



**Plan d'actions communal pour l'égalité entre  
femmes et hommes**

2015 – 2018

***Evaluation finale***

## Table de matières

<b>TABLE DE MATIÈRES</b> .....	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<i>Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i> .....	<i>4</i>
<i>Acteurs</i> .....	<i>4</i>
<i>Structure du plan d'action</i> .....	<i>6</i>
<i>Evaluation des résultats</i> .....	<i>10</i>
<b>PLAN D' ACTIONS DETAILLE</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Rôle de prestataire de services</b> .....	<b>12</b>
a) Education et formation continue .....	12
b) Garde d'enfants .....	18
c) Violence sexuée .....	21
d) Santé .....	24
e) Culture, sports et loisirs .....	27
<b>2. Planning et développement durable</b> .....	<b>30</b>
f) Responsabilité sociale, environnementale et économique .....	30
<b>3. Rôle d'employeur</b> .....	<b>36</b>
<b>4. Gouvernance</b> .....	<b>42</b>
g) Composition des organes de décision .....	42
h) Participation à la vie politique et civique .....	43
i) Image et relations publiques .....	44
j) Relations avec les partenaires .....	47
k) Information et sensibilisation .....	49
l) Valeurs de travail .....	51
<b>5. Cadre général</b> .....	<b>53</b>
m) Analyse sexuée .....	53
n) Discriminations multiples ou obstacles .....	53

*Si donc nous voulons affiner notre politique au service des citoyens, si nous souhaitons prendre en considération les attentes parfois divergentes des multiples groupes cibles de la population, nous devons œuvrer pour le bien-être des personnes présentes sur le territoire de notre capitale issues d'une multitude de nationalités, pour le dialogue interculturel y relatif, pour les besoins des jeunes familles en matière d'infrastructures scolaires et de garde d'enfants, pour les besoins des seniors en matière d'aménagement urbain et d'offres sportives et récréatives, pour des possibilités d'intégration et d'animation des jeunes, et pour le bien-être et l'intégration des personnes à besoins spécifiques.*

(extrait de la déclaration échevinale de décembre 2011)

## Introduction

Depuis 2000 la Ville de Luxembourg s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes. Avec la création de la fonction de chargé(e) à l'égalité en 2006, la base d'une politique d'égalité structurée et durable a été mise en place. Cette base a été renforcée le 23 mars 2009 avec la signature de la « **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** » par laquelle la Ville de Luxembourg s'engage à œuvrer en faveur des 6 principes de la Charte :

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

Les principes généraux de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes de la Ville de Luxembourg ont été retenus dans la **déclaration échevinale de décembre 2011** comme suit :

*« La Ville de Luxembourg s'est toujours montrée ouverte à l'évolution sociale et des mentalités. L'émancipation de la femme, telle qu'elle s'est dessinée dans notre société suite aux réformes législatives importantes qui caractérisaient les années 70 et suite à une mutation des mentalités, s'est traduite par une présence plus forte des femmes dans le monde du travail. Le pourcentage des femmes qui exercent une activité professionnelle ne cessant d'augmenter, la question de la conciliation des tâches professionnelles et familiales se pose aujourd'hui dans de nombreuses familles. La commune avait compris dès les années 80 qu'il importait de suivre attentivement ces développements sociaux et de venir à la rencontre des parents qui travaillent, en créant des structures de garde pour enfants de tous les âges.*

*Depuis l'an 2000, où fut créée une commission de l'égalité entre femmes et hommes, la politique de la commune dans ce domaine a encore évolué et la dimension du genre fait désormais partie intégrante de tous les domaines de la politique communale.*

*Le Collège Échevinal entend poursuivre cette politique en faveur de l'égalité des hommes et des femmes. Il souhaite contribuer à ouvrir des perspectives nouvelles aux garçons et aux filles en leur accordant des possibilités pour faire des stages au sein des différents services de la Ville, aussi dans des domaines atypiques pour leur genre.*

*La sensibilisation aux problèmes du genre doit être poursuivie auprès du personnel de la Ville et des jeunes et des actions de sensibilisation à destination de la population seront soutenues.*

*Nous allons proposer des programmes consacrés aux hommes, notamment aux pères, afin de les familiariser avec les thèmes de la politique du genre. Nous envisageons également de nouvelles mesures d'intégration destinées aux résidents non luxembourgeois déclinées selon le genre. »*

Avec la signature de la charte de la Diversité Lëtzebuerg en septembre 2012, la Ville d'est donnée les moyens de respecter son engagement du 2<sup>e</sup> principe de la charte européenne, à savoir la prise en compte des discriminations multiples et les obstacles dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité des femmes et des hommes.

Ce plan d'action a été établi en continuation du plan d'action précédent 2011 – 2014, intègre les contributions des acteurs clés (services et partenaires externes) et s'aligne aux priorités de la politique communale, ainsi qu'aux objectifs de la charte européenne. Ainsi la Ville de Luxembourg s'est donné à nouveau un outil de gestion d'une mise en œuvre structurée, efficient et durable de la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes pour les années 2015 à 2018 à venir.

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

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, composée de **30 articles**, constitue à la fois un programme pour une politique communale d'égalité des femmes et des hommes et un guide pour orienter les actions concrètes qui peuvent en découler.

Avec la signature de la charte, la Ville de Luxembourg s'est engagée à **élaborer un plan d'action** afin de mettre en œuvre les articles de la charte dans le cadre de ses domaines de compétences.

### ***Acteurs***

Le graphique suivant illustre les **acteurs-clés** dans la mise en œuvre d'un plan d'action de l'égalité entre femmes et hommes.

Politique	Administration	Externe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseil communal</li><li>• Collège échevinal</li><li>• Délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes</li><li>• Commissions consultatives</li><li>• Commission à l'égalité des femmes et des hommes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chargé-e à l'égalité entre femmes et hommes</li><li>• Secrétaire communal-e</li><li>• Responsable des ressources humaines</li><li>• Responsables des services</li><li>• Délégué-e (personnel) à l'égalité des femmes et des hommes</li><li>• Groupes de travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ministères et institutions publiques</li><li>• Associations</li><li>• Entreprises</li><li>• Ecoles, maisons relais et crèches</li><li>• Citoyens / Citoyennes</li><li>• Volontaires intéressé-e-s</li></ul>

**Acteurs politiques:**

- **Conseil communal:** Le conseil communal détermine le contenu et les objectifs de la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes
- **Collège échevinal :** le collège échevinal est responsable de l'exécution de la politique de l'égalité entre femmes et hommes telle que décidée par le conseil communal
- **Délégué-e politique à l'égalité entre femmes et hommes:** Le conseil communal détermine une personne parmi le collège échevinal responsable de la politique de l'égalité entre femmes et hommes et en charge du rôle de personne de contact pour les acteurs externes dans les questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes.
- **Commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes:** Les membres de la commission sont nommés par le conseil communal. Cette commission conseille le conseil communal, favorise la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et propose des actions de sensibilisation grand-public.
- **Autres commissions consultatives:** Les autres commissions intègrent la politique de l'égalité dans des projets spécifiques de leurs domaines de compétences sur demande de la commission de l'égalité ou sur propre initiative.

**Acteurs de l'administration:**

- La **chargé(e) à l'égalité** est directement rattachée au collège échevinal et est en charge de la mise en oeuvre du plan d'action communal.
- Le **secrétaire général** soutient le collège échevinal quant au suivi administratif des mesures politiques de la politique de l'égalité.
- Le **responsable des ressources humaines** garantit la mise en oeuvre du plan d'action interne.

- Les **responsables des services** assurent l'alignement de leurs prestations de services internes et externes aux principes de la politique de l'égalité.
- Le **délégué à l'égalité** (délégations du personnel) a comme mission principale de représenter le personnel en toute question de discrimination et de harcèlement sexuel.
- Divers **groupes de travail** peuvent être mis en place afin de mettre en œuvre des projets spécifiques.

#### **Acteurs externes:**

Les acteurs externes sont des partenaires très importants pour la mise en œuvre de la politique d'égalité, mais également une source d'information indispensable à la détermination des actions du plan d'action communal.

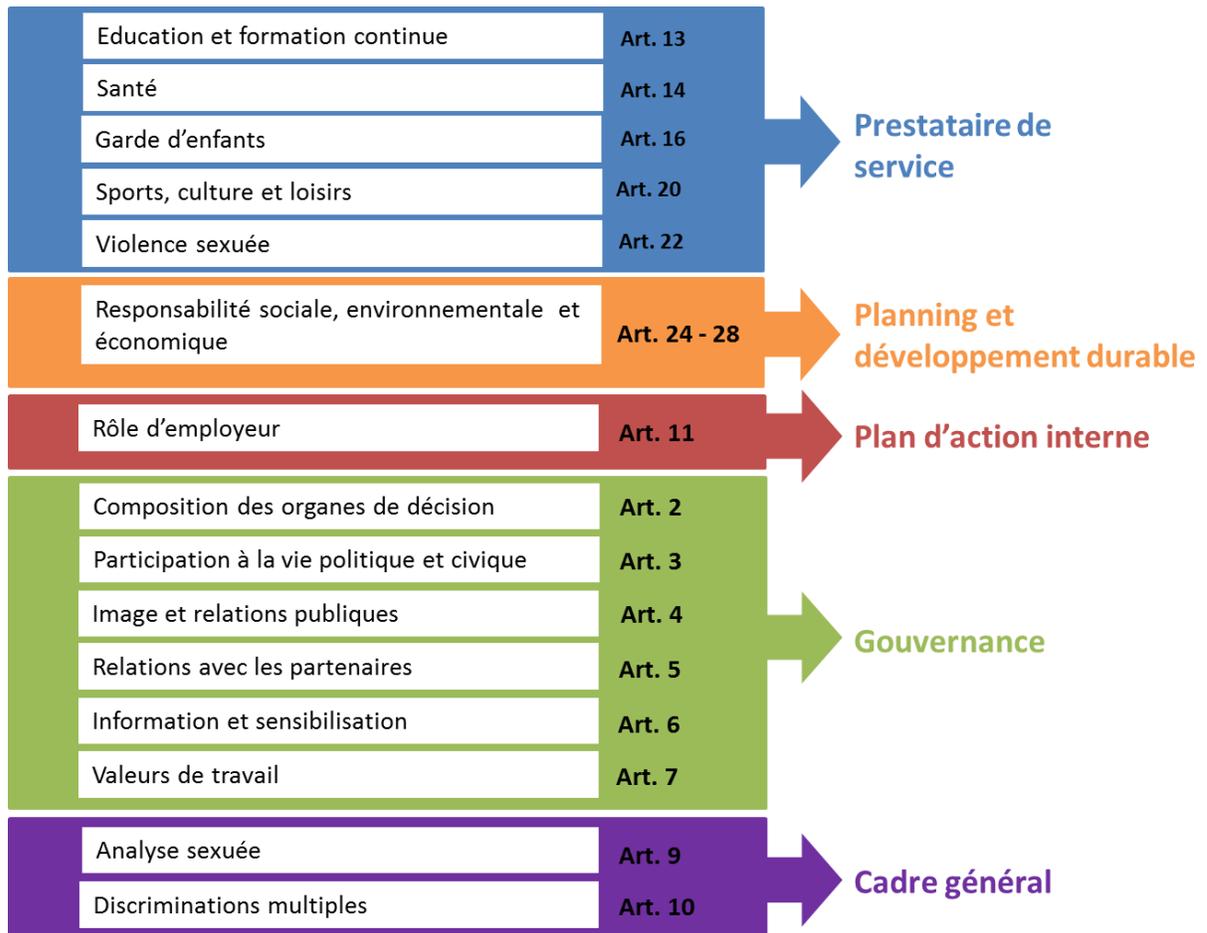
- Les **ministères et institutions publiques** détiennent des informations et analyses importantes sur les problématiques liées à l'égalité des chances. Ils sont également des partenaires pour la mise en œuvre de certains projets.
- Les **associations** et **entreprises** peuvent être intégrées dans certains projets de la commune.
- Les **écoles, maisons relais et crèches** (personnel enseignant, éducateurs, enfants, parents) peuvent être des partenaires dans la réalisation de projets spécifiques dans le domaine de l'éducation du genre notamment.
- Les besoins des **citoyens et citoyennes** doivent être analysés et pris en compte dans l'élaboration du plan d'actions.

#### **Structure du plan d'action**

Le plan d'action est composé de 15 axes d'actions regroupés en 5 volets et couvre ainsi 19 articles de la charte européenne. Les 5 volets sont les suivants :

1. Prestataire de services : y sont regroupées toutes les actions relatives à la qualité du service offert, à l'adaptation du service aux besoins et intérêts des femmes et des hommes
2. Planning et développement durable : Il s'agit de la responsabilité sociale, environnementale et économique de la Ville dans son rôle de développement de l'espace urbain. Il s'agit des actions relatives à l'adaptation de l'espace public aux besoins des femmes et des hommes et à la promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes au développement de la société.
3. Rôle d'employeur : ce volet reprend les actions visant l'égalité des femmes et des hommes en interne et s'inscrit directement dans la gestion des ressources humaines
4. Gouvernance : ce quatrième volet reprend toutes les actions relatives à la prise de décision, à l'organisation et à la communication dans le cadre de la politique de l'égalité entre femmes et hommes
5. Cadre général : la mise en œuvre de la politique d'égalité se base sur une analyse détaillée de la situation et s'inscrit dans un cadre plus large de discriminations multiples.

Chaque volet, regroupe un ou plusieurs axes d'actions qui s'alignent directement aux différents articles de la charte européenne.



Pour chaque axe, des objectifs généraux sont déterminés, ainsi que des objectifs opérationnels. Les actions sont mises en place afin d'atteindre les objectifs opérationnels, la réalisation desquels pouvant être mesurée à l'aide d'indicateurs de performance.

#### Volet prestataire de service :

##### Education et formation continue

- Objectif général 1: Promotion du rôle des éducateurs masculins dans l'éducation des enfants et des jeunes
- Objectif général 2: Elimination des rôles stéréotypés

- Objectif général 3: Compétences de gestion de la diversité du personnel éducatif (voir aussi rôle de l'employeur)

#### Garde d'enfants :

- Objectif général 1: Dans un objectif d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, amélioration des services de garde d'enfants, notamment en ce qui concerne la garde des enfants malades
- Objectif général 2: Meilleure information du citoyen sur les possibilités de garde d'enfants et d'activités extra- et périscolaires au sein du territoire de la Ville de Luxembourg

#### Violence sexuée :

- Objectif général 1: Prévention et information sur les mutilations génitales féminines
- Objectif général 2: Engagement contre la violence domestique

#### Santé :

- Objectif général 1: Sensibilisation sur les besoins différenciés des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans le domaine de la santé
- Objectif général 2: Sensibilisation et formation du personnel du service de la médecine scolaire à la gestion des différences entre filles et garçons dans le domaine de la médecine scolaire
- Objectif général 3: Engagement pour de meilleures conditions de santé physiques et psychiques pour les femmes prostituées

#### Sport, culture et loisirs :

- Objectif général 1: Favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture
- Objectif général 2: Engagement pour le sport féminin

### Volet Planning et développement durable

#### Responsabilité sociale, environnemental et économique :

- Objectif général 1: Promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la planification urbaine et le développement économique et commercial
- Objectif général 2: Promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société
- Objectif général 3: Encouragement du grand-public à s'engager pour l'égalité des chances
- Objectif général 4: Promotion de la recherche sur les politiques sociales et du genre

### Volet Rôle d'employeur

#### Rôle d'employeur :

- Objectif général 1: Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel

Les axes structurels prioritaires « Relations avec les partenaires » et « Communication et sensibilisation », et les axes structurels secondaires « Engagement public » et « Bonne administration » s'inscrivent dans le volet de la gouvernance. Il s'agit ici des modes transversaux d'organisation, de communication et de fonctionnement nécessaires à la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre femmes et hommes.

### **Volet Gouvernance**

#### **Composition des organes de décision :**

- Objectif général 1: Défendre et soutenir activement une représentation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique

#### **Participation à la vie politique et civique**

- Objectif général 1: Favoriser la participation des citoyens et citoyennes à la gouvernance et à la vie publique de la Ville de Luxembourg

#### **Image et relations publiques:**

- Objectif général 1: Communiquer régulièrement en externe la politique de l'égalité des chances de la Ville
- Objectif général 2: Assurer la visibilité en externe de la Ville en tant qu'acteur s'engageant pour l'égalité

#### **Relations avec les partenaires :**

- Objectif général 1: Renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain externes
- Objectif général 2: Impliquer les acteurs du terrain externes (asbl) et internes (services et délégations) dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action communal

#### **Communication et sensibilisation :**

- Objectif général 1: Eviter les préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe dans la communication en interne et en externe
- Objectif général 2: Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre
- Objectif général 3: Informer et sensibiliser la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes (effet multiplicateur)

#### **Bonne administration et consultation :**

- Objectif général 1: Reconnaître le droit des femmes et des hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice, et dans un délai raisonnable

## Volet Cadre général :

### Analyse sexuée :

- Objectif général 1: Analyse sexo-spécifique des politiques, procédures, pratiques des différents domaines de compétence de la commune
- Objectif général 2: Analyse de l'allocation égalitaire des ressources, financières ou autres
- Objectif général 3: Analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétences de la commune
- Objectif général 4: Identification des priorités sur base de l'analyse effectuée ci-avant

### Discriminations multiples et obstacles :

- Objectif général 1: Intégrer le volet des discriminations multiples dans la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes

Pour chaque axe et pour les objectifs généraux y reliés, des **objectifs opérationnels** ont été déterminés et des **actions** spécifiques ont été déduites. Ces actions permettent d'atteindre les objectifs fixés. Le succès de la mise en œuvre est mesuré sur base d'indicateurs de performance.

Le plan d'action a été mis en place selon la **méthode du Gender Mainstreaming en quatre étapes**. Cette méthode s'oriente aux quatre phases classiques d'un projet :

1. Analyse de la situation de départ : analyses des inégalités existantes, des problématiques, des opportunités, des défis actuels sur base de statistiques, rapports, entretiens, études, etc.
2. Définition des objectifs à atteindre : Sur base de l'analyse précédente, définition des objectifs réalisables et mesurables que la commune veut atteindre
3. Implémentation : Elaboration d'un plan d'action intégrant les mesures nécessaires à réaliser afin d'atteindre les objectifs visés à l'étape 2 et mise en œuvre de ce plan d'action
4. Evaluation des résultats

Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, le **gender mainstreaming** est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. »

Selon le concept du gender mainstreaming toutes les mesures politiques doivent systématiquement être évaluées sur base de leur impact sur la situation de vie des femmes et des hommes et le cas échéant des adaptations doivent être apportées.

## ***Evaluation des résultats***

A la fin de la durée de quatre ans, une évaluation finale des résultats sur base des indicateurs fixés au préalable aura lieu. Cependant afin de garantir le suivi régulier des progrès, une évaluation

intermédiaire a été effectuée annuellement. Ainsi des adaptations éventuelles ont pu être intégrées au plan d'action.

Ce rapport contient l'évaluation finale selon l'échelle suivante :

	Objectif abandonné
	Objectif reporté
	Objectif initié ou en cours de réalisation
	Objectif atteint

Chaque évaluation sera par la suite justifiée et les actions supplémentaires éventuellement mises en œuvre seront énumérées. Des conclusions seront tirées quant à des actions supplémentaires à mettre en œuvre lors de la période du prochain plan d'action.

## Plan d'actions détaillé

### 1. Rôle de prestataire de services

#### a) Education et formation continue

**Article 13 – Education et formation continue / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.

(2) Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

(3) Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes:

- La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées
- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels
- L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égal participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique

(4) Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires.

La qualité de la prise en charge des enfants dans les structures périscolaires est d'une importance primordiale pour la Ville de Luxembourg. Le recrutement d'un personnel qualifié d'une part et la formation continue d'autre part sont deux axes dans laquelle la Ville de Luxembourg a décidé d'investir.

Afin de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de l'éducation et de la formation continue, la Ville de Luxembourg s'est focalisée sur 3 objectifs généraux.

#### Promotion du rôle de l'homme dans l'éducation

Que l'homme soit sous-représenté dans les métiers de l'éducation n'est plus une nouveauté. Les statistiques introduites dans la période du plan d'action 2011 – 2014 montrent qu'environ 31% des éducateurs gradués à la Ville de Luxembourg sont des hommes. Le pourcentage des animateurs et éducateurs, reste stable sur les quatre dernières années autour de 14%. Au service des crèches, on ne peut compter qu'un seul homme éducateur.

Avec environ 29%, le nombre des animateurs masculins au service CAPEL a presque doublé depuis 2010.

La Ville de Luxembourg reconnaît l'importance des rôles masculins dans l'éducation des enfants et favorise les mesures visant l'augmentation du pourcentage des hommes dans les foyers scolaires, crèches et CAPEL.

### **Contrer les stéréotypes**

Alors qu'aujourd'hui l'accès des filles et jeunes femmes à l'éducation ne semble plus poser de problème majeur, on constate toujours encore des différences par rapport aux garçons et jeunes hommes au niveau du choix des études. Ces derniers s'intéressent plus que les filles et jeunes femmes à des études du domaine technique, alors que les filles et jeunes femmes s'intéressent toujours encore plus que les garçons à des études dans le domaine socio-pédagogique. Par des actions de sensibilisation ponctuelles, telles que le girlsday – boysday, mais également par le biais d'activités réalisées directement dans les foyers scolaires, la Ville de Luxembourg essaie de sensibiliser les enfants et les jeunes à l'existence des stéréotypes.

La collaboration existante entre l'association CID-femmes et la Ville de Luxembourg depuis 2007, a elle aussi comme mission principale la prise de connaissance et le dépassement des stéréotypes. Depuis quelques années, les deux activités « Ein Bücherkoffer für starke Mädchen und starke Jungs » et « Entdeckungsreise durch die Bibliothek » s'adressent particulièrement aux élèves de l'école fondamentale.

### **Formation du personnel en gestion de la diversité**

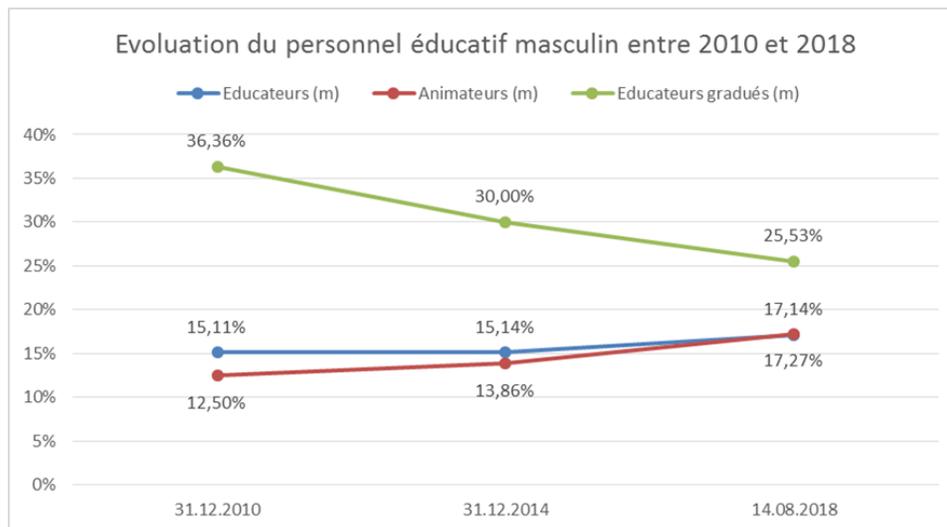
L'éducateur doit d'abord prendre conscience de ses propres stéréotypes, afin ne pas les transmettre inconsciemment par la suite aux enfants. Des formations spécifiques ou l'intégration de l'aspect du genre dans les formations existantes adéquates, vise la prise de conscience des différences entre filles et garçons, des stéréotypes, de l'impact des stéréotypes sur le développement ultérieur et comment les surmonter si nécessaire.

<b>Promouvoir l'égalité entre filles et garçons dans le domaine de l'éducation</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Promotion du rôle des éducateurs masculins dans l'éducation des enfants et des jeunes</li> <li>• Objectif 2: Contrer les rôles stéréotypés</li> <li>• Objectif 3: Promotion des compétences de gestion de la diversité du personnel éducatif (voir aussi rôle de l'employeur)</li> </ul>			
<b>Objectifs opérationnels</b>		<b>Acteurs</b>	<b>Indicateurs</b>
Augmentation du nombre d'éducateurs/animateurs masculins dans les foyers scolaires et les crèches – Analyse annuelle des statistiques		Foyers scolaires Crèches Capel	% d'éducateurs (gradués) / animateurs dans les FS, Crèches et Capel
Intégration du principe de l'égalité des chances et de la diversité dans le projet du concept pédagogique des foyers scolaires (lignes directrices)		Foyers scolaires	Oui/non
Réalisation d'activités ayant comme objectif de contrer les stéréotypes liés à la distribution des rôles		Foyers scolaires Enseignement	Activités réalisées
Mise à disposition / adaptation du matériel pédagogique non-stéréotypé		Enseignement Foyers scolaires Capel Divers partenaires externes	Projets réalisés
Organisation ou soutien de 3 actions de sensibilisation dans le domaine de l'éducation	Exposition « Portraits de femmes dans des métiers atypiques »	CNFL	Nombre d'actions réalisées
	Participation annuelle au girlsday-boysday	Services de la VDL	
	Au moins une action supplémentaire	A déterminer	
Promotion/communication des formations spécifiques à la diversité et au genre auprès du personnel des foyers scolaires		Foyers scolaires	Oui/non

Intégration des aspects de l'égalité et de la diversité dans la formation des animateurs du CAPEL	Capel	Oui/non	
1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans l'éducation et la formation continue dans la commission consultative à l'égalité	Commission à l'égalité	Oui/non	

### Augmentation du nombre d'éducateurs dans les foyers scolaires et les crèches

#### Situation dans le service Foyers scolaires



Même si le pourcentage des éducateurs diplômés a diminué, celui des animateurs et éducateurs diplômés a augmenté. La différence (stéréotypée) entre les postes à responsabilité (chargés de direction des foyers scolaires) et les postes d'encadrement des enfants s'est donc un peu harmonisée.

#### Situation dans les crèches

La situation s'avère être plus compliquée dans les crèches. Malgré les efforts du service, un seul homme travaille comme éducateur auprès des crèches.

En 2018 un groupe de travail « *Méi Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreierung* » a été lancé par l'association Infomann sur initiative du Ministère de l'égalité des chances. L'objectif de ce groupe est de se pencher sur la question de la sous-représentation des hommes dans les métiers d'éducateurs dans les crèches et maisons relais. La Ville de Luxembourg a participé aux 2 réunions du groupe de travail en février et en avril, ainsi qu'à la conférence thématique organisé le 21 juin 2018.

Même si l'objectif en tant que tel de l'augmentation du nombre d'éducateurs a été atteint, cet objectif restera une priorité pour le plan d'action 2019 – 2022.

### Intégration du principe de l'égalité des chances et de la diversité dans le projet du concept pédagogique des foyers scolaires (lignes directrices)

Suite à la publication du Ministère de la Famille et de l'Intégration en avril 2013 des « Lignes directrices sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes », le service foyers scolaires a, sous l'accompagnement d'une consultante externe, élaboré un nouveau concept pédagogique. Ce concept pédagogique prévoit l'égalité parmi les valeurs du service offert et l'intégration du genre dans les activités des foyers.

### Réalisation d'activités ayant comme objectif de contrer les stéréotypes liés à la distribution des rôles

Dans le cadre de la convention que la Ville de Luxembourg a avec l'association CID Fraen an Gender, 9 séances d'accueil sous le titre « Starke Mädchen – starke Jungs » sont organisées annuellement à la bibliothèque du CID pour les enfants des cycles 3 et 4 de l'école fondamentale. Y sont discutées des questions comme « Qu'est-ce que ça veut dire, être une fille, être un garçon ? » ou « Si j'étais né garçon / fille, qu'est-ce que cela aurait changé ? » Ces questions très concrètes provoquent beaucoup de réflexions et discussions productives.

Pour le plan d'action suivant, la possibilité sera étudiée pour organiser des activités de ce type au sein des foyers scolaires.

### Mise à disposition / adaptation du matériel pédagogique non-stéréotypé

- Le « **Bücherkoffer Alles Familie** » et l'offre de formation pour les enseignant-es de l'enseignement fondamental, finalisés par le CID – Fraen an Gender en 2015, circulent dans les écoles sur demande des enseignant-es.
- Le 14 février 2017, une **formation** sur la diversité familiale, les aspects pédagogiques et didactiques pour travailler avec le « **Bücherkoffer Alles Familie !** » du CID a été dispensée sur demande des enseignant-es de l'école fondamentale Gellé, Bonnevoie.
- Distribution auprès du personnel des foyers scolaires et du Capel du jeu Memory « **Mega-Spill** » développé par le Ministère de l'égalité des chances dont l'objectif est la lutte contre les stéréotypes dans le domaine des métiers.

### Organisation ou soutien de 3 actions de sensibilisation dans le domaine de l'éducation

- Participation annuelle au **Girls' day – Boys' day**
  - le 30 avril 2015 avec 120 inscrits
  - le 28 avril 2016 avec 37 inscrits (sur 89 places offertes).
  - le 24 mai 2017 avec 67 inscrits (33 garçons et 34 filles)En 2018, le Girls' day – Boys' day n'a pas eu lieu. Le ministère en charge de l'organisation a fait part de sa volonté de développer un nouveau concept.
- **Table-ronde: « Neue Familienformen - Chancen und Herausforderungen für die**

- Erziehungs- und Carearbeit**“: discussion avec des experts de l'éducation et de l'école sur le sujet des familles recomposées (convention Cid / Fraen an Gender), le 17 juin 2015.
- **Conférence** : « **Léiwe Kleeschen, gudde Kleeschen !** » Le bon choix des jouets, un enjeu pour le Saint Nicolas et ses assistant-es terrestres : discussion sur les clichés relatifs au genre dans le monde des jouets le 28 octobre 2015 (convention Cid / Fraen an Gender)

### Promotion/communication des formations spécifiques à la diversité et au genre auprès du personnel des foyers scolaires

- En date du 23 septembre 2015 lors d'une réunion du service Foyers scolaires avec le CID – Fraen an Gender, un projet de plusieurs séances de formation/sensibilisations aux questions de genre a été lancé en collaboration directe avec le CID :
  - **29 octobre** : **Formation pour personnel éducatif de la VDL/Service foyers scolaires « Education non-sexiste à travers jeux et jouets »**. Formatrice : Mme Soizic Dubot, Vie Féminine, BE ; 13 participant-es, dont 1 homme
  - **19 novembre** : **Présentation du CID | Fraen an Gender et de son offre à la réunion mensuelle des 36 chargé-es de direction des foyers scolaires de la VDL** ; présentation de la bibliothèque et des activités, et échange sur les besoins de thématiques prioritaires d'une formation en matière de genre
- **Formations « Genre » dans les foyers scolaires** : Suite à la collaboration fructueuse entre le CID et les foyers scolaires de la Ville de Luxembourg en 2015, le développement d'une formation « Interculturalité et genre dans les foyers scolaires » pour éducatrices et éducateurs a été lancée en 2016. La formation a eu lieu en trois séances différentes les 8 novembre, 24 novembre et 20 décembre 2016.

### Intégration des aspects de l'égalité et de la diversité dans la formation des animateurs du CAPEL

Cet objectif a été abordé avec le chef de service, mais n'a jamais été concrétisé. Depuis la réorganisation du service, l'objectif n'a plus été thématiqué.

### 1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans l'éducation et la formation continue dans la commission consultative à l'égalité

Aucune présentation et/ou discussion n'a eue lieu. Il est cependant prévu d'organiser une séance sur la pédagogie spécifique au genre dans les écoles fin au courant de l'année 2019.

### Perspectives 2019 - 2022

- Augmentation du nombre d'éducateurs dans les foyers scolaires et crèches.
  - Une entrevue sera organisée avec les responsables pour discuter les résultats des dernières années et des éventuelles pistes d'actions.
  - Continuation de la participation dans le groupe de travail « Méi Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung » du MEGA et infomann
- Mise à disposition du matériel pédagogique : Distribution de fiches bonnes pratiques pour intégrer le genre dans les activités des foyers scolaires

- Etudier la possibilité d'organiser directement des activités « genre » par un expert externe au sein des foyers scolaires
- Suite de la formation « Interculturalité et genre » telle que proposée dans le rapport final de la formation mise en œuvre fin 2016
- Séance de la commission consultative sur la pédagogie spécifique au genre dans l'école fondamentale – accent sur les différences entre filles et garçons relatives à la réussite scolaire

## **b) Garde d'enfants**

### **Article 16 – Garde d'enfants / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) *Le signataire reconnaît le rôle essentiel que jouent les systèmes de garde d'enfants de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée. Le signataire reconnaît en outre la contribution qu'apporte la garde des enfants à la vie économique et sociale, ainsi qu'à la confection du lien social au sein de la communauté locale et dans la société tout entière.*

(2) *Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de tels systèmes de garde, directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.*

(3) *Le signataire reconnaît en outre que l'éducation des enfants requiert le partage des responsabilités entre les femmes, les hommes, et la société dans son ensemble, et se charge de contrer les stéréotypes sexués selon lesquels la garde des enfants est considérée comme relevant principalement de la responsabilité des femmes.*

Selon la déclaration échevinale 2011 – 2017, la présence de crèches et de foyers scolaires sur le territoire de la Ville constitue un secours important pour les jeunes familles, pour les parents qui travaillent, et surtout pour les familles monoparentales. Pour répondre aux besoins des parents, la Ville de Luxembourg entend assurer une prise en charge hautement qualifiée et chaleureuse des petits enfants, et veut mettre en place une crèche qui fonctionne 24 heures sur 24, afin d'aider les parents qui travaillent par exemple la nuit.

### **Sous-représentation des hommes dans les métiers socio-pédagogiques**

Les hommes sont largement sous-représentés dans les crèches, les foyers scolaires et dans les postes d'animateurs au CAPEL. Comme raison principale pour cette sous-représentation s'avère le fait qu'en général les hommes s'intéressent moins que les femmes aux métiers socio-pédagogiques – un fait qui se reflète déjà au niveau du choix des études. Il s'ajoute que les stagiaires masculins qui effectuent leur stage au sein des crèches ne restent pas. Il est à réfléchir si les étudiants nécessitent un encadrement différent que les étudiantes. Certaines études montrent cependant un impact positif de référents masculins sur le développement social et éducatif des enfants et surtout des garçons, ainsi que sur la perception du rôle de l'homme dans l'éducation des enfants et dans la société de manière générale

La Ville de Luxembourg et notamment les trois services Capel, Foyers Scolaires et Crèches reconnaissent l'importance de la présence d'hommes dans les fonctions d'éducateurs et d'animateurs et prévoient des efforts supplémentaires pour atteindre un nombre plus élevé dans les années à venir (voir axe « Education et formation continue »).

### Amélioration des services de garde d'enfants malades

Il y a un manque de structures de prise en charge des enfants malades ne pouvant pas être gardées dans les crèches. Le personnel des crèches et des foyers scolaires n'est pas formé et les établissements ne sont pas équipés à prendre en charge des enfants malades. Les parents n'ont cependant pas toujours le choix voir la flexibilité à rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants malades. Etant donné qu'un enfant malade se sent le mieux dans son environnement habituel, des structures dédiées uniquement à la prise en charge d'enfants malades annexés à un hôpital par exemple ne s'avèrent pas comme les meilleures solutions. Le « Service Krank Kanner Doheem » de l'association « Femmes en détresse » propose une garde des enfants malades à domicile par un personnel expérimenté. Ce service fonctionne très bien, mais ne peut pas suffisamment faire face à la demande, surtout en hiver. Environ 30% des demandes émanent de la Ville de Luxembourg ; en 2011 plus de 400 demandes ont dues être refusées par manque de personnel. La Ville de Luxembourg reconnaît qu'une extension de ce service s'avère comme la meilleure solution pour mieux prendre en charge cette problématique et alloue depuis 2012 un subside annuel à l'association Femmes en détresse pour améliorer son « Service Krank Kanner Doheem ».

### Information du citoyen

Les informations disponibles sur le site internet de la Ville de Luxembourg sur les possibilités de garde d'enfants, sur les activités de loisirs et sportives, sur l'enseignement ne sont pas suffisantes. La Ville reconnaît l'importance d'une bonne information des citoyens comme moyen de faciliter l'emploi des parents et envisage d'analyser les informations disponibles sur le site internet et adaptera son site par rapport aux besoins constatés.

Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de la garde d'enfants			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Dans un objectif d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, amélioration des services de garde d'enfants, notamment en ce qui concerne la garde des enfants malades</li> <li>• Objectif 2: Meilleure information du citoyen sur les possibilités de garde d'enfants et d'activités extra- et périscolaires au sein du territoire de la Ville de Luxembourg</li> <li>• Objectif 3 : Promotion du rôle de l'homme dans les métiers de la garde d'enfants (voir axe « Education et formation continue »)</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Continuation de l'allocation de subside annuel à l'association Femmes en détresse pour son service Krank Kanner doheem	Femmes en détresse	Oui/non	
Projets visant la meilleure information du citoyen sur les	Amélioration de la structure et du contenu de la rubrique enfance CRP Directeur enfance	Projets réalisés	

possibilités de garde	du site internet de la VDL			
	Réunion d'information sur le service Krank Kanner doheem aux responsables des services crèches et foyers scolaires	Directeur enfance Foyers scolaires Crèches Femmes en détresse		
Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation dans le domaine de la garde d'enfants et la conciliation vie privée / vie professionnelle		A déterminer	Actions réalisées	
1 présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine de la garde d'enfants / conciliation vie privée - vie professionnelle dans la commission	Présentation sur le télétravail mis en place à l'administration communale VDL	Commission de l'égalité	Oui/non	

### Continuation de l'allocation de subside annuel à l'association Femmes en détresse pour son service Krank Kanner doheem

Afin de renforcer le service de garde d'enfants malades à domicile de l'association Femmes en détresse « Service Krank Kanner Doheem », la Ville de Luxembourg attribue annuellement un subside de 30.000 Euros à l'association. Ce subside leur permet d'engager 2 personnes mi-temps supplémentaires pour le territoire de la Ville de Luxembourg.

### Projets visant la meilleure information du citoyen sur les possibilités de garde

- En 2015, une Newsletter Enfance a été lancée par la direction de l'enfance afin d'informer les intéressés sur l'actualité des activités scolaires et périscolaires de la Ville de Luxembourg. Cette Newsletter n'a plus été éditée depuis.
- En 2017, le site internet de la Ville de Luxembourg a été renouvelé. Dans le cadre de cette refonte, la structure a été revue et adaptée.

### Organisation ou soutien de 1 action de sensibilisation dans le domaine de la garde d'enfants et la conciliation vie privée / vie professionnelle

- **Conférence « Mütterlichkeit als Beruf ?! »** le 13 novembre 2015 organisé par le « Institut für Geschichte und Soziales » en collaboration avec la Ville de Luxembourg – Quelle évolution pour les métiers éducatifs et de soins ?
- **Conférence – „Erzählcafé: Alles Familie - Neue Formen statt alter Normen!“** le 20 mai 2015 (convention Cid- Fraen an Gender) sur le sujet des parents homosexuels, familles monoparentales, etc
- **Conférence „In Szene gesetzt: Mutterschaft und Familie in bildender Kunst, Theater und Performance“** le 13 juin 2016: Conférence en collaboration avec le Casino Forum d'art contemporain avec l'experte en sciences du théâtre Miriam Dreyse sur le sujet de la maternité et de la famille dans l'art (convention CID – Fraen an Gender).
- **Conférence „Kinderschlaf“ le 19 octobre 2018 avec l'experte et auteure Nora Imlau** en coopération avec les communes de Dudelange et de Bettembourg

### Perspectives 2019 - 2022

- Continuation de l'allocation de subside au « Service Krank Kanner Doheem »
- Continuation des activités de sensibilisation grand-public
- Mise en œuvre de projets dédiés aux familles monoparentales

## **c) Violence sexuée**

### **Article 22 – Violence sexuée / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) *Le signataire reconnaît que la violence sexuée, qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental, et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.*

(2) *Le signataire reconnaît que la violence sexuée naît de l'idée, chez l'agresseur, de la supériorité d'un sexe sur l'autre dans le contexte d'une relation de pouvoir inégalitaire.*

(3) *Le signataire s'engage donc à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée, y compris*

- *Fournir ou aider les structures d'assistance et de secours aux victimes*
- *Fournir une information publique, dans chacune des langues principalement utilisées localement, sur les secours disponibles dans la région*
- *S'assurer que les équipes professionnelles concernées ont été formés à identifier et à secourir les victimes*
- *Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation destinés aux victimes présentes ou potentielles ainsi qu'aux agresseurs.*

Récemment, le service Médecine scolaire a été confronté à deux cas de mutilation génitale féminine. Depuis lors, la Ville de Luxembourg soutient des actions de sensibilisation de ce type de violence bien particulier à l'égard de la femme. En 2014, la Ville de Luxembourg a fait parvenir la brochure « Non aux MGF » élaborée par le Conseil national des femmes aux enseignants, au personnel des foyers scolaires, des crèches, du Capel et de la médecine scolaire.

#### **S'engager activement dans la lutte contre la violence sexuelle**

- Objectif 1: Prévention et information sur les mutilations génitales féminines
- Objectif 2: Engagement contre la violence domestique

Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Sensibilisation du personnel sur la prévention et la prise en charge de la mutilation génitale	Médecine scolaire	Personnes sensibilisées	
Soutien de projets de prévention de la mutilation sexuelle	A déterminer	Nombre de projets soutenus	
Organisation ou soutien annuel d'une action de sensibilisation dans le domaine de la mutilation sexuelle	A déterminer	1/an	
1 action de sensibilisation dans le domaine de la violence sexuée	A déterminer	Actions réalisées	
1 présentation et/ou discussion dans la commission sur la violence sexuée	Commission de l'égalité	Nombre	

### Sensibilisation du personnel sur la prévention et la prise en charge de la mutilation génitale

**Distribution de brochures « Non aux mutilations génitales des femmes »** réalisées par le CNFL : Environ 1000 brochures ont été distribuées au personnel socio-éducatif (Foyers scolaires, Enseignants, CAPEL, Médecine scolaire) de la Ville de Luxembourg à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les mutilations génitales féminines le 6 février afin de le sensibiliser à la problématique des mutilations et de faire connaître la procédure à suivre ainsi que les personnes à contacter.

### Organisation ou soutien annuel d'une action de sensibilisation dans le domaine de la mutilation sexuelle



- Soutien financier de l'événement **Expression Against Excision** de la Fondation Raoul Follereau le 4 février 2015 au Carré Rotondes / exit 07 pour lutter contre l'excision génitale féminine.



Afin de financer des projets anti-excision au Mali, la Fondation Follereau avait organisé un concert et une exposition artistique sur la thématique. En effet, des ateliers avaient été proposés aux élèves de plusieurs classes primaires en amont dans lesquels les droits des filles ont été expliqués. Les élèves avaient par la suite créé des travaux artistiques qui avaient été exposés à l'occasion de l'événement au carré Rotondes.

- Organisation d'une **exposition de photos dans le cadre de la journée internationale de lutte contre l'excision**, le 6 février : à travers cette exposition, dont le vernissage avait lieu le 9 février, et dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, la Ville soutient la lutte contre cette pratique de mutilation féminine et cherche à sensibiliser le grand public quant à cette thématique, souvent méconnue mais toujours d'actualité.  
(©Phototèque de la Ville de Luxembourg / Photo : Charles Soubry)
- Soutien financier de l'action « Expression against Excision » de la Fondation Follereau dans le **cadre de la journée internationale de lutte contre l'excision** du 6 février 2017.
- 2018 : ciné-conférence avec le film sénégalais « Moolaadé » en collaboration avec l'association Padem à la cinémathèque de la Ville de Luxembourg.
- 8.11.2018 : Accueil à l'Hôtel de Ville par Madame l'échevine Isabel Wiseler des partenaires locaux de l'association Padem : échange sur le travail fourni dans le cadre de la prévention de la pratique de la mutilation génitale féminine

### 1 action de sensibilisation dans le domaine de la violence sexuée

- **Accueil à l'Hôtel de Ville du Dr Mukwege** : Le jeudi 27 octobre 2016, le Collège des bourgmestre et échevins a accueilli à l'Hôtel de Ville le Dr. Denis Mukwege, gynécologue, militant des droits humains et lauréat du prix Sakharov pour son engagement pour les femmes congolaises violentées. Pour soutenir l'engagement du Dr. Mukwege, la Ville de Luxembourg a accordé un subside à l'hôpital Panzi à Bukavu (République démocratique du Congo), fondé et dirigé par le Dr. Mukwege.



(© Phototèque de la Ville de Luxembourg / Photo : Charles Soubry)

- **Participation à l'Orange Week** : La Ville de Luxembourg a participé à la semaine de sensibilisation pour la lutte contre les violences envers les femmes « orange week » en

novembre 2017 avec les manifestations suivantes :

- Soutien de la marche orange au centre-ville
- Illumination en organe de certains bâtiments publics : Hôtel de Ville, Grand-théâtre, Villa Vauban, ...
- Exposition « Recto-Verso » élaborée par l'association Femmes en détresse en collaboration avec l'IGS (Institut für Geschichte und Soziales) dans la bibliothèque municipale.
- Atelier d'auto-défense tenu par Gaetane Meurice, formatrice de l'asbl Garance (Belgique) dans le cadre de la convention avec le CID Fraen an Gender

### **Perspectives 2019 - 2022**

- Organisation ou soutien annuel d'une action de sensibilisation dans le domaine de la mutilation sexuelle
- Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation ou de projets dans le domaine de la violence domestique à l'égard des femmes et des hommes
- Participation annuelle à l'Orange Week

### **d) Santé**

#### **Article 22 – Santé / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

*(1) Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de bénéficier d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès des femmes et des hommes à des soins médicaux et des traitements de qualité ainsi qu'à la prévention est capital pour la concrétisation de ce droit.*

*(2) Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.*

*(3) Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible. A cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou à promouvoir les mesures suivantes :*

- *L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé*
- *La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes*
- *La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins*
- *La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé*

La Ville de Luxembourg propose des conseils et services socio-médicaux pour les enfants de l'école fondamentale. Ce service doit être adapté aux besoins spécifiques des filles et des garçons. Depuis 2012, l'aspect du genre est à cet effet intégré dans les études de cas interdisciplinaires. En 2011, le personnel du service Médecine scolaire (ancien PPSM) a reçu une formation sur la compréhension des différences spécifiques au genre au niveau du comportement des filles et des garçons.

Durant les quatre dernières années, la Ville de Luxembourg a soutenu plus d'une dizaine d'actions de sensibilisation dans le domaine de la santé de manière générale, du bien-être, de la sexualité et de la violence à l'égard des femmes.

<b>S'engager pour le meilleur niveau de santé possible adapté aux besoins spécifiques des femmes et des hommes</b>			
<b>Objectif opérationnel</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Indicateurs</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Sensibilisation sur les besoins différenciés des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans le domaine de la santé</li> <li>• Objectif 2: Sensibilisation et formation du personnel du service Médecine scolaire à la gestion des différences entre filles et garçons dans le domaine de la médecine scolaire</li> <li>• Objectif 3: Engagement pour de meilleures conditions de santé physiques et psychiques pour les femmes prostituées</li> </ul>			
Intégration du critère du genre dans les activités du service de la médecine scolaire	Médecine scolaire	Nombre d'activités	
Participation ou soutien de projets visant l'amélioration de la condition des femmes prostituées	Rega Grande-région Quatropole MEGA Service Intervention sociale	Nombre de projets	
Organisation ou soutien d'1 action de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé	A déterminer	Nombre d'actions réalisées	
1 Présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine de la santé dans la commission	Visite du Drop-in (ou présentation par les responsables du Drop-in)	Commission à l'égalité	Nombre

#### Participation ou soutien de projets visant l'amélioration de la condition des femmes prostituées

Mise en place du réseau **QuatroPole « Prostitution grenzüberschreitend »** : Lors de trois réunions d'échange entre les quatre villes Trèves, Metz, Saarbrücken et Luxembourg une analyse de l'impact des différentes lois qui s'appliquent à la prostitution a été réalisée. Les réunions avaient lieu en dates du 18 septembre 2014, le 23 mars 2015 et le 1 juillet 2015. Lors de la dernière

réunion un échange entre acteurs/actrices du terrain a été organisé. Pour le Luxembourg, la chargée de direction du drop-in Carmen Kronshagen a été invitée.

### Organisation ou soutien d'1 action de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé

- **Conférence et discussion le 5 février 2015 sur le thème du transgenre** : « Wie sollen wir das Kind nur nennen? Geschlechternormativität in der Debatte » (convention Cid / Fraen an Gender)
- **Film et discussion sur le sujet de la menstruation „Monthlies - The Moon Inside You - for teens”** avec la réalisatrice Diana Fabianova en collaboration avec le « Mädchenarbeitskreis » et le planning familial (convention Cid-Fraen an Gender) le 9 octobre 2015
- **2 conférences sur le Burn-out** :
  - **Soutien logistique d'une conférence sur le burnout en collaboration avec l'IMS (Inspiring More Sustainability) le 11 octobre 2016** : la chargée de mission Support psychologique, Mme Céline Briolotti, a participé à la table-ronde.
  - **Conférence „Warum sieht denn eigentlich niemand, was ich alles mache? – Burnout als Anerkennungskrise“ le 20 octobre 2016**: La sociologue Dr. Phil. Sabine Flick a abordé le genre dans le contexte du burnout et a discuté les promesses du monde du travail d'aujourd'hui (convention CID)
- **Conférence sur la dépression : „Das Geschlecht der Depression: Weiblichkeit, Männlichkeit und Verlust“ le 13 octobre 2016**: Dans son exposé, la psychanalyste Dr. phil. Nadine Teuper a analysé la relation entre le genre et le développement des troubles dépressifs (convention CID – Fraen an Gender)
- **Conférence „DIE UHR, DIE NICHT TICKT Kinderlos glücklich“ le 17 novembre 2016** avec Sarah Diehl (Convention CID – Fraen an Gender)
- **Soutien financier et logistique du Broschkriipslaf organisé annuellement par l'association Europa Donna**

### 1 Présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine de la santé dans la commission

- Invitation de **Mme Carmen Kronshagen à la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes** en date du 1 avril 2015 afin de présenter les missions et activités du DropIn. Une discussion intéressante a eu lieu sur la problématique de la prostitution au Luxembourg.
- **Visite par la commission consultative de l'égalité des chances du Drop-in – Dispensaire pour Sex-workers au Luxembourg le 14 juillet 2016**

### Perspectives 2019 - 2022

- Organisation ou soutien d'au moins deux actions de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé et au genre (p.ex. menstruation, endométriose, ménopause, burnout des mamans, ...)
- Continuation du soutien logistique et financier du Broschkriipslaf organisé par Europa Donna

### e) Culture, sports et loisirs

**Article 20 – Culture, sports et loisirs / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de prendre part à la vie culturelle et de jouir de la vie artistique.

(2) Le signataire reconnaît en outre le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé tel qu'il a été défini dans l'article 14. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisir.

(3) Il reconnaît que les femmes et les hommes ont une expérience et des centres d'intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs, et que ceux-ci peuvent résulter de d'attitudes stéréotypées et d'actions sexuées. Il s'engage par conséquent à mettre en œuvre ou à promouvoir, comme il convient, des mesures permettant :

- D'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives, culturelles et de loisir
- D'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement « féminines » ou « masculines »
- D'encourager les associations artistiques, culturelles et sportives à promouvoir les activités culturelles et sportives qui mettent en cause une vision stéréotypée des femmes et des hommes.
- D'encourager les bibliothèques publiques à mettre en cause les stéréotypes de genre à travers le stock de leurs livres et autres documents, ainsi que dans leurs autres activités promotionnelles.

Les femmes sportives de haut niveau reçoivent moins d'attention de la part du grand public, elles apparaissent moins dans la presse et bénéficient de moins de sponsoring que leurs binômes masculins. La Ville de Luxembourg reconnaît les performances des femmes et souhaite leur donner plus de visibilité en soutenant des projets spécifiques.

En 2011, la Ville de Luxembourg a pour la première fois soutenu le festival international du cyclisme féminin et a inauguré une plaque commémorative à l'attention de la cycliste Elsy Jacobs.

Veiller à l'intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de la culture, des sports et des loisirs				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture</li> <li>• Objectif 2: Engagement pour le sport féminin</li> </ul>				
Objectif opérationnel		Acteurs	Indicateurs	
Soutien d'actions de sensibilisation promouvant le sport féminin de haut niveau	Soutien d'un projet de sensibilisation dans le cadre du festival du cyclisme féminin (tous les deux)	SaF Zéisséng Association du tennis féminin	Actions soutenues	

	ans à savoir 2016 et 2018)			
	Soutien d'autres projets à déterminer	A déterminer		
Organisation ou soutien de 5 actions de sensibilisation dans le domaine de la culture	Organisation d'une exposition femmes artistes	Cercle-Cité Lucien Kayser	Actions soutenues	
	Lancement d'un geocache sur Lou Koster	Cid-femmes		
	Soutien d'autres actions à déterminer	A déterminer		
Organisation ou soutien d'1 action de sensibilisation dans le domaine du sport		A déterminer	Actions soutenues	
1 Présentation et/ou discussion sur l'égalité des chances dans le domaine du sport ou de la culture dans la commission		Commission à l'égalité	Nombre	

#### Soutien d'actions de sensibilisation promouvant le sport féminin de haut niveau

- Participation financière dans le cadre du **tournoi de tennis BGL BNP Paribas** pour l'association féminine de tennis pour l'organisation d'un gender equality day en octobre 2015 - 2018.
- Participation financière pour l'organisation de la **course Elsy Jacobs** organisée par le SaF-Zéisséng à Cessange dans le cadre du festival de cyclisme féminin en mai 2016, 2017 et 2018: prise en charge de diverses actions de communication pour promouvoir la visibilité des femmes dans le sport cycliste. Du au succès croissant, la course Elsy Jacobs est depuis 2016 organisée annuellement sur le territoire de la Ville de Luxembourg.

#### Organisation ou soutien de 5 actions de sensibilisation dans le domaine de la culture

- Organisation de l'**exposition « Je suis un(e) autre »** en collaboration avec le cercle-cité en automne 2015 au Ratskeller : Sous la direction du commissaire de l'exposition Lucien Kayser, les artistes Collectif Autour du Bleu (Gudrun Bechet, Pina Delvaux, Flora Mar, Doris Sander), Doris Drescher, Marie-France Dublé, Germaine Hoffmann, Sophie Jung, Patricia Lippert, Berthe Lutgen, Stéphanie Rollin & David Brognon, Katharina Sieverding, Trixi Weis, Vera Weisgerber s'intéressent à une « identité explosée ». Un programme-cadre a également été organisé autour de l'exposition :
  - Vernissage le 24.09.2015 à 18:00

- Conférence de Katharina Sieverding le 25.09.2015 : Artiste allemande, née à Prague en 1944, Katharina Sieverding réalise des photos de très grand format où elle joue sur l'agrandissement des images, les contrastes et les superpositions de tramage, pour questionner le problème de l'identité à travers la multiplication de l'image ou de son propre visage dans des séries d'autoportraits retravaillés avec de légères modifications
- CECIL'S Afterwork : 30.09.2015 : Millefeuilles – Soirée littéraire interculturelle sur le thème Je est un(e) autre, dans le public ou sur scène, chacun est le bienvenu.
- Visites guidées avec le commissaire de l'exposition Lucien Kayser : 03.10. à 11:00 + 07.11.2015 à 11:00 avec dégustation de vin (Domaine Bastian)
- Soirée de rencontre avec des artistes de l'exposition : 13.10.2015 à 18:00 au Ratskeller
- Conférence « Komponistinnen gësch an haut, an Europa an zu Lëtzebuerg – D'Komponistin Catherine Kontz am Gespréich » – Discussion avec la compositrice Catherine Kontz et avec la musicologue Danielle Roster le 29.10.2015 à 18:00 à l'Auditorium Cité en collaboration avec le CNFL et le CiD-Fraen an Gender
- **Conférence avec Frank Wilhelm le 18 novembre 2016 dédiée à la mémoire de Marcel Noppeney (1877 – 1966) et Anne Beffort (1880 – 1966)**, intellectuels francophones luxembourgeois, décédés il y a 50 ans. Toute au long de leur vie, ils ont œuvré au service de la langue et de la culture françaises dans notre pays, pour le souvenir de Victor Hugo et, d'une façon générale, pour les liens historiques et culturels entre la France et le Luxembourg. Cette conférence a été organisée en collaboration avec la coordination culturelle de la Ville de Luxembourg, les Amitiés françaises Luxembourg asbl et les Amis de la Maison Victor Hugo à Vianden.
- **Lancement d'un nouveau geocache « Auf den Spuren von Lou Koster »** (Convention CID-Fraen an Gender) sur la vie de la compositrice luxembourgeoise Lou Koster et continuation du **geocache « women in Luxembourg »** (Cid Fraen an Gender).

#### Organisation ou soutien d'1 action de sensibilisation dans le domaine du sport

- Des actions de sensibilisation sur le cyclisme féminin et le tennis féminin sont organisées dans le cadre du festival Elsy Jacobs et du gender equality day du tournoi BGL BNP Paribas Open.
- Dans le cadre de la Journée internationale des femmes le 8 mars, soutien logistique d'une activité de promotion de « skate pour filles/femmes » animée par des skateuses allemandes et belges au skatepark, vallée de la Pétrusse organisée par la plateforme JIF lors de la 4<sup>e</sup> fête féministe et culturelle le 11 mars 2018 :
  - 2 ateliers en fin de matinée
  - des démonstrations
  - la projection de films et une rencontre « Skate-talk » au neimënster avec des témoignages de femmes actives dans le milieu du skate
  - une présentation de Roller Derby

#### Perspectives 2019 - 2022

- Suite au succès de l'activité « skating for girls », organisation d'un événement « urban activities »
- Continuation du soutien financier du tournoi de tennis BGL BNP Paribas Open et de la course cycliste féminine Elsy Jacobs
- Organisation d'une activité de sensibilisation sur le football féminin (p.ex. lors du public viewing de la coupe mondiale du football féminin)
- Action autour du retour de la statue de Niki de Saint Phalle à la place « Um Piquet »

## 2. Planning et développement durable

### f) Responsabilité sociale, environnementale et économique

**Article 24 - 28 – Planning et développement durable / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

#### **Article 24 – Développement durable**

(1) Le signataire reconnaît qu'en ce qui concerne la planification et le développement de stratégies pour l'avenir de son territoire, les principes du développement durable doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.

(2) Le signataire s'engage donc à prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification, ou du développement de ses stratégies, pour ce qui a trait au développement durable de son territoire.

#### **Article 25 - Planification urbaine et locale**

(1) Le signataire reconnaît l'importance du développement de son espace, de ses transports, de son économie, et celle de ses politiques et plans d'utilisation des sols afin de créer les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes peut plus facilement devenir une réalité.

(2) Le signataire s'engage à assurer que dans la conception, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ces politiques et de ces plans :

- Le besoin de promouvoir l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie locale est pleinement pris en considération, et que
- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernant, par exemple, l'emploi, l'accès aux services et la vie culturelle, l'éducation et l'exercice des responsabilités familiales, fondés sur des données pertinentes locales ou autres y compris les analyses sexuées réalisées par l'organisation signataire, sont correctement pris en compte
- Des aménagements de grande qualité sont adoptés qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes.

#### **Article 26 - Mobilité et Transport**

(1) Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.

(2) Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent, dans la pratique, des besoins et des habitudes différents pour ce qui est des déplacements et des transports, fondés sur des facteurs tels que le revenu, les responsabilités concernant les enfants et autres personnes à charge, ou les horaires de travail, et que par conséquent, les femmes sont, en nombre, davantage utilisatrices des transports en commun que les hommes.

(3) Le signataire s'engage donc :

- (a) À prendre en compte les besoins de déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes, y compris ceux des communes urbaines et rurales ;

*(b) À faire en sorte que les services de transport offerts aux citoyens sur son territoire aident à répondre aux besoins spécifiques ainsi qu'aux besoins communs des femmes et des hommes, et à la réalisation d'une véritable égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.*

*(4) Le signataire s'engage en outre à promouvoir l'amélioration progressive des transports publics sur son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de traiter les besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes en matière de transports qui doivent être réguliers, financièrement abordables, sûrs et accessibles, et de contribuer ainsi à son développement durable.*

#### **Article 27 - Développement économique**

*(1) Le signataire reconnaît que la réalisation d'un développement économique équilibré et durable est une composante vitale du succès d'une municipalité ou d'une région, et que ses activités et services dans ce domaine peuvent encourager de manière significative l'avancement de l'égalité des femmes et des hommes.*

*(2) Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes.*

*(3) Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin, les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure:*

- *D'aider et d'encourager les femmes entrepreneures*
- *De s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autre, promeut l'égalité des sexes*
- *D'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa*
- *D'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.*

#### **Article 28 - L'environnement**

*(1) Le signataire reconnaît sa responsabilité dans réalisation d'un haut niveau de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement sur son territoire, y compris par ses politiques locales concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et l'impact du changement de climat. Il reconnaît le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement.*

*(2) Le signataire reconnaît qu'en de nombreux endroits les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou des espaces de plein air, ou encore qu'ils-elles sont confronté(e)s à des problèmes d'environnement différents.*

*(3) En conséquence, le signataire s'engage, pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.*

La prise en compte du genre apparaît essentielle pour atteindre les objectifs du développement durable en matière économique, sociale, environnementale et culturelle. Les hommes et les femmes doivent accéder de la même manière au développement durable.

Les femmes et les hommes ne vivent pas les défis d'aujourd'hui de la même façon, qu'il s'agisse de la dégradation de l'environnement, de l'augmentation du chômage, des conflits violents. Cependant les femmes sont encore largement négligées comme actrices du changement et du développement de notre société. Le développement durable nécessite donc que les priorités et visions des objectifs de développement des femmes soient clairement pris en compte, intégrées et encouragées, particulièrement dans les politiques relatives à l'éducation, la science, la culture, la communication et l'information. Selon l'Unesco, cette démarche doit être basée sur trois principes stratégiques :

- l'Universalité – promotion et respect des droits et libertés universels, notamment du droit à l'éducation, à la liberté d'expression et à un niveau de vie décent ;
- la Diversité – assurer le respect de la diversité et du pluralisme culturels en particulier dans le domaine de l'éducation, dans la sphère culturelle et les médias ;
- la Participation – assurer la pleine participation des femmes aux sociétés de la connaissance en émergence et leur implication dans le dialogue politique et sa mise en œuvre.

Tout en étant basées sur une approche interdisciplinaire, les solutions doivent impliquer de manière égale les hommes et les femmes, en particulier les jeunes, et prendre en compte leurs besoins, objectifs et aspirations respectifs et communs.

Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes dans le développement durable, la Ville de Luxembourg s'engage pour la participation égale des femmes et des hommes dans la vie politique, civile et économique, pour la promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société afin d'encourager d'autres femmes à s'y engager et pour la promotion de la recherche.

La Ville de Luxembourg va également prendre en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes au niveau de la planification urbaine.

<b>Veiller à l'intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les activités de développement durable de la Ville</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la planification urbaine et le développement économique et commercial</li> <li>• Objectif 2: Promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société</li> <li>• Objectif 3: Encouragement du grand-public à s'engager pour l'égalité des chances</li> <li>• Objectif 4: Promotion de la recherche sur les politiques sociales et du genre</li> </ul>				
<b>Objectif opérationnel</b>		<b>Acteurs</b>	<b>Indicateurs</b>	
Augmentation du nombre de rues "féminines" sur le territoire de la Ville de Luxembourg	Financement de la nouvelle édition du livre « Les rues au féminin » du CNFL	CNFL	% du nombre de rues « féminines » Nombre d'actions de soutien	
	Soutien des projets du CNFL à ce sujet	CNFL Groupe dénomination des rues		

Participation équilibrée des femmes et des hommes dans les groupes de travail internes		A déterminer	% de femmes et d'hommes dans les groupes de travail internes	
Soutenir des projets de recherche en vue de promouvoir la recherche sur la politique du genre		A déterminer	Nombre de projets soutenus	
Prise en compte des besoins et intérêts spécifiques au genre dans les études de planification urbaine		Services techniques	Liste des études dans lesquelles le genre a été pris en compte	
Organisation annuelle du prix Anne Beffort ayant comme objectif d'encourager le grand-public de s'engager pour l'égalité entre femmes et hommes		CRP Commission à l'égalité	Oui/non	
Organisation ou soutien d'actions de promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société	Au moins une exposition sur une femme méritante	A déterminer	Actions et expositions réalisées	
	Au moins deux actions par an	A déterminer		
1 Présentation et/ou discussion dans la commission consultative sur l'égalité des chances dans le domaine du développement durable		Commission à l'égalité	Nombre	

#### Augmentation du nombre de rues "féminines" sur le territoire de la Ville de Luxembourg

Le groupe dénomination des rues est désormais sensibilisé au sujet et fait des efforts pour nommer davantage de rues selon des femmes méritantes. La Ville soutient également les projets du CNFL dans cette cause et a mis à disposition ses locaux pour la présentation de la **nouvelle édition du livre « les rues au féminin »** élaborée par le CNFL en 2015 lors de la rencontre d'automne du CNFL.

#### Organisation annuelle du prix Anne Beffort ayant comme objectif d'encourager le grand-public de s'engager pour l'égalité entre femmes et hommes

- **Prix Anne Beffort 2015** sur l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de la recherche et de l'innovation au Dr Idoya Perez, pédiatre sociale et chargée de direction de l'ALUPSE. L'ALUPSE, association luxembourgeoise pour la prévention des sévices à enfants, a été fondée en 1984 pour réfléchir et agir sur les problèmes de maltraitance d'enfants au Grand-Duché de Luxembourg. Lors de ses études dans la pédiatrie, au sein de l'ALUPSE et de son équipe, Dr Perez s'est consacrée à la recherche et la création des structures pour l'apprentissage de l'attachement mère-enfant, plus particulièrement dans les situations où les femmes se trouvent isolées, atteintes des maladies

psychiatriques, en état de précarité ou victimes de violence, avec le but d'instaurer une pédiatrie sociale au Luxembourg.

- **Prix Anne Beffort 2016** sur la thématique des femmes réfugiées **au Planning Familial**.  
Le Planning Familial s'est vu remettre le prix pour son programme « cafés-santé » pour femmes réfugiées et demandeuses de protection internationale.  
Dans le cadre de ce programme, le Planning Familial compte mettre en place un espace de rencontres et d'échanges hors les murs des foyers d'accueil, qui n'appartiendra qu'aux femmes réfugiées et demandeuses de protection internationale au Luxembourg. Ce lieu devra permettre de créer le lien de confiance, le climat convivial, d'échanges et de partage nécessaires à la discussion sur des sujets intimes tels que la sexualité, la contraception ou la reproduction.
- **Prix Anne Beffort 2017** décerné à Madame Colette Flesch.  
La Ville a tenu à reconnaître le rôle phare de cette politicienne pour la Ville de Luxembourg, le Grand-Duché et l'Europe et honorer tout particulièrement l'engagement de Madame Flesch en tant que première femme bourgmestre de la capitale en 1970, à une époque où les femmes étaient encore minoritaires en politique, en tant que députée à la Chambre dans les années 1960, 1980 et 2000 et en tant que vice-premier ministre sous le gouvernement Werner de 1980 à 1984, sans oublier ses responsabilités au niveau international, que ce soit en tant que membre du parlement européen ou en tant que directrice générale de la commission européenne dans les domaines de la culture, de la communication, des sports et de la traduction.
- **Prix Anne Beffort 2018** décernée à l'association « **Voix de jeunes femmes** »

#### Organisation ou soutien d'actions de promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société

- **Programme Femmes et recherche** : Afin de promouvoir la visibilité des femmes dans la recherche et de sensibiliser sur les défis de carrière qu'elles rencontrent, deux manifestations en collaboration avec le FNR (Fond national de la recherche) et la Fondation Jonk Fuerscher ont été organisées :
  - **Exposition WiSE Women** – Femmes dans la recherche et l'innovation » : le vernissage de l'exposition était prévu pour le 20 janvier 2017 à la Cité bibliothèque. L'exposition est composée du portrait de 12 chercheuses.
  - **Colloque WiSE Women** : How can Luxembourg do better ? : 13 février 2017
- **Ciné-conférence** le 8 mars 2018 avec le film « **Hidden Figures** » et **conférence « Making Code – Changing Codes – Frauen in der Geschichte der Informatik** », le 15 mars 2018, avec Veronika Oechtering en coopération avec la Casino – Forum d'Art Contemporain dans le cadre de l'exposition 2045 – 1542 A History of Computation)
- Soutien financier de l'**exposition Femmes pionnières dans l'entrepreneuriat** élaborée par Mme Joëlle Letsch, membre de fédération femmes cheffes d'entreprises. Le vernissage de l'exposition avait lieu le 26 mars 2015.
- **Statut et droits de la femme** :
  - **Accueil de Madame Julieta Montana** à l'Hôtel de Ville le 24 février 2017

- **Film et conférence sur le statut de la femme** en collaboration avec l'UIA (Union internationale des avocats) le 7 et 8 juin 2017 : Projection du film « Moi Nojoom, 10 ans, divorcée » à la cinémathèque le 7 juin et conférence sur le statut de la femme au cercle cité le 8 juin.
- **Conférence et discussion avec Laurie Penny** – bloggeuse, journaliste et auteure du livre « Bitch Doctrine » dans le cadre de la convention avec le CID Fraen an Gender le 6 novembre 2017 à l'Abbaye Neumünster (+/- 150 participants)
- **Femmes et politique** : en vue d'une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la politique, la Ville de Luxembourg a soutenu les actions suivantes :
  - **Ciné-conférence « The iron lady »** en collaboration avec le MEGA et la cinémathèque le 1 mars 2017
  - **Projection du film « Die göttliche Ordnung »** en collaboration avec le CID Fraen an Gender le 10 novembre 2017 sur le droit des votes des femmes en Suisse
- **Femmes pionnières: Exposition „Pionierfraen am Journalismus zu Lëtzebuerg »** en collaboration avec l'association Femmes pionnières. Le vernissage avait lieu le 30 mars 2017 au centre culturel Schéiss. Sur une douzaine de panneaux de type « roll-up » ont été présentées les parcours de femmes pionnières dans la presse écrite, radio, télévision. L'objectif était de rendre visible ces femmes et de valoriser leur histoire et leur engagement.



- Organisation du **premier et deuxième “Barcamp” féministe au Luxembourg: “Do it yourself on- & offline”** le 6 mai 2017 et 9 juin 2018 dans les locaux du CID (dans le cadre de la convention VDL-CID). Un BarCamp prend la forme d'ateliers participatifs où le contenu est apporté et animé par les participants. Toutes les personnes curieuses et intéressées peuvent partager, découvrir et échanger autour de pratiques, de témoignages ou de questions, sur diverses pratiques autour du sujet « online et offline » : Comment créer un compte twitter ; comment créer une page web ; un atelier sur « Creative writing », comment inventer des slogans politiques courts,...
- **Social impact investing** : Conférences en collaboration avec LMDF (Luxembourg Microfinance Development Fund) le 11 juillet 2017 et le 24 septembre 2018 dans les locaux du Tramsschapp.

Présentation et/ou discussion dans la commission consultative sur l'égalité des chances dans le domaine du développement durable

**25 mai 2016** : trois représentantes du Fonds national de la recherche (FNR) ont été invitées à la réunion de la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes afin de présenter quelques statistiques sur les femmes dans la recherche, ainsi que les actions de promotion réalisées et planifiées pour encourager la carrière des femmes dans la recherche.

**15 mars 2017** : Présentation par Mme Madeleine Kayser, chef de service « Intégration et besoins spécifiques » sur les activités de la Ville de Luxembourg en matière d'intégration des réfugiés, et notamment les femmes réfugiées

**25 mai 2018** : Présentation par Mme Marianne Donven, gérante du centre HARIKO, sur les missions et activités du HARIKO

**20 juin 2018** : Présentation par Mme Nathalie Krier, OLAI, sur l'intégration des réfugiés et réfugiées au Luxembourg

### Perspectives 2019 - 2022

- Organisation ou soutien d'actions de promotion de la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société : p.ex. 100<sup>e</sup> anniversaire de Anne Beffort ; participation financière à des expositions « femmes pionnières »
- Engagement pour la participation équilibrée des femmes et des hommes au développement de notre société : Actions dans le cadre de 100 ans Droit de vote féminin
- Organisation annuel du Prix Anne Beffort
- Organisation ou soutien d'actions promouvant une image valorisante et égalitaire des femmes et des hommes dans notre société

## **3. Rôle d'employeur**

### **Article 11 – Rôle d'employeur / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes au niveau local**

(1) Dans ses fonctions d'employeur, le signataire reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail.

(2) Le signataire reconnaît le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.

(3) Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives dans la limite de ses pouvoirs légaux, pour concrétiser les droits ci-dessus énoncés. Les mesures citées au 3. comprennent ce qui suit :

(a) La révision des politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie « emploi » de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment, entre autres :

- L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente
- Des dispositions permettant la révision des salaires et rémunérations, des modes de paiement et des retraites
- Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
- Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
- Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
- Des mesures pour assurer un recrutement équitable
- Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité

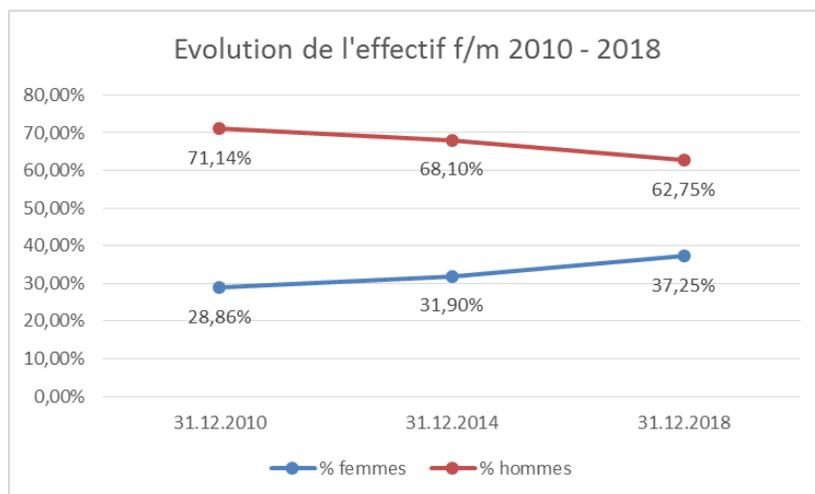
- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation ;
- (b) L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail au moyen d'une déclaration publique sur le caractère inacceptable d'un tel comportement, à laquelle s'ajoutent le soutien apporté aux victimes, l'introduction et la mise en œuvre de politiques transparentes sur la façon de traiter les coupables, et des efforts destinés à éveiller les consciences sur cette question ;
- (c) La recherche d'une composition du personnel, à tous les niveaux, conforme à la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale.
- (d) L'aide à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée par :
  - L'introduction de politiques permettant, quant il convient, des aménagements du temps de travail et des dispositions d'aide vis-à-vis des personnes dépendant des employés.
  - L'encouragement donné aux hommes pour qu'ils fassent usage de leurs droits quant aux absences pour cause d'aide vis-à-vis des personnes à charge.

L'égalité entre femmes et hommes sur le lieu du travail est un des objectifs prioritaires de la Ville de Luxembourg. Depuis le début de la politique de l'égalité entre femmes et hommes, un plan d'action interne regroupe les mesures de la Ville de Luxembourg en vue d'une plus grande égalité de traitement à l'attention de son personnel.

L'égalité des femmes et des hommes est inscrite dans la convention collective de travail des salariés de la Ville de Luxembourg ainsi que dans le statut général des fonctionnaires communaux. Depuis 2009 une charte interne reprend l'égalité de traitement comme principe de base. Avec l'introduction d'un horaire de travail mobile en 2010, puis du télétravail en 2014, la Ville montre son engagement en faveur d'une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle.

L'analyse des statistiques montre que depuis 2010 le pourcentage des femmes a augmenté.

#### Graphique: Evolution du nombre de femmes et d'hommes dans les 8 dernières années



Avec la signature de la Charte de la diversité Lëtzebuerg en septembre 2012, un plan d'action pour la diversité a été mis en place intégrant les actions internes de la politique de l'égalité entre

femmes et hommes. Ce plan d'action a été élaboré par un groupe de travail interne en 2013 et a été validé en 2014 par le collège échevinal.

Le plan d'action se focalise sur 4 domaines d'actions :

- **Axe d'action 1: Diversité du personnel**  
Il s'agit de promouvoir et de favoriser la diversité du personnel, d'une part à travers le recrutement et d'autre part par le biais d'une meilleure intégration du personnel au sein des équipes diversifiées
- **Axe d'action 2 : Conditions de travail**  
Il s'agit de garantir l'égalité des chances et la non-discrimination sur le lieu de travail. Les principaux domaines d'action sont les processus RH, la santé, et la conciliation vie privée – vie professionnelle.
- **Axe d'action 3 : Compétences de gestion de la diversité**  
Il est important de former et de sensibiliser le personnel en matière de gestion de la diversité.
- **Axe d'action 4 : Communication interne et externe**  
Il s'agit d'une part de communiquer au personnel les principes et les actions de l'administration en matière de diversité. D'autre part, il s'agit de promouvoir l'engagement de l'administration concernant la Diversité en externe. Il est important de garantir une communication interne et externe non-discriminatoire et non-stéréotypée.

<b>S'engager pour l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail</b>			
Objectif 1: Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel			
<b>Objectif opérationnel</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Indicateurs</b>	
Mise en place d'un plan d'action interne de l'égalité entre femmes et hommes	GT Diversité VDL	Oui/non	
Créer une interface avec la politique de diversité de la Ville de Luxembourg	GT Diversité VDL	Nombre de réunions	

### Mise en place d'un plan d'action interne de l'égalité entre femmes et hommes

Actions avec l'accent « genre » réalisées dans le cadre du plan d'action interne :

- **Organisation annuelle d'un événement à l'attention du personnel à l'occasion de la journée internationale de la femme :**
  - **2015** : Organisation d'une soirée lecture avec l'auteure Josiane Kartheiser : L'auteure lira l'histoire « Gees de mat? » dans son dernier livre édité par Kremart. La classe de l'instituteur en musique, Monsieur Paul Mootz, une classe de jeunes filles du

conservatoire, encadrera la lecture par un accompagnement musical.

- **2016:** Organisation d'un cabaret avec les « Makadammen » et d'un vin d'honneur avec un gâteau pour le 10e anniversaire du Service « Egalité des Chances » de la Ville de Luxembourg.
- **2017 :** A l'occasion de la journée internationale de la femme, une réception a été organisée pour tout le personnel de la Ville de Luxembourg en date du 8 mars 2017 : l'auteure Madame Josiane Kartheiser a présenté des extraits de son livre « Ech a mäi Selfie ». Un vin d'honneur a été offert par la suite (+/- 50 participant(e)s)
- **2018 :** Guidage adapté à la scène « Vie de femmes – Femmes légendaires » présenté par un guide du LCTO. Un vin d'honneur a été offert par la suite.
- **Männerdag :** Organisation d'une soirée d'information avec des témoignages sur le congé parental le 19 novembre 2015 à l'attention du personnel de la Ville de Luxembourg. Présentation de Madame Myriam Schank (Caisse nationale des prestations familiales) et de Monsieur Berthold Heltemes (sociologue auprès de d'Initiative « Liewensufank ») ; suivi d'une table-ronde et de témoignages du personnel de la Ville de Luxembourg
- **Actions positives :** La Ville de Luxembourg avait participé au programme « Actions positives » du Ministère de l'égalité des chances. Dans le cadre de ce programme, une enquête auprès du personnel a été réalisée en juin 2015. En date du 14 mars 2016, les résultats de l'enquête « Actions positives » ont été présentés lors d'un groupe de travail interne Diversité. Suite à l'accord du collège échevinal, les résultats ont ensuite été publiés sur intranet à l'attention du personnel entier.
- Elaboration d'un **support de formation dans le cadre de la prévention et de la prise en charge du harcèlement sexuel**. La formation pourra être donnée sur demande des différents services.
- **Diversity Awards :** Participation avec deux candidatures à la première édition des Diversity Awards. La Ville a été nominée avec sa candidature « Equipe Ligue HMC » dans la catégorie « Environnement et bien-être au travail » et sa candidature « Télétravail » dans la catégorie « Gestion des carrières ». La Ville a remporté le prix pour la catégorie « Environnement et bien-être au travail ». La remise des prix avait lieu le 12 mai 2015 au MUDAM.
- **Diversity Day :** La Ville de Luxembourg a participé à la première et à la deuxième édition du diversity day national :
  - 12 mai 2015 : organisation d'une matinée de discussion et d'échange destinée aux chefs des différents services communaux afin de les sensibiliser à la diversité sur leur lieu de travail.

En présence des échevines Madame Sam Tanson et Madame Colette Mart, Madame Elke Murdock de l'Université du Luxembourg a présenté l'étude « Vivre ensemble dans une société multiculturelle » réalisée en mai 2013 auprès du personnel de la Ville dans le cadre d'un projet de recherche à l'Université du Luxembourg sous la direction du Professeur Dr. habil. Dieter Ferring.

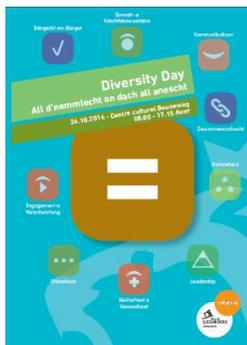
La matinée s'est poursuivie par un échange de plusieurs chefs de service autour de la gestion de la diversité à la Ville, pour se terminer finalement par un atelier interactif

lors duquel les participants du Diversity Day ont partagé leurs idées d'action pour une politique de la diversité à la Ville de Luxembourg.

- **12 mai 2016 et journée interne de la diversité du 26 octobre 2016** : Le 12 mai 2016, à l'occasion de la deuxième Journée nationale de la diversité, la Ville de Luxembourg a lancé un appel à participation au personnel pour contribuer à l'élaboration d'une **exposition sur la diversité du personnel** de la Ville de Luxembourg. Cette exposition a été terminée pour le 26 octobre 2016 lors de la journée interne de la diversité.



- **Journée interne de la diversité le 26 octobre 2016** : Lors de cette journée 9 workshops sur la diversité ont été proposés au personnel :



- Introduction au langage des signes
- L'immigration au Luxembourg
- La communication intergénérationnelle
- Elaboration de documents sans barrières
- Connaissance de soi et l'impact sur les autres
- Stéréotypes et préjugés
- Genre
- Transgenre
- La diversité du personnel

- La Ville de Luxembourg a également participé à la réalisation du spot vidéo officiel destiné à l'annonce du premier diversity day auprès du grand public. Ce spot a été diffusé sur de nombreux média nationaux.

- Stage d'initiation et de découverte de selfdéfense : Les 29 avril 2016, le 7 octobre 2016, 28 avril 2017 et 2 juin 2018, un **stage d'initiation et de découverte de selfdéfense** avec Monsieur Christian Panattoni a été proposé au personnel de la Ville. A chaque stage, des séances exclusivement dédiées aux femmes ont été proposées.



- **Valeurs de travail : Charte interne du personnel de la Ville de Luxembourg**

L'égalité des chances fait partie des principes de la charte interne. Tel que décidé en 2015, le groupe de travail Charte interne a organisé des formations sur la thématique de la communication bienveillante au premier semestre 2016.

Pour le deuxième semestre 2016, le groupe de travail charte interne a profité de l'occasion de la première journée interne diversité, pour axer les actions de la charte interne sur la thématique « Respect et égalité des chances ».

En 2017 ont été traitées les thématiques de l'attitude pro-environnement, ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu de travail. En 2018 ont été traitées les thématiques « Compétence » et « Coopération ».

### **Créer une interface avec la politique de diversité de la Ville de Luxembourg**

La politique interne en matière d'égalité fait partie intégrante de la politique de diversité. Pour un pilotage efficace du plan d'action et créer des synergies, le groupe de travail Diversité s'est réuni aux dates suivantes : 11 mars 2015 ; 14 mars 2016 ; automne 2018. En plus de ces réunions du groupe de travail, des réunions en comité réduits principalement entre la DRH et le service Communication et relations publiques pour garantir la bonne organisation de certains événements internes.

### **Perspectives 2019 - 2022**

- Finalisation du plan d'action interne égalité et diversité 2019 – 2022 : intégration des recommandations « Actions positives »
- Réunions plus fréquentes du groupe de travail Diversité

## 4. Gouvernance

### g) Composition des organes de décision

**Article 2 – La représentation politique / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s.

(2) Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.

(3) Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.

(4) Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés, y compris :

- Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives
- Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes
- A cette fin, encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre de femmes choisies pour être candidates, puis élues
- Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement
- Adopter les mesures permettant aux représentant(e)s élu(e)s de concilier vie privée, vie professionnelle et vie publique, par exemple en s'assurant que les horaires et les méthodes de travail ainsi que l'accès à des modes de garde pour les enfants et personnes à charge permettent à tous et toutes les représentant(e)s élu(e)s une pleine participation à leurs fonctions.

(5) Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe.

Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en œuvre le principe ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable au sexe minoritaire que dans la situation présente.

(6) Le signataire s'engage en outre à s'assurer qu'aucun poste public ou politique auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées.

Défendre et soutenir activement une représentation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique				
Objectif opérationnel		Acteurs	Indicateurs	
Mesures pour défendre et soutenir la représentation équilibrée femmes - hommes dans la prise de décision politique	Avant les élections communales en 2017: Diffusion de diverses invitations à des séances d'informations ou de formations pour encourager	MEGA CNFL SYVICOL	Oui/ non	

	les femmes à prendre un rôle actif en politique			
	Avant les élections parlementaires en 2018: Diffusion de diverses invitations à des séances d'informations ou de formations pour encourager les femmes à prendre un rôle actif en politique	MEGA CNFL		
	Diffusion des études sur la participation des femmes aux élections et dans les commissions consultatives	CNFL	Oui/non	

- Présentation à la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes par Mme Eva Markusdottir et M. Ralph Kass du MEGA sur les femmes dans la politique le 25 avril 2017.
- Participation aux soirées d'information et d'échange avec des élus locaux organisées par le Ministère de l'égalité des chances en collaboration avec le Syvicol le 25 mai 2017 à Steinsel

## h) Participation à la vie politique et civique

**Article 3 - Participation à la vie politique et civique / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire reconnaît que le droit des citoyen(ne)s à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental et que les femmes et les hommes ont le droit de participer à égalité à la gouvernance et la vie publique de leur région, municipalité et commune.

(2) Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité.

Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir

(3) Le signataire entreprend de promouvoir une participation active à la vie politique et civique des femmes et des hommes appartenant à tous les groupes de la communauté, en particulier des femmes et des hommes membres de groupes minoritaires qui, autrement, pourraient en être exclus.

Favoriser la participation des citoyens et citoyennes à la gouvernance et à la vie publique de la Ville de Luxembourg			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Mesures pour favoriser la participation des femmes, et surtout des femmes minoritaires, dans les commissions consultatives			

## i) Image et relations publiques

**Article 4 – Engagement public pour l'égalité / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire devra, en tant que représentant démocratique de sa commune ou de son territoire, prendre l'engagement public et formel d'appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique, y compris :

- L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée
- L'engagement de mettre en œuvre les obligations contenues dans cette Charte, et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité
- La promesse que le signataire et les membres élus de l'autorité adopteront et se conformeront à une bonne conduite en matière d'égalité des sexes

(2) Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer régulièrement en externe la politique de l'égalité des chances de la Ville</li> <li>• Assurer la visibilité en externe de la Ville en tant qu'acteur s'engageant pour l'égalité</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Mettre en place des actions de communications pour montrer l'engagement de la Ville pour l'égalité entre femmes et hommes	Egalité CRP	Nombre d'actions de communication réalisées (articles de presse, communiqués de presse, conférences de presse)	
Participer (activement ou passivement) à diverses manifestations dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes	Egalité Collège échevinal	Nombre de présences de la Ville	

### Mettre en place des actions de communications pour montrer l'engagement de la Ville pour l'égalité entre femmes et hommes

- **2015 :**
  - Nombre **d'articles de presse** (journaux, city, facebook, etc) : 30
  - **Conférence de presse** : En date du 13 janvier 2015, le Diversity Day a été officiellement lancé par IMS et le Ministère de la famille dans les locaux de la Ville. Lors de cette conférence de presse l'échevin M. Patrick Goldschmidt a présenté la démarche Diversité de la Ville et l'engagement de la Ville dans le cadre du premier Diversity Day en date du 12 mai 2015.
  - **Spot vidéo** : La Ville de Luxembourg a également participé à la réalisation du spot vidéo officiel destiné à l'annonce du Diversity Day auprès du grand public. Ce spot a été diffusé sur de nombreux média nationaux.
- **2016 :**
  - Nombre de **communiqués de presse** : 6
  - nombre **d'articles de presse** (journaux, city, facebook, etc) : 29
  - **Conférence de presse – 10 ans chargé(e) à l'égalité**

A l'occasion de la Journée internationale de la femme, la Ville de Luxembourg a fait le point sur ses actions en matière d'égalité entre femmes et hommes lors d'une conférence de presse en date du 8 mars 2016. La volonté d'agir en faveur de l'égalité s'est montrée plus particulièrement par la création en 2000 d'une commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes et de la fonction de chargé(e) à l'égalité entre femmes et hommes il y a dix ans.

Depuis, l'égalité fait partie intégrante de la déclaration échevinale où les priorités du collège échevinal sont fixées pour les années à venir : elles concernent prioritairement la lutte contre les stéréotypes liés au genre ainsi que la sensibilisation du personnel de la Ville et du grand public à l'égalité entre les sexes.
- **2017 :**
  - Nombre de **communiqués de presse** : 6
  - Nombre **d'articles de presse** (journaux, city, etc) : 37
- **2018 :**
  - Nombre de **communiqués de presse** : 4
  - Nombre **d'articles de presse** (journaux, city, etc) : 19

### Participer (activement ou passivement) à diverses manifestations dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes

- **2015 : 10**
  - Diversity Network – Gestion des compétences : 26.01.2015 au CHL
  - Conférence et Assemblée générale IMS : 5.02.2015 à la Société générale Bank & Trust
  - Diversity Day – Workshop de préparation: 25.02.2015 chez Allen&Overy
  - KPMG Luxembourg Gender Summit : 25.02.2015 à KPMG
  - Conférence Violence Domestique du MEGA: 05.03.2015 à Dudelange
  - Charte de la Diversité – Cérémonie de signatures et conférence sur les biais

- inconscients : 24.03.2015 chez KPMG
- Vernissage de l'exposition « Femmes pionnières » : 26.03.2015 à la Chambre de Commerce
- Conférence Diversité et Egalité des chances à la fonction publique : 12.05.2015 au MUDAM
- Cérémonie Diversity Awards : 12.05.2015 au MUDAM
- Diversity Network – Recrutement : 01.07.2015 chez ONET (Howald)
- **2016 : 6**
  - Stand d'information dans le cadre de la JIF 2016 : 06.03.2016
  - Conférence « Investing and Gender » : 09.05.2016 à la BEI
  - Diversity Network – Egalité des salaires : 16.09.2016 chez Deloitte
  - Conférence « Burnout » en collaboration avec l'IMS : 11.10.2016 à Luxembourg (Tramsschapp)
  - Conférence du réseau FemCities : 17 et 18.11.2016 à Bertrange
  - 10e anniversaire du CET : 28.11.2016 à Luxembourg (Schéiss)
- **2017 : 14**
  - Vernissage de l'exposition Wise Women à la Bibliothèque : 20.01.2017
  - Conférence Wise Women – Femmes dans la recherche : 13.02.2017
  - Ciné-débat « The Iron Lady » sur les femmes dans la politique : 01.03.2017
  - Pré-jury Diversity Awards : 15.03.2017
  - Vernissage de l'exposition « Pionnierfraen am Journalismus » : 30.03.2017
  - Journée de sensibilisation aux besoins spécifiques : 01.04.2017
  - Cérémonie Diversity Awards : 11.05.2017
  - Table ronde sur le télétravail dans la Grande-région : 01.06.2017
  - Conférence sur le statut de la femme de l'UIA : 08.06.2017
  - Assemblée générale IMS : 15.06.2017
  - Conférence sur le Social impact investing au Tramsschapp : 11.07.2017
  - Conférence RH sur la préparation à la pension du MIFA et INDR (Chambre de commerce) : 28.09.2017
  - Rentrée d'automne du CNFL : 02.10.2017
  - Vernissage pour l'exposition Recto-Verso du planning familial en collaboration avec l'IGS dans le cadre de l'Orange Week : 16.11.2017
- **2018 :**
  - Ciné-conférence « Moolaadé » à l'occasion de la journée internationale contre l'excision : 06.02.2018
  - Présentation du plan d'action communal à la Miami University à Differdange : 02.03.2018
  - Action publique « Chantiers de l'égalité » organisée par la plateforme JIF sur la place d'Armes à l'occasion de la journée internationale de la femme : 08.03.2018
  - Conférence « Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung » à Esch/Belval organisée par Infomann : 21.06.2018
  - Conférence „Genre et éducation“ à Mondorf organisée par le MEGA: 05./06.07.2018
  - Conférence « Social impact investing » au Tramsschapp organisée par LMDF : 24.09.2018

- Rentrée d'automne : 03.10.2018
- Conférence « Kinderschlaf » : 19.10.2018
- Conférence « rosa hellblau Falle » : 08.11.2018

## j) Relations avec les partenaires

**Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires du secteur public et du secteur privé aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire. A cette fin, il cherchera en particulier à coopérer avec ses partenaires sociaux.

(2) Le signataire consultera les institutions et organisations partenaires, y compris ses partenaires sociaux, pour la mise au point et la révision de son Plan pour l'égalité, et sur les autres sujets majeurs relatifs à l'égalité.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain externes</li> <li>• Impliquer les acteurs du terrain externes (asbl) et internes (services et délégations) dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Informer les acteurs de terrain sur la politique d'égalité	Egalité Collège échevinal	Nombre de brochures PAC envoyées Nombre de réunions	3
Impliquer les acteurs du terrain dans l'élaboration du Plan d'actions communal	Egalité Collège échevinal	Nombre de réunions	3

- **Travail en réseau :**
  - Participation aux réunions du **REGA Luxembourg** (réseau des chargé(e)s à l'égalité)
    - Réunion semestrielle : 19.04.2016 à Strassen
    - Réunion de travail sur la formation Gender4Kids et élaboration d'un dépliant d'information : 10.05.2016 à Schiffflange
    - Réunion semestrielle : 21.09.2016 à Esch/Alzette
    - Réunion semestrielle : 19.04.2016 à Strassen
    - Réunion de travail sur la formation Gender4Kids et élaboration d'un dépliant d'information : 10.05.2016 à Schiffflange
    - Réunion semestrielle : 21.09.2016 à Esch/Alzette
    - 1ere Réunion semestrielle : 05.04.2017 à Esch/Alzette
    - 2e Réunion semestrielle : 19.10.2017 à Luxembourg
    - Réunion 1 : 31.01.2018 à Schiffflange
    - Réunion de travail : Brochure Bonnes pratiques au CNFL
    - Réunion 2 : 02.05.2018 à Differdange
    - Réunion de travail : Brochure Bonnes pratiques au CNFL
    - Réunion 3 : 11.07.2018 à Dudelange
    - Réunion 4 : 26.10.2018 à Luxembourg

- Participation aux réunions du **REGA Grande-région** :
  - 04.09.2017 à la Maison de la Grande Région à Esch/Alzette
  - 27.11.2017 à la Maison de la Grande Région à Esch/Alzette
- Participation aux réunions du **groupe de travail Diversité de l'IMS** : En tant que membre de l'IMS la Ville de Luxembourg participe activement au groupe de travail Diversité dont la mission est de promouvoir la diversité en entreprise au Luxembourg
  - Réunion du 17.02.2016 à l'OLAI
  - Réunion du 06.04.2016 chez Kneip
  - Réunion du 21.09.2016 à la BGL
  - 08 juin 2016 : GT Diversité à l'OLAI
  - 06 juillet 2016 : Réunion de travail IMS
  - 21 septembre 2016 : GT Diversité à la BGL
  - 06 octobre 2016 : Réunion trimestrielle du Comité pour la Charte de la Diversité chez PwC
  - Réunion du 14.11.2017 à la Ville de Luxembourg
  - Réunion de travail du 29.03.2018 : Projet Handi-emploi
- Participation aux réunions du **comité pour la charte de la diversité** :
  - Réunion du 06.10.2016 chez PwC
  - Réunion du 17.10.2017 chez PwC

Début 2017, la Ville de Luxembourg a également rejoint le réseau femcities – un réseau de villes et communes européennes engagées pour l'égalité entre femmes et hommes. La participation à ce réseau prévoit une conférence annuelle (en principe), ainsi que le partage d'expériences en ligne.

- **Collaboration avec les partenaires internes et externes :**

Il s'agit d'établir un contact avec les acteurs du terrain afin d'un côté les informer sur la politique de l'égalité et de l'autre côté les impliquer dans l'élaboration du plan d'action communal

- Réunions internes :
  - Service de la médecine scolaire – Mme Françoise Fandel : 19.09.2016
  - Service Foyers Scolaires – M. Erny Hoffmann : 03.04.2017
- Groupes de travail internes :
  - Comité de pilotage Plan d'action d'intégration : 09.02.2017
  - Comité de pilotage Plan d'action d'intégration : 04.05.2017
  - Comité de pilotage Plan d'action d'intégration : 25.01.2018
  - Kleedercommissioun : 26.04.2017
  - Kleedercommissioun : 24.05.2017
  - Kleedercommissioun : 14.06.2017
  - Comité charte interne : 06.06.2018
- Réunions externes :
  - Luxembourg Microfinance Development Fund : 13.09.2016
  - Fondation Jonk Fuerscher : 05.10.2016
  - Hopways Luxembourg Asbl : 22.12.2016

- CID-Fraen an Gender : Bilan 2015 le 21.01.2016 et Programme 2017 le 20.10.2016
- Cigale : 24.01.2017
- Equilibre : 27.01.2017
- LMDF (Luxembourg Microfinance Development Fund) : 07.03.2017
- UIA (Union internationale des avocats): 03.05.2017
- Ministère de la famille – Seniors : 15.06.2017
- Ministère de l'égalité des chances : 08.08.2017
- CID-Fraen an Gender : Bilan 2016 le 23.03.2017 et Programme 2018 le 06.12.2017
- Equilibre : 18.01.2018
- Dr Chen Ferguson – Miama University : 24.01.2018
- LMDF: 06.03.2018
- Planning familial: 16.04.2018
- Dress for success – Mme Jill Griffin: 23.04.2018
- Visite Hariko: 09.05.2018
- Well being at work – Mme Claudine Schmitt sur le télétravail: 17.05.2018
- Cigale: 29.05.2018
- Zonta Club/CNFL pour l'organisation de Orange Week: 08.08.2018
- OIM (Office international des Migrations) – Mme Van Hoeck : 16.08.2018

## k) Information et sensibilisation

### **Article 6 – Contrer les stéréotypes / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.

(2) A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.

(3) Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.

(4) Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

- Eviter les préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe dans la communication en interne et en externe
- Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre
- Informer et sensibiliser la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes (effet multiplicateur)

Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs
-----------------------	---------	-------------

Adopter le guide du gouvernement "Egalité dans la communication publique"	Egalité	Oui/non	
(Co)organisation d'actions de sensibilisation afin de contrer les stéréotypes dans les différents domaines couverts par la charte	Egalité	Nombre d'actions	
Présentations et/ou discussions au sein de la commission égalité sur l'égalité des chances dans les différents domaines de compétences de la Ville	Commission égalité	Nombre de présentations / discussions	

#### (Co)organisation d'actions de sensibilisation afin de contrer les stéréotypes dans les différents domaines couverts par la charte

Durant les années 2015 – 2018, 57 actions de sensibilisation ont été soutenues ou organisées par la Ville de Luxembourg :

Domaine	Nombre
Education	2
Garde d'enfants	4
Violence	10
Santé	10
Sport	8
Culture	8
Développement durable (femmes pionnières, statut de la femme, droit de vote...)	15

#### Présentations et/ou discussions au sein de la commission égalité sur l'égalité des chances dans les différents domaines de compétences de la Ville

Durant les années 2015 – 2018, 7 présentations ont eu lieu dans la commission sur les sujets suivants :

Domaine	Nombre
Prostitution	2
Recherche	1
Politique	1
Réfugié(e)s	3

#### Perspectives 2019 - 2022

- Organisation ou soutien d'au moins 10 événements de sensibilisation par an
- Organisation d'au moins deux présentations thématiques au sein de la commission consultative par an (avec priorité sur les sujets de la violence, éducation, familles monoparentales, ...)

## I) Valeurs de travail

### Article 7 – Bonne administration et consultation / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

(1) Le signataire reconnaît le droit pour les femmes et les hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice ainsi que dans un délai de temps approprié, y compris :

- Le droit d'être entendu(e) avant que soit prise toute décision individuelle qui les concerne et qui peut avoir une incidence négative
- Le devoir pour l'autorité de donner les raisons de sa décision
- Le droit d'être informé(e) sur les sujets qui les concernant

(2) Le signataire reconnaît que, pour tout ce qui relève de ses compétences, la qualité de ses politiques et de sa prise de décision sera vraisemblablement améliorée si les personnes affectées par celles-ci ont l'occasion d'être consultées, et qu'il est capital que les femmes et les hommes aient, dans la pratique, un égal accès à l'information pertinente, et une égale possibilité d'y réagir.

(3) Le signataire s'engage donc à considérer comme appropriées les mesures suivantes :

- S'assurer que les modalités de communication de l'information tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, y compris leur accès personnel aux technologies de d'information et de communication
- S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation
- Quand il convient, conduire des consultations séparées pour les femmes.

Reconnaître le droit des femmes et des hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice, et dans un délai raisonnable				
Objectif opérationnel		Acteurs	Indicateurs	
Mesures de sensibilisation pour l'importance et le respect de la charte interne	Relancement du groupe de travail charte interne	DRH CRP Délégations		

**2015** : L'égalité des chances fait partie des principes de la charte interne. Durant l'année 2015, le groupe de travail Charte interne s'est réuni à plusieurs reprises afin de déterminer les futures actions à entreprendre dans le cadre de la charte. Un workshop a eu lieu le 2 avril 2015 avec les deux délégations afin de déterminer les principales valeurs de travail. Suite à ce workshop, le groupe de travail Charte interne a décidé d'organiser des formations sur la thématique de la communication bienveillante.

**2016 :** Tel que décidé en 2015, le groupe de travail Charte interne a organisé des formations sur la thématique de la communication bienveillante au premier semestre 2016. En date du 5 juillet 2016, le personnel a été invité à participer à 6 workshops sur la communication :

- Importance du feedback
- Communication interculturelle
- Communication sans violence
- Communication verbale et non-verbale
- Stratégies personnelles dans des situations de conflits
- Interprétation de conflits

Pour le deuxième semestre 2016, le groupe de travail charte interne a profité de l'occasion de la première journée interne diversité, pour axer les actions de la charte interne sur la thématique « Respect et égalité des chances »



**2017 :** En 2017 ont été traitées les thématiques de l'attitude pro-environnement avec le lancement du « Umweltchallenge », un défi journalier avec des gestes simples pro-environnement complété avec un quiz, ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu de travail avec l'organisation des « Gesondheets- an Secherheetswochen », 4 semaines de formations sur la santé et la sécurité au travail.

**2018 :** En 2018, le volet « Compétence » a été abordé avec des ateliers d'initiations dans les différents services. Le volet « Coopération » sera reporté à 2019.

## 5. Cadre général

### m) Analyse sexuée

**Article 9 – Analyse sexuée / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article.

(2) A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité.

(3) Les analyses sexuées comprendront les mesures suivantes considérées comme pertinentes :

- La révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexués et si elles prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.
- La révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, dans les buts énoncés ci-dessus.
- L'identification des priorités et, comme il convient, des objectifs, de manière à traiter les questions pertinentes soulevées par ces révisions, et à apporter des améliorations identifiables dans la fourniture des services.
- La mise en œuvre, dès le début des processus, d'une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changements dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.
- La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Analyse sexo-spécifique des politiques, procédures, pratiques des différents domaines de compétence de la commune</li> <li>• Objectif 2: Analyse de l'allocation égalitaire des ressources, financières ou autres</li> <li>• Objectif 3: Analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétences de la commune</li> <li>• Objectif 4: Identification des priorités sur base de l'analyse effectuée ci-avant</li> </ul>			
Objectif opérationnel		Acteurs	Indicateurs
Analyse de la situation dans divers domaines de la charte européenne	Statistiques, entrevues avec des acteurs de terrain internes et externes, analyse de documents et d'études, ...	A déterminer	Oui/non

### n) Discriminations multiples ou obstacles

**Article 10 – Discrimination multiples ou obstacles / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire reconnaît que la discrimination fondée sur tout motif tel que le sexe, la race, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres,

*l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.*

*(2) De plus, le signataire reconnaît que malgré cette interdiction, nombre de femmes et d'hommes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socioéconomiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer les autres droits définis et précisés dans cette Charte.*

*(3) Le signataire s'engage, pour ce qui relève de ses compétences, à prendre toute action appropriée pour combattre les effets des discriminations multiples ou obstacles, y compris :*

- *S'assurer que les discriminations multiples et les obstacles sont traités par son Plan d'action pour l'égalité et ses analyses sexuées.*
- *S'assurer que les questions soulevées par les discriminations multiples et les obstacles sont prises en compte dans la mise en œuvre d'actions ou de mesures figurant dans les autres articles de cette Charte.*
- *Mener des campagnes d'information pour combattre les stéréotypes et encourager un traitement égal pour les femmes et les hommes victimes de discriminations multiples ou de préjugés.*
- *Prendre des mesures spécifiques pour traiter les besoins particuliers des immigrées et des immigrés.*

<p><b>Axe structurel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 1: Intégrer le volet des discriminations multiples dans la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes</li> </ul>		
<b>Objectif opérationnel</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Indicateurs</b>
Elaborer et mettre en place un plan diversité pour la Ville de Luxembourg	GT Diversité VDL PSD	Oui/non
Créer une interface entre la politique de l'égalité entre femmes et hommes et la politique de la diversité	GT Diversité VDL	Nombre de réunions du GT Diversité