de l'espace public entre les femmes et les hommes, ↳ Contribuer à un changement de mentalités et de pratiques dans l'espace public afin de le rendre plus accessible et égalitaire.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Réaliser une campagne de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun, ↳ Sensibiliser et informer le public sur le harcèlement de rue, ↳ Travailler avec les acteurs et actrices de la vie nocturne pour une sensibilisation des publics et des professionnel·les, ↳ Rendre la thématique plus visible sur l'espace public, communiquer contre les clichés, ↳ Investir les grands lieux de rassemblement, notamment sportifs ou musicaux pour sensibiliser à ces questions, ↳ Mobiliser un partenariat associatif et institutionnel autour des actions de sensibilisation et de formation des publics, ↳ Soutenir les initiatives locales agissant pour la prévention, information et accompagnement des victimes et des témoins.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Programmation d'au moins deux semaines d'affichage, ↳ Programmation d'au moins deux actions spécifiques par associations partenaires. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place effective, • Nombre d'actions d'accompagnement mises en place, • Analyse des retombées médiatiques.
Conduite du projet	Mission droits des femmes et égalité de genre et Groupe Genre et Ville
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ En interne : Direction de la communication / Service événements / Directions de territoires / Direction des sports / Direction de la culture / Direction enfance éducation, ↳ Associations féministes locales, ↳ CTS.
Calendrier	Mise en place en septembre 2022

Fiche 5	Tendre à l'équilibre dans les dénominations de rues
Contexte	<p>Les femmes sont aussi nombreuses dans la société que les hommes, pourtant elles sont moins visibles dans l'espace public. L'une des manières pour une ville de leur donner leur place et de respecter le principe démocratique de l'égalité est de dénommer rues et espaces publics avec des noms de femmes. Jusqu'alors à Strasbourg, ce sont pour la plupart des épouses, filles d'hommes célèbres, femmes religieuses qui ont été valorisées alors que nombre de scientifiques, d'écrivaines, de militantes, de femmes politiques, d'artistes et de résistantes méritent d'être reconnues. La Ville a souhaité dès 2009 inverser la tendance pour se diriger vers plus d'égalité et s'est engagée à attribuer plus de noms de femmes aux rues et espaces. La commission de dénomination des rues a intégré cet objectif dans ses décisions et dans sa composition même en intégrant l'Élue en charge des droits des femmes. La Commission examine aussi les dénominations des écoles, selon les mêmes modalités / principes.</p> <p>À l'heure actuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ La question de la représentation des femmes dans l'espace public est un des axes de travail important de cette commission. Cela passe principalement par des dénominations en hommage à des femmes qui ont marqué leur temps dans tous les champs de notre société. ↳ Le nombre total d'espaces publics dénommés à Strasbourg s'élève approximativement à 2 517 parmi lesquels 774 portent des noms d'hommes et 178 de femmes. Hormis les noms de Saintes (20) et les noms de constellations féminines (4), cela ne représente que 154 femmes, dont 66%, soit 92 noms, ont été donnés très récemment (données de 2021).
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Honorer et donner leur juste place dans l'espace public aux femmes et aux féministes qui ont fait l'Histoire, ↳ Faire sortir de l'ombre ces personnalités injustement ignorées de notre histoire collective, ↳ Participer à la déconstruction des représentations relatives à la place des femmes et des hommes dans la Cité et dans la société.
Descriptif	<p>Il s'agira de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Poursuivre les engagements de rééquilibrage de la présence des femmes dans la symbolique de l'espace public tel qu'engagés en 2009 : proposition d'un nom de femme pour chaque dénomination étudiée par la commission : notamment, un nom de femme sera proposé pour chaque espace pour lequel un nom d'homme l'est, ↳ Mettre en valeur les noms de femmes dans des cartographies numériques, ↳ Favoriser la participation citoyenne en sollicitant les propositions des agent-es et des habitant-es.
Résultats attendus	<p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rues dénommées par année et par sexe.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de la culture, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de la culture, Commission de dénomination de rues, ↳ Direction de l'urbanisme, ↳ Direction de la communication, ↳ Service de géomatique, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.
Calendrier	Engagée depuis 2010

Fiche 6	Explorer l'opportunité et les besoins d'un parcours coordonné pour un accompagnement renforcé des femmes victimes de violences
Contexte	<p>Le terme « violence à l'égard des femmes » doit être compris comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.</p> <p>Le terme « violence domestique » désigne tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime.</p> <p>Aujourd'hui, les enjeux de la lutte contre les violences faites aux femmes sont multiples. Encore très peu de victimes déclarent ces violences, malgré le changement qui a été suscité par le mouvement Me too. Cela peut s'expliquer par les craintes que les victimes peuvent ressentir mais aussi par un manque de dispositifs d'aide. Ainsi, il est important de renforcer le maillage territorial des dispositifs d'aide, d'accompagnement et d'hébergement.</p> <p>Les partenaires associatifs et institutionnels ont notamment ciblé les besoins suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Mutualiser l'existant (rassembler) et communiquer largement sur les services disponibles, ↳ Identifier les besoins et permettre l'accueil de toutes les femmes pour des besoins urgents, du soutien, pour le dépôt de plaintes (policier dédié qui interviendrait), Faire qu'il soit également un espace créatif, sportif, culturel, ↳ Permettre le suivi de la santé des femmes, proposer une permanence, prise de relais (ex : étudiantes). <p>Les point de vigilance :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ La complémentarité de ce dispositif concerté, sur le territoire strasbourgeois, au sein d'un réseau déjà riche et établi avec la volonté de coordonner l'ensemble des forces, ↳ La conception collective du projet en intégrant les citoyennes comme parties prenantes de la démarche, ↳ La pérennité de l'outil au service des femmes en trouvant la gouvernance adaptée au territoire, ↳ La prise en compte de tous les types de violences faites aux femmes, ↳ La définition des besoins financiers, humains et matériels pour ce projet.
Objectif	Mener un travail collectif pour identifier les besoins, les attentes de ce futur lieu pour les femmes auprès des associations déjà impliquées sur le territoire.
Descriptif	<p>Il s'agira de poser les jalons suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Gouvernance : identifier les partenaires politiques, associatifs et institutionnels pour le portage politique et institutionnel du projet : comité de pilotage, comité technique etc. ↳ Diagnostic : recueil de la parole des femmes et état des lieux de l'offre de services existante des partenaires institutionnels et associatifs, en vue de l'établissement d'un programme identifiant les besoins, ↳ Concertation : viser l'adéquation entre les besoins et les solutions proposées.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Préfiguration des parcours des usagères au sein de ce parcours coordonné, ↳ Cartographie de l'offre de service des différents partenaires, ↳ Réalisation d'un programme définitif et fonctionnel de l'opération en y intégrant les coûts en investissement et en fonctionnement. <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place effective des structures de gouvernance, • Publication d'une AMO pour la phase de diagnostic et de concertation.
Conduite du projet	
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction générale des services ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre ↳ Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse / Service Santé et autonomie
Calendrier	Démarrage de l'action au deuxième trimestre 2023

Préambule

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 de partenariats. À travers les missions « lutte contre les discriminations » et « droits des femmes et égalité de genre », et la mobilisation de l'ensemble des politiques publiques qu'elle porte, la Ville souhaite développer une culture de l'égalité qui irrigue l'ensemble de ses engagements sur le territoire. À ce titre, les critères de subvention sont réévalués pour intégrer les principes d'égalité. C'est aussi par des initiatives diverses sur les enjeux de sécurité, d'éducation, d'action sociale et de santé, de politique sportive ou encore de développement culturel que cette volonté transformative pourra s'incarner.

Dans le champ de l'égalité femmes-hommes, l'approche intégrée de l'égalité est au cœur du 3^e plan d'action. Ainsi, le fait de déployer des politiques publiques sensibles au genre consiste à penser chaque projet en amont afin de déterminer si celui-ci prend bien en compte la participation et l'expérience des femmes, en tant que public mais aussi dans les prises de décisions. Cette approche sous-tend que les agent-es doivent être formé-es et outillé-es afin de penser le déploiement des projets portés par la Ville sous le prisme du genre.

LE BILAN DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE PLAN 2017/2020

L'inclusion des questions d'égalité dans les politiques municipales a été engagée à travers chacune des actions prévues dans les deux précédents plans d'action, à des degrés divers.

L'objectif visé dans le dernier plan était de faire intégrer l'égalité femmes-hommes dans le travail des différentes directions, selon la logique du gender mainstreaming. En dépit des efforts menés par chacune des directions et des actions visant la valorisation ou la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, ce troisième objectif est le parent pauvre du bilan. Cela est essentiellement à lier au manque de portage politique et au manque de ressources humaines pour porter de façon transversale cette thématique avec les différentes directions. De ce fait, la question des droits des femmes et de l'égalité de genre a essentiellement été portée par des agent-es à titre personnel dans leur direction, sans qu'elle irrigue toute l'action des directions.

Un frein majeur se situe dans l'idée communément partagée que favoriser les droits des femmes et l'égalité de genre signifie faire "en plus", et non faire différemment. Ainsi, la grande majorité des actions mises en place à ce titre sont intéressantes, mais elles sont extrêmement sous-dimensionnées vis-à-vis de l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectif 3

Favoriser la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques

LE DROIT À LA VILLE POUR TOUTES ET TOUS, LE GROUPE DE TRAVAIL GENRE ET VILLE

Un groupe de travail s'est constitué en 2018 autour de la thématique « Genre et Ville », réunissant des agent-es de directions variées (aménagement, urbanisme, prévention urbaine, directions de territoire, mission droits des femmes et égalité de genre, RH), et aujourd'hui présidé par l'adjointe en charge des droits des femmes et de l'égalité de genre.

S'inscrivant dans le cadre du plan d'actions de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes, de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale signée en 2010 par la Ville, et de l'axe 3 du Contrat de ville consacré à ces questions, le groupe de travail « Genre et Ville » poursuit plusieurs objectifs :

- ➔ Amplifier la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le développement urbain et social des territoires, pour favoriser un égal accès aux services et à l'espace public,
- ➔ Intégrer l'égalité femmes-hommes comme enjeu de la participation citoyenne, afin de permettre une participation paritaire des femmes et des hommes à la prise de décision dans l'urbanisme et la politique de la ville,
- ➔ Diffuser une culture professionnelle sensible au genre, pour bannir le sexisme des représentations et des pratiques,
- ➔ Sensibiliser le grand public et les publics jeunes, afin que les changements soient sociaux autant qu'urbains.

Ce plan d'action vise à soutenir les actions engagées par ce groupe de travail ainsi qu'en assurer toute la visibilité.

LES AXES SUR LESQUELS LES EFFORTS DE LA COLLECTIVITÉ SERONT SPÉCIALEMENT PORTÉS DURANT LA PÉRIODE 2022-2024 :

Le présent plan d'action s'inscrit dans la continuité des actions engagées dans le précédent plan tout en proposant des actions et des méthodes de travail permettant aux directions de penser l'approche intégrée de l'égalité de manière opérationnelle.

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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➔ Politique sportive ➔ Politique éducative ➔ Politique culturelle ➔ Politique territoriale ➔ Politique de la Ville ➔ Politique de l'urbanisme ➔ Participation citoyenne | <ul style="list-style-type: none"> ➔ Lutte contre les violences faites aux femmes ➔ Politique sociale ➔ Finances publiques ➔ Économie sociale et solidaire ➔ Relations européennes et internationales |
|---|--|

Domaines	Actions	Objectifs
Politique sportive	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Développement d'une offre d'activités physiques et sportives pour le public féminin ➔ Promotion et valorisation du sport féminin ➔ Viser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les pratiques sportives ➔ Intégrer la question de l'accès des femmes dans la conception, l'aménagement et l'animation des espaces sportifs ➔ L'action extérieure de la Ville de Strasbourg au prisme de la "diplomatie féministe" 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Améliorer l'accès aux activités physiques et sportives pour le public féminin, ➔ Encourager la pratique sportive chez les jeunes filles, ➔ Valoriser les sportives féminines, ➔ Donner envie de faire du sport, notamment aux adolescentes, ➔ Faire rayonner les athlètes féminines de haut niveau, ➔ Favoriser l'engagement des partenaires dans l'accès des femmes aux pratiques sportives, ➔ Encourager les initiatives à destination du public féminin, ➔ Penser l'aménagement des équipements sportifs dans une perspective de construction sensible au genre dans le cadre des nouveaux projets et équipements, ➔ Promouvoir l'égalité de genre dans les réseaux transfrontaliers, européens et internationaux dans les réponses aux appels à projets et dans les projets et événements portés ou co-portés par la collectivité.
Politique européenne et internationale	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Développement de la prise en compte du genre à travers les actions de territorialisation des Objectifs de Développement Durable de l'ONU ➔ Création d'indicateurs sexo-genrés dans le cadre de l'observatoire de la réussite éducative 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Développer une approche de l'égalité de genre à travers l'ensemble des projets et des stratégies qui seront élaborés et évalués à travers le cadre des ODD, ➔ Éclairer les dynamiques sociales sur le territoire strasbourgeois dans le domaine de l'éducation, ➔ Produire des outils de mesure et d'analyse.
Politique éducative	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Déconstruire les représentations genrées dans le cadre de la prise en charge des enfants au sein des établissements d'accueil de la petite enfance ➔ Accompagner les équipes éducatives et les élèves dans leur utilisation de leur nouvelle cours d'école dans la perspective d'un usage égalitaire ➔ Soutenir la mise en place d'un programme d'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons au sein des Cités éducatives de HautePierre et du secteur de l'Elsau-Montagne Verte-Meinau-Neuhof ➔ Égalité dans la culture : le temps de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Prise en compte de la question des représentations genrées dès le plus jeune âge, ➔ Ajustement des postures par une conscientisation des stéréotypes intégrés, ➔ Sensibiliser les parents pour une coéducation sur cette question, ➔ Mettre en place une assistance à la maîtrise d'usage pour accompagner les changements de pratiques, ➔ Diffuser une culture de l'égalité au sein des Cités éducatives, tant auprès des équipes d'enseignant-es que des élèves, ➔ Valoriser les artistes féminines, ➔ Favoriser une représentation équilibrée des femmes dans les institutions culturelles, ➔ Augmentation du public féminin.

Domaines	Actions	Objectifs
Politique culturelle	<ul style="list-style-type: none"> Archiver, préserver et visibiliser les sources de l'histoire des féminismes et de leurs grandes pionnières Encourager l'égalité femme-homme dans les médiathèques 	<ul style="list-style-type: none"> Collecter les archives privées d'associations ou de personnalités afin d'assurer leur conservation et leur accessibilité pour la recherche, Faciliter l'accès aux sources de l'histoire des femmes dans les fonds d'archives de la Ville et de la Métropole, Informer, susciter le débat en sensibilisant les publics, Renforcer la place des femmes qui ont participé à l'enrichissement des disciplines artistiques, sportives et scientifiques dans les mémoires collectives.
Politique de la Ville et urbanisme	<ul style="list-style-type: none"> Amplifier la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le développement social et urbain des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV) du Contrat de ville de l'Eurométropole de Strasbourg 2015-2022 Intégrer l'égalité femmes hommes dans les projets d'aménagements Diffuser une culture professionnelle sensible au genre dans les métiers de l'aménagement, de l'urbanisme et de la politique de la ville pour bannir le sexisme des représentations et des pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> Développer une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble des actions portées ou soutenues par les 43 partenaires signataires du contrat de ville, Accompagner la systématisation du développement social urbain sensible au genre, Favoriser un égal accès aux services et à l'espace public entre les femmes et les hommes, et garantir le droit à la ville pour toutes et tous, Prendre en compte l'expertise d'usage des femmes et des filles dans les projets d'aménagement, Garantir leur présence dans les démarches de participation citoyenne et veiller à une égale distribution de la parole et des rôles, Faire de l'égalité femmes-hommes un réflexe professionnel dans l'analyse et la conception des projets urbains et sociaux, Lutter contre les stéréotypes de sexe et les représentations sexistes dans les métiers de l'aménagement, de l'urbanisme et de la politique de la ville, Partager une culture de l'égalité en interne et avec nos partenaires externes.
Politique territoriale	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer au sein des ateliers territoriaux des partenaires (ATP) la question de l'égalité 	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions portées sur les territoires, notamment par le soutien aux initiatives locales.
Participation citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la participation des publics féminins dans les espaces de concertation 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la prise en compte des principes de l'égalité femmes-hommes dans les démarches, Renouveler les pratiques et les modalités de participation pour les citoyennes, Mettre en place d'une démocratie plus inclusive.
Lutte contre les violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> Structurer l'engagement de la ville en faveur des femmes et des enfants victimes de violence conjugale en mobilisant l'ensemble des secteurs de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales dans les parcours des femmes victimes 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre à disposition des femmes victimes des logements répondant à l'urgence de leur situation, Faciliter les parcours de chaque femme hébergée.

Domaines	Actions	Objectifs
Action sociale	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes dans le milieu associatif socioculturel Mettre en œuvre des actions collectives sous le prisme de la parentalité Création d'un réseau de professionnel-les ressource Droits des femmes et égalité au sein de la Direction Solidarités Santé Jeunesse Pour une approche intégrée de l'égalité en santé 	<ul style="list-style-type: none"> Mobiliser les fédérations d'éducation populaire, Soutenir la formation des membres des associations, Encourager la parité dans les instances de gouvernance associatives, Prioriser les actions qui s'inscrivent dans le pouvoir d'agir des femmes pour encourager l'émancipation, Interroger le rôle des femmes et des hommes dans l'exercice de la parentalité, Soutenir la place donnée aux enfants dans leur famille, Favoriser l'appropriation des enjeux d'égalité de genre et de lutte contre les violences envers les femmes par l'ensemble des professionnel-les de la Direction, Intégrer la dimension de genre aux outils d'observation sociale et de santé, Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner et réduire les inégalités territoriales et sociales de santé.
Finances publiques	<ul style="list-style-type: none"> Budgétisation sensible au genre : pour une approche intégrée de l'égalité dans les finances publiques 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des budgets existants avec une perspective de genre, Restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
Économie sociale et solidaire	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'égalité femmes-hommes au sein de l'économie sociale et solidaire 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'égalité professionnelle au sein de l'économie sociale et solidaire, Favoriser le développement d'une économie qui prend en compte les inégalités femmes-hommes.

POLITIQUE SPORTIVE	
Fiche 1	Développement d'une offre d'activités physiques et sportives pour le public féminin
Contexte	<p>La pratique sportive est marquée par les inégalités entre les genres et les discriminations à l'encontre des femmes.</p> <p>Celles-ci ont un moindre accès aux activités sportives, en particulier de haut niveau, aux postes de responsabilité, et aux médias sportifs. Le milieu sportif peut aussi être source de perpétuation de stéréotypes genrés renforçant les rapports sociaux inégalitaires. Le développement d'une offre d'activités physiques et sportives pour le public féminin permet alors à la fois de favoriser l'égalité dans le domaine sportif et de favoriser une culture de l'égalité dans l'ensemble de la société.</p> <p>La différence d'accès au sport entre les femmes et les hommes se retrouve particulièrement à l'adolescence, période propice à l'abandon des pratiques sportives chez les jeunes filles alors qu'elles sont particulièrement nécessaires à leur développement et à leur épanouissement social. Dès lors, elles doivent faire l'objet d'une attention particulière dans le développement des politiques sportives.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Améliorer l'accès aux activités physiques et sportives, ↳ Encourager la pratique sportive par les jeunes filles.
Descriptif	<p>Renforcement des dispositifs existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Créneaux méridiens d'activités physiques pour favoriser et accompagner la prise de relais des coaches sportifs et l'entreprenariat sportif, créneaux privilégiés par les femmes, ↳ Créneaux sport familles pour favoriser les activités sportives parents-enfants, ↳ Créneaux de découvertes d'activités physiques dans les QPV. <p>Développement d'actions au soutien à la pratique sportive féminine</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Soutien à la pratique sportive sportive féminine dans les cités éducatives Neuhof-Meinau Elsau-Montagne Verte et HautePierre avec l'ouverture de créneaux dédiés aux filles les mercredis et samedis, le développement de stages sportifs sur des disciplines non "marquées ou stéréotypées" et établissement d'un diagnostic sur la participation des femmes sur les territoires en Cité éducative, ↳ Sensibilisation des éducateur-rices sportif-ves aux questions de genre, ↳ Lancement d'une étude avec l'université et l'Observatoire du sport afin d'identifier les besoins des adolescentes.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Augmentation du nombre de femmes participant à des activités physiques <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participantes.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction des sports ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Communication de l'offre ↳ Partenariats de proximité ↳ Animations en régie ↳ Lien avec les établissements scolaires et centres socio-culturels + service jeunesse et éducation populaire

POLITIQUE SPORTIVE	
Fiche 2	Promotion et valorisation du sport féminin
Contexte	<p>Au-delà du développement quantitatif de l'offre sportive à destination des femmes, il est nécessaire de la promouvoir et de la valoriser afin d'attirer ce public. Pour ce faire, dès 2013, une campagne de communication « sport au féminin, l'autre moitié du sport » a été lancée par la Ville de Strasbourg. Des séminaires et actions de communication ont aussi été organisés.</p> <p>Il n'existe pas encore d'équipe de sport de haut niveau féminin à Strasbourg. Cependant, de nombreuses athlètes de haut niveau en sport individuel sont présentes à Strasbourg, et de nombreuses manifestations sportives importantes s'y tiennent.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Encourager la pratique sportive féminine par la valorisation et la promotion de celle-ci, ↳ Valoriser les sportives féminines afin qu'elles soient des modèles pour les plus jeunes, ↳ Donner envie de faire du sport, notamment aux adolescentes, ↳ Faire rayonner des athlètes féminines strasbourgeoises de haut niveau.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Action de promotion dans le cadre du label Terre de jeu (vidéo), ↳ Soutien du sport féminin de haut niveau : les athlètes individuelles de la team JO sont soutenues, et en contrepartie sollicitées pour des actions sociales, notamment dans les écoles, afin de valoriser le sport féminin, ↳ Organisation de manifestations sportives féminines, comme le championnat d'Europe de basket féminin, ↳ Communication sur les événements sportifs encourageant la pratique sportive des femmes, ↳ Opération « sport donne des elles », ↳ Actions sociales en lien avec les manifestations et le sport de haut niveau.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Augmentation du nombre de pratiquantes sportives, ↳ Impact du sport de haut niveau sur l'activité physique des jeunes filles. <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs à définir avec l'observatoire du sport, • Nombre d'actions sociales, • Données des clubs de sport féminin de haut niveau, • Nombre de pratiquantes.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction des sports ↳ Direction de la Communication
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Organismes ↳ Athlètes ↳ Service de communication

POLITIQUE SPORTIVE	
Fiche 3	Viser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les pratiques sportives
Contexte	<p>Si les inégalités en termes de pratiques sportives entre les femmes et les hommes tendent à se réduire ces dernières années, l'équilibre n'est pas atteint. Les disparités restent particulièrement marquées selon les disciplines (seulement un pratiquant sur cinq dans les sports collectifs est une femme) et dans le sport de haut niveau. Dès lors, il ne faut pas seulement viser que les femmes fassent autant de sport que les hommes, mais aussi viser une diminution des écarts genrés au sein des disciplines et du haut niveau et soutenir la mixité dans le sport.</p> <p>Pour ce faire, la Ville de Strasbourg continue d'adapter ses critères de subvention avec la bonification pour les licenciées féminines de 12 à 18 ans (majoration pour les clubs sportifs), et à soutenir l'initiative « le sport donne des elles ». Des nouveaux critères de subvention sont à l'étude afin de renforcer le soutien au sport féminin.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Favoriser l'engagement des partenaires dans l'accès des femmes aux pratiques sportives, ↳ Encourager les initiatives à destination du public féminin.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Adaptation des critères de subventions avec pour pistes de réflexion : éga-conditionnalité, conventions d'objectifs, charte de la pratique sportive, développement du loisir sportif dans les clubs... ↳ Accompagnement des initiatives des clubs, ↳ Identification d'indicateurs sexo-spécifiques en lien avec l'observatoire du sport.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Augmentation du nombre de licenciées féminines. <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciées féminines dans les clubs, • Volume horaire de pratique, • Projets de clubs, • Comité de direction des clubs.
Conduite du projet	Direction des sports
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Observatoire du sport, ↳ Office des sports, ↳ Clubs sportifs, ↳ Subventions, ↳ Lien avec les écoles/périscolaire.

POLITIQUE SPORTIVE	
Fiche 4	Intégrer la question de l'accès des femmes dans la conception, l'aménagement et l'animation des espaces sportifs
Contexte	<p>L'espace public est plus facilement occupé par les hommes que par les femmes, et cela se traduit par un moindre accès des femmes aux espaces sportifs et une surreprésentation des hommes dans ceux-ci. Ce phénomène est notamment lié à un manque de sécurisation adaptée aux besoins des femmes ou à des horaires d'ouverture des équipements sportifs non adaptés au rythme de vie des femmes (double-journée qui cumule le travail professionnel et le travail domestique).</p> <p>Dans la continuité du plan d'action 2017-2020, il est ainsi nécessaire de réfléchir à l'intégration des femmes dans les espaces sportifs, condition indispensable à l'égalité dans les pratiques sportives.</p>
Objectifs	Penser l'aménagement des équipements sportifs dans une perspective de construction sensible au genre dans le cadre des nouveaux projets pratiques libre et des nouveaux équipements (gymnase...).
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Cahier des charges afin de soutenir l'accès et l'appropriation des équipements sportifs par les femmes, ↳ Équipement en libre accès : création d'espaces sportifs en libre accès/ diversification de l'offre, ↳ Favoriser un climat favorable à l'appropriation des équipements par les femmes : sécurisation et médiation, ↳ Attribution des créneaux spécifiques, ↳ Développement des plaines d'aventure sportives et actions ciblées pour encourager le public féminin à les investir.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Augmentation du nombre des femmes participant à des activités physiques, ↳ Appropriation des espaces sportifs extérieurs par les femmes et les jeunes filles. <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'utilisation.
Conduite du projet	Direction des sports
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Collaboration avec le pilotage « Genre et Ville », ↳ Animation des équipements en libre accès.

RELATIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

Fiche 5	L'action extérieure de la ville de Strasbourg au prisme de la « diplomatie féministe »
Contexte	<p>Si l'application du concept de diplomatie féministe – tel que défini par le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 novembre 2020 – à l'action extérieure de la ville de Strasbourg ne s'inscrit pas formellement dans un précédent plan d'action, il en est un prolongement puisqu'il intègre la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'objectif et critère d'évaluation de la politique internationale, européenne et transfrontalière de la collectivité. Celle-ci s'inscrit par ailleurs dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du Conseil des Communes et Régions d'Europe, dont la Ville de Strasbourg est signataire depuis 2010.</p> <p>L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie à la fois des défis et des réponses aux grands enjeux globaux, tel que le changement climatique, et relève de l'objectif de développement durable n°5, défini par les Nations Unies (ODD 5: « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »). En effet, « si les données existantes soulignent la vulnérabilité des femmes au changement climatique, il existe également une multitude de preuves qui montrent que les femmes jouent un rôle important en aidant les ménages et les communautés à atténuer les effets du changement climatique et à s'y adapter » (cf. UNESCO). Toutefois, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une dimension qui, sans être absente de l'action extérieure de la collectivité au sens large, loin de là, n'était pas dotée d'une centralité et d'une identification en tant que telle, marquant une ambition visible. La stratégie internationale, européenne et transfrontalière de la ville de Strasbourg, adoptée le 14 décembre 2020, intègre pleinement cette dimension dans son axe 3 (« Conforter Strasbourg, capitale des droits humains et ville hospitalière »): « la Ville de Strasbourg renforcera son engagement en faveur des droits des femmes et de l'égalité des genres, en promouvant la Convention d'Istanbul, en s'inspirant des politiques publiques innovantes déjà conduites dans d'autres villes et en soutenant des projets de coopération décentralisée. »</p>
Objectifs	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les réseaux transfrontaliers, européens et internationaux, dans les réponses aux appels à projets et dans les projets et événements portés ou co-portés par la collectivité, ainsi que dans les échanges et partenariats dans lesquels la ville de Strasbourg s'inscrit.
Descriptif	<p>La ville de Strasbourg doit intensifier ses échanges avec les villes pilotes et innovantes en Europe (comme la ville de Vienne) et dans le monde en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Une première action importante pourra consister en la signature du Manifeste « Villes inclusives » du réseau Eurocities, qui présente les engagements des villes européennes relatifs aux principes du socle européen des droits sociaux dont l'égalité des genres, ➔ La Ville valorisera cette dimension de l'action extérieure dans ses partenariats internationaux en cours et à venir, au besoin en l'identifiant comme axe à part entière de ses coopérations. C'est le cas par exemple dans le cadre de la réponse à l'appel à projets du fonds franco-québécois (MEAE, période 2021-2022) que la collectivité vient de soumettre avec la ville de Montréal et son arrondissement Rosemont-La Petite-Patrie en matière d'urbanisme en transition écologique et participation citoyenne. C'est également le cas pour le partenariat qui nous unit à la ville de Kampala (Ouganda) et qui comprend sur la thématique de travail agriculture urbaine, une étude de genre portant sur la filière de production des champignons, avec l'appui des universités des deux villes, ➔ Elle prendra aussi pleinement en compte cette dimension dans les relations partenariales engagées avec les institutions européennes, notamment le Conseil de l'Europe, qui pourra accompagner la collectivité dans la mise en œuvre des instruments prévus dans la Convention d'Istanbul, ➔ Elle mettra également en avant cette dimension dans les événements, débats ou conférences (par exemple à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ou encore du colloque annuel sur les violences faites aux femmes), qu'elle organise régulièrement en lien avec les institutions européennes (Parlement européen, Conseil de l'Europe), les organisations internationales, la société civile et les médias (au Lieu d'Europe tout particulièrement), ➔ Enfin, elle mettra en place une veille sur les politiques et le cadre juridique et institutionnel au niveau européen et international, incluant les outils et critères d'évaluation (tels que la clause de l'Européenne la plus favorisée, imaginée par Gisèle Halimi).
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Intégrer les résultats de la politique européenne et internationale de la Ville de Strasbourg en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le bilan global du plan d'action pour les droits des femmes et l'égalité de genre. <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'utilisation.

Conduite du projet	La DREI assurera la conduite du projet, en collaboration avec la Mission Droits des femmes et égalité de genre.
Ressources à mobiliser	L'ensemble des pôles de la Direction des relations européennes et internationales (DREI) en lien avec la Mission droits des femmes et égalité de genre.

RELATIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

Fiche 6	Prise en compte du genre à travers les actions de territorialisation des Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD)
Contexte	<p>En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté 17 Objectifs de Développement Durables qui fixent un cadre d'action commun, multi-acteurs et multi-échelles. C'est un agenda à l'horizon 2030 pour les populations, pour la planète, pour la prospérité, pour la paix et pour les partenariats. Ces 17 objectifs de développement durable (ODD), parmi lesquels figurent l'égalité entre les femmes et les hommes, sont déclinés en 169 cibles et associées à près de 240 indicateurs de suivi. Les ODD recouvrent l'intégralité des enjeux du développement durable habituels, tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, sans oublier les questions sociales telles la pauvreté, la faim, ou l'éducation. Les ODD intègrent également les conditions de leur mise en œuvre : par l'égalité de genre, la résilience, la consommation et la production responsable, la paix, la coopération.</p> <p>La Ville et l'Eurométropole de Strasbourg ont décidé de territorialiser ce cadre des ODD, convaincues, d'une part de la nécessité d'une approche transversale large pour construire la ville durable de demain et d'autre part, conscientes que l'action locale est décisive pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs. Le principal levier de l'action est constitué par le budget et particulièrement par les investissements qui sont présentés dans ce document selon les ODD.</p>
Objectifs	Faire vivre et développer une approche de l'égalité de genre à travers l'ensemble des projets et les stratégies qui seront élaborés et évalués à travers le cadre des ODD.
Descriptif	<p>Différentes actions, actuellement engagées, permettent de faire avancer l'égalité de genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Analyse des budgets à travers le cadre des ODD, ➔ Master plan stratégie de la Direction des Sports au format ODD, ➔ Guide pour les organisateurs de manifestations sportives écoresponsables, ➔ Rédaction et diffusion du Rapport annuel de Développement Durable : enrichi d'indicateurs sexo-spécifiques (pauvreté, santé, emploi,...), ➔ Développement de la stratégie alimentaire territoriale : sur l'emploi des femmes et la répartition de la charge familiale concernant l'alimentation,... <p>Ces actions seront autant d'occasions de développer un objectif d'égalité de genre et de le diffuser. D'autres actions seront encore engagées. Une proposition consistera à utiliser l'approche ODD comme cadre de coordination des politiques publiques : rédaction des cahiers des charges des projets, arbitrages du PPI, évaluation des projets. D'autres stratégies sont en cours d'élaboration (alimentation, relations européennes et internationales,...) et pourront constituer autant d'occasions d'agir sur cette question.</p>
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Une prise en compte systématique de l'objectif égalité de genre, attesté par des actions précises et monitoré par des indicateurs de suivi. <p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Croissance de la part investissement des budgets Ville et EMS dédiée à l'ODD 5 (égalité de genre).
Conduite du projet	Élu-es et services concernés
Ressources à mobiliser	Éventuelle Mission ODD

POLITIQUE ÉDUCATIVE	
Fiche 7	Création d'indicateurs sexo-genrés dans le cadre de l'observatoire de la réussite éducative
Contexte	<p>Dans le cadre de sa feuille de route en matière éducative, l'adjointe à la Maire anime un observatoire de la réussite éducative. L'intérêt de cet observatoire réside dans sa capacité à éclairer les dynamiques sociales sur le territoire strasbourgeois dans le domaine de l'éducation à travers un recensement et une capitalisation de l'ensemble des travaux produits (observation sociale, document de diagnostic et d'orientations enfance sur Strasbourg, évaluation du Projet Éducatif Local, évaluation des deux cités éducatives et du Projet des Réussite Éducative, charte qualité et évaluation dans le domaine de la petite enfance, etc.) mais également en proposant des conférences, des études, des enquêtes et des évaluations sur des sujets définis. À travers des analyses partagées, il contribue à porter un regard critique sur la pertinence, la cohérence, l'efficacité, l'efficience et l'impact des politiques et actions publiques menées. Dans une dimension prospective, il offre la possibilité d'appréhender les besoins à venir et donc de prévoir les interventions à mettre en œuvre.</p> <p>Les travaux de l'observatoire permettent in fine d'accompagner les élu-es dans la définition de leurs orientations et la mise en œuvre des politiques publiques afin de favoriser la réussite éducative des jeunes et de réduire les inégalités sociales et éducatives. De nombreux travaux intégreront le prisme du genre. Aussi, est-il nécessaire de produire des indicateurs permettant de qualifier la réalité étudiée et de mesurer les effets des politiques et actions menées.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Produire des outils d'observation, d'étude, d'analyse et de mesure, ↳ Mener des études pour mieux comprendre et renforcer notre connaissance.
Descriptif	<p>Dans le cadre de la mise en place de l'observatoire de la réussite éducative, l'élue en charge des droits des femmes et de l'égalité de genre, siègera au sein du COPIL. L'égalité des genres sera mise à l'agenda afin d'en faire un sujet d'étude et d'analyse dont les enseignements tirés permettront de réorienter nos choix et décisions.</p> <p>Des études seront menées sur la capacité de nos actions publiques et politiques publiques à favoriser l'égalité filles/garçons.</p> <p>Les études, les analyses et les mesures reposeront sur l'élaboration d'indicateurs sexo-genrés.</p>
Résultats attendus	<p>Les indicateurs produits permettent de mesurer l'évolution de la situation à un Temps T et à un Temps T+1. Sur la base des travaux menés, des recommandations seront intégrées dans les politiques publiques.</p> <p>Indicateurs de réalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les indicateurs sexo-genrés sont construits, • Des études et conférences sont proposées sur les enjeux liés aux genres. <p>Indicateurs de résultats (effets à court terme)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les acteurs et actrices apprennent ensemble et produisent des connaissances, • Les services sont capables de mesurer l'évolution de la situation dans le temps, • Des recommandations sont intégrées dans les politiques publiques, les projets subventionnés, • Le prisme du genre est une préoccupation de chaque porteur d'action publique. <p>Indicateurs d'impacts (à long terme) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau de connaissance s'est accru (montée en compétences des partenaires sur le sujet), • Les indicateurs démontrent une amélioration de la situation (égalité dans l'accès aux espaces, aux activités, etc.).
Conduite du projet	Direction de l'enfance et de l'éducation
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mission droit des femmes et égalité de genre, ↳ Direction de l'enfance et de l'éducation, ↳ Contrat de ville, ↳ Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse, ↳ Direction des territoires, ↳ Les partenaires éducatifs.

POLITIQUE ÉDUCATIVE	
Fiche 8	Déconstruire les représentations genrées dans le cadre de la prise en charge des enfants au sein des établissements d'accueil de la petite enfance
Contexte	La socialisation genrée commence dès le plus jeune âge. Afin de créer une société plus égalitaire entre les femmes et les hommes, il est impératif de lutter contre les stéréotypes de genre le plus tôt possible. Cette action vise ainsi à déconstruire les représentations genrées dans le cadre de la prise en charge des enfants au sein des établissements d'accueil de la petite enfance, en travaillant cette question avec les professionnels et les parents.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Prise en compte de la question des représentations genrées dès le plus jeune âge, ↳ Ajustement des postures par une conscientisation des stéréotypes intégrés, ↳ Sensibiliser les parents pour une coéducation sur cette question.
Descriptif	Mise en place d'un programme de formation des accueillant-es petite enfance axé sur la déconstruction des stéréotypes de genre dans la pratique professionnelle petite enfance.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Posture et discours professionnels empreints des objectifs nommés plus haut, ↳ Évolution des enfants dans un environnement qui prend le plus possible en compte l'équité entre filles et garçons, ↳ Relation pacifiée entre filles et garçons accrue dans les établissements. <p>Indicateurs de réalisation et de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de professionnel·les bénéficiaires, • Nombre de formations, • Intégration de cette question dans le projet pédagogique, • Sensibilisation du comité d'usager, • Stéréotypes déconstruits par les professionnels, • Mise en œuvre d'approches pédagogiques qui tiennent compte de l'égalité fille/garçon.
Conduite du projet	<p>À construire en fonction du plan de formation de la collectivité</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction des ressources humaines – service formation
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mission droit des femmes et égalité de genre, ↳ Le service emploi formation et les autres partenaires mobilisés sur cette question (associations, autres), ↳ Les professionnel·les et les parents.

POLITIQUE ÉDUCATIVE	
Fiche 9	Accompagner les équipes éducatives et les élèves dans leur utilisation de leur nouvelle cours d'école dans la perspective d'un usage égalitaire
Contexte	<p>La Ville de Strasbourg a engagé en 2020 une démarche de végétalisation des cours d'école, s'inscrivant dans une dynamique plus large de déminéralisation et de renforcement de la place de la nature en ville. Cette vaste opération de réaménagement constitue une opportunité pour y intégrer une dimension genrée et ainsi, repenser la géographie traditionnelle des cours de récréation et y assurer un usage plus égalitaire.</p> <p>Les premières opérations de déminéralisation de cours d'école ont déjà été réalisées au sein de quinze écoles et deux établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE). Si une concertation a été assurée par l'Institut Eco Conseil, il apparaît qu'un travail de plus longue haleine est incontournable pour changer en profondeur les pratiques et reconfigurer les jeux d'enfants dans un sens plus égalitaire. La collectivité souhaite se doter de moyens à la hauteur des ambitions transformatives qu'elle porte en matière d'égalité filles-garçons.</p>
Objectifs	Accompagner les équipes éducatives et les élèves dans leur utilisation de leur nouvelle cours d'école, dans la perspective de réduire les inégalités entre les filles et les garçons.
Descriptif	<p>Pour mener à bien ce travail, il convient de mettre en place une assistance à la maîtrise d'usage, pour accompagner les changements de pratiques relatives à la nature en ville et à l'égalité filles-garçons, par le biais d'un marché public.</p> <p>Il s'agira notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Veiller à la prise en compte des enjeux d'inégalités de genre dans les aménagements, ↳ Adopter une démarche participative pour une implication active des personnes durant l'accompagnement, ↳ Promouvoir des jeux « opérateurs de mixité », ↳ Dédier des temps spécifiques aux enfants, aux parents et à l'équipe pédagogique, ↳ Utiliser des ressources et outils d'éducation populaire et sensibles au genre.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Usage de la cour plus égalitaire entre les filles et les garçons, ↳ Animation de la cour par les professionnels. <p>La durée prévue de l'AMU est de 3 ans et cible 15 à 18 écoles et EAJE par an (2 jours d'accompagnement par école).</p> <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'école et EAJE bénéficiaires, • Nombre de professionnels bénéficiaires, • Nombre d'enfants bénéficiaires, • Évaluation des équipes pédagogiques et des parents engagés dans la démarche, • Production de livrables tels que du matériel de test et de design d'objets « opérateurs de mixité », un kit pédagogique (idées de jeux, animations, outils pour les équipes pédagogiques) ou encore une grille d'auto-évaluation, • Animation de la cour par les professionnels, • Usage de la cour plus égalitaire entre les filles et les garçons, • Professionnels et enfants sensibilisés à l'égalité filles-garçons.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de l'enfance et de l'éducation, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de l'enfance et de l'éducation, ↳ DMEPN, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.

POLITIQUE ÉDUCATIVE	
Fiche 10	Soutenir la mise en place d'un programme d'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons au sein des cités éducatives de Haute-pierre et du secteur de l'Elsau-Montagne-Verte-Meinau-Neuhof
Contexte	<p>L'école a largement contribué à l'émancipation des femmes et à leur participation dans les sphères économique, sociale, politique et intellectuelle. Toutefois, malgré des résultats scolaires souvent supérieurs à ceux des garçons, les filles restent insuffisamment présentes dans les filières scientifiques, industrielles et numériques. Quant aux garçons, ils restent très minoritaires dans les filières littéraires et les parcours menant aux métiers du soin. Question démocratique fondamentale, l'égalité filles-garçons constitue ainsi un enjeu majeur du système éducatif et concerne tous ses acteurs et actrices. L'institution scolaire, dont la première mission est de former des citoyen·nes, doit être en première ligne dans la recherche d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans l'instauration d'une véritable mixité au sein du système éducatif et dans la lutte contre les discriminations faites aux femmes.</p> <p>Il est donc nécessaire de développer au sein même de l'École une véritable culture de l'égalité, de renforcer la lutte contre le sexisme et les stéréotypes, sous toutes ses formes, de mettre en œuvre une véritable mixité.</p>
Objectifs	Diffuser une culture de l'égalité au sein des Cités éducatives, tant auprès des équipes enseignantes que des élèves.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Actions de formation auprès des élèves, assurées par les associations locales, ↳ Actions de formation des équipes enseignantes, ↳ Conférences à destination des parents d'élèves.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Montée en compétence des équipes éducatives en matière de pédagogie égalitaire, ↳ Classes bénéficiant de parcours de formation approfondis (10h/An), ↳ Campagnes/ événements organisés dans les établissements autour des questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de professionnels bénéficiaires, • Nombre de jeunes bénéficiaires, • Nombre de formations, • Intégration de cette question dans les projets pédagogiques, projets d'école, • Sensibilisation sur l'orientation des filles, • Baisse du taux d'insultes, d'incivilités, de délits, de cyberviolence dans les établissements et espaces publics, • Stéréotypes déconstruits par les professionnels et les jeunes.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de l'enfance et de l'éducation, ↳ Équipe projet des cités éducatives, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de l'enfance et de l'éducation, ↳ Mission lutte contre les discriminations, ↳ Éducation nationale, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.

POLITIQUE CULTURELLE

Fiche 11	Égalité dans la culture : le temps de l'action
Contexte	La question de l'égalité dans la culture peut se traduire en termes d'accès aux responsabilités, aux moyens de production et de diffusion pour les artistes, de lutte contre les stéréotypes qui entraînent de grandes disparités de présence des femmes dans certains métiers. Elle peut aussi concerner de la même manière l'accès des femmes à la programmation (pour les autrices, réalisatrices et interprètes notamment, mais aussi pour le public) ou aux scènes culturelles. L'implication accrue et la visibilité des femmes dans chacun des domaines de la culture pourront permettre aux femmes de mieux se retrouver au titre de spectatrices.
Objectifs	Faciliter l'accès des femmes aux différents métiers de la culture et valoriser leurs présence et actions.
Descriptif	<p>Il est pertinent de veiller à un équilibre entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la culture notamment en matière de programmation ou de soutien à la création d'œuvres produites par des femmes autant que par des hommes. Ce même équilibre doit être envisagé au sein des jurys, comité de sélection ou autres dans lesquels les hommes sont aujourd'hui majoritairement présents.</p> <p>Pour ce faire, les actions envisagées sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ La valorisation d'artistes féminines dans les programmations et la création d'un "vivier" d'expertes, d'autrices, de réalisatrices (etc.) locales, ↳ Par le biais des conventions pluriannuelles d'objectifs et de séminaires de réflexion, favoriser une représentation équilibrée des femmes tant dans la gouvernance que dans l'offre culturelle des institutions soutenues par la collectivité, ↳ Mener un diagnostic dans chaque secteur culturel afin d'avoir une meilleure connaissance de la place des femmes, des freins rencontrés mais aussi des actions favorisant l'égalité de genre (partenariat avec un-e étudiant-e doctorant-e possible), ↳ La valorisation par la Mission des actions notamment à dimension éducative portées par les institutions culturelles visant à sensibiliser le grand public sur les questions d'égalité (exp : Médiathèques en débat, activités du 5^e lieu etc.), ↳ La participation régulière de la Mission aux rencontres du réseau des responsables des services éducatif et d'action culturelle (SEAC).
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Augmentation du nombre de femmes dans les postes à haute responsabilité dans le secteur culturel, ↳ Augmentation de la visibilité des artistes féminines. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en application effective, • Nombre de femmes dans les postes à haute responsabilité, • Nombre de femmes qui feront appel au service « Viens voir avec moi ».
Conduite du projet	Direction de la culture
Ressources à mobiliser	Structures culturelles – intervenant-es culturel-les de tous types

Joyeuse anniversaire Olympe



© Naciá Diz Grana

10 ans d'égalité à la bibliothèque

POLITIQUE CULTURELLE	
Fiche 12	Archiver, préserver et rendre visibles les sources de l'histoire des féminismes et de leurs grandes pionnières
Contexte	<p>Les femmes, leur histoire et leur mobilisation pour l'obtention de droits, sont largement sous-représentées au sein des archives, ce qui favorise l'invisibilisation de leur rôle dans l'histoire. Afin de les mettre en lumière, la Ville de Strasbourg souhaite favoriser la collecte des archives des mouvements féministes et de témoignages de femmes, action déjà entamée depuis 2020.</p> <p>La création d'un guide de l'histoire des femmes à Strasbourg permettra de rendre cette collecte et ces fonds plus accessibles.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Collecter les archives privées d'associations ou de personnalités afin d'assurer leur conservation et leur accessibilité pour la recherche, ↳ Faciliter l'accès aux sources de l'histoire des femmes dans les fonds d'archives de la Ville et de la Métropole.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Prise en charge d'archives historiques d'associations, réalisation d'archives orales, ↳ Repérage des sources dans les instruments de recherche, rédaction d'un guide des sources.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mise à disposition des fonds auprès du public, ↳ Publication en ligne du guide, éventuellement numérisation de documents particulièrement significatifs. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volumétrie des entrées (nombre, métrage, gigas), • Achèvement du guide.
Conduite du projet	Service Archives
Ressources à mobiliser	Un archiviste, un ou deux agent-es d'archives selon le volume Archivistes en charge des traitements et des publics (6) et des fonds iconographique (2)

POLITIQUE CULTURELLE	
Fiche 13	Encourager l'égalité femmes-hommes dans les médiathèques
Contexte	<p>Les médiathèques de la ville de Strasbourg se sont emparées depuis plusieurs années des questions de genre et d'égalité femme-homme. Les médiathèques travaillent sur ces questions avec, par exemple, l'organisation de conférences spécifiques, la mise en place de collections dédiées et d'animations pour mettre en avant l'égalité, les mouvements féministes et ses grandes pionnières. De cette façon, elles répondent aussi bien à la demande de leurs usager-ères qu'à leur mission de fournir des éléments pour susciter la réflexion de leurs lecteur-ices.</p> <p>Les médiathèques s'investissent en effet tout au long de l'année afin d'utiliser la culture comme outil de promotion de l'égalité de genre. Temps fort de la saison culturelle des médiathèques, les Médiathèques en débat visent à rendre visibles l'engagement et les missions des Médiathèques dans les grands sujets de société en marquant leur présence citoyenne et solidaire sur le territoire. Les Rendez-vous Strasbourg proposent quant à eux une programmation culturelle dédiée à l'architecture et au patrimoine.</p> <p>Rappelons aussi la création, depuis 2012, au sein de la Médiathèques Olympe de Gouges, d'un centre de ressources dédié aux questions d'égalité femmes-hommes et LGBTI+. L'Espace Egalité de genre, met à disposition près de 1 600 documents (accès direct et indirect via des magasins, 1100 € de budget d'acquisition annuel auxquels s'ajoute les acquisitions faites à partir des budgets courants), abondé d'un label « plus juste, plus égalitaire » qui permet d'identifier les documents sur tous supports présentant un contenu en lien avec cette thématique au sein des collections courantes de l'établissement (1400 documents concernés).</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Informer susciter le débat et sensibiliser tous les publics aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, ↳ Renforcer la place des femmes qui ont participé à l'enrichissement des disciplines artistiques, sportives et scientifiques dans les mémoires collectives.
Descriptif	<p>Organisation d'événements (expositions, manifestations) grand public autour de l'égalité et valorisant la place des femmes dans les sphères culturelles, sociales, économiques ou encore politiques.</p> <p>Accompagner ces événements de temps d'animation et de débats (exemples : Médiathèques en débat – « Cachez cette femme que je ne saurais voir », exposition « Les clandestines de l'Histoire : Alice Guy, une pionnière du cinéma! »...).</p> <p>En partenariat avec la Mission droits des femmes, les actions de la Médiathèque Olympe de Gouges sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Visibiliser, valoriser et soutenir le développement du centre de ressources dédié à l'égalité : <ul style="list-style-type: none"> • La médiathèque met plusieurs moyens en œuvre : des bibliographies, des sacs thématiques, un onglet « Egalité de genre » se trouve dans la rubrique « Parcours thématique » de son portail internet, mais aussi les participations aux actions de la ville et l'indexation des documents (« Egalité de genre »), • Le déménagement du fonds vers un espace plus grand et plus visible se concrétisera en 2022, afin de déployer les collections, et redynamiser cet outil. ↳ Poursuivre la programmation des conférences sur les questions de genre à la médiathèque Olympe de Gouges en lien avec la Mission droits des femmes, égalité de genre.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Sensibilisation d'un public large à la question de la visibilité des femmes dans la société. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation quantitative et qualitative des événements : nombre et type de public touché, retours du public et des organisateurs, qualité des échanges, communication, modalités partenariales etc.
Conduite du projet	Direction de la culture - Service des Médiathèques
Ressources à mobiliser	Un soutien de la Mission égalité de genre pourrait être envisagé : financier, logistique ou communicationnel, et budget de fonctionnement du 5 ^e Lieu

POLITIQUE DE LA VILLE	
Fiche 14	Amplifier la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le développement social urbain des quartiers prioritaires de la Politique de la ville (QPV) du Contrat de ville de l'Eurométropole de Strasbourg 2015-2022
Contexte	L'égalité femmes-hommes est un des 7 axes transversaux du Contrat de ville de l'Eurométropole de Strasbourg (2015-2022), inscrit dès son origine. Cet axe du Contrat de ville est mentionné dans le précédent plan d'action municipal. Ainsi, le plan municipal d'actions pour les droits des femmes et l'égalité de genre intégrera l'incitation au montage d'actions et leur suivi dans le cadre des programmes transversaux définis dans le Contrat de Ville.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Développer une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble des actions portées ou soutenues par les 43 partenaires signataires du Contrat de ville, ↳ Accompagner la systématisation du développement social urbain sensible au genre.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ S'appuyer sur l'appel à projets annuel du Contrat de ville, auquel environ 190 associations répondent chaque année, en tant que levier de mise en œuvre de l'approche intégrée, ↳ Finaliser et communiquer le diagnostic de la prise en compte de l'égalité dans les programmes du Contrat de ville pour alimenter le plan d'action égalité femmes-hommes de la ville, ↳ Poursuivre le développement d'un parcours de formation dédié aux agent-es et aux partenaires (associations, bailleurs, acteur-rices territoriaux-ales...) du Contrat de ville, ↳ Expérimenter le budget sensible au genre sur les subventions « spécifiques » Politique de la ville de la Ville et l'Eurométropole, et partager l'expérimentation avec l'ensemble des co-financeurs du Contrat de ville (État, autres communes, Collectivité Européenne d'Alsace, CAF, Région Grand Est), ↳ Développer un outil d'observation des inégalités entre les femmes et les hommes dans le développement social urbain sur la Ville et l'Eurométropole avec un focus sur les 18 QPV (15% de la population de la métropole), ↳ S'appuyer sur les différents outils contractuels de la collectivité avec les partenaires institutionnels et associatifs (contrat local de santé, conventions pluriannuelles d'objectifs, etc.) comme levier partenarial du développement d'une approche intégrée de l'égalité, ↳ Dans le cadre du 2^e programme de renouvellement, s'appuyer sur les assistances à maîtrise d'usage et les cahiers des charges relatifs aux opérations sur les équipements et espaces publics, ↳ Systématiser les marches exploratoires et diagnostics ayant vocation à élaborer des propositions d'amélioration dans l'aménagement de l'espace public.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Acculturation et sensibilisation des agent-es de la collectivité et de l'ensemble des partenaires du Contrat de ville aux enjeux de l'égalité femmes-hommes dans le développement social urbain, ↳ Augmentation du nombre de projets dédiés à l'égalité dans le cadre de l'appel à projets annuel du Contrat de ville, et amélioration de sa prise en compte dans tous les projets, ↳ Évaluation de l'utilisation des crédits spécifiques sous le prisme du genre, ↳ Développement d'un outil d'observation, ↳ Portage de cet enjeu à l'échelle de l'Eurométropole. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agent-es et de partenaires formé-es, • Nombre de projets dédiés à l'égalité et nombre de projets intégrant l'égalité émergeant à l'appel à projet du Contrat de ville, • Intégration de chapitres dédiés à l'égalité dans les différents dispositifs de contractualisation avec nos partenaires sur le champ du développement social urbain.
Conduite du projet	Direction de projet Politique de la ville (DPPV) – DUT
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de projet Politique de la ville, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genres, ↳ Groupe projet Genre et Ville, ↳ Directions et services thématiques, ↳ Directions de projets QPV (les directions de territoire à Strasbourg, les services des autres communes en charge de la Politique de la ville), ↳ Service géomatique et connaissance du territoire.

POLITIQUE DE L'URBANISME	
Fiche 15	Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets d'aménagements
Contexte	Partant du constat partagé par de nombreuses chercheuses et chercheurs d'une « ville faite par et pour les hommes », la collectivité a souhaité s'engager dans une démarche proactive en matière d'égalité femmes-hommes dans l'espace public et la politique de la ville. Depuis mi-2018, un groupe de travail interne et transversal s'est ainsi monté autour de la thématique « Genre et Ville », afin de déployer les lunettes du genre dans le développement social et urbain.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Favoriser un égal accès aux services et à l'espace public entre les femmes et les hommes, et garantir le droit à la ville pour toutes et tous, ↳ Prendre en compte l'expertise d'usage des femmes et des filles dans les projets d'aménagement, ↳ Garantir leur présence dans les démarches de participation citoyenne et veiller à une égale distribution de la parole et des rôles.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Réaliser des marches exploratoires pour avoir une approche concrète sur ce qui fonctionne ou dysfonctionne dans les aménagements en matière d'égalité de genre, tester la démarche sur un ou deux projets puis la systématiser dans tous les territoires, ↳ Contribuer aux stratégies de la collectivité en matière d'éclairage public, de toilettes publiques, de plan piéton, d'aires de jeux, de zones sportives, de politiques d'aménagement, d'un point de vue féministe, ↳ Étudier les liens entre politiques de végétalisation des espaces publics et égalité femmes-hommes sur l'espace public, ↳ Mise en place de dispositifs inclusifs dans les démarches de participation citoyenne (gardes d'enfants, traduction...), ↳ Participer à la démarche du PACTE aménager et construire en transition écologique et y apporter une expertise sur les questions d'égalité, ↳ Favoriser l'échange de pratiques entre collectivités et professionnel-les de l'urbanisme et de l'aménagement.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Augmentation de la présence des femmes et des filles (en nombre et en temps) sur l'espace public, ↳ Amélioration du cadre de vie, ↳ Pratiques égalitaires dans les dispositifs de participation citoyenne. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration d'un axe « genre » dans les délibérations cadres de la collectivité relatives à l'aménagement et aux espaces publics, • Intégration explicite et concrète des enjeux d'égalité femmes-hommes dans les concertations, • Prise en compte des recommandations formulées par le groupe Genre et Ville dans les réaménagements d'espaces publics.
Conduite du projet	Pilotage groupe Genre et Ville
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction urbanisme, ↳ Directions de territoire, ↳ Direction mobilités espaces publics et naturels, ↳ Service prévention urbaine, ↳ CTS, ↳ Mission participation citoyenne.

POLITIQUE DE L'URBANISME	
Fiche 16	Diffuser une culture professionnelle sensible au genre dans les métiers de l'aménagement, de l'urbanisme et de la politique de la ville, pour bannir le sexisme des représentations et des pratiques
Contexte	La recherche en sciences sociales et en géographie a montré que penser l'espace public comme neutre et universel revenait à créer des espaces pensés pour les hommes. Force est de constater également que malgré l'affirmation de l'égalité femmes-hommes comme l'un des axes transversaux du contrat de ville, peu de projets intègrent ces enjeux de manière transversale ou spécifique dans la politique de la ville. Or, parallèlement, la féminisation des métiers de l'aménagement, de l'urbanisme et de l'architecture, ainsi que le mouvement de fond de la société et des mouvements sociaux de lutte contre les inégalités et les violences de genre, constituent une ouverture pour faire changer les regards et les pratiques dans les milieux professionnels du développement social urbain.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Faire de l'égalité femmes-hommes un réflexe professionnel dans l'analyse et la conception des projets urbains et sociaux, ↳ Lutter contre les stéréotypes de sexe et les représentations sexistes dans les métiers de l'aménagement, de l'urbanisme et de la politique de la ville, ↳ Partager une culture de l'égalité en interne et avec nos partenaires externes.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Poursuivre et développer le plan de formation Genre et Ville, sur des volets plus opérationnels, ↳ Disposer et former des référent-es inclusion et égalité à la direction mobilités espaces publics et naturels, ↳ Communiquer via différents canaux sur l'activité du groupe Genre et Ville auprès des agent-es, ↳ Reproduire des temps spécifiques dédiés au Genre dans les séminaires de direction, les réunions de service, etc. ↳ Diffuser une grille de lecture d'évaluation des projets politique de la ville et des projets d'aménagement au regard de l'égalité femmes-hommes, ↳ Contribuer à des coopérations internationales et européennes pour échanger avec d'autres villes et professionnel-les de l'aménagement.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Partage d'un socle commun de pratiques et d'expertise pour prendre en compte les rapports sociaux de sexe dans les projets politique de la ville et projets d'aménagement ↳ Ville inclusive. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agent-es ayant été formé-es, • Constitution d'un réseau de référent-es égalité.
Conduite du projet	Pilotage groupe Genre et Ville
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction de la communication, ↳ Direction des ressources humaines, ↳ Direction de projet politique de la ville, ↳ Direction de l'urbanisme, ↳ Direction des mobilités espaces publics et naturels.

POLITIQUE TERRITORIALE	
Fiche 17	Intégrer au sein des ateliers territoriaux des partenaires (ATP) la question de l'égalité
Contexte	<p>Chacun des territoires de la Ville est le cadre d'études, de projets ou d'actions au bénéfice des habitant-es. L'organisation sociale de proximité soutient des démarches de concertation réunissant sur différentes thématiques des acteurs et actrices associatifs, représentant-es institutionnel-les ou de quartier.</p> <p>L'intention partagée est de travailler collectivement à l'amélioration du cadre de vie des habitant-es. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte à des niveaux variés selon les territoires.</p> <p>Mentionnons également plus spécifiquement la démarche territoriale de concertation dans le champ de l'insertion avec les ateliers territoriaux des partenaires de l'insertion. Il s'agit alors de réunir régulièrement les acteur-rices de l'insertion c'est-à-dire les professionnels qui interviennent auprès des personnes éloignées de l'emploi ou bénéficiaires des minima sociaux. Le but de ces réunions est d'informer ces professionnels sur l'offre d'insertion en cours, qu'elle soit sociale ou professionnelle.</p> <p>Il s'agira de favoriser les temps d'échanges entre la Mission droits des femmes et égalité de genre et ses instances partenariales de proximité.</p>
Objectifs	Soutenir la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions portées sur les territoires.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Assurer des liens réguliers entre les directions de territoires et leurs ATP et la Mission Droits des femmes et égalité de genre, ↳ Soutenir les initiatives locales en cohérence avec le plan municipal d'actions pour les droits des femmes, ↳ Encourager la participation des directions de territoires à l'organisation des temps forts annuels que sont le 8 mars et le 25 novembre.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Participation régulière (et réaliste) de la Mission Droits des femmes et égalité de genre aux Ateliers territoriaux des partenaires (ATP), notamment les ATP Égalité de genre, d'ores et déjà constitués (1 fois par trimestre à minima), ↳ Déploiement d'initiatives locales au bénéfice de l'égalité, ↳ Développement d'une culture commune de l'égalité dans les territoires. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres, • Nombre d'initiatives soutenues et bilan de celles-ci.
Conduite du projet	Direction de territoires
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Directions de territoires, chargés de Mission de quartier, ↳ Mission Droits des femmes et égalité de genre.

PARTICIPATION CITOYENNE	
Fiche 18	Garantir une pleine participation de toutes les femmes dans les espaces de concertations citoyennes
Contexte	Dans l'ensemble des démarches et dispositifs de participation citoyenne, la Direction de la Participation Citoyenne (DPC) cherche à assurer une équitable participation des publics féminin et masculin. Mais si la volonté d'ouverture et d'accessibilité sont intrinsèques à ces dispositifs, ils peinent aujourd'hui à mobiliser une part importante de la population concernée. Les conditions ne sont parfois pas réunies pour permettre la pleine participation des femmes (et d'autres publics éloignés de la participation), et il est donc nécessaire de faire évoluer en ce sens nos démarches.
Objectifs	Pour chacun des dispositifs portés par la Direction Participation Citoyenne, ainsi que pour ceux dans lesquels elle est sollicitée (via la Revue de Concertation), l'objectif est de garantir la prise en compte des principes de l'égalité femmes-hommes par un renouvellement des pratiques et des modalités de participation pour les citoyennes, qui permettra ainsi la mise en place d'une démocratie participative plus inclusive.
Descriptif	<p>L'importance attachée aux principes de l'égalité femmes-hommes a permis le développement de multiples outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Alternance de parole femme-homme obligatoire jusqu'à épuisement des prises de paroles, ↳ Parité dans la création de panels citoyens, ↳ Formation de plusieurs membres de la Direction au Budget sensible au genre, ↳ Mise en place de temps de travail à des horaires et dans des lieux adaptés aux femmes, ↳ Mise en place de garde d'enfants sur place pour le temps des réunions. <p>De nouveaux outils vont être développés, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Création de groupes non mixtes pour des concertations sur des sujets ou dans des quartiers spécifiques de la ville, ↳ Échanges dans le cadre du partenariat avec la ville de Montréal sur une trousse d'outils/kit pour une participation citoyenne inclusive et équitable, ↳ Accompagnement par des traducteur-rices lors des concertations, ↳ Mise en place d'ateliers portant sur les enjeux d'équité et d'inclusion au cours d'un séminaire en interne, ↳ Temps de travail avec la Mission droit des femmes autour d'un guide pour la mise en place de réunions égalitaires et inclusives, ↳ Plan de formation pour l'équipe de la Direction pour une participation citoyenne inclusive et équitable, ↳ Réflexion autour d'un protocole de réponse pour les agent-es victimes d'attaques sexistes, ↳ Usage de l'écriture inclusive dans l'ensemble des documents à destination des citoyen-nés.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Expression libre de l'ensemble des publics, et notamment les femmes, pour une meilleure prise en compte des enjeux liés à ce genre dans nos politiques publiques, ↳ Renouveler les approches et les pratiques de la participation citoyenne et questionner de manière systématique l'égalité de genre dans les dispositifs de participation, ↳ Reconsidérer la mobilisation des publics les plus éloignés de la participation. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence paritaire des hommes et des femmes lors des concertations, • Répartition de la prise de parole pendant les consultations.
Conduite du projet	Direction de la Participation Citoyenne
Ressources à mobiliser	Les agent-es de la DPC ; des ressources de formation à destination de ceux-ci, mais aussi de l'ensemble des agent-es amenés à faire de la concertation avec les habitant-es.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	
Fiche 19	Structurer l'engagement de la ville en faveur des femmes et des enfants victimes de violence conjugale en mobilisant l'ensemble des secteurs de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales dans les parcours des femmes victimes
Contexte	Dès l'été 2020, la Ville de Strasbourg s'est engagée à renforcer l'offre d'hébergement sur son territoire pour personnes vulnérables et a décidé de soutenir l'ouverture de nouvelles places : dans le cadre de l'appel à projet porté par la Ville en 2020, 104 places ont été créées dont 74 places pour des femmes victimes de violence, avec ou sans enfants. Strasbourg concentre de nombreux services publics et associatifs pouvant être mobilisés lors des démarches des femmes victimes. Les services publics et lieux d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et de mobilisation de moyens pour les victimes sont également nombreux dans la métropole. Afin de faciliter la mise en place des parcours pour chaque femme hébergée, la mobilisation des dispositifs doit s'organiser en cohérence avec les souhaits et les possibilités de la personne victime. Cette articulation concourt à la reconnaissance de la victime, à ses accès aux droits et aux soins, à un logement pérenne, à un emploi durable et à l'insertion dans le territoire et à la protection des enfants exposés aux violences.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mettre à disposition des femmes victimes et de leur famille des lieux d'hébergement répondant à l'urgence de leur situation, ↳ Coordonner les parcours des femmes et familles hébergées dans le dispositif d'hébergement financé par la Ville et assurer leur cohérence inter partenariale, ↳ Permettre à chaque femme victime d'avoir un.e référent.e d'étape de parcours, ↳ Favoriser le passage de l'intervention en urgence à la construction de parcours pérennes, ↳ Stabiliser un réseau de partenaires partageant des pratiques d'accompagnement de victimes et une expertise locale sur les questions de violences conjugales et intrafamiliales, ↳ Répondre à des besoins non couverts et proposer des projets transversaux innovants, ↳ Évaluer et adapter la politique communale de soutien à l'hébergement et au logement des femmes victimes, ↳ Lutter contre le système prostituteur, notamment en protégeant les femmes en situations de vulnérabilité extrême et en soutenant des actions de prévention et de sensibilisation.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Poursuivre et développer le soutien aux services et aux associations qui accompagnent les victimes entrées dans les dispositifs d'hébergement d'urgence co financés par la Ville et qui interviennent sur les thématiques : justice, santé, logement, enfance, éducation, insertion sociale et professionnelle, ↳ Soutenir une démarche de concertation bi-partite strasbourgeoise « collectivités, État » chargée d'organiser la coordination institutionnelle des parcours des femmes victimes sur tous les aspects : psychologiques, juridiques, sanitaires, sociaux, éducatifs, professionnels, ↳ Construire et animer une instance de dialogue interpartenariale facilitant le partage encadré d'informations et la mise en place des étapes de parcours de victimes, la désignation de référent-es de parcours et leur suivi.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mobilisation des administrations, collectivités et associations autour des femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales, ↳ Amélioration du suivi des parcours et prévention des ruptures, ↳ Partage d'informations, de bonnes pratiques et constitution de réseaux d'accompagnements des femmes victimes, ↳ Construction et évaluation de politiques publiques locales d'aide aux femmes victimes ↳ Co-production de projets adaptés aux réalités des victimes et aux besoins non couverts des femmes : handicap, précarité, migrations, jeunesse, genre, sortie du système prostituteur. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres annuelles des nouvelles instances, • Nombre de parcours engagés, finalisés, suspendus, • Émergence de projets innovants transversaux, • Enquête de satisfaction auprès des personnes accompagnées.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Pilotage service prévention urbaine, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre, ↳ Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ DRDDFE, ↳ Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse, ↳ Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), Association d'aide aux victimes, associations d'accompagnement social de territoires et thématiques, associations féministes, ↳ Contrat intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance et de la radicalisation.

POLITIQUE DE L'ACTION SOCIALE	
Fiche 20	Diffuser la culture de l'égalité Femmes-Hommes dans le milieu associatif socioculturel
Contexte	La communication adoptée par le Conseil municipal du 22 février 2021 rappelle la mise en place de critères d'attribution pour certains types de subventions aux associations. En cohérence avec le projet municipal de lutte contre les inégalités, est intégrée à ces critères la promotion de l'égalité femmes-hommes. Afin de faciliter la diffusion d'une culture d'égalité dans le milieu associatif, plusieurs actions peuvent être mises en œuvre.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mobiliser les fédérations d'éducation populaire sur ces questions, ↳ Soutenir la formation des acteur·rices associatif·ves salarié·es et bénévoles sur les questions des droits des femmes, d'égalité et de mixité, ↳ Encourager la parité dans les instances de gouvernance associatives, ↳ Prioriser les actions qui s'inscrivent dans le pouvoir d'agir des femmes pour encourager l'émancipation, ↳ Impulser une mobilisation collective pour rendre lisible la question des droits des femmes et l'égalité femmes-hommes (EFH).
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Créer des groupes de travail avec les acteur·rices socioculturel·les pour mobiliser les compétences collectives et les ressources existantes, ↳ Co-organiser des temps de formations, ↳ Susciter de manière collective des actions spécifiques pour rendre plus lisible la question de l'égalité femmes-hommes (EFH) sur l'espace public, ↳ Décliner la volonté de l'EFH de manière intégrée et transversale dans les conventions pluriannuelles d'objectifs Ville, ↳ Décliner la volonté de l'EFH de manière intégrée et transversale dans la charte qualité des accueils collectifs de mineurs.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Culture commune de l'EFH au sein du milieu associatif socioculturel, ↳ Travail en réseau autour cette question, ↳ Prise en compte systématique de l'EFH dans les actions développées, quels que soient les publics, ↳ Lisibilité sur l'espace public. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Axe inscrit dans l'ensemble des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) Ville et dans la Charte Qualité, • Création et dynamisme des groupes de travail inter-partenariaux, • Organisation effective de formations et mobilisation des acteur·rices, • Innovations sur l'espace public, • Développement de l'utilisation des ressources pédagogiques existantes, • Élaboration collective de nouveaux outils pédagogiques à partager.
Conduite du projet	Service Jeunesse Éducation Populaire
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction des Ressources humaines, ↳ Intelligence collective.

POLITIQUE DE L'ACTION SOCIALE	
Fiche 21	Mettre en œuvre des actions collectives sous le prisme de la parentalité
Contexte	La protection des mineurs, compétence habituellement dévolue au département, est exercée par la ville de Strasbourg. Son département de protection des mineurs propose un soutien éducatif à domicile aux familles, afin de rétablir une relation propice au développement de l'enfant suite à des faits de maltraitances, de violences ou des négligences éducatives. Dans ce cadre, et ne pouvant ignorer l'importance des violences conjugales dans de nombreuses affaires de protection de mineurs, il apparaît indispensable de mettre en œuvre des actions collectives sous le prisme de la parentalité favorisant une culture d'égalité entre les femmes et les hommes.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Interroger la place, le rôle des femmes et des hommes dans l'exercice de la parentalité, ↳ Soutenir la place donnée aux enfants, filles/garçons dans leur famille, ↳ Les accompagner dans leur évolution/émancipation, ↳ Les accompagner à investir l'espace public, notamment les filles, ↳ Offrir des temps de paroles partagées.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Organiser des groupes de paroles, ↳ Diversifier les actions collectives déjà existantes, ↳ Innover dans ces actions, ↳ Associer différents professionnels des territoires intervenant auprès des familles, des enfants et ados.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Lutter contre les stéréotypes de parentalité, ↳ Contribuer à l'émancipation des enfants et des jeunes dans la ville, ↳ Associer chaque parent et notamment les pères dans les actions collectives proposées, ↳ Redonner de nouveaux repères sur la place et le rôle de chacun dans les fonctions parentales, ↳ Créer une dynamique sur ce sujet afin d'associer les partenaires : CSC, structures socio-éducatives,... <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'actions proposées, • Un calendrier, • Un bilan associant les familles et les professionnels, • Les dynamiques qui se créent sur le territoire.
Conduite du projet	Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Les travailleurs sociaux, ↳ Les psychologues et les cadres du DPM, ↳ Service famille-petite enfance (notamment au travers des lieux d'accueil parents-enfants - LAPE), ↳ Prendre appui sur des intervenant·es extérieur·es (artistes, psychologues, intervenant·es sportif·ves, etc.).

POLITIQUE DE L'ACTION SOCIALE	
Fiche 22	Création d'un réseau de professionnel-les ressource Droits des femmes et égalité au sein de la Direction Solidarités Santé Jeunesse
Contexte	<p>Fortes des compétences de plus de 500 agent-es, la Direction solidarités santé jeunesse a pour objectif de lutter contre les inégalités pour donner à chacun-e une place dans la cité à travers un ensemble de services et d'actions de proximité. Elle s'appuie en matière d'interventions sociale et médico-sociale sur une logique intégrée qui regroupe les compétences de la Ville, du Centre Communal d'Action sociale (CCAS), de la Métropole mais également dans le cadre d'une convention de délégation, des compétences du département (action sociale généraliste, aide éducative à domicile et action éducative en milieu ouvert, protection maternelle et infantile (PMI), insertion des allocataires du Revenu de solidarité active) et des compétences de l'État (santé scolaire). Les enjeux d'égalité de genre et de lutte contre les violences faites aux femmes constituent une dimension transversale à l'ensemble des politiques de la Direction.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Favoriser l'appropriation des enjeux d'égalité de genre et de lutte contre les violences envers les femmes par l'ensemble des professionnel-les de la Direction, ↳ Intégrer la dimension de genre aux outils d'observation sociale et de santé.
Descriptif	<p>Ce réseau de professionnel-les ressource au sein de la Direction Solidarités Santé Jeunesse constitué d'agent-es de l'ensemble des services et départements de la Direction aura pour missions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ S'informer sur les actions conduites sur le territoire en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences, ↳ Relayer au sein de l'ensemble des équipes les informations recueillies, ↳ Établir des outils de recueil et d'observation permettant de renforcer la connaissance de ces enjeux et leur prise en compte dans les politiques portées par la Direction, ↳ Proposer à la Direction des réponses aux difficultés et manques repérés, en lien avec des partenaires internes et externes. <p>Des outils seront mobilisés au service du réseau selon les besoins exprimés : pourraient alors être créés des formations, des outils documentaires, un espace numérique de partage de données, un groupe d'analyse de la pratique. Son animation sera assurée par plusieurs cadres de la Direction.</p>
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Renforcement de la qualité des accompagnements réalisés auprès des familles du territoire, ↳ Montée en compétence des agent-es de la Direction, ↳ Prise en compte plus systématique de la dimension « égalité de genre » dans la mise en œuvre des missions de la Direction. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fréquentation assidue des rencontres du réseau interne, • Nombre de participant-es de la Direction au colloque annuel de la Mission et aux formations proposées par la collectivité sur les enjeux d'égalité femme-homme, • Nombre et qualité des outils et actions créés, • Données d'observation recueillies.
Conduite du projet	Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Professionnel-les volontaires des services de la Direction, ↳ Appui de la mission Droits des femmes et égalité de genre, ↳ Tout partenaire interne ou externe intervenant dans ce domaine, ↳ Outils matériels et informatiques de la collectivité.

POLITIQUE DE L'ACTION SOCIALE	
Fiche 23	Pour une approche intégrée de l'égalité en santé
Contexte	<p>Si des spécificités biologiques liées au sexe participent des différences de santé entre les femmes et les hommes, l'influence du genre, c'est-à-dire des rapports sociaux entre les sexes, est également un facteur d'inégalité dans l'accès au soin et la prise en charge médicale.</p> <p>Parmi les leviers d'action et les dispositifs disponibles pour agir en faveur de la réduction des inégalités de santé entre les femmes et les hommes, le Contrat local de santé (CLS) vise à mettre en œuvre des actions, au plus près des populations d'un territoire afin de réduire les inégalités territoriales et sociales de santé. Au vu des besoins et de l'offre qu'on y trouve, il est l'expression des dynamiques locales partagées entre acteur-rices et partenaires sur le terrain. Les premiers Contrats Locaux de santé (CLS) de la Ville de Strasbourg et de l'Eurométropole ont été signés en 2012 pour une durée de 3 ans. En 2015, deux nouveaux contrats ont été négociés pour poursuivre et approfondir les travaux déjà réalisés. En 2021, un travail concerté de renouvellement et d'élaboration du prochain CLS 2022-2026 a démarré.</p>
Objectifs	Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner et réduire les inégalités territoriales et sociales de santé.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Assurer une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble du CLS et des thématiques via <ol style="list-style-type: none"> 1. la formation des partenaires et des acteur-rices locaux 2. l'identification d'indicateurs de résultats sexo-spécifiques ↳ Récueillir des données sexuées en matière de santé à l'échelle de la commune et de l'Eurométropole pour mieux cerner les besoins, ↳ Former les personnels des services de la petite enfance, de la PMI, et des dispositifs de la Ville (Atelier Santé Ville, future Maison Sport Santé, PRECCOSS), ainsi que les professionnel-les de santé et les étudiant-es en médecine, afin de les sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles et aux stéréotypes de genre, ↳ Soutenir et encourager les lieux de prise en charge des personnes précaires et des femmes migrantes (PMI, Centres de planification ou d'éducation familiale) et développer la possibilité de recours à l'interprétariat / approche intersectionnelle à intégrer à la démarche, ↳ Soutenir la promotion de la santé sexuelle et reproductive, en responsabilisant les garçons et en portant une attention particulière aux personnes LGBTI+, ↳ Coordonner les parcours des femmes et familles hébergées dans le dispositif d'hébergement financé par la Ville et assurer leur cohérence inter-partenaire, notamment dans le champ de la santé. Mettre en place des dépistages systématiques des situations de violences (notamment intrafamiliales) lors des consultations médicales en PMI, ↳ Engager un travail partenarial approfondi avec les partenaires locaux, notamment le dispositif Santé scolaire et la Maison des Adolescents, afin de mieux détecter les enfants et adolescent-es victimes de violences.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Création d'un groupe de travail Genre et santé pour l'élaboration du prochain CLS, ↳ Identification de 3 à 4 actions fortes dans ce prochain CLS. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'actions proposées, • Un calendrier, • Les dynamiques qui se créent sur le territoire.
Conduite du projet	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse - Service Santé et Autonomie, ↳ Mission droits des femmes et égalité de genre.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Partenaires du CLS, ↳ Associations locales.

FINANCES PUBLIQUES	
Fiche 24	Budgétisation sensible au genre : pour une approche intégrée de l'égalité dans les finances publiques de la collectivité
Contexte	Ce projet s'inscrit dans la continuité de l'introduction de l'éga-conditionnalité dans les marchés publics du précédent plan d'action.
Objectifs	La « budgétisation sensible au genre » (BSG) (« gender budgeting » en anglais) est définie comme « une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire ». Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'examiner systématiquement les dépenses publiques afin d'objectiver les différences de traitement entre les femmes et les hommes et de rééquilibrer la répartition des crédits budgétaires entre les sexes.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'agissant de la commande publique responsable, il s'agit d'intégrer l'éga-conditionnalité dans le Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER). ➤ S'agissant de l'attribution des subventions au millier d'associations bénéficiaires, il s'agit de la conditionner à la présence de femmes dans les conseils d'administration et, mieux, dans les comités de direction ou les comités exécutifs, ➤ S'agissant de la politique d'emprunt et d'investissements, il s'agit d'examiner le caractère vertueux (en termes socio-environnementaux) des organismes contractants, avec des outils idoines (index 'Pénicaud' et Investissement socialement responsable (ISR) par exemple), ➤ S'agissant de la BSG, il s'agit d'expérimenter la démarche auprès d'une ou deux directions dès l'automne 2021, en les accompagnant dans la préparation de leur budget prévisionnel 2022, avant d'étendre la démarche à de nouvelles directions de compétence ville.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prise en compte de l'éga-conditionnalité dans l'ensemble des politiques relatives aux aspects budgétaires de la ville et de l'Eurométropole, ➤ Application de la BSG dans l'ensemble des directions thématiques. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une intégration effective dans les textes et dans les faits de l'éga-conditionnalité.
Conduite du projet	Équipe projet rassemblant élu-es et agent-es.
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Processus cognitifs collaboratifs incluant élu-es et agent-es (ainsi que des partenaires extérieur-es pour le volet touchant à la commande publique responsable), ➤ Stagiaire issu-e de l'université.

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	
Fiche 25	Favoriser l'égalité hommes-femmes au sein de l'économie sociale et solidaire
Contexte	L'économie sociale et solidaire (ESS) apparaît aujourd'hui comme une réponse aux enjeux du développement durable. Celle-ci est régie par une loi cadre de 2014, qui impose notamment au Conseil supérieur de l'Économie sociale et solidaire d'établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce secteur. Les femmes sont en effet majoritaires parmi les salarié-es, mais les postes de responsabilité élevés, notamment les présidences des grandes associations, sont majoritairement exercés par des hommes. Seulement un tiers des créateurs d'entreprises dans l'économie sociale et solidaire sont des femmes. Ces constats sont d'autant plus problématiques que les contrats des salariés de l'ESS sont précaires car souvent à durée déterminée et à temps partiel. Cette situation est paradoxale au regard des valeurs d'égalité et de justice sociale promues par l'ESS. La Ville de Strasbourg souhaite donc favoriser le respect de ces valeurs qu'elle partage par diverses actions.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer l'égalité professionnelle au sein de l'économie sociale et solidaire, ➤ Renforcer les liens entre la Mission Égalité de genre et les instances de l'économie sociale et solidaire, ➤ Favoriser le développement d'une économie plus juste et plus respectueuse de l'environnement qui prend en compte des inégalités femmes-hommes.
Descriptif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prise en compte des situations d'égalité professionnelle dans la passation des marchés publics avec des acteurs et actrices de l'économie sociale et solidaire, ➤ Mise à l'ordre du jour de l'évènement européen portant sur l'ESS de la question de l'égalité professionnelle, ➤ Intégrer la Mission Droits des femmes au travail portant sur la co-construction de la démarche expérimentale Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZLCD) dans les quartiers Port du Rhin-Ampère et Elsau Montagne verte afin d'y intégrer une analyse prenant en compte les inégalités de genre tant dans le diagnostic que dans les moyens d'action, ➤ Relayer auprès des entreprises du territoire des évènements qui leurs seraient destinés sur la thématique de l'égalité de genre, ➤ Prise d'attache avec les instances pertinentes : La Chambre Régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS), Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES), Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Économie d'Alsace (URSEA) et Activ'action.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Augmentation du nombre de femmes à des postes de responsabilité dans l'ESS, ➤ Renforcement des échanges entre la Ville et les acteurs et actrices de l'ESS. <p>Indicateurs de résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de femmes en poste, nombre de réunions/appels/échanges organisés avec les actrices de l'ESS.
Conduite du projet	Service Emploi et économie solidaire et Mission droits des femmes
Ressources à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mission droits des femmes et égalité de genre, ➤ Service Emploi et économie solidaire de la Direction du développement économique et de l'attractivité.

LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION PLÉNIÈRE ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

ASSOCIATIONS	
Mouvement du Nid	Union Européenne Féminine (U.E.F)
Home protestant / femmes de paroles	Aimons-nous toutes
SOS femmes solidarité	Comité Louise Michel
CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)	Les antidotes
Le planning familial	Les cousines de l'est
Femmes Progrès	Maison de Marthe et Marie
La Nouvelle Lune	Ru'elles
Osez le féminisme ! 67	Noustoutes 67
Les Effrontées	Support transgenre Strasbourg
La CIMADE	Djemea - La Femme initiative Citoyenne
La Station LGBTI. Centre Lesbien Gay Bi Trans Intersexe.	Zin pour la femme
Espoir Meinau	Allez les filles
Plurielles	AFFDU Strasbourg
Femmes d'ici et d'ailleurs	ALF_MIA
SOS aide aux habitants France victimes Actions citoyennes et interculturelles (ASTU)	Viaduc 67 France victimes

PARTENAIRES INTERNES (VILLE)	CENTRES SOCIO-CULTURELS
Médiathèque Olympe de Gouges	Fédération des CSC
Direction des solidarités, de la santé et de la jeunesse	
Mission lutte contre les discriminations	
Direction de territoire / Genre et Ville	
Sécurité	
Direction Projet Politique de la Ville	

Plateforme d'appel en cas de violence conjugale, de mutilation, de mariage forcé,
d'agression sexuelle, de viol ou de violence au travail
Gratuit et anonyme, accessible 24h/24 et 7 jours sur 7

N° 3919



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