

Rue de la
Corraterie

Rue
Jeanne-Henriette-RATH
(1773-1856, Peintre)
100Elles.ch

**PROMOTION
DE L'ÉGALITÉ
ENTRE
FEMMES ET
HOMMES EN
VILLE DE
GENÈVE**

381-

BILAN 2007-2020

Table des matières

Introduction.....	3
1ère partie:	
Promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse.....	4
1.1 Un engagement tardif de la Suisse en faveur de l'égalité.....	4
1.2 Promotion de l'égalité, entre fédéralisme et action locale.....	8
2ème partie:	
Promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Ville de Genève.....	10
2.1 Une décennie de prise de conscience et d'actions.....	10
2.2 Points forts des actions de promotion de l'égalité en Ville de Genève.....	16
2.3 Ressources humaines et financières.....	24
2.4 Constats.....	28
Conclusion.....	30
Références.....	31
Annexe	32
Impressum.....	37

Introduction

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que la promotion de l'égalité fait partie des enjeux sociétaux centraux des démocraties européennes, tout comme de nombreux autres pays du monde. Dans les faits pourtant, l'égalité se fait toujours attendre : les résistances au changement sont nombreuses et tenaces et les inégalités de genre sont souvent passées sous silence, banalisées ou invisibilisées.

Depuis trois ans, les revendications citoyennes pour plus d'égalité se font désormais entendre de plus en plus fortement, à l'image de la Grève des femmes* du 14 juin 2019 en Suisse, qui a mobilisé plus de 500'000 personnes, ou encore des mobilisations du 8 mars 2020 dans le monde entier.

Au-delà des mobilisations individuelles et citoyennes, la promotion de l'égalité requiert l'engagement des institutions à tous les niveaux et dans tous les domaines. Les collectivités publiques ont la responsabilité de s'assurer que les droits de leurs citoyens et citoyennes soient garantis et respectés, mais aussi de faire en sorte que leurs politiques ne soient pas discriminantes et qu'elles bénéficient à tous et toutes.

La Ville de Genève mène depuis 13 ans des actions de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Cet engagement est affirmé et répété dans les discours de législature, ainsi que dans les décisions du Conseil administratif. Il s'incarne aussi dans la pratique à travers les projets menés et les ressources allouées.

Au terme de la législature 2015-2020, et après 13 ans d'engagement en faveur de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, quel bilan des actions menées en Ville de Genève peut-on tirer ?

Promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse

1.1 Un engagement tardif de la Suisse en faveur de l'égalité

La Suisse s'est engagée tardivement dans la reconnaissance des droits fondamentaux de ses citoyennes. Pour rappel, les Suissesses ont obtenu le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral en 1971 seulement.

En 1981, l'égalité entre femmes et hommes a finalement été consacrée comme un principe fondamental à l'article 8 de la Constitution helvétique. En 1996, la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) est allée plus loin en interdisant toute discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des rapports de travail.

D'autres droits ont été acquis au fil des dernières décennies, non sans effort. Parmi eux, l'autorité parentale des femmes sur leurs enfants (1978), la possibilité d'exercer une activité lucrative sans l'autorisation de leur mari (1988), ou encore l'entrée en vigueur de l'assurance maternité au niveau national (2005).

Même si la loi suisse ne couvre pas encore parfaitement les enjeux d'égalité entre femmes et hommes et que de nombreux enjeux juridiques sont encore débattus, à l'image du congé paternité ou parental, de la révision de la définition du viol dans le code pénal, ou encore de l'absence de norme pénale contre le sexisme, le cadre légal confère néanmoins au législateur suisse le devoir de **veiller à l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes**.

Malgré ce cadre légal, les inégalités entre femmes et hommes en Suisse sont **tenaces** et démontrent que la seule existence d'un cadre normatif ne suffit pas à transformer les structures, les représentations et les comportements, que cela soit à un niveau collectif ou individuel.

Ces inégalités sont le résultat de **constructions sociales** et révèlent à quel point les rapports sociaux de sexe sont ancrés dans l'organisation de la société. Elles sont un **héritage historique** et le fruit d'une **organisation sociale** qui a défini l'espace public comme étant le territoire des hommes et l'espace privé comme le domaine des femmes, essentialisant par là même les compétences, les rôles et les devoirs des un-e-s et des autres et créant des hiérarchies et des rapports de pouvoir.

Si les temps changent et les rapports de genre ont beaucoup évolué au fil des décennies, les stéréotypes et les représentations sur les rôles de genre restent **très marquées** en Suisse. Que ce soit au niveau des jouets, des vêtements, des activités de loisirs, du choix des métiers, et bien d'autres encore, une vision binaire et traditionnelle des rôles et des comportements que sont supposé-e-s adopter filles et garçons, femmes et hommes, persiste et se traduit dans tous les domaines de la vie quotidienne.

La situation actuelle en Suisse

Les statistiques de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse publiées régulièrement démontrent la persistance d'inégalités et de discriminations de genre, et ce dans tous les secteurs :

Au niveau politique, si les élections de 2019 ont eu pour la première fois un impact significatif sur la proportion de femmes dans les deux chambres fédérales, leur représentation reste néanmoins loin de la parité. Les femmes composent désormais **42%** du Conseil national et **26%** du Conseil des États. [1] Dans les exécutifs et législatifs cantonaux et communaux, la proportion de femmes reste entre **25** et **30%** et il existe encore des exécutifs cantonaux en Suisse où les femmes ne sont pas représentées. [2]

Dans le **domaine économique**, les femmes ne composent que **17%** des Conseils d'administration des 100 plus importantes entreprises suisses. [3] Au-delà de l'accès aux postes à responsabilité, les inégalités sont aussi financières. La différence de salaire entre femmes et hommes est encore de **19,6%** et plus la formation est élevée, plus l'écart est grand. [4] Par exemple, parmi les personnes ayant fréquenté une haute école universitaire, les femmes gagnent en moyenne **2'322 francs** de moins que les hommes par mois. [5]

À l'autre bout du spectre, les femmes sont aussi plus nombreuses à avoir un bas salaire (**17%** des femmes contre **7.6%** des hommes) ou à devoir recourir à l'aide sociale tout en ayant un emploi (**29%** des femmes recourant à l'aide sociale ont un emploi contre **22%** des hommes). [6]

Enfin, le travail à temps partiel est encore une fois trois fois plus répandu chez les femmes que chez les hommes (**59%** contre **18%**) [7]. Conséquence des inégalités vécues tout au long de leur parcours professionnel, les femmes perçoivent des rentes moins élevées une fois à la retraite et sont plus nombreuses à devoir recourir aux prestations complémentaires de l'AVS/AI ou à l'aide sociale. [8]

Dans la sphère privée, les femmes se chargent toujours de la majorité des tâches domestiques et familiales. En moyenne, les mères accomplissent **53 heures de travail domestique et familial par semaine**, alors que les pères n'en font que **29**. [9] Toujours dans le domaine privé, **une femme sur cinq** a subi des actes sexuels non consentis au moins une fois dans sa vie [10] et à Genève, **une violence sur deux** commise est une violence domestique, dont la majorité des victimes sont des femmes [11].

Ces violences sont trop souvent banalisées et considérées comme "des faits divers", sans prise en considération du caractère systémique et du continuum des violences faites aux femmes. Enfin, la violence domestique tue **une personne** toutes les deux semaines en Suisse, là aussi le plus souvent des femmes [12].

Il convient encore de relever que les femmes ne sont **pas une catégorie homogène** et que les inégalités de genre ne les touchent pas toutes de la même manière. D'autres facteurs doivent être pris en compte, tels que l'origine, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le niveau socio-économique, le handicap, l'apparence, et bien d'autres encore. Ces différents facteurs s'articulent et viennent souvent renforcer les inégalités vécues ou encore les possibilités d'y faire face.

Ces quelques éléments démontrent la nécessité, pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, d'agir à de **multiples niveaux**:



1.2 Promotion de l'égalité, entre fédéralisme et action locale

Quel système en Suisse ?

La particularité du système fédéral suisse fait que les compétences pour agir dans un domaine comme celui de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes se situent à différents niveaux: **fédéral, cantonal et communal**. La Confédération, les cantons et les communes s'engagent de manière complémentaire, à leur niveau, pour promouvoir l'égalité:

Au niveau fédéral: à travers le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG)

→ Domaines liés au droit, à l'égalité professionnelle ou encore aux violences, liens avec l'international.

Au niveau cantonal : à travers les bureaux cantonaux de l'égalité (par exemple à Genève, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences)

→ Domaines de la formation, de l'égalité professionnelle, de la représentation des femmes en politique ou encore des violences domestiques.

Au niveau communal: à travers la Ville de Genève et les autres communes qui s'engagent sur la promotion de l'égalité

→ Domaines qui relèvent de la compétence des communes: le sport, les loisirs, la petite enfance, la jeunesse, l'environnement urbain ou encore la culture

Des **échanges** ont lieu régulièrement entre ces différentes entités pour favoriser les collaborations et s'assurer de la complémentarité des actions menées.

L'importance d'une action locale

Au-delà de la question de la répartition des compétences au sein d'un système fédéral, quelle est la plus-value d'une action sur les discriminations au niveau local?

Selon la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** [13], signée par la Ville de Genève en 2007, les actions de lutte contre les discriminations au niveau local sont primordiales.

Les communes et régions ont en effet des niveaux de compétences qui touchent à la **vie quotidienne** de la population et peuvent dès lors entreprendre des **actions concrètes** en faveur de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, dans des domaines aussi variés que le logement, les transports, la sécurité, le monde du travail ou encore la santé.

Les collectivités publiques locales sont ainsi non seulement proches des habitant-e-s, mais aussi en lien avec les acteurs et actrices locales. En Ville de Genève par exemple, les liens que l'administration municipale entretient avec les associations et le réseau local permettent de développer des **partenariats** et des collaborations porteuses de sens dans de multiples domaines.

La Ville dispose ainsi d'une certaine flexibilité pour donner des **impulsions** et engager des dynamiques, qui dans certains cas essaieront avec le temps.

Enfin, les collectivités locales jouent un rôle important en matière de **participation citoyenne des femmes** et de prise en compte de leurs vécus et de leurs expériences. Elles sont le premier échelon où faire entendre sa voix et sont plus accessibles à la population, ce qui favorise et encourage ainsi l'implication des femmes dans le développement et la **mise en oeuvre de politiques locales**.

Promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Ville de Genève

2.1 Une décennie de prise de conscience et d'actions

2006

Signature de la Charte de la diversité, qui comprend un engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination sur la place de travail, notamment celles fondées sur le sexe.

2007

Rattachement de l'Unité A21 au Département des finances et du logement (DFL)

Création d'un poste de chargé-e de projet égalité à l'A21

Signature de la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale.

2008

Première campagne « **égalité, la Ville affiche sa volonté !** » (Campagne annuelle de 2008 à 2015).

2009

Rapport **Evaluanda** (égalité professionnelle)

Adoption du « **Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale** ».

2011

Création d'un **poste** de « chargé-e du changement RH-égalité et diversité » à la Direction des ressources humaines, en complément du poste existant au sein du service A21.

2013

Adoption de la **directive sur le langage épïcène** au sein de l'administration

2014

Programme « **Genre et sports** » et premiers jalons d'une réflexion transversale sur les missions et prestations de la Ville sous l'angle du genre.

Démarrage du projet « **Analyse salariale LOGIB** ».

2015

Les projets « Journée internationale des femmes » et « Semaine de l'égalité dans les Bibliothèques municipales » deviennent la **Semaine de l'égalité en Ville de Genève**.

Première campagne « **Ça veut dire non !** » sur la notion de consentement.

2016

Signature par la Ville de Genève de la **Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public**.

2017

Plan d'action « **Genre et sports** » suite à l'enquête sur les pratiques sportives des femmes à Genève menée en 2016.

2018

Démarrage du projet « **Budgétisation sensible au genre** ».

2019

Adoption par le Conseil municipal du Plan d'action « **Sexisme et harcèlement dans l'espace public** » (désormais intitulé "Objectif zéro sexisme dans ma ville") en réponse à la motion M-1275 avec un crédit spécifique.

2020

Création de deux postes de **chargé-e de mission égalité**, pour renforcer le pôle égalité-diversité du service A21.



PROMOTION
DE L'ÉGALITÉ
EN VILLE DE
GENÈVE

Depuis 13 ans, la Ville de Genève s'engage pour **promouvoir l'égalité entre femmes et hommes** sur le territoire de la commune et au sein de l'administration municipale. Rapidement, les enjeux de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ont été articulés avec ceux de la lutte contre les discriminations, de la promotion des droits humains et du développement durable.

À partir de 2007, les actions et projets développés (voir le détail en annexe) ont permis à la politique municipale de promotion de l'égalité entre femmes et hommes de se structurer progressivement autour de **5 axes**.

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ EN VILLE DE GENÈVE



SENSIBILISATION CITOYENNE

Semaine de l'égalité
Campagnes de sensibilisation
Projets cantonaux/nationaux
Projets Violences de genre
Projets ponctuels
...

SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

Subventions nominatives
Subventions ponctuelles
Accompagnement de projets
Veille des besoins

PRÉSENCE DE LA VILLE DANS LES RÉSEAUX ÉGALITÉ

Niveau local
Niveau national
Niveau européen/international

POLITIQUE RH & ADMINISTRATION EXEMPLAIRE

Recrutement
Langage épicène et
communication inclusive
Articulation des vies
Formation

Environnement de travail
Monitoring
Processus RH
Objectifs de parité
Égalité salariale

INTÉGRATION TRANSVERSALES DANS LES PRESTATIONS MUNICIPALES

Sports/loisirs
Culture
Enfance/Jeunesse
Espace public

Solidarité internationale
Insertion socio-professionnelle
Promotion économique locale
...

Sensibilisation citoyenne

Des événements et actions de sensibilisation sont organisés chaque année en collaboration avec des partenaires locaux, dans le but de **sensibiliser le public genevois**, de faire exister la thématique de l'égalité dans l'espace public et médiatique et de **déconstruire les stéréotypes** : campagnes d'affichage, tables rondes, conférences, ateliers ou encore production de matériel de sensibilisation.

Les sujets abordés sont **variés** : stéréotypes de genre dans l'enfance et dans l'orientation professionnelle, représentation des femmes dans tous les milieux professionnels, codes vestimentaires, violences sexistes et sexuelles, conséquences de la digitalisation de notre société sur les inégalités de genre, et bien d'autres encore.

Travail en réseau

La Ville consolide au fur et à mesure sa présence dans les **réseaux** locaux, cantonaux, nationaux, mais aussi européens et internationaux. Elle est représentée au sein de la **Commission consultative** de l'égalité du Canton de Genève et de la **Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité**. Elle échange régulièrement avec d'autres villes qui s'engagent pour l'égalité, en Suisse (Lausanne, Berne ou Zürich) ou en Europe (par exemple Vienne, Paris ou encore Bordeaux). Ces échanges permettent de capitaliser sur les expériences des unes et des autres et de dégager des bonnes pratiques.

Politique RH

En tant qu'institution employeuse la Ville de Genève, travaille également à la réalisation de l'égalité professionnelle. En 2009, elle adopte le **Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale** (appelé Règlement égalité), mis en œuvre depuis par la Direction des ressources humaines (DRH).

Dès lors, un travail important est réalisé : des objectifs départementaux et des indicateurs de suivi sont fixés; des mesures de formation sont proposées au personnel municipal; un réseau interne est constitué. Des projets sur des thématiques spécifiques sont mis en place, parmi lesquels : égalité salariale, recrutement, environnement de travail, articulation des vies professionnelle et privée, ou encore langage épiciène.

Intégration transversale dans les prestations municipales

Au fil des ans, la Ville développe une **approche transversale** qui permet de mettre en pratique l'idée que la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations de genre englobent toutes les sphères de la société, et donc tous les domaines de l'action publique municipale : la petite enfance, la jeunesse, le sport et les loisirs, la culture, l'action sociale, la solidarité internationale ou l'environnement urbain entre autres.

Progressivement, les enjeux d'égalité prennent au sein de l'administration une dimension transversale et interdépartementale. Plusieurs projets inédits permettent d'ancrer dans la pratique l'idée que l'égalité doit être au cœur des prestations publiques et d'impulser des dynamiques de collaborations interdépartementales, tels que les projets « Genre et sports », « Objectif zéro sexisme dans ma ville » ou encore « Budgétisation sensible au genre ».



2.2 Points forts des actions de promotion de l'égalité en Ville de Genève

La plupart du temps, travailler sur la promotion de l'égalité entre femmes et hommes nécessite d'élaborer une **stratégie multidimensionnelle** et de faire appel à des outils variés. Voici une liste non-exhaustive des outils mobilisés au cours des dix dernières années en ville de Genève :

La sensibilisation

La **sensibilisation** peut être destinée à des publics cibles précis (les jeunes, un groupe d'employé-e-s, des travailleurs et travailleuses du social, etc.) ou au grand public et prendre des formes variées : un atelier, une conférence ou une table ronde, une campagne de sensibilisation, une semaine d'actions et bien d'autres encore.

Exemple: Depuis 2015, la **Semaine de l'égalité** prend place chaque année, en marge de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars. La Ville de Genève saisit ainsi l'occasion de déconstruire les **stéréotypes et les discriminations de genre**, d'interroger les **modèles de féminité et de masculinité dominants** et de rendre visibles des **alternatives**. Une **bibliographie égalité** contenant des pistes de lecture inclusive est ainsi publiée par le Service Agenda 21 - Ville durable et les Bibliothèques municipales et des actions de médiation ont lieu toute la semaine.





La sensibilisation se suffit parfois à elle-même mais elle est aussi souvent une porte d'entrée, un passage obligé pour stimuler progressivement les prises de conscience et donner des impulsions, avant de pouvoir passer à d'autres types d'actions.

Exemple : "Genre et Sports"

2014: Programme de sensibilisation « Genre et sports », sur les stéréotypes et les discriminations de genre dans le sport (ateliers, tables rondes, événements sportifs, débats, etc.);

2016-2017: Enquête sur les pratiques sportives des femmes à Genève ;

2018: Adoption et mise en œuvre du plan d'action élaboré sur la base des recommandations de l'enquête (collecte de données plus systématique, sensibilisation des professionnel-le-s du sport, soutien au sport féminin, encouragement à la présence des femmes dans les sports urbains, etc.)

Dans ce cas précis, le travail initial de sensibilisation a été essentiel pour amener la thématique, non seulement dans le débat public mais aussi au sein de l'administration.

Il a aussi permis de développer des **habitudes de collaboration** entre les services et avec les partenaires concerné-e-s. Progressivement, des actions de fond ont été ajoutées aux actions de sensibilisation et le travail se poursuit encore aujourd'hui.

Pour plus d'informations: www.geneve.ch/genre-sports

La formation

La formation est également un outil essentiel d'une politique de promotion de l'égalité. Elle peut s'adresser aux professionnel-le-s, aux personnes chargées de prendre des décisions ou encore au personnel de l'administration. Elle permet notamment de **donner des outils** et des moyens d'action et de **transmettre des bonnes pratiques**, en traitant des enjeux en profondeur.

La Ville de Genève dispose d'un **Catalogue de formation** destiné au personnel de l'administration qui inclut des thématiques liées à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Ainsi, par exemple, la formation sur le langage épïcène permet aux collaborateurs et collaboratrices d'acquérir les bases de la communication inclusive. Néanmoins, ces formations ne sont en général pas obligatoires et ne permettent pas de toucher les publics qui ne se sentent pas ou peu concernés par les enjeux d'égalité.

Dans d'autres cas, les enjeux d'égalité sont intégrés de manière transversale dans des formations plus générales, portant sur certains processus RH, comme le recrutement ou les entretiens d'évaluation. Cette deuxième option a l'avantage de toucher un public plus large mais elle ne permet pas toujours d'aborder les choses en profondeur.

Pouvoir proposer ces deux options au sein d'un programme de formation constitue une **réelle opportunité** de toucher le plus grand nombre de personnes possible.

Le soutien aux associations et le travail en réseau

Les **associations féminines et féministes** sont des partenaires clés de la stratégie municipale en matière d'égalité. Genève a la particularité de pouvoir compter sur un réseau associatif riche et diversifié. Ces associations remplissent depuis de longues années de nombreuses missions et assurent des prestations clés parmi lesquelles: accompagnement individuel, conseils juridiques, hébergement d'urgence, insertion socio-professionnelle, prévention des violences, plaidoyer et sensibilisation.



La réalisation de ces missions nécessite des moyens humains, matériels et financiers. Les subventions nominales de la Ville permettent (en partie) à un certain nombre d'associations de remplir leurs missions. Ce faisant, elles sont un **outil de promotion de l'égalité entre femmes et hommes**.

En parallèle aux subventions de fonctionnement, de **nombreux projets** sont imaginés et développés chaque année par les associations féminines et féministes. Progressivement, signe que les enjeux d'égalité sont de plus en plus au cœur des préoccupations sociétales, des **associations d'autres secteurs** (culture, social, jeunesse, etc.) se les approprient également et développent aussi des projets permettant de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations. Un certain nombre de ces projets sont soutenus par la Ville de Genève par le biais des subventions ponctuelles.

En marge de ce soutien financier, un accompagnement des projets est aussi assuré, qui permet de développer des partenariats constructifs, de renforcer les compétences associatives et de consolider le travail de réseau. À nouveau, les **subventions ponctuelles** sont alors un outil pour permettre de diffuser plus largement les réflexions sur l'égalité dans différents milieux et auprès de publics divers.

Au-delà des subventions, la municipalité travaille en étroite relation avec le **secteur associatif** et noue des partenariats réguliers autour de ses propres projets de sensibilisation.

Elle assure également **une veille active** des besoins des associations et de leurs publics cibles. Ce travail en réseau est indispensable pour garantir une action pertinente. Il permet de récolter les enjeux du terrain et d'identifier les besoins rencontrés par les bénéficiaires. Les associations se font alors les porte-voix des femmes qu'elles représentent.

Ainsi, la Ville organise chaque année depuis 2011 une **rencontre** des associations féminines et féministes avec la magistrate en charge des questions de promotion de l'égalité. Ces rencontres favorisent la circulation des informations entre le réseau associatif et le politique et permettent d'attirer l'attention sur des problématiques spécifiques.

Enfin, la Ville collabore en bonne intelligence avec les **autres institutions genevoises engagées sur l'égalité**, notamment l'Université de Genève, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) du Canton de Genève, ainsi que les autres institutions cantonales.

Exemples de projets réalisés par des associations locales avec le soutien de la Ville de Genève

Le Ballon de Manon et la corde à sauter de Noé

Ce guide pour la prévention des discriminations et des violences de genre, réalisé par **le deuxième Observatoire**, est un outil destiné au corps enseignant de l'école primaire. Il propose des pistes pour une éducation sans stéréotypes et poursuit la démarche initiée lors de la publication du guide « La poupée de Timothée et le camion de Lison », pensé pour les professionnel-le-s de la petite enfance.

100Elles*

Ce projet mené par **L'Escouade**, en partenariat avec des historiennes de l'Université de Genève, vise à (re)donner leur place aux femmes dans l'histoire et dans l'espace public genevois, en apposant 100 plaques de rue portant des noms de femmes au sein de la cité. Une manière de mettre en lumière des modèles, de sensibiliser à la sous-représentation des femmes dans nos rues et de revendiquer un espace public pour tous et toutes.



Mais t'étais habillé-e-x comment ?

Cette exposition de vêtements et de témoignages de la **Slutwalk Suisse** vise à déconstruire l'idée préconçue selon laquelle un viol ou une agression sexiste ou sexuelle peut être expliquée ou justifiée par les vêtements portés par la victime. Elle constitue un appel urgent à changer nos représentations autour des violences sexistes et sexuelles.



Femmes Tische

Le projet Femmes Tische de l'**APDH** a pour objectif de favoriser l'accès à l'information et l'insertion sociale des femmes migrantes les plus isolées. Il forme des animatrices pour encadrer des tables rondes dans un cadre informel et sécurisant, diffuser des informations de base, sensibiliser les participantes à différentes thématiques, renforcer l'autonomie et créer des liens.

La budgétisation sensible au genre (BSG)

Le *gender budgeting*, ou budgétisation sensible au genre (BSG), est un outil qui vise à mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité évoquée plus haut. Il permet d'**analyser les recettes et les dépenses publiques** pour déterminer si elles « entravent ou favorisent le développement d'opportunités équitables pour les hommes et pour les femmes, et si les engagements pris par les gouvernements envers l'équité se traduisent par des engagements monétaires » [14]. Au-delà des budgets analysés, la BSG permet aussi de prendre en compte les rapports de pouvoir basés sur le genre dans le processus de construction budgétaire pour reconstruire des budgets qui soient plus efficaces, plus efficaces, plus transparents et plus équitables . [15]

La BSG implique d'accepter le fait que, malgré les idées reçues, les budgets ne sont pas neutres, notamment en termes de genre. Puisqu'ils sont le reflet d'orientations ou de priorités politiques, ils sont aussi potentiellement traversés par des biais et des inégalités. L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire vise dès lors à mettre en évidence l'impact selon le genre des budgets et à les transformer en instruments de renforcement de l'égalité entre femmes et hommes.

La BSG comprend ainsi **deux étapes importantes** : d'abord l'analyse des dépenses et des recettes, ainsi que leurs conséquences pour les femmes et les hommes. Puis l'élaboration (ou reconstruction) des budgets sur la base de l'analyse réalisée au préalable, afin de s'assurer qu'ils prennent en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes et qu'ils permettent de promouvoir l'égalité femmes-hommes.

Première expérience de BSG en Ville de Genève

Analyse des facteurs influençant les pratiques sportives des femmes à Genève

Cette **enquête**, située au croisement des actions menées par la commune dans plusieurs domaines – la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, le sport, la jeunesse et l'espace public – a eu lieu entre janvier 2016 et janvier 2017. Elle a notamment permis d'analyser les subventions accordées aux associations sportives et de mettre en évidence le fait que **70% des ressources** allouées aux activités sportives subventionnées étaient utilisées par les hommes.

L'**analyse de données** révélait par ailleurs que:

- Les **hommes sont plus nombreux** à bénéficier d'une aide publique par l'intermédiaire de leur association ou club sportif ;

- Les activités sportives majoritairement masculines sont **davantage subventionnées** que les activités sportives majoritairement féminines ;

- Les hommes bénéficient de **3 à 10 fois** plus d'offres d'activités correspondant à un stéréotype de sexe que les femmes. [16]

Suite à cette expérience de BSG, la Ville de Genève a démarré en 2018 **un projet de budgétisation sensible au genre** à plus large échelle, désormais en cours, afin d'évaluer la possibilité d'appliquer cette démarche à d'autres secteurs de l'administration municipale.

La participation et les outils de diagnostic

Connaître les expériences des femmes, leurs préoccupations et les solutions qu'elles imaginent aux obstacles qu'elles rencontrent est un enjeu essentiel pour mener à bien une politique de promotion de l'égalité. En Suisse de manière générale et à Genève en particulier, **les analyses et les données désagrégées selon le sexe manquent dans de nombreux domaines**. Des enquêtes locales sont donc nécessaires pour affiner les connaissances et permettre une action publique.

L'analyse menée sur les facteurs influençant les pratiques sportives des femmes à Genève en 2016-2017 a permis de réaliser un sondage auprès de près de **1'600 femmes**. Des focus-groups ont ensuite permis d'approfondir les données récoltées et de fournir des recommandations qui ont mené à l'élaboration du plan d'action « Genre et sports ».

De même, dans le cadre du Plan d'action « **Objectif zéro sexisme dans ma ville** » adopté par la municipalité en février 2019, un projet d'enquête sur la base de focus-groups est en cours pour récolter des données sur les **pratiques urbaines** des Genevoises.

Dans ces deux projets de récolte de données, les participantes ont été invitées à s'exprimer, non seulement sur leurs expériences, mais aussi sur les solutions qu'elles imaginent aux problèmes qu'elles rencontrent.

2.3 Ressources humaines et financières

Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes nécessite de mettre à disposition des ressources, tant sur le volet humain que financier :

Les ressources humaines

Les enjeux de promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Ville de Genève sont formellement rattachés au Service Agenda 21 - Ville Durable (service A21) et à la Direction des Ressources Humaines (DRH). Mais il est évident que l'implication de tous les services et départements est nécessaire, tout comme celle des différents niveaux de gouvernance administrative et politique.

Le **service A21** a une expertise pour coordonner la stratégie égalité dans son ensemble, développer des projets de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations, représenter la Ville dans les réseaux locaux, nationaux et internationaux de l'égalité et collaborer avec les services et départements dans la mise en œuvre de l'intégration transversale de l'égalité au sein des différentes missions municipales. Un poste de chargé-e de projets égalité existe depuis 2007. Des ressources auxiliaires ont été mobilisées au fil des années et consolidées en 2020 pour faire face à l'augmentation du nombre de dossiers et de projets.

La **DRH** a la responsabilité de mettre en œuvre le Règlement Egalité au sein de l'administration municipale, en collaboration avec les services et les départements, et dispose d'une expertise solide en la matière. En fonction des périodes et des projets, des ressources auxiliaires supplémentaires ont été allouées en soutien.

En fonction des domaines d'action publique concernés, les **services et départements municipaux** sont également parties prenantes. Cela semble indispensable puisque ce sont eux qui disposent de l'expertise métier, de l'ancrage dans les réseaux de partenaires de terrain propres à chaque politique publique et qui peuvent garantir une intégration à long terme des enjeux de genre dans les projets et les pratiques.

À ce jour, de nombreuses collaborations ont été développées à l'interne de l'administration autour de la thématique égalité, que ce soit sur le volet des ressources humaines ou sur celui des missions et prestations.

Les ressources financières

Au-delà des ressources humaines, la promotion de l'égalité nécessite l'allocation de **ressources financières**, pour permettre la mise en oeuvre des actions et des projets.

Les premières analyses réalisées dans le cadre du projet de « Budgétisation sensible au genre » et portant sur les années les plus récentes (depuis 2016) révèlent que les budgets mis à disposition de la promotion de l'égalité en Ville de Genève connaissent une évolution plutôt positive : en fonction des années, ils sont en effet stables ou connaissent une augmentation progressive. A titre d'exemple, les **années 2016 à 2018 ont été relativement stables** au niveau des montants inscrits au budget.

L'analyse met en évidence que les dépenses liées à la promotion de l'égalité se répartissent entre des postes de travail (**ressources humaines**), des dépenses liées au fonctionnement (**projets**), ainsi que des **subventions**.

Elle révèle qu'une part importante des ressources allouées à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes prend la forme de subventions aux associations qui assurent des missions et prestations allant de l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles à l'insertion socio-professionnelle, en passant par la santé des femmes, la lutte contre la précarité, le soutien juridique, la déconstruction des stéréotypes de genre et bien d'autres encore.

Elle montre également que les principaux contributeurs à la politique de promotion de l'égalité sont le **Département des finances et du logement** (DFL), ainsi que le **Département de la cohésion sociale et de la solidarité** (DCSS).

En 2019 et 2020, des ressources supplémentaires ont été accordées à la promotion de l'égalité à travers :

L'adoption du plan d'action municipal « **Objectif zéro sexisme dans l'espace public** »

Le **Fonds de soutien au sport féminin** alloué par le Département de la culture et du sport en lien avec le plan d'action « Genre et sports »

L'octroi de **nouvelles subventions nominales** à des associations féminines et féministes.

L'**augmentation progressive** des ressources allouées à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes est à mettre en perspective avec l'actualité, mais aussi avec les besoins rencontrés sur le terrain. En effet, depuis quelques années, avec la médiatisation plus forte des enjeux d'égalité, de discriminations et de violences sexistes et sexuelles, les demandes ont fortement augmenté et le nombre de projets également.



2.4 Constats

Forte d'une expérience de plus de dix ans dans la mise en place d'actions publiques en faveur de l'égalité, la Ville peut à la fois mesurer le **chemin parcouru** et les **défis** qui persistent. Malgré l'apparition des enjeux d'égalité entre femmes et hommes dans la sphère publique et médiatique, les changements se font encore attendre au quotidien.

Ce décalage révèle que la promotion de l'égalité entre femmes et hommes exige non seulement des prises de conscience et des mobilisations individuelles ou citoyennes, mais aussi **une action publique déterminée et ancrée dans le long terme.**

Le bilan des actions de promotion de l'égalité entre femmes et hommes de ces 13 dernières années est riche en expériences et en enseignements :

Constat n°1 : une multitude d'actions à plusieurs niveaux

Une multitude d'actions, de mesures et de projets ont été développés ces dernières années, en fonction des cadres normatifs et réglementaires existants : très structurée pour le volet RH, de par l'existence du Règlement égalité, et de manière plus incrémentale pour les domaines d'action publique, en fonction de l'évolution du contexte, des opportunités et des volontés.

Constat n°2 : l'absence d'un cadre global, transversal et structurant

Il manque aujourd'hui un cadre global et structurant avec des objectifs qui permettent d'aller encore plus loin et de faire de l'égalité une véritable politique transversale. Cette lacune en matière de cadre est particulièrement vraie pour les domaines relevant d'une intégration transversale de l'égalité dans les missions et prestations municipales.

L'adoption d'une stratégie commune à l'ensemble de l'administration pourrait permettre de corriger cette absence. L'enjeu est d'avoir un cadre structurant qui permette de donner un cap pour les 10 prochaines années, confirmant ainsi le fait que la promotion de l'égalité est une priorité municipale.

Constat n°3: une mobilisation interdépartementale nécessaire

Une expertise « égalité » existe aujourd'hui en Ville de Genève, tout comme de nombreuses collaborations interdépartementales en fonction des thématiques et des projets. Mais si plusieurs réseaux « interservices » formalisés existent aujourd'hui au sein de l'administration municipale sur d'autres thématiques, ce n'est pas le cas à l'heure actuelle, à l'exception du volet RH, pour la thématique égalité. À l'avenir, dans le cadre de la formalisation de la Stratégie égalité, il conviendra donc de définir plus précisément les modes de gouvernance et de collaborations.

Constat n°4 : des ressources financières indispensables

Les premières analyses réalisées dans le cadre du projet « Budgétisation sensible au genre » et les 13 années d'expérience en matière d'actions égalité révèlent que l'allocation de ressources financières pérennes est indispensables pour permettre des changements de représentations et de comportements sur le long terme.

Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et lutter contre les discriminations basées sur le genre ne peut pas être un engagement présent uniquement dans les discours. Il doit s'incarner dans les faits et nécessite d'y allouer des **moyens**.

A bronze statue of a man on a horse, partially covered with a purple cloth. The statue is set against a light background. The purple cloth is draped over the horse's back and the man's legs, leaving the upper part of the statue visible.

Conclusion

Durant les 13 dernières années, l'engagement de la Ville de Genève en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes a permis de confirmer **l'importance de développer une action locale, articulée autour d'une multitude de projets**, tant sur le territoire municipal qu'au sein même de l'administration.

Le chemin est encore long pour parvenir à transformer de manière durable les représentations, les mentalités et les pratiques, que ce soit à un niveau individuel, collectif ou institutionnel. C'est pourquoi le travail entamé par la Ville de Genève doit être **poursuivi et renforcé**.

Les actions menées ouvrent la voie à la mise en place d'une **Stratégie égalité 2020-2030** en Ville de Genève, qui permette de poser le cadre d'une action municipale en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des discriminations liées au genre pour la décennie à venir.

Cette Stratégie sera déclinée en une **feuille de route** par législature, afin de fixer des objectifs communs à l'ensemble de l'administration. Elle est présentée dans le document « Promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Ville de Genève : Stratégie 2020-2030 ».

Références

1. Office fédéral de la statistique, « Femmes et élections », <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/politique/elections/femmes.html>, consulté le 11.12.2019.
2. *Idem*.
3. *Radio Télévision Suisse Info*, « Les femmes « stagnent » à 16,9% au sein des conseils d'administration suisses », <https://www.rts.ch/info/economie/10274024-les-femmes-stagnent-a-16-9-au-sein-des-conseils-d-administration-suisses.html>, consulté le 11.12.2019.
4. Office fédéral de la statistique, « Analyse des différences salariales entre femmes et hommes 2016 », <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiqués-presse.assetdetail.7206414.html>, consulté le 11.12.2019.
5. Grève féministe du 14 juin, « ...vers le 14.06.2019 - Grève des femmes* : salaires », https://frauenstreik2019.ch/wp-content/uploads/2019/05/StatsGreveFemmes_salaires.pdf, consulté le 11.12.2019.
6. Grève féministe du 14 juin, « ...vers le 14.06.2019 - Grève des femmes* : précarité », <https://frauenstreik2019.ch/2019/05/19/precarite/>, consulté le 11.12.2019.
7. Office fédéral de la statistique, « Le travail à temps partiel en Suisse 2017 », <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail.assetdetail.7106821.html>, consulté le 11.12.2019.
8. Fonds national suisse de la recherche scientifique, « L'inégalité entre hommes et femmes restreint les choix de vie de tout le monde », Programme national de recherche « Égalité entre hommes et femmes » (PNR 60), www.snf.ch/fr/pointrecherche/newsroom/Pages/mm-150527-pnr60-inegalite-entre-hommes-femmes.aspx, consulté le 11.12.2019.
9. Grève féministe du 14 juin, « ...vers le 14.06.2019 - Grève des femmes* : conciliation emploi et famille », <https://frauenstreik2019.ch/2019/04/26/5-conciliation-emploi-et-famille/>, consulté le 11.12.2019.
10. Amnesty international Suisse, « Les violences sexuelles en Suisse Une femme sur cinq concernée ! », www.amnesty.ch/fr/themes/droits-des-femmes/violence-sexuelle/docs/2019/violences-sexuelles-en-suisse, consulté le 21.01.2020.
11. Canton de Genève, Observatoire des violences domestiques, « La violence domestique en chiffres, année 2018 », www.ge.ch/document/violence-domestique-chiffres-annee-2018-0, consulté le 11.12.2019.
12. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/violence-domestique/statistique.html, consulté le 11.12.2019.
13. Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, « Les signataires de la Charte », <http://www.charter-equality.eu/the-charter/le-texte-de-la-charte-en.html?lang=fr>, consulté le 21.01.2020.
14. Yañez Zebadúa V., « Une introduction aux budgets avec une perspective de genre », in Genre, pouvoir et justice sociale, Cahiers genre et développement, n°4, 2003, (Dir.) C. Verschuur et F. Reysoo, pp. 209-220.
15. Sharp Rhonda, Budgeting for equity, Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting, 2003, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).
16. Ville de Genève, « Analyse des facteurs qui influencent les pratiques sportives des femmes à Genève », www.geneve.ch/actualites/dossiers-information/genre-sports/enquete/, consulté le 21.01.2020.

États des lieux des actions de promotion de l'égalité 2007-2020

Axes	Domaines d'action	Situation actuelle
Sensibilisation citoyenne	Actions de promotion de l'égalité et déconstruction des stéréotypes.	Projets menés autour de dates-clés pour l'égalité (8 mars, 14 juin) : Journée internationale des femmes (4 éditions), Semaines de l'égalité (6 éditions), Campagnes « égalité, la Ville affiche sa volonté » (8 campagnes). Participation à des projets cantonaux ou inter-cantonaux : Futur en tous genres (10 éditions), Biennale du genre. Divers projets de sensibilisation : Prix « femme exilée, femme engagée » (jusqu'en 2011).
	Actions de lutte contre le sexisme et les violences de genre.	Campagne « ça veut dire non » (3 éditions). Groupe de travail « Violences de genre » rassemblant des associations et institutions. Plan d'action « Sexisme et harcèlement dans l'espace public ».
Soutien aux associations	Subventions nominales	Une douzaine d'associations féminines et féministes soutenues par le service A21, l'Unité de vie associative (UVA) et le service culturel (SEC).
	Subventions ponctuelles	Soutien ponctuel apporté à des projets de promotion de l'égalité au niveau local entre 2007 et 2019 (une quarantaine de projets soutenus entre 2016 et 2018 par A21, UVA, SPO ou CA). Partenariats et accompagnement des projets des associations.
Présence de la Ville dans les réseaux	Niveau local	Organisation des Rencontres annuelles avec les associations féminines et féministes genevoises (12 rencontres entre 2007 et 2019). Participation de la Ville à la Commission consultative de l'égalité du Canton de Genève (CCE). Présentation des actions de la Ville en matière de promotion de l'égalité lors de conférences, ateliers ou événements publics
	Niveau national	Participation de la Ville à la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE). Préparation de la Conférence d'automne de la CSDE à Genève (prévue en septembre 2020) Rencontres et échanges de bonnes pratiques avec des villes suisses (Zürich, Berne, Lausanne, etc.), présentation des actions de la Ville en matière de promotion de l'égalité lors de conférences, ateliers

		ou événements publics.
	Niveau européen ou international	Rencontres et échanges de bonnes pratiques avec des villes européennes (Vienne, Bordeaux, Paris, etc.).
Politique RH et administration exemplaire	Politique RH	<p><u>Diagnostic initial</u> : Rapport Evaluanda (2009).</p> <p><u>Adoption de textes normatifs et réglementaires</u> : Charte de la diversité (2006) ; Règlement Egalité (2009) ; Directive sur le langage et la communication épiciènes (2013) ; Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public (2016).</p> <p><u>Formation</u> : développement de l'offre interne : intégration des enjeux d'égalité dans certaines formations, offre spécifique de formations « égalité » dans le Guide des formations et mise en place d'un dispositif sur-mesure.</p> <p><u>Monitoring de l'égalité</u> : développement d'indicateurs de suivi, intégration des principaux indicateurs au Bilan social des ressources humaines dès 2012, mandat d'évaluation du monitoring existant en 2013 et mise à disposition de tableaux de suivi au moyen de la plateforme RH (BW).</p> <p><u>Egalité salariale</u> : étude sur la structure salariale VdG (2006), étude de faisabilité d'une analyse de l'égalité salariale en VdG avec LOGIB (2015), travail préparatoire pour la mise en œuvre d'un contrôle de l'égalité salariale en VdG (depuis 2016).</p> <p><u>Recrutement</u> : sensibilisation interne, mesures promues dans le processus de recrutement et d'intégration, projet-pilote « Stages femmes ».</p> <p><u>Objectifs de parité des Départements</u> : projet-pilote au sein du DFL (2013-2015) élargi à l'ensemble des départements pour la législature 2015-2020 avec des objectifs de parité fixés dans deux principaux domaines (réduction de l'écart entre effectifs féminins et masculins et promotion du travail à temps partiel auprès des hommes).</p> <p><u>Articulation des vies professionnelle et privée</u> : sensibilisation interne, congé maternité de 20 semaines, congé paternité de 4 semaines, congés sans solde, travail à temps partiel, expériences-pilotes de job-sharing et télétravail.</p> <p><u>Langage épiciène</u> : mise à jour des formulaires et documents divers, formation et soutien interne</p>

		<p>depuis 2012, directive générale relative à l'utilisation du langage et de la communication épiciènes adoptée en 2013.</p> <p><u>Environnement de travail</u> : état des lieux complet relatif aux locaux, matériels et vêtements dans 16 services de l'administration (2015-2016), utilisation de l'outil PRO-Egalité évaluant les perceptions en matière d'égalité du personnel auprès de 15 services (2017-2019).</p> <p><u>Autres actions de sensibilisation</u> : mandats ciblés auprès de certains services, petit-déjeuner des collaboratrices du 8 mars, Midi du DD égalité, Journée Futur en tous genres, échanges de bonnes pratiques sur invitation auprès de partenaires externes.</p>
	Marchés publics	<p>Signature de la <i>Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public</i> (2016).</p> <p>Déclaration sur l'honneur pour les marchés publics de la CMAI.</p> <p>Projet de nettoyage des bureaux en journée mené dans trois départements.</p>
	Finances publiques	Projet Budgétisation sensible au genre (BSG) – phase exploratoire et identification des services pilotes.
	Communication	<p>Directive sur le langage épiciène.</p> <p>Midi du DD sur la communication inclusive.</p>
Intégration transversale de l'égalité dans les missions et prestations municipales	Sports et loisirs	<p>Programme « Genre et sports » 2014.</p> <p>Enquête sur les pratiques sportives des femmes à Genève (2016-2017).</p> <p>Plan d'action « Genre et sports » (2018-2025) : élaboration et mise en œuvre, groupe de travail de suivi et d'accompagnement réunissant SPO, SEJ, ECO et A21, création d'un groupe d'expertes accompagnant les travaux du groupe de travail.</p> <p>Parmi les réalisations depuis 2018 : actions d'encouragement des filles à la pratique du skate, organisation d'un forum sur le sport féminin, organisation d'un forum sur les enjeux de mixité pour les Maisons de quartier, campagne « Objectif zéro sexisme dans mon sport », ligne de subvention de CHF 200'000.- octroyée pour la promotion du sport féminin.</p> <p>Fan zone de la Coupe du monde féminine de football (2019).</p>
	Jeunesse	Réflexions sur les enjeux de genre dans les

	<p>politiques « jeunesse ». Formation et ateliers de sensibilisation « genre » pour les travailleurs sociaux et travailleuses sociales hors murs ou des Maisons de quartier.</p> <p>Actions de sensibilisation au Skatepark de Plainpalais et de promotion des sports urbains pour tous et toutes.</p> <p>Ateliers « ados » et « jeunesse » dans les BMU dans le cadre des Semaines de l'égalité.</p>
(Petite) Enfance	<p>Campagne égalité 2015 « Moins de clichés, plus de liberté ! » (affichage et actions).</p> <p>Soutien et diffusion des guides « La poupée de Timothée et le camion de Lison » (2015) et « Le ballon de Manon et la corde à sauter de Noé » (2018) du 2^{ème} Observatoire.</p> <p>Réflexions sur l'aménagement des préaux sous l'angle du genre et accompagnement de projets-pilote (ECO).</p> <p>Diverses actions de sensibilisation sur les stéréotypes de genre dans l'enfance.</p>
Cohésion sociale et lutte contre la précarité	<p>Hébergement d'urgence pour les femmes (soutien à des associations comme le Cœur des Grottes ou Païdos).</p> <p>Subventions à des projets associatifs visant l'insertion des femmes les plus éloignées du marché du travail (via le Fonds Chômage et le soutien à des associations féminines et féministes telles que F-Information, Voie F, SOS Femmes ou encore Camarada).</p>
Culture	<p>Promotion d'une littérature sans stéréotype : publication de 10 bibliographies égalité (A21-BM).</p> <p>Soutien au festival Les Créatives et à d'autres projets de sensibilisation aux enjeux de genre dans la culture (A21-SEC).</p> <p>Soutien à la réalisation d'un projet d'enquête sur les enjeux d'égalité dans les théâtres genevois (projet de l'association Bloom and Boom) (SEC).</p> <p>Ajout d'indicateurs « égalité » dans les conventions de subventionnement du SEC.</p>
Environnement urbain / Genre et espace public	<p>Démarrage d'une réflexion sur « Genre et espace public » : ateliers de sensibilisation du personnel municipal, actions de sensibilisation, projet</p>

		<p>100Elles*, changement de dénomination de certaines rues, féminisation des panneaux des passages piéton-ne-s.</p> <p>Plan d'action municipal « Sexisme et harcèlement dans l'espace public » : consultation, adoption et démarrage de sa mise en œuvre. Parmi les projets développés : enquête sur les pratiques urbaines des femmes, stages d'autodéfense, campagne « Objectif zéro sexisme dans ma ville », projet sur les publicités sexistes, dispositif de sensibilisation dans les manifestations, etc.</p>
	Solidarité internationale et promotion des droits humains	<p>Formations et ateliers de sensibilisation « genre » proposés aux associations soutenues par la DGVS.</p> <p>Subventions à des projets de promotion de l'égalité ou de lutte contre les violences faites aux femmes (via la DGVS).</p>
	Autres...	Soutien à l'entrepreneuriat féminin (via la Fondetec).

Impressum

Rédaction:

Héloïse Roman

Mai 2020

Adaptation et mise en page:

Martina Tisdall

Novembre 2021

Personne de contact:

Héloïse Roman

Chargée de projets égalité

Service Agenda 21-Ville durable

heloise.roman@ville-ge.ch

Crédits Photos

Page de garde: © Carla Da Silva

Page 3: © Bettina Jacot-Descombes

Page 12: © Carla Da Silva

Page 15: © Patrick Gilliéron Lopreno

Page 17: © Carla Da Silva

Page 19: © Carla Da Silva

Page 20: © Carla Da Silva

Page 21: © Ariane Arlotti

Page 30: © Bettina Jacot-Descombes