

PLAN D'ACTION

2022 - 2024

POUR LES
DROITS DES
FEMMES ET
L'ÉGALITÉ DE
GENRE

DROITS DES FEMMES
& ÉGALITÉ DE GENRE



Sommaire

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	5
Objectif 1: Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.....	6
Objectif 2: Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité.....	8
Objectif 3: Favoriser la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques	10
Coup d'œil sur	13
Quelques définitions	14

EDITO

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.*

Puisque le sexisme ainsi que toutes les discriminations et toutes les formes de violences résistent bien souvent aux mots et aux promesses, et puisque chaque progrès s'est fait et se fait toujours trop attendre, c'est bien d'un plan d'action dont la Ville de Strasbourg se dote aujourd'hui.

Nous sommes convaincues que l'échelle locale se prête particulièrement à des mesures concrètes pour changer le quotidien de nombreuses femmes, et même sauver la vie de certaines d'entre elles. C'est pourquoi dès juillet 2020 nous avons donné une impulsion inédite à la lutte pour l'égalité, en triplant le budget de la Mission Droits des Femmes et Egalité de Genre et en impliquant largement les membres du conseil municipal comme de l'administration pour établir et poursuivre des objectifs ambitieux.

Le Plan d'action 2022-2024 pour les droits des femmes et l'égalité de genre répond ainsi 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. Ce document est le fruit du travail de l'ensemble des services de la collectivité, et de la concertation avec les actrices et acteurs. 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



Christelle WIEDER
Adjointe à la maire, en charge des droits des femmes et égalité de genre

135,6 ANS
POUR ATTEINDRE
L'ÉGALITÉ ♀/♂

Strasbourg, Ville féministe !

L'égalité entre les femmes et les hommes 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 elle mène des missions de service public, notre collectivité peut participer à la transformation des rapports entre les femmes et les hommes et agir sur la place qu'occupe chacune et chacun pour contribuer à l'égalité.

Le conseil municipal a adopté à l'unanimité le 31 janvier 2022 le troisième Plan d'action droits des femmes et égalité de genre de la Ville de Strasbourg.

Avec ce 3^e plan, Strasbourg poursuit son engagement dans la promotion des droits des femmes et l'égalité de genre.

Ce Plan d'action s'appuie sur un long travail de concertation et un recueil des initiatives existantes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Il amorce aussi des projets nouveaux qui associeront les actrices et acteurs locaux.

Le Plan d'action est structuré autour de 3 objectifs qui se déclinent en 53 fiches-action. Chaque fiche-action propose plusieurs actions concrètes qui sont déjà ou seront progressivement mises en œuvre par la Ville au cours des 3 prochaines années.

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, créée en 2006 par le Conseil des communes et régions d'Europe, invite l'ensemble des collectivités locales européennes à prendre publiquement position sur le principe de cette égalité et à mettre concrètement en œuvre leur engagement.

Dès 2008, la Ville de Strasbourg a fait de l'égalité femmes-hommes l'un des principes transversaux de sa politique municipale. Cette formalisation s'est traduite par 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.

Principes fondamentaux de la Charte

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

Objectif 1:

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

À travers son administration et ses agent·es, la collectivité dispose de leviers pour assurer sa responsabilité sociale. 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.

LA VILLE ET L'EUROMÉTROPOLE DE STRASBOURG



2^{EME} EMPLOYEUR
DU DÉPARTEMENT

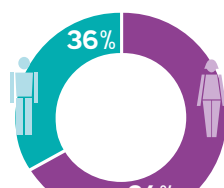
8 076 AGENT·ES
DONT 6 533 PERMANENT·ES

Les femmes représentent

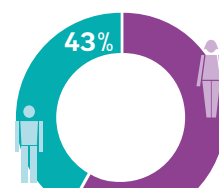


51,7%

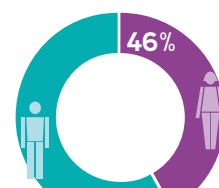
de l'effectif global permanent



Cadre A



Cadre B



Cadre C



Les hommes représentent

72% de la filière sécurité



Les femmes représentent

95% de la filière sociale



Les femmes représentent

89,61% des agent·es à temps partiel.



En 2020, on compte

1/3 de femmes parmi les 100 plus hauts salaires.

Malgré des avancées,

- La situation des femmes est marquée par une **ségrégation professionnelle par secteur et par poste**.
- Cette **ségrégation repose sur des stéréotypes** et induit des inégalités de rémunération qui résistent à l'arsenal juridique visant à l'application du principe: « à travail de valeur égale, salaire égal ».
- S'ajoute l'**impact du temps de travail**: temps partiel, carrières plus courtes ou discontinues, favorisent le phénomène du « plancher collant » caractérisé par un avancement plus lent dans la hiérarchie professionnelle.

7 AXES STRATÉGIQUES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1 UNE ORGANISATION ADMINISTRATIVE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ

Avec :

- **Un·e chargé·e de mission** en charge de l'égalité professionnelle, rattaché·e au service Prévention qualité de vie au travail.
- **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)) encadré par un comité de pilotage.
- **Des outils d'évaluation** et un **bilan annuel** des actions réalisées.

2 DÉVELOPPER LES CONNAISSANCES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

- **Bonifier la connaissance** et l'analyse statistiques des inégalités.
- **Intégrer l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes** de manière systématique dans les outils de pilotage RH.
- **Analyser au prisme du genre** les données issues du baromètre social pour enrichir le plan d'action.

3 IRRIGUER LA COLLECTIVITÉ D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Depuis 2011, une politique de formation volontariste et évolutive sur la thématique Droits des femmes et égalité de genre est développée. **Cette volonté se poursuit :**

- **Encourager la participation des agent·es** 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.
- **Poursuivre et bonifier l'offre de formation** actuelle (lutte contre le sexisme, lutte contre les discriminations etc.).
- **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.

4 UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Seront proposés des outils soutenant une meilleure conciliation des temps professionnels et personnels :

- **Une charte de la réunion révisée et bonifiée.**
- **Un kit de la parentalité égalitaire.**
- **La mise en place d'un comptoir des services.**
- **Une évaluation « genrée » des effets du télétravail.**

5 FAVORISER L'ÉGALITÉ SALARIALE

- **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.

6 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET FAVORISER LA MIXITÉ

- **Poursuivre l'action contre les discriminations** notamment par la mise à jour du guide Recruter sans discriminer.
- **Lever les freins à la mobilité avec** notamment des actions de communication en faveur de la mixité des métiers.
- **Assurer une communication égalitaire et non genrée.**

Seront proposés des « Vis ma vie » pour découvrir le quotidien et le métier d'un·e collègue d'un autre service.

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 font connaître leurs difficultés à faire respecter leurs droits, font état de violences sexistes subies et ne savent pas où en parler.

- **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.



UN COMPTOIR DES SERVICES

Notre collectivité souhaite s'engager en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie professionnels et personnels des agent·es afin de favoriser l'égalité professionnelle. Elle a choisi de prendre en charge les frais de fonctionnement d'une conciergerie d'entreprise.

Ce comptoir des services sert d'intermédiaire aux agent·es pour accéder, sur leur lieu de travail, à un bouquet de services, sans surplus pour l'agent·es.

Objectif 2:

Irriguer la Ville d'une culture de l'égalité

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.

L'objectif 2 vise à diffuser une culture de l'égalité par des actions de sensibilisation, des campagnes d'information, mais aussi par un travail de concertation 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.

6 AXES PRIORITAIRES



1 IRRIGUER LA VILLE PAR LE DÉBAT

Des temps forts à ne pas manquer :

- ➔ **Le 8 mars**, journée internationale de lutte pour les droits des femmes : la Mission, avec les associations locales, propose une programmation riche et inspirante pour interpeller les citoyen·nes sur les droits des femmes et les luttes à mener pour en assurer la pleine effectivité.
- ➔ **Le Colloque annuel de lutte contre les violences faites aux femmes** réunit chaque année des personnes expertes, praticiennes, actrices de la société civile, militantes, citoyennes.
- ➔ **Les soirées d'Olympe** organisées trimestriellement en partenariat avec la Médiathèque Olympe de Gouges. Ce sont des temps de débats et de mise en lumière des enjeux féministes de l'heure.



2 CONSOLIDER ET DYNAMISER LA COMMISSION PLÉNIÈRE

Instaurée dès 2010, la Commission plénière Égalité 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, de l'accueil et de 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.**

Les intentions poursuivies par la Commission plénière Égalité :

- ➔ Une **charte des valeurs** autours desquelles chacun·e se mobilise.
- ➔ Des **actions et des réflexions collectives** à poursuivre ou à initier autour d'un plan d'action commun.
- ➔ Des **rencontres trimestrielles et parallèlement des implications dans divers groupes de travail sur des thématiques fortes** : la lutte contre les violences conjugales, genre et santé des femmes, éducation à l'égalité, etc.



Le terme « violence à l'égard des femmes » doit être compris comme une violation des droits humains 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.



3 SOUTENIR LES INITIATIVES LOCALES ET LES PROJETS SPÉCIFIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



74 places destinées aux femmes victimes de violences et leurs enfants ont été créées dès 2020, financées par la Ville de Strasbourg.

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.

Avec ce 3^e plan d'action et afin de soutenir les initiatives locales:

- ➔ Il s'agira de **renforcer le soutien financier aux associations** agissant en faveur de l'égalité tout en soutenant des associations émergentes.



4 LUTTER CONTRES LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS L'ESPACE PUBLIC

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.

- ➔ **Dénoncer, informer, prévenir et accompagner** : ces actions 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.



En 2020, 81 % des femmes affirmaient avoir déjà été victimes de harcèlement dans l'espace public.



5 AUGMENTER LA PRÉSENCE SYMBOLIQUE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC



Strasbourg compte approximativement 2517 espaces publics dénommés. 774 des espaces portent un nom d'homme quand seulement 154 sont attribués à des femmes.

Gisèle Halimi, Paulette Fischer, Helene Burger... Ces noms de femmes illustres vous guideront dans la Ville !

Les femmes sont aussi nombreuses dans la société que les hommes, pourtant elles sont moins visibles dans l'espace public. 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.

Pour ce 3^e plan d'action, il s'agit de :

- ➔ **Poursuivre les engagements de rééquilibrage** de la présence des femmes dans la symbolique de l'espace public.
- ➔ **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.



6 SOUTENIR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

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 ressentent mais aussi par un manque de dispositifs d'aide. Ainsi, il est important de renforcer le maillage territorial des dispositifs d'appui, d'accompagnement et d'hébergement.

Avec ce Plan d'action, l'objectif est de :

- ➔ **Mener un travail collectif avec les associations** déjà impliquées sur le terrain pour **identifier les besoins, les attentes et les points de vigilance** d'une mutualisation des services pour les femmes victimes de violences.

Objectif 3 :

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

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.

Dans le champ de l'égalité femmes-hommes, l'approche intégrée de l'égalité est au cœur du 3^e plan d'action.



L'approche intégrée de l'égalité, c'est quoi ?

Cela consiste à penser chaque projet, plan d'action ou politique municipale en amont afin de déterminer si celui-ci ou celle-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.

DES POLITIQUES PUBLIQUES AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



1 POLITIQUE SPORTIVE

La pratique sportive est marquée par les discriminations à l'encontre des femmes.

Elles ont un moindre accès aux activités sportives, en particulier de haut niveau, aux postes de responsabilité, et aux médias sportifs. Le milieu sportif est aussi source de perpétuation de stéréotypes genrés renforçant les rapports sociaux inégalitaires

Les actions proposées :

- **Développer** une offre d'activités physiques et sportives pour le public féminin.
- **Promouvoir et valoriser** la pratique sportive auprès des femmes et des filles.

- **Viser l'équilibre** entre les hommes et les femmes dans les pratiques sportives.
- Intégrer la question de **l'accès des femmes et du genre** dans la conception, l'aménagement et l'animation des espaces sportifs.

Par exemple :

Faire rayonner des athlètes féminines strasbourgeoises de haut niveau (Sara Balzer, Laura Flippes etc.).



2 POLITIQUE ÉDUCATIVE

Les enjeux de l'égalité filles-garçons concernent tous les âges et tous les lieux, de la maternelle au lycée et à l'université. Les enjeux d'égalité sont nombreux : dans la configuration et l'appropriation de l'espace scolaire, dans les relations entre élèves, dans les interactions avec les enseignants, dans la faible place faite aux femmes dans les programmes, dans les choix genrés d'orientation, dans la faible présence des jeunes filles dans les études et métiers scientifiques, en particulier ceux de la filière numérique.

Les actions proposées :

- **Produire des indicateurs sexués** dans le cadre de l'observatoire de la réussite éducative.
- **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 pour un usage égalitaire.
- **Soutenir la mise en place d'un programme d'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons.**



3 POLITIQUE CULTURELLE

La question de l'égalité dans la culture se traduit 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 concerne 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.

Les actions proposées :

- ➔ **Faciliter l'accès des femmes** aux différents métiers de la culture et valoriser leur présence et actions.

- ➔ **Archiver, préserver et visibiliser** les sources de l'histoire des féminismes et de leurs grandes pionnières.
- ➔ **Informier et sensibiliser** tous les publics aux enjeux de l'égalité à travers les actions portées par les Médiathèques.

Par exemple :
Mener un diagnostic dans chaque secteur culturel pour une meilleure connaissance de la place des femmes dans la culture, des freins rencontrés mais aussi des actions favorisant l'égalité de genre.



4 POLITIQUE EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

L'égalité fait partie 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 »).

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 »).

Les actions proposées :

- ➔ **Promouvoir l'égalité** 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.
- ➔ **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.

Par exemple :
Soutenir la collaboration avec le Conseil de l'Europe pour accompagner la collectivité dans la mise en œuvre des instruments prévus dans la Convention d'Istanbul.



5 LE DROIT À LA VILLE POUR TOUTES ET TOUS

Faire appliquer le principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la vie quotidienne, notamment dans l'espace urbain, est un engagement de la Ville de Strasbourg.

En complémentarité de cet engagement, et depuis sa signature en 2015, la Ville et l'Eurométropole s'appuient sur l'appel à projet annuel du Contrat de ville, piloté par la direction de projet Politique de la ville, pour soutenir le développement de projets locaux intégrant l'égalité de manière transversale et ceux spécifiquement dédiés à cette thématique.

Les actions proposées :

- ➔ **Amplifier la prise en compte de l'égalité** dans le développement social et urbain des quartiers prioritaires de la politique de la Ville du Contrat de Ville de l'Eurométropole de Strasbourg 2015-2022.
- ➔ **Intégrer l'égalité** 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.
- ➔ **Intégrer au sein des ateliers territoriaux des partenaires (ATP) la question de l'égalité.**



Credit : DR



6 PARTICIPATION CITOYENNE

Dans l'ensemble des démarches et dispositifs de participation citoyenne, la Ville cherche à assurer une équitable participation des publics féminins et masculins.

L'action proposée:

- ➔ **Garantir la participation des publics féminins** dans les espaces de concertation.

Par exemple:

- ➔ Assurer la parité dans la création de panels citoyens.
- ➔ Mettre en place des temps de concertation citoyenne à des horaires et dans des lieux adaptés aux femmes,...



7 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

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.

Les actions proposées:

- ➔ **Structurer l'engagement de la Ville** en faveur des femmes et des enfants victimes de violence conjugale.
- ➔ **Mettre à disposition des places d'hébergement d'urgence** pour les femmes victimes de violences (74 places créées en 2020).
- ➔ **Poursuivre la formation des agent.es de la police municipale** au traitement des violences sexuelles et sexistes dans l'espace public.



8 ACTION SOCIALE

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 chacune et chacun une place dans la cité à travers un ensemble de services et d'actions de proximité.

Les actions proposées:

- ➔ **Diffuser la culture de l'égalité** femmes-hommes dans le milieu associatif socioculturel.
- ➔ **Mettre en oeuvre des actions** collectives sous le prisme de la parentalité.
- ➔ **Créer un réseau de professionnel.les** ressource Droits des femmes et égalité au sein de la Direction Solidarités Santé Jeunesse.
- ➔ **Assurer une approche intégrée** de l'égalité dans le prochain Contrat Local de Santé.



9 FINANCES PUBLIQUES

Dans un souci de cohérence et d'efficacité des politiques publiques, l'argent investi dans toutes les sphères d'action publique doit être un moyen au service de l'égalité. Favoriser la budgétisation sensible au genre et l'«éga-conditionnalité des marchés publics» (le conditionnement de l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité femmes-hommes et à la mise en place d'actions la favorisant) sont des outils au service de l'égalité.

Les actions proposées:

- ➔ **Intégrer l'éga-conditionnalité** dans le Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER).
- ➔ **Expérimenter la démarche de budgétisation sensible au genre** auprès d'une direction en 2022 puis l'élargir à de nouvelles directions.



10 ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

L'égalité femmes-hommes est une condition essentielle au développement de l'économie sociale et solidaire (ESS). Bien que les femmes y soient très présentes comme bénévoles ou salariées, leurs conditions de travail sont en contradiction avec les valeurs de l'ESS. Les inégalités professionnelles y sont encore nombreuses.

Les actions proposées:

- ➔ **Prendre en compte l'égalité professionnelle** dans la passation des marchés publics avec les acteurs de l'ESS.
- ➔ **Sensibiliser les entreprises du territoire aux enjeux de l'égalité.**

Dans l'ESS, 13% des femmes sont cadres contre 22% des hommes.





PARMI CES ACTIONS, COUP D'ŒIL SUR :

LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

Analyser objectivement la façon dont les dépenses publiques sont réparties entre les femmes et les hommes, permet de prendre conscience que les politiques publiques ne sont pas neutres.

C'est pour pouvoir réaliser cette analyse objective que la Ville de Strasbourg a démarré dès l'automne 2021 l'expérimentation du budget sensible au genre. Ce sont les directions du sport et de la participation citoyenne et leurs agent·es qui sont actuellement formé·es et accompagné·es dans l'analyse et la préparation de leur budget prévisionnel 2022, avant d'étendre la démarche à de nouvelles directions dès 2023.

La « budgétisation sensible au genre » (« 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 ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.



DE LA COUR DE RÉCRÉ NOUVELLEMENT VERDIE À L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS, IL N'Y A QU'UN PAS

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.

Pour cela, une assistance à la maîtrise d'usage sera mise en place 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.

Il s'agira notamment de :

- 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.

« Dans les cours, si aucune règle n'est instaurée, 20 % des garçons occupent 80 % de la surface en s'appropriant l'espace central pour jouer au foot. » - Edith Maruéjols, géographe.



ARCHIVER, PRÉSERVER ET VISIBILISER LES SOURCES DE L'HISTOIRE DES FÉMINISMES ET DE LEURS GRANDES PIONNIÈRES

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.

La création d'un guide de l'histoire des femmes à Strasbourg permettra de rendre cette collecte et ces fonds plus accessibles.

- 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.

Dans son exposition en ligne les « Femmes en action », les fonds des Archives de Strasbourg rappellent la part que les habitantes de la Ville ont prise dans la vie sociale et dans le monde du travail, en temps de paix comme en temps de guerre (archives.strasbourg.eu).

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.



Avec ce troisième Plan, l'objectif est **d'amplifier la prise en compte de l'égalité dans le développement urbain et social du territoire**.

La collectivité a mis en place, fin 2019, un parcours de formation pluri-acteurs à destination des professionnel·les du développement social et urbain, agent-es de la collectivité et partenaires externes. **Dès le printemps 2022, cette formation sera renouvelée et renforcée avec l'accompagnement au long cours d'un projet d'aménagement urbain sur 2 ans et une seconde pour l'accompagnement d'un projet de développement social sur 1 an.**

40% de femmes ont renoncé à fréquenter certains lieux publics à la suite de manifestation sexiste.



Quelques définitions...

Le genre


détermine les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes.

Les stéréotypes de sexe

sont des représentations schématiques et construites qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux femmes et aux hommes, sur ce qu'ils sont et ne sont pas (sous-entendu « par nature »). Ils contribuent à assigner et faire passer pour naturels et normaux des rôles différents et hiérarchisés aux femmes et aux hommes.

L'égalité femmes-hommes

est inscrite dans la constitution Française de 1946 qui « garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Concrètement il s'agit d'assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles etc.



VIOLENCES
ÉCONOMIQUES
VIOLENCES
SEXISTES

Plan d'action détaillé disponible sur la page
strasbourg.eu/droits-femmes-egalite-genre

DROITS DES FEMMES & ÉGALITÉ DE GENRE



3919

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

Mission droits des femmes et égalité de genre

1 parc de l'étoile - 67076 Strasbourg Cedex

- ▶ **Site Internet:** www.strasbourg.eu
- ▶ **Tél:** +33 (0)3 68 98 51 04
- ▶ **Mail:** missiondroitsdesfemmesetegalitedegenre@strasbourg.eu
- ▶ **Facebook:** [mdf.strasbourg](https://www.facebook.com/mdf.strasbourg)