Ville de Genève
Conseil municipal

IE-40

30 août 2017

Réponse du Conseil administratif à l'interpellation écrite du 6 juin 2017 de Mme Ariane Arlotti: «Lutte contre le sexisme. Que fait la Ville de Genève chez elle?»

TEXTE DE L'INTERPELLATION

Considérant:

– que nous subissons toujours le patriarcat structurel et le sexisme dans notre société;
– les efforts faits depuis des années par le Conseil administratif de la Ville de Genève pour lutter contre toutes les formes de discrimination,

quel est aujourd'hui l'état des lieux en termes de sensibilisation auprès des employés de tous les départements de la Ville ou au sein des institutions et du Conseil municipal? Pour quels résultats? Existe-t-il un bureau des plaintes?

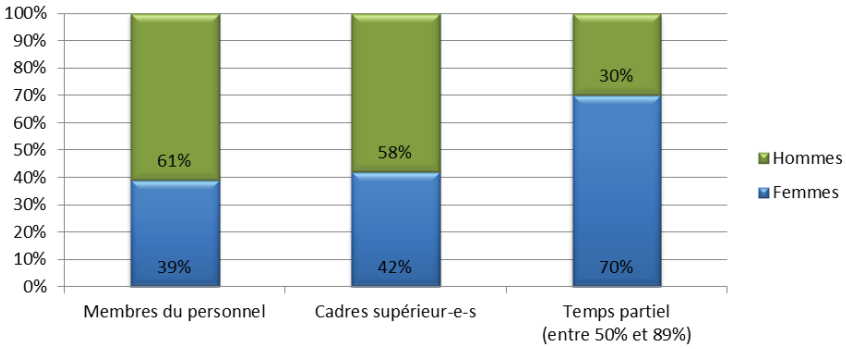
RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

Depuis 2007, la Ville de Genève a développé une politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes, portée principalement par deux services, la Direction des ressources humaines (DRH) et le Service Agenda 21 – Ville durable (A21), qui collaborent à sa mise en œuvre.

Entré en vigueur en 2009, le règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale est mis en œuvre par la DRH, en collaboration avec les responsables RH des départements et différents services de l'administration municipale. Celui-ci fixe les principaux axes de la lutte contre le sexisme en Ville de Genève:

– Recrutement: chaque département a défini des objectifs de parité pour la législature en cours. Ils visent à réduire l'écart entre effectifs féminins et masculins et promouvoir l'articulation des vies professionnelle et privée, auprès des hommes en particulier.
– Formation: des actions de sensibilisation sont proposées aux membres du personnel, tant dans le guide annuel de la formation continue que sur mesure, afin d'intégrer au mieux l'égalité dans la gestion des ressources humaines. De nouvelles formations sont régulièrement développées.
– Langage épicène: une directive générale relative au langage et à la communication épicènes s'applique depuis 2013.
– Environnement de travail: finalisé en 2016, un état des lieux complet relatif aux locaux, au matériel et aux vêtements a permis de confirmer que ces derniers ne constituent pas un frein à l'embauche du sexe sous-représenté.

Les résultats des actions réalisées sont mesurés à travers une série d'indicateurs, dont la plus grande partie est publiée chaque année dans le Bilan social. Ainsi, au 31 décembre 2016, la proportion entre femmes et hommes est la suivante:



Depuis l'entrée en vigueur du règlement égalité, la répartition entre femmes et hommes est restée stable (en moyenne 40% de femmes). La proportion de femmes cadres supérieures augmente régulièrement (de 34% en 2009 à 42% en 2016). Les mesures promues en matière de sensibilisation – notamment au cours du recrutement – ont ainsi porté leurs fruits pour cette population.

S'agissant du traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel, propos ou actes discriminatoires, la Ville de Genève dispose au sein de la DRH d'une entité spécialisée dont l'une des missions consiste à proposer, à l'ensemble du personnel, un soutien, des conseils, un accompagnement et des solutions afin de prévenir les causes de la souffrance au travail, de promouvoir la santé physique et psychologique et de protéger la personnalité de ses membres.

Quant à la lutte au sein du Conseil municipal contre le sexisme, les conseillères municipales et conseillers municipaux ont accès aux formations proposées dans le guide annuel de la formation continue de la Ville de Genève, y compris celles portant spécifiquement sur les enjeux d'égalité entre femmes et hommes.

Enfin, le Conseil administratif a affirmé dans son programme de législature 2015-2020 son intention de s'engager contre toutes les formes de discriminations: la lutte contre le sexisme et les discriminations de genre se poursuivra sur l'ensemble de la législature, tant à l'interne de l'administration que sur le territoire municipal.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général: *Jacques Moret*

La conseillère administrative: *Sandrine Salerno*