



Stadt Bern
Gemeinderat

Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes

2009 - 2012

Axes stratégiques, objectifs,
mesures



Autorisation du Conseil municipal :
15 octobre 2008

Editrice/adresse pour le retrait de la brochure :
Präsidialdirektion
Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Junkerngasse 47
3000 Bern 8
gleichstellung@bern.ch
Tél. 031 321 62 99

Auteures :
Stefanie Brander PRD FFG
Désirée Aebersold PRD FFG

Ont collaboré à la présente brochure :
Jonathan Gimmel PRD ZD
Franziska Leuenberger, TVS DPD
Regula Müller Flügel BSS GS
Natalia Schmuki GuB SK
Franziska Widmer FPI PA
Sandra Wirth SUE GS

Traduction :
Tradivarius Isabelle Kieltyka, Berne, 2011

www.aktionsplan.bern.ch

La traduction de la brochure est soutenue par :

CONSEIL DES COMMUNES ET REGIONS D'EUROPE
RAT DER GEMEINDEN UND REGIONEN EUROPAS
CONSIGLIO DEI COMUNI E DELLE REGIONI D'EUROPA
CUSSEGL DA LAS VISCHNANCAS E REGIUNS D'EUROPA



SECTION SUISSE
SEKTION SCHWEIZ
SEZIONE SVIZZERA
SECZIUN SVIZRA

Préface

Le Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes permet à la ville de Berne d'emprunter de nouveaux chemins. Toutes les Directions et plusieurs services travaillent, simultanément, aux défis actuels posés par la politique d'égalité.

Nous conjuguons nos efforts pour que les habitantes et les habitants de Berne bénéficient, de façon égale, des ressources et des prestations municipales et que des femmes contribuent, par exemple, à la planification et à la construction. En étendant les offres d'accueil de jour des enfants ou en encourageant l'égalité salariale, nous nous engageons afin de mettre enfin un terme à la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes. Il convient de remettre en question et d'éliminer les visions stéréotypées des rôles tant à l'école que dans les loisirs et dans le monde du travail. Nous misons sur de nouvelles impulsions dans ces domaines grâce à la génération future d'ingénieures, de femmes architectes, d'infirmiers et d'éducateurs. En tant qu'employeur exemplaire, l'administration de la ville de Berne ne se dérobe pas. Bien au contraire, elle entend s'investir davantage et ouvrir la voie tant pour ses collaboratrices et collaborateurs que pour l'économie privée en pratiquant une politique du personnel innovante. Par ailleurs, nous voulons combattre la menace de « contrecoups » en agissant de manière cohérente contre toutes les formes - anciennes ou nouvelles - de violence et de discrimination sexué.

Nombreux sont ceux qui estiment que promouvoir l'égalité n'est pas un objectif prioritaire. Quiconque pense ainsi, a les idées courtes. Nous savons depuis longtemps que la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes renseigne sur la qualité de la vie dans un pays ou dans une ville. Des femmes et des hommes satisfaits, des jeunes sûrs d'eux, des collaboratrices et des collaborateurs engagés sont autant de personnes que l'Etat, l'école et l'économie soutiennent et encouragent, de manière ciblée, dans leur développement professionnel et personnel.

En sa qualité de capitale de la Suisse, la ville de Berne a signé l'année dernière, avec conviction, « la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ». En tant que première ville suisse à avoir franchi ce pas, nous présentons notre plan d'action au Conseil des Communes et Régions d'Europe. Nous espérons l'informer bientôt sur les premiers résultats et sur les premiers succès. Je me réjouis et suis fier que la ville de Berne puisse, à l'avenir, évaluer ses activités dans le domaine de l'égalité en se fondant sur des normes internationales. Je vous remercie de donner l'exemple avec nous et de nous aider à poser de nouveaux jalons !

Alexander Tschäppät
Président de la ville de Berne

Vision

En ville de Berne, les femmes et les hommes sont égaux dans tous les aspects de la vie, en particulier dans le monde du travail.

Les femmes et les hommes ont un accès égal aux prestations et aux ressources municipales et les utilisent en conséquence.

Ils structurent, ensemble et sur un pied d'égalité, une ville où il fait bon vivre et qui satisfait aux besoins de toutes les habitantes et de tous les habitants.

En sa qualité d'employeur important du secteur public dans la région de Berne, l'administration municipale donne l'exemple en mettant en place une politique du personnel et une organisation encourageant l'égalité.

Table des matières

Vue d'ensemble	6
Rappel des faits : Les progrès du travail en faveur de l'égalité et les nouveaux défis	7
En unissant nos forces, l'égalité deviendra une tâche transversale	10
Vue d'ensemble des axes stratégiques et des objectifs	12
Mesures, années 2009 à 2012	13
Axe stratégique 1 <i>Répartition des ressources : répartition équitable des prestations et des ressources municipales</i>	14
Axe stratégique 2 <i>Travail rémunéré, travail domestique et familial : égalité sur le marché du travail, répartition du travail non rémunéré</i>	16
Axe stratégique 3 <i>Jeunes : promotion de l'égalité des chances dans la formation, le choix de carrière et l'organisation de la vie</i>	18
Axe stratégique 4 <i>Violence : prévention et suppression de la violence et des discriminations sexuées</i>	20
Axe stratégique 5 <i>Egalité au sein de l'administration municipale : une tâche transversale</i>	22
Mise en œuvre	26
Abréviations	27

Vue d'ensemble

La ville de Berne doit présenter le même attrait pour les femmes et pour les hommes. Grâce au présent plan d'action, elle entend contribuer à supprimer les inégalités, à optimiser les conditions générales nécessaires pour gérer l'exercice d'une activité professionnelle et la vie familiale ainsi qu'à développer le potentiel des habitantes et des habitants. Le plan d'action met en lumière les domaines dans lesquels le Conseil municipal fixera, à l'avenir, ses priorités s'agissant de la politique d'égalité.

Les cinq axes stratégiques du plan d'action

Des mesures et des objectifs sont définis pour les cinq axes stratégiques ci-dessous :

1. Répartition des ressources (répartition équitable des prestations et des ressources municipales)
2. Travail rémunéré, travail domestique et familial (égalité sur le marché du travail, répartition du travail non rémunéré)
3. Jeunes (promotion de l'égalité des chances dans la formation, le choix de carrière et l'organisation de la vie)
4. Violence (prévention et suppression de la violence et des discriminations sexuées)
5. Egalité au sein de l'administration municipale : une tâche transversale

Les forces du plan d'action

- Le travail de l'administration municipale en faveur de l'égalité est visible dans son ensemble et les succès sont mesurables.
- Les travaux en cours sont coordonnés, les bonnes approches consolidées et de nouvelles mesures élaborées sur la base d'éléments déjà existants.
- L'égalité est intégrée dans les différents domaines politiques de la ville, par exemple dans la politique sociale, dans la formation, dans la promotion du sport et de la culture et dans la politique du personnel mais aussi dans la planification et la construction ou dans le domaine de la sécurité publique.
- Avec le plan d'action, l'égalité – au sens du Gender mainstreaming¹ – est ancrée en tant que tâche de direction au sein de l'administration municipale. En d'autres termes, les effets du travail en faveur de l'égalité sont renforcés de par le fait que la mise en œuvre de l'égalité effective devient l'affaire de tous.
- S'agissant des mesures de la ville en faveur de l'égalité, les rôles et les responsabilités sont définis.
- Enfin, la ville de Berne a signé, en 2007, la Charte européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale. Avec le présent plan de mesures, elle honore son obligation de rédiger et de concrétiser un plan d'action local en vue de promouvoir l'égalité.

¹ Voir la définition du Conseil de l'Europe 1998 : « Le Gender mainstreaming consiste dans la (ré-)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, pour que l'égalité des sexes soit intégrée dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à tous les stades par les personnes concernées ». Le genre désigne le sexe social, transmis par l'éducation, c'est-à-dire les rôles, devoirs et intérêts déterminés par la société et la culture. Le terme « mainstreaming » signifie faire de quelque chose un modèle d'action normal et allant de soi.

Rappel des faits : les progrès du travail en faveur de l'égalité et les nouveaux défis

Progrès

Ces dernières années, des changements ont été opérés dans le domaine de l'égalité en ville de Berne comme en Suisse. Le niveau de formation des femmes et leur participation au marché de l'emploi ont, par exemple, augmenté. En outre, les femmes sont plus présentes en politique, dans les organes de direction et à des postes de cadre. Les structures d'accueil de jour des enfants (écoles à journée continue, horaires blocs, garderies) et les places de travail à temps partiel – dans le secteur public surtout – soutiennent les femmes et les hommes à mieux gérer leur vie professionnelle et privée. La voie a également été ouverte dans les domaines de l'aménagement et de l'utilisation des lieux publics. Des femmes spécialistes ont ainsi participé à la planification de la nouvelle place de la gare. Des projets d'intervention et des offres de consultation pour les personnes concernées ont fait avancer la lutte contre la violence domestique. Les projets en faveur de l'égalité non seulement dans les loisirs mais aussi à l'école encouragent l'égalité des chances chez les enfants et les jeunes. En sa qualité d'employeur, la ville de Berne attache également une grande importance à une politique du personnel favorisant l'égalité.

Défis

Des lacunes subsistent en dépit des tendances et des évolutions positives. Les problèmes principaux sont les suivants :

- répartition inégale du travail rémunéré et du travail domestique non rémunéré et du bénévolat
- position et carrière professionnelles différentes
- inégalité des salaires
- manque d'offres d'horaires de travail flexibles
- manque d'offres de prise en charge des enfants
- vision des rôles stéréotypée
- comportement sexué en ce qui concerne le choix de carrière
- accès inégal aux ressources et aux postes décisionnels
- violence et discrimination sexuées

Stratégie

Le plan d'action définit, au moyen de cinq axes thématiques, les principaux champs d'action stratégiques qui permettront de combler ces lacunes à l'échelle communale. La ville de Berne entend poursuivre ou intensifier ses activités dans les domaines ci-dessous :

1. Répartition des ressources

Grâce à son offre de prestations dans le service public, la ville de Berne a une influence considérable sur la répartition des ressources. Des inégalités entre les sexes apparaissent au niveau des institutions publiques. Encore trop peu de femmes se chargent des travaux de planification et de construction à Berne et déterminent l'aménagement et l'utilisation de l'environnement construit. En outre, un déséquilibre se manifeste dans les offres sportives et dans la promotion de la culture. Malgré l'extension constante des structures d'accueil de jour des enfants, les listes d'attente demeurent longues.

2. Travail rémunéré, travail domestique et familial

La hausse de la participation des femmes au marché de l'emploi a, simultanément, conduit à une multiplication des charges pour les femmes. Le manque d'offres de travail à temps partiel dans les professions typiquement masculines et une répartition toujours unilatérale du travail au sein du foyer empêchent les femmes de s'investir entièrement dans leur profession. La part de femmes à des postes de cadre et dans les organes participant à la prise de décision est encore faible. Dans l'économie privée (Espace Mittelland), l'inégalité des salaires est grande : les femmes gagnent environ 22 % de moins que les hommes. La ville de Berne peut avoir une influence dans ce domaine non seulement comme employeur mais aussi, par exemple, sur les marchés publics en tant que mandante et lorsque la réalisation de prestations est déléguée à des tiers.

3. Jeunes

La ville de Berne compte 48 écoles (dont 17 établissements scolaires à journée continue), 14 garderies pour les enfants d'âge scolaire, 49 garderies pour les enfants d'âge préscolaire (y c. des structures partiellement subventionnées) et 9 clubs des jeunes. Ces institutions municipales soutiennent les jeunes dans l'élaboration de leurs projets de vie et dans la définition de leurs perspectives professionnelles. Elles jouent un rôle-clé dans la suppression des inégalités en raison du sexe, de l'origine sociale et culturelle. Les priorités dans le domaine de l'égalité ont été identifiées et définies dans des projets, par exemple. La ville de Berne doit désormais veiller à une prise en compte conséquente de l'aspect du sexe tant dans la formation et la promotion des jeunes que dans la prévention de la violence sexuelle.

4. Violence

Les formes de discrimination sexuées, la contrainte ou la violence constituent un obstacle à l'égalité (p. ex., violence domestique et sexuelle, harcèlement sexuel sur les lieux de travail ou représentations sexistes dans la publicité et les médias). Il existe en outre un besoin d'agir au niveau des formes de violence sexuées motivées par la tradition ou la religion (mariages forcés) et de celui de l'exploitation des femmes dans le commerce du sexe (traite des femmes). Il importe de continuer de gagner du terrain dans le domaine de la lutte contre la violence domestique : la ville de Berne ne considère plus cette forme de violence comme une affaire privée. Elle la combat à l'aide de différents instruments (nouvelles bases légales, stratégies d'intervention de la police, service de coordination contre la violence domestique [*Koordinationsstelle gegen häusliche Gewalt*] rattaché à l'Office pour la protection des enfants et des adultes [*Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz*], consultation et programmes d'apprentissage destinés aux personnes exerçant de la violence).

5. Egalité au sein de l'administration municipale

Des progrès ont été faits au niveau de l'égalité au sein de l'administration municipale. L'obtention du Prix Egalité 2002, les résultats de l'étude sur l'égalité des salaires, les bases légales et les instruments en faveur d'une politique du personnel sensible au genre prouvent que l'administration municipale œuvre pour l'égalité. D'autres efforts doivent être consentis pour promouvoir les femmes à des postes de cadre, améliorer les chances de promotion interne, augmenter l'offre de places de travail à temps partiel pour les cadres et les hommes, encourager la mixité dans des professions jusqu'ici typiquement masculines ou féminines, supprimer toute discrimination dans les évaluations personnelles.

Toutefois, les effets des actes administratifs en faveur de l'égalité doivent pouvoir être mesurés non seulement à l'interne mais aussi à l'externe. Afin que l'égalité effective puisse être instaurée en ville de Berne, il est indispensable que le Conseil municipal et l'administration créent des projets et des programmes pour l'égalité et prennent des décisions en ce sens. La promotion de l'égalité en tant que tâche transversale et de direction nécessite des bases et des formations appropriées ainsi qu'un soutien spécialisé et un encadrement des processus.

En unissant nos forces, l'égalité deviendra une tâche transversale

Champ d'action

Le présent plan d'action met en lumière les domaines dans lesquels la ville de Berne fixera, ces prochaines années, ses priorités pour promouvoir l'égalité et prendra des mesures en ce sens. Celles-ci se réfèrent majoritairement au domaine de compétence direct du Conseil municipal et de l'administration mais aussi, en partie, aux domaines sur lesquels ils ne peuvent avoir qu'une influence indirecte et qui nécessitent une coopération avec des tiers et/ou des particuliers.

Tâche transversale et de direction

Grâce au plan d'action, la promotion de l'égalité – au sens du Gender mainstreaming - pourra, à l'avenir, être davantage perçue comme une tâche de direction. Elle sera présente dans les organes de direction et aux postes décisionnels ainsi que dans les secteurs où des décisions sont prises, des ressources réparties, des programmes lancés et des projets conçus.

Services impliqués

De nombreux services participent à la mise en œuvre du plan d'action. En vue de promouvoir l'égalité, il convient d'exploiter tant les connaissances spécialisées existantes au sein de l'administration que le mandat et la marge de manœuvre des services et de renforcer ainsi leurs effets à l'intérieur comme à l'extérieur de l'administration. Portée par plusieurs services, l'égalité devient l'affaire de toute l'administration municipale.

Femmes et hommes

La chance de voir les femmes et les hommes tirer à la même corde et d'améliorer la coopération et le réseautage découle du plan d'action en tant que plate-forme commune. Par ailleurs, le plan d'action intègre activement les femmes ET les hommes, aussi bien comme responsables que groupe-cible des mesures.

Rôles et responsabilités

Le fait de travailler à la promotion de l'égalité en unissant les forces offre de nouvelles chances. Ce faisant, il importe néanmoins de définir clairement les rôles et les responsabilités qu'ont chaque actrice et chaque acteur dans le processus d'égalité.

Conseil municipal

Avec le plan d'action, le Conseil municipal décide des axes stratégiques et des objectifs de la politique d'égalité de la ville. En outre, il charge les directions de concrétiser les mesures dans leurs services.

Services

Les services sont les acteurs principaux du plan d'action. Ils déterminent les étapes nécessaires à l'application des mesures. Ils sont responsables de leur mise en œuvre et de leur financement ainsi que du respect des délais.

Service pour l'égalité entre femmes et hommes (Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann)

Avec le plan d'action, le service subordonné au président de la ville se voit attribuer, en tant que centre de compétence, des tâches supplémentaires dans le processus d'égalité :

- il soutient et conseille, au besoin, les directions et les services dans le cadre de la mise en œuvre des mesures.
- Il concrétise ses propres mesures et projets.
- Il coordonne les activités et joue le rôle d'interlocuteur des services impliqués dans le processus.
- Il lui incombe de rédiger des rapports et de mettre en évidence les succès et les lacunes dans le domaine de l'égalité.
- Il veille à l'échange et au réseautage entre les personnes concernées ainsi qu'à la communication des résultats au public.

Directions : encadrement du processus par la Conférence des secrétariats généraux

La Conférence des secrétariats généraux encadre le processus de mise en œuvre. Les secrétariats généraux pilotent la concrétisation des mesures dans les directions et soutiennent leurs services si besoin est. De plus, ils offrent un soutien stratégique au Service pour l'égalité entre femmes et hommes.

Partenaires externes

L'efficacité du travail de la ville en faveur de l'égalité dépend, dans une très large mesure, des initiatives et de la collaboration de tiers. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action, il sera donc fait appel à des partenaires externes (spécialistes, institutions publiques et privées). Il convient d'exploiter et de développer les réseaux et les contacts existants.

Vue d'ensemble des axes stratégiques et des objectifs

CINQ AXES STRATÉGIQUES	NEUF OBJECTIFS
<p>1 Répartition des ressources Répartition équitable des services et des ressources municipales</p>	<p>1 Les institutions publiques et les prestations de la ville de Berne présentent le même attrait pour les femmes et pour les hommes. Celles-ci et ceux-ci y ont recours. Indépendamment du sexe des personnes, la ville garantit le même accès aux institutions publiques et aux prestations municipales ainsi qu'une répartition équitable des ressources.</p>
<p>2 Travail rémunéré, travail domestique et familial Egalité sur le marché du travail, répartition du travail non rémunéré</p>	<p>2 La représentation des femmes à des postes de cadre et dans les organes politiques décisionnels est étendue.</p> <p>3 En ville de Berne, des progrès sont faits en ce qui concerne l'égalité des salaires entre femmes et hommes.</p> <p>4 Les hommes participent au travail domestique et familial.</p>
<p>3 Jeunes Promotion de l'égalité des chances dans la formation, le choix de carrière et l'organisation de la vie</p>	<p>5 La ville de Berne soutient les jeunes dans le développement de leurs projets de vie, lesquels ne sont pas restreints par des modèles de rôles sexués.</p> <p>6 La ville de Berne encourage les choix de carrière indépendants du sexe et l'égalité des chances dans la formation et sur le marché du travail. Elle prête une attention particulière aux perspectives d'avenir des jeunes issus de la migration.</p>
<p>4 Violence Prévention et suppression de la violence et des discriminations sexuées</p>	<p>7 En ville de Berne, les femmes et les hommes peuvent se mouvoir librement tant dans le domaine public que le domaine privé, sans être exposés à de la violence psychique ou physique.</p>
<p>5 Egalité au sein de l'administration municipale Une tâche transversale</p>	<p>8 Au sein de l'administration municipale, l'égalité est une réalité dans la politique du personnel. Le recrutement, la direction du personnel au quotidien, la formation et le perfectionnement en témoignent.</p> <p>9 L'administration municipale perçoit la promotion de l'égalité comme une tâche transversale et de direction. Elle dispose des bases et des structures nécessaires à une exécution contraignante et efficace de cette tâche dans toutes les directions et dans tous les domaines politiques.</p>

Mesures, années 2009 à 2012

Les mesures concrètes découlant des axes stratégiques et des objectifs figurent ci-après. Elles indiquent les domaines dans lesquels des projets relatifs à l'égalité sont déjà en cours (EC) et où et quand de nouvelles mesures seront prises (N). Les responsabilités (directions et services) et les conséquences sur les coûts ont également été définies. Certaines mesures permettent de concrétiser plusieurs objectifs. Le tableau suivant met en évidence dans quels champs d'action les différentes mesures peuvent être classées.

Champs d'action	Mesures
Structures d'accueil de jour des enfants	1, 41
Politique de la famille en faveur de l'égalité	1, 18, 33, 36, 37, 40, 41, 43, 46
Conciliation de la vie professionnelle et privée	1, 18, 25, 33, 36, 37, 40, 43, 46
Intégration professionnelle des femmes	2, 3, 6, 14, 22, 25, 40
Femmes aux postes de direction	8, 11, 12, 13, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 46
Développement personnel / structuration de la carrière	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 46
Egalité des salaires	15, 16, 17, 35, 40, 46
Gender mainstreaming dans le travail municipal relatif aux ressources humaines	32, 33, 35, 36, 46
Intégration des migrantes	1, 2, 3, 14, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 40, 43
Promotion de l'égalité dans les écoles	13, 19, 20, 21, 25, 26, 30
Prévention de la violence chez les jeunes	18, 19, 20, 29, 30
Gender mainstreaming dans les animations de jeunesse	22, 23, 24, 25
Choix de carrière et planification de la vie chez les jeunes	19, 22, 24, 25, 40
Lutte contre la violence domestique	27, 29
Lutte contre la traite des femmes / les mariages forcés	2, 28, 29
Prévention du harcèlement sexuel	30, 46
Publicité sexiste	31
Promotion de la culture	4, 5
Construction et planification tenant compte de la sexospécificité	6, 7, 8, 9, 10
Activités sportives pour les femmes et les filles	10
Communication interne et externe	44, 45, 46
Formation et perfectionnement au sein de l'administration municipale	35, 37, 38, 40, 45, 46
Réseautage avec des ONG et des organisations masculines	18, 42, 43
Accords internationaux	42

Axe stratégique 1

Répartition des ressources : répartition équitable des prestations et des ressources municipales

Objectif 1 :							
Les institutions publiques et les prestations de la ville de Berne présentent le même attrait pour les femmes et pour les hommes. Celles-ci et ceux-ci y ont recours. Indépendamment du sexe des personnes, la ville garantit le même accès aux institutions publiques et aux prestations municipales ainsi qu'une répartition équitable des ressources.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
1	EC	Les offres de structures d'accueil de jour des enfants municipales, en partie subventionnées par la ville ainsi que privées sont étendues.	BSS	JA	x	x	Déjà planifiées
2	N	Dans le cadre de l'application du droit des étrangers, les autorités municipales compétentes veillent au respect de l'égalité des chances entre les sexes et se servent de leur libre arbitre, entre autres dans les domaines relatifs à l'exercice d'une activité professionnelle et de la réglementation du séjour. Ce faisant, la ville de Berne tient compte de la situation particulière des migrantes.	SUE BSS	PI KI	x	x	Aucun coût supplémentaire
3	EC	Dans le cadre de la prise en charge individuelle comme dans celui des projets et des offres d'intégration professionnelle, l'aide sociale municipale prend en compte, de manière ciblée, la situation spécifique et les besoins différents des femmes et des hommes.	BSS	SDS KA	x	x	Aucun coût supplémentaire
4	EC	Les requêtes et les quotas selon le genre sont saisis et évalués lors de l'allocation de subventions municipales à des individus afin de promouvoir	PRD	KUL	x	x	Aucun coût supplémentaire

		voir la culture.					
5	N	Dans le cadre des prochaines conventions sur les prestations avec des institutions spécialisées dans la culture, il convient de négocier des directives relatives à la représentation des deux sexes dans les organes de direction stratégiques et opérationnels.	PRD	KUL	x	x	Aucun coût supplémentaire
6	EC	La ville de Berne soutient le projet national « Lares – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung » (« Les femmes posent des jalons pour la construction et la planification »).	PRD TVS	SPA FFG VP TAB	x		A la charge du compte de fonctionnement
7	N	La ville de Berne définit des critères relatifs au genre pour une construction et une planification dans le domaine public tenant compte de la sexospécificité.	PRD	SPA	x		A la charge du compte de fonctionnement (évent. crédit complémentaire 09)
8	N	Des groupes de femmes spécialistes sont intégrés dans les planifications et les projets d'importance supérieure. Ils s'engagent afin que les critères relatifs au genre soient pris en considération.	PRD TVS	SPA TAB VP	x	x	Crédits d'objet /planification des investissements
9	N	Dans le cadre des appels d'offres afférents à des concours d'architecture et de planification, la ville de Berne veille à ce que la composition du jury tienne compte de la sexospécificité.	PRD TVS StaBe	SPA VP	x	x	Aucun coût supplémentaire
10	N	L'aspect relatif au genre est intégré, de manière ciblée, en tant que critère dans la planification des installations sportives 2010-2018. Une attention particulière est accordée aux activités sportives pour les femmes et les fillettes lors de la préparation, de la définition des besoins, de la structuration et de la concrétisation.	BSS	SA	x	x	A la charge du compte de fonctionnement

Axe stratégique 2

Travail rémunéré, travail domestique et familial : égalité sur le marché du travail, répartition du travail non rémunéré

Objectif 2 :							
La représentation des femmes à des postes de cadre et dans les organes politiques décisionnels est étendue.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
11	N	La ville contrôle le respect des quotas de femmes et d'hommes dans les commissions municipales, conformément au règlement des commissions. La direction compétente s'exprime, dans un rapport, sur le respect de ces quotas lors de chaque proposition d'élection.	SK Dir.	 GS	 x	 x	A la charge du compte de fonctionnement
12	N	Les organes municipaux mettent en place des organes décisionnels et des groupes de projet tenant compte de la sexospécificité. La ville délègue davantage de femmes pour la représenter dans des organes externes. La direction compétente s'exprime sur le respect de ces principes lors de chaque proposition d'élection et/ou de nomination.	SK Dir.	 GS	 x	 x	A la charge du compte de fonctionnement
13	N	La ville prend des mesures en vue d'augmenter la part de femmes à des fonctions dirigeantes dans les écoles.	BSS avec PRD	SCH FFG	 x	 x	Aucun coût supplémentaire
14	N	La ville soutient les projets de mentoring en cours pour les femmes, p. ex., le projet de mentoring du cfd destiné aux migrantes qualifiées.	PRD BSS avec	FFG KI	 x		A la charge du compte de fonctionnement

				FPI	PA			

Objectif 3 :							
En ville de Berne, des progrès sont faits en ce qui concerne l'égalité des salaires entre femmes et hommes.							
Mesures			Respon- sable		Mise en œuvre		Conséquen- ces sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direc- tion	Ser- vice	2009/ 2010	2011/ 2012	
15	EC	L'administration de la ville de Berne contrôle régulièrement que l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes est respectée en son sein. Elle élabore des mesures complémentaires afin de supprimer les inégalités.	FPI	PA	x	x	A la charge du compte de fonctionnement
16	EC /N	Sur les marchés publics, la ville demande aux mandataires d'apporter la preuve qu'ils respectent l'égalité salariale entre femmes et hommes (conformément à l'art. 20 LCMP). Elle examine et/ou développe des instruments de contrôle appropriés en collaboration avec le canton, la Confédération et des expertes et experts externes.	FPI PRD	BB FFG	 x		PITF 2010 : CHF 20 000 développement de projets
17	N	Dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur la délégation de tâches publiques à des tiers (<i>Übertragungsverordnung</i>), la ville élabore des directives afin qu'à l'avenir, les mandataires puissent prouver qu'ils observent l'égalité salariale entre femmes et hommes.	SK avec Dir.		 x		A la charge du compte de fonctionnement

Objectif 4 :							
les hommes participent au travail domestique et familial.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
18	N	La ville lance un forum avec des organisations masculines, des spécialistes issu-e-s de l'administration et de l'économie pour définir des objectifs et des mesures appropriés pour atteindre l'objectif 4.	PRD	FFG	x		A la charge du compte de fonctionnement

Axe stratégique 3

Jeunes : promotion de l'égalité des chances dans la formation, le choix de carrière et l'organisation de la vie

Objectif 5 :							
La ville de Berne soutient les jeunes dans le développement de leurs projets de vie, lesquels ne sont pas restreints par des modèles de rôles sexués.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
19	N	La stratégie 2008-2011 en matière de formation intègre l'axe stratégique 3 du plan d'action et définit des mesures y afférentes. En outre, la dimension du genre est intégrée, de manière conséquente, dans les domaines déterminants de cette stratégie.	BSS PRD	SCH FFG	 x		Aucun coût supplémentaire
20	EC	En ce qui concerne la promotion de la santé et la prévention de la violence (sexuelle notamment), différents projets autonomes mais aussi lancés et cofinancés par la ville sont réalisés dans les écoles et dans le	BSS	SCH GSD JA	x	x	A la charge du compte de fonctionnement

		cadre des animations de jeunesse et/ou adaptés aux aspects spécifiques du genre.					
21	N	Le travail de prévention en cas de violence sexuelle entre jeunes est coordonné dans les écoles et dans le cadre des animations de jeunesse. Les mesures éventuelles et les lacunes de l'offre sont examinées.	BSS PRD	SCH GSD JA FFG	x		PITF 2010 : CHF 30 000
22	EC	Des mesures sont développées afin que les filles et les jeunes femmes – les migrantes en particulier – puissent mieux utiliser les offres d'animations de jeunesse en milieu ouvert.	BSS	JA	x		Aucun coût supplémentaire
23	EC	Le centre de compétence Jeunesse et famille de Schlossmatt (<i>Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt</i>) et les structures d'accueil de jour pour les enfants et les jeunes travaillent selon le Gender mainstreaming (offres sensibles au genre pour les enfants et les jeunes, encourager le personnel à développer ses connaissances des questions de genre).	BSS	JA	x	x	Aucun coût supplémentaire
24	N	S'agissant de la promotion de la jeunesse (information, projets de vacances et de loisirs, participation des enfants et des jeunes), les collaboratrices et les collaborateurs sont encouragés à développer leurs connaissances des questions de genre. Les formes et les moyens de communication ainsi que tous les projets et toutes les offres sont étudiés et optimisés quant à la manière de traiter, en toute conscience, les rôles des sexes.	BSS	JA	x		A la charge du compte de fonctionnement

Objectif 6 :							
La ville de Berne encourage les choix de carrière indépendants du sexe et l'égalité des chances dans la formation et sur le marché du travail. Elle prête une attention particulière aux perspectives d'avenir des jeunes issus de la migration.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
25	EC	La ville soutient les projets visant à sensibiliser au libre choix d'une carrière et à la libre organisation de la vie. Elle veille à leur concrétisation durable.	PRD avec BSS	FFG SCH	x	x	A la charge du compte de fonctionnement
26	EC	La ville de Berne garantit la poursuite du projet de mentoring « Inlusso » qui vise à promouvoir l'intégration des jeunes migrantes sur le marché du travail suisse.	BSS	SCH	x	x	A la charge du compte de fonctionnement

Axe stratégique 4

Violence : prévention et suppression de la violence et des discriminations sexuelles

Objectif 7 :							
En ville de Berne, les femmes et les hommes peuvent se mouvoir librement tant dans le domaine public que le domaine privé, sans être exposés à de la violence psychique ou physique.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
27	EC	La ville de Berne lutte contre la violence domestique et garantit une offre de prestations appropriée. Elle tient compte de la situation spécifique des migrantes.	SUE BSS	EKS PI KI	x	x	Déjà planifiées

28	EC	La ville de Berne poursuit et renforce sa collaboration avec des organes cantonaux et fédéraux en vue de combattre la traite d'êtres humains, notamment celle des femmes.	SUE	PI	x	x	A la charge du compte de fonctionnement
29	EC	Dans le cadre de sa marge de manœuvre, la ville prend des mesures pour prévenir les mariages forcés.	BSS avec PRD SUE	KI FFG PI	x		A la charge du compte de fonctionnement
30	N	La ville élabore des mesures contre le harcèlement sexuel dans les écoles.	BSS avec PRD	SCH FFG	x		A la charge du compte de fonctionnement
31	N	Au 1 ^{er} janvier 2010, la ville de Berne complète le chiffre C.II.8 de la concession d'usage particulier relative à l'affichage dans l'espace public en y intégrant un paragraphe sur la publicité sexiste : « 8. Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission: Die Konzessionärin hält sich an die einschlägigen Gesetze und Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission. Sie beachtet insbesondere den Grundsatz 3.11 der Lauterkeitskommission betreffend geschlechterdiskriminierende Werbung. » ²	TVS	TAB	x	x	Aucun coût supplémentaire

² « 8. Règles de la Commission Suisse pour la Loyauté :

La concessionnaire respecte les lois s'y rapportant et les règles de la Commission suisse pour la loyauté. Elle tient notamment compte de la règle 3.11 concernant la publicité sexiste. » (Traduction libre)

Axe stratégique 5

Egalité au sein de l'administration municipale : une tâche transversale

Objectif 8 :							
Au sein de l'administration municipale, l'égalité est une réalité dans la politique du personnel. Le recrutement, la direction du personnel au quotidien, la formation et le perfectionnement en témoignent.							
Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
32	EC	La tâche transversale « Egalité au sein du personnel de l'administration municipale » est intégrée dans la stratégie en matière de personnel et exécutée au moyen des mesures et des instruments adéquats.	FPI avec Dir.	PA DPD	x		Aucun coût supplémentaire
33	EC	Les indicateurs principaux relatifs à l'égalité dans le domaine du personnel sont consignés et commentés dans le rapport sur le controlling rédigé par l'Office du personnel (<i>Personalamt</i>). Les directions en déduisent leurs propres priorités (objectifs et mesures) pour promouvoir l'égalité. Elles établissent, à l'attention du Conseil municipal, un rapport sur l'état de la mise en œuvre et ce, tous les quatre ans (prochain rapport en 2009).	FPI avec Dir. et PRD	PA DPD FFG	x	x	A la charge du compte de fonctionnement
34	EC	Des mesures concernant l'évolution de la carrière des femmes dans l'administration municipale (p. ex., mentoring) sont examinées dans le cadre de l'élaboration du concept municipal de développement du personnel.	FPI	PA	x		A la charge du compte de fonctionnement
35	N	Des offres de soutien destinées aux supérieurs hiérarchiques et/ou au service du personnel des directions sont préparées afin de garantir des évaluations personnelles non dis-	FPI PRD avec	PA FFG	x		A la charge du compte de fonctionnement

		criminatoires.	Dir.	DPD			
36	N	La possibilité de répondre aux souhaits de travail à temps partiel et/ou de proposer des places de travail à temps partiel, notamment dans des professions typiquement masculines sélectionnées, est clarifiée et l'application de modèles de temps de travail flexible pour tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices encouragée.	Dir.	DPD avec hié- rar- chie		x	A la charge du compte de fonctionnement
37	N	Dans le cadre de la gestion de la santé et de la préservation des ressources, des offres sexospécifiques, pour les hommes également, sont mises au point (p. ex. offres de perfectionnement et de consultation ayant trait à la conciliation de la vie professionnelle et privée, gestion des charges, gestion des ressources en personnel, entre autres).	PRD avec FPI	FFG PA		x	A la charge du compte de fonctionnement
38	N	Le séminaire interne relatif à la promotion est contrôlé et remanié en tenant compte de l'aspect concernant l'égalité.	FPI	PA		x	A la charge du compte de fonctionnement
39	N	La réalisation d'une étude sur l'évolution de la carrière des femmes et sur leurs chances de promotion dans l'administration municipale est mandatée.	PRD	FFG		x	PITF 2011/ 2012 : CHF 20 000
40	N	Dans le cadre de l'offre de formation professionnelle, la ville étudie la manière d'utiliser le support didactique « Profil+ » (développement actif de la carrière et meilleure gestion de la vie professionnelle et privée) pour les personnes ayant terminé leur apprentissage au sein de l'administration municipale.	PRD avec FPI	FFG PA		x	A la charge du compte de fonctionnement

41	N	La ville examine une éventuelle augmentation du nombre de places dans les garderies pour ses employées et ses employés résidant à Berne.	FPI	PA	x		A la charge du compte de fonctionnement
----	---	--	-----	----	---	--	---

Objectif 9 :

L'administration municipale perçoit la promotion de l'égalité comme une tâche transversale et de direction. Elle dispose des bases et des structures nécessaires à une exécution contraignante et efficace de cette tâche dans toutes les directions et dans tous les domaines politiques.

Mesures			Responsable		Mise en œuvre		Conséquences sur les coûts
N°	En cours (EC) Nouveau (N)		Direction	Service	2009/ 2010	2011/ 2012	
42	EC	La ville prend publiquement position sur les principes inscrits dans la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale. Elle les concrétise en se fondant sur le présent plan d'action. Pour ce faire, elle collabore avec d'autres villes ainsi qu'avec des organisations et des autorités.	PRD	FFG	x	x	A la charge du compte de fonctionnement
43	N	En collaboration avec des ONG et des spécialistes externes (p. ex., le forum public, la conférence sur l'égalité, etc.), la ville veille à fournir un vaste soutien lors de la mise en œuvre du plan d'action.	PRD	FFG		x	A la charge du compte de fonctionnement
44	N	L'égalité fait partie intégrante de l'image de la ville de Berne. Elle doit se refléter tant en interne qu'à l'externe. La nécessité d'employer un langage et des formes de communication épiciènes est inscrite dans le concept de communication existant de la ville de Berne.	PRD	INF	x		Aucun coût supplémentaire
45	N	D'autres mesures sont examinées en vue de promouvoir la communication épiciène, comme la mise à	PRD	INF FFG	x		A la charge du compte de fonction-

		jour des lignes directrices sur la formulation non sexiste, la définition de normes de qualité pour les publications officielles, les désignations, les formulaires, les documents de formation ainsi que le site Internet de l'administration municipale.	avec SK				nement
46	EC/ N	Les supérieures et les supérieurs hiérarchiques sont instruits à l'égalité en tant que tâche de direction (effets internes et externes). Le nouveau concept de formation comprend le module sur l'égalité. Celui-ci est remanié et/ou adapté au plus.	FPI avec PRD	PA FFG		x	Aucun coût supplémentaire

Mise en œuvre

Planification

Après que le Conseil municipal aura mis en vigueur le plan d'action, les services compétents prépareront la concrétisation des mesures d'ici le printemps 2009 (étapes pour la mise en œuvre, jalons). Le groupe de travail « Plan d'action », placé sous la responsabilité du Service pour l'égalité entre femmes et hommes, encadrera les travaux.

Lancement

Le lancement aura lieu au premier trimestre 2009. La Conférence des secrétariats généraux, qui encadre le processus en sa qualité d'organe de pilotage, donnera le coup d'envoi. Conjointement avec le Service pour l'égalité entre femmes et hommes, elle soutiendra, au besoin, les services lors de la mise en œuvre.

Rapport

Les services rédigent, chaque année, un rapport pour renseigner sur les progrès et le développement des mesures. A cet effet, le Service pour l'égalité entre femmes et hommes met à leur disposition un modèle électronique. Il établira, à l'attention du Conseil municipal, un rapport intermédiaire en 2010 et un rapport final en 2012. Conjointement avec les services et la Conférence des secrétariats généraux, il coordonnera les travaux nécessaires à l'établissement du prochain plan d'action (2012-2015).

Abréviations

Direktionen:

SK	Stadtkanzlei
PRD	Präsidialdirektion
SUE	Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie
BSS	Direktion für Bildung, Soziales und Sport
TVS	Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün
FPI	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik

Dienststellen:

DPD	Direktionspersonaldienste
EKS	Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz
FFG	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
GS	Generalsekretariate
GSD	Gesundheitsdienst
INF	Informationsdienst
JA	Jugendamt
KA	Kompetenzzentrum Arbeit
KI	Kompetenzzentrum Integration
KUL	Abteilung Kulturelles
PA	Personalamt
SA	Sportamt
SCH	Schulamt
SDS	Sozialdienst
SPA	Stadtplanungsamt
TAB	Tiefbauamt
VP	Verkehrsplanung
ZD	Zentrale Dienste