



**Plan d'actions communal pour**  
**l'égalité des chances**  
**2019 – 2022**

***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-clés du plan d'action de l'égalité des chances</i> .....	<i>4</i>
<i>Structure du plan d'action</i> .....	<i>5</i>
<i>Objectifs généraux prioritaires</i> .....	<i>5</i>
<i>Objectifs généraux annexes</i> .....	<i>6</i>
<i>Méthodologie</i> .....	<i>7</i>
<i>Evaluation des résultats</i> .....	<i>8</i>
<b>PLAN D' ACTIONS DETAILLE - EVALUATION</b> .....	<b>9</b>
1. Education et formation continue .....	9
2. Violence sexuée.....	12
3. Inclusion sociale .....	18
4. Garde d'enfants.....	20
5. Rôle d'employeur .....	25
6. Santé.....	31
7. Culture, sports et loisirs.....	33
8. Responsabilité sociale, environnementale et économique.....	35
9. Image et relations publiques .....	41
10. Relations avec les partenaires .....	44
11. Information et sensibilisation.....	48
<b>PERSPECTIVES 2023 – 2027</b> .....	<b>49</b>

***...réaliser notre vision d'une ville accueillante, agréable à vivre, dynamique et performante assurant à ses citoyens un haut niveau de qualité de vie dans le respect du développement durable.***

(extrait de la déclaration échevinale de décembre 2017)

## Introduction

Depuis l'an 2000 la Ville de Luxembourg s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes. Soutenue par le conseil communal, la fonction de chargé(e) à l'égalité créée en 2006, est un garant d'une politique d'égalité structurée et durable. 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** » en 2009 la Ville de Luxembourg met l'accent sur l'engagement 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 2017** comme suit :

*« Le CE continuera à promouvoir l'égalité des chances dans l'administration communale permettant aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. La présence de crèches, et de foyers scolaires sur le territoire de la Ville, la possibilité de carrières à temps partiel, la possibilité du télétravail selon les besoins du service, sont quelques-unes des pistes qui seront poursuivies par le CE. La Ville continuera aussi à soutenir des actions de sensibilisation dans la société, dans les écoles, les foyers scolaires et les crèches, auprès du personnel de la Ville, en vue de contrecarrer les préjugés dans ce domaine.*

*Dans le cadre de son soutien aux ONG actives dans les pays en voie de développement, le CE souhaite soutenir, entre autres, des projets œuvrant contre toute forme de discrimination.*

*La ville cultivera également la diversité : la coexistence des générations, d'hommes et de femmes, ainsi que l'intégration de personnes à besoins spécifiques dans l'administration communale sont*

*quelques-unes des pistes à promouvoir une société ouverte et tolérante, pour laquelle l'administration communale devra donner l'exemple »*

Avec la signature de la **charte de la Diversité Lëtzebuerg** en septembre 2012, la Ville s'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 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 des plans d'action précédents 2011 – 2014 et 2015 - 2018, il intègre les contributions des acteurs clés (services et partenaires externes) et s'aligne aux priorités de la politique communale en général, 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 2019 à 2022.

### ***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 et de ses priorités politiques locales.

### ***Acteurs-clés du plan d'action de l'égalité des chances***

#### ***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 et peut proposer 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/la **chargé.e à l'égalité** est directement rattachée au collège échevinal et est en charge de la mise en œuvre du plan d'action communal.
- Le/la **secrétaire général** soutient le collège échevinal quant au suivi administratif des mesures politiques de la politique de l'égalité.
- Le/la **responsable des ressources humaines** soutient la mise en œuvre 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/la **délégué.e 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 et certains réseaux** (REga, femcities, ...) 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/éducatrices, 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'action.

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

Le plan d'action est composé de 11 axes d'actions dont 5 prioritaires. Il couvre ainsi 15 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 suivi.

### **Objectifs généraux prioritaires**

#### **Education et formation continue**

- Reconnaître et agir contre l'échec scolaire plus élevé des garçons dans l'éducation fondamentale et rechercher des synergies avec l'éducation secondaire

- Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la mise en œuvre d'actions spécifiques encourageant des choix de carrière non conventionnels
- Sensibiliser et former le personnel enseignant à l'existence des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer

#### **Inclusion sociale**

- Soutenir les familles monoparentales dans leur vie quotidienne
- Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigré(e)s et réfugié(e)s en prenant en compte les différences culturelles liées au genre
- Lutter contre les stéréotypes concernant la population LGBTI

#### **Violence sexuée**

- Sensibiliser et informer le grand-public sur la pratique des mutilations génitales féminines et sur d'autres formes de violence sexuée
- Lutter contre la violence domestique tant à l'encontre des femmes et des filles, qu'à l'encontre des hommes et des garçons

#### **Garde d'enfants**

- D'un point de vue d'une meilleure conciliation vie familiale - vie professionnelle, soutenir le service de garde pour enfants malades
- Promouvoir la présence d'éducateurs masculins dans les crèches et foyers scolaires
- Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la réalisation d'activités spécifiques
- Sensibiliser et former le personnel socio-éducatif à l'existence des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer

#### **Rôle d'employeur**

- Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel, notamment par des mesures dans les domaines de la mixité du personnel, de la conciliation vie privée – vie professionnelle, de la formation et de la communication.

### ***Objectifs généraux annexes***

#### **Sport, culture et loisirs**

- Favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture
- Engagement pour le sport féminin de haut niveau

#### **Santé**

- Sensibiliser le grand-public à différents aspects de la santé physique et mentale des femmes et des hommes

#### **Responsabilité sociale, environnementale et économique**

- Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la politique
- Promouvoir la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société (femmes pionnières, femmes engagées dans la recherche, la politique, la société, ...)
- Encourager le grand-public à s'engager pour l'égalité des chances

- S'engager pour une image valorisante et diversifiée de la femme et de l'homme dans notre société

#### **Image de la Ville de Luxembourg et relations publiques**

- Communiquer régulièrement en externe la politique de l'égalité des chances de la Ville
- Assurer la visibilité en externe de la Ville en tant qu'acteur engagé dans les questions de l'égalité des chances entre femmes et hommes

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

- Renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain internes et externes dans le domaine de l'égalité des chances et les impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action communal

#### **Communication et sensibilisation**

- Eviter les préjugés et l'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
- Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre
- Soutenir l'information et la sensibilisation de la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes sur différents sujets liés à l'égalité des chances entre femmes et hommes (effet multiplicateur)

### ***Méthodologie***

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 a 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 - Evaluation

### 1. 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.*

L'éducation et la formation continue sont d'une importance primordiale pour la Ville de Luxembourg. 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.

#### **Lutter contre les stéréotypes liés au genre**

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 optent plus que les filles et jeunes femmes pour des études dans le domaine technique, alors que les filles et jeunes femmes optent toujours encore plus que les garçons pour des études dans le domaine socio-pédagogique et des soins.

La collaboration existante entre l'association CID-Fraen an Gender et la Ville de Luxembourg depuis 2007, prévoit plusieurs activités et formations ayant comme but la prise de conscience et le dépassement des stéréotypes de genre. Durant les années de pandémie, le CID Fraen an Gender a profité de travailler sur un nouveau concept d'activités de sensibilisation basées sur la pédagogie du genre à l'attention des écoles fondamentales et des foyers scolaires. Par ailleurs, le CID a participé au Rallye citoyen annuel avec un atelier sur une thématique en relation avec le genre.

#### **Prévention de l'échec scolaire des jeunes garçons**

Selon les analyses des résultats scolaires de l'école fondamentale réalisée par le Ministère de l'éducation nationale, il existe une différence systématique de succès scolaire entre les filles et les garçons - ces derniers obtenant des résultats inférieurs aux filles

Cette différence entre les filles et les garçons se retrouve également dans les pourcentages de retard scolaire - le retard scolaire étant systématiquement plus élevé chez les garçons que chez les filles. Au lycée, le taux de réussite des jeunes filles est plus élevé que pour les jeunes garçons. Cette différence peut se constater pendant toute la durée du lycée et à travers toutes les sections, sans exception. Il est important de remédier à cette problématique pour que cette fracture ne s'aggrave pas : car au-delà de l'intérêt évident de la réussite des études pour le jeune lui-même, cette situation est néfaste pour la société dans son ensemble. En effet, un jeune qui va d'un échec scolaire à l'autre aura plus de difficultés à avoir un bon équilibre psychologique par la suite. Cette situation n'est saine ni pour les jeunes ni pour les adultes concernés et risque de constituer un poids pour la société.

La Ville de Luxembourg a pris connaissance de la différence systématique du taux d'échec scolaire entre filles et garçons, et a organisé une formation spécifique sur le travail pédagogique avec les garçons dans le cadre scolaire.

### **Sensibilisation et formation du personnel enseignant sur des thématiques en relation avec le genre**

Les enseignants doivent d'abord prendre conscience de leurs propres stéréotypes et préjugés, afin de ne pas les transmettre inconsciemment par la suite aux enfants. Des formations spécifiques visent 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.

En collaboration avec le CID-Fraen an Gender et d'autres partenaires, la Ville a proposé une série de formations spécifiques en relation avec la pédagogie du genre à l'attention du personnel socio-éducatif.

<b>Promouvoir l'égalité entre filles et garçons dans le domaine de l'éducation</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaître et agir contre l'échec scolaire plus élevé des garçons dans l'éducation fondamentale et rechercher des synergies avec l'éducation secondaire</li> <li>Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la mise en œuvre d'actions spécifiques encourageant des choix de carrière non conventionnels</li> <li>Sensibiliser et former le personnel enseignant à l'existence des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer</li> </ul>		
<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Indicateurs</b>
Lancement d'un groupe de réflexion sur le sujet de la réussite scolaire des garçons : <ul style="list-style-type: none"> <li>Formation pour le personnel enseignant</li> <li>Groupe de travail</li> <li>Conférences / tables rondes</li> </ul>	Service Enseignement Infomann IFEN	Mise en place du groupe de réflexion Actions / Projets en cours ou réalisés

Sensibilisation et formation du personnel enseignant sur l'existence et l'impact des stéréotypes du genre		Service Enseignement CID Fraen an Gender	Formation mise en place Nombre de participants	
Mise à disposition / adaptation du matériel pédagogique non-stéréotypé (p.ex. Bücherkoffer « Alles Familie », ou participation à des projets spécifiques du MEGA)		Service Enseignement CID Fraen an Gender MEGA	Matériel mis à disposition	
Sensibilisation des enfants sur les rôles stéréotypés	Séances d'accueil à la bibliothèque du CID « Starke Mädchen – Starke Jungen »	Service Enseignement CID Fraen an Gender	Actions réalisées	
	Autres actions de sensibilisation (p.ex. Campagne T-Shirts ou ateliers de travail)	Service Enseignement Service CRP		
Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation		Services et/ou associations	Actions réalisées	

### Prévention de l'échec scolaire des garçons

En février, mars et avril 2019, la Ville a organisé en collaboration avec Infomann, le service enseignement et l'IFEN, une formation « Jungen fördern in der Schule » (3 séances de 4h) à l'attention des enseignants et enseignantes de l'école fondamentale. (10 participant.es).

### Sensibilisation et formation du personnel enseignant sur l'existence et l'impact des stéréotypes du genre

3 formations ont eu lieu durant la période 2019 – 2022 :

- **2019** : Workshop avec Dr Isabelle Collet de l'Université de Genève sur la pédagogie du genre « **Des filles travailleuses et des garçons pleins de talents – Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école** » à l'attention du personnel enseignant en collaboration avec le CID-Fraen an Gender, le CET et l'Université du Luxembourg.
- 26 novembre **2020** : Conférence en ligne sur le langage inclusif « **En finir avec le masculin tout-puissant! Le langage inclusif pour élargir l'horizon des enfants.** » avec Pascal Gycax, directeur de l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg, dans le cadre de la convention CID-Fraen an Gender et en collaboration avec l'IFEN, Uni.lu et le CET (53 participant-e-s)

- 11 novembre 2021 : Conférence « **Genderrepresentatiounen an de Schoulbischer, eng Analys zu Lëtzebuerg** » organisée en collaboration avec le Cid-Fraën an Gender, le Centre d'Égalité de Traitement (CET) et l'Uni.lu au centre culturel Schéiss.

#### Mise à disposition de matériel pédagogique thématique ou 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
- **29 octobre 2021 : Présentation de matériel pédagogique sur le sujet intersexe** en milieu socio-éducatif à la bibliothèque du CID Fraen an Gender avec les expert.e.s Ursula Rosen, Luan Lamberty et Dr. Erik Schneider
- **Genderdrops** : Depuis 2020, les séances d'accueil pour les foyers scolaires et l'école fondamentale à la bibliothèque CID-Fraen an Gender ont été remplacées par une autre offre appelée «Genderdrops». Les « Genderdrops » sont des outils pédagogiques pratiques et simples, présentés en « petites portions ». Ce matériel, à l'attention du personnel socio-éducatif et des parents, est mis à disposition sur le site internet du CID et comprend des livres, des jeux, des vidéos, des exercices, des sites internet...

#### Sensibilisation des enfants sur l'existence de rôles stéréotypés

- **Séances d'accueil à la bibliothèque du CID** : Le programme « Starke Mädchen - starke Jungen » aborde la question : « Qu'est-ce que ça veut dire, être une fille, être un garçon ? » Les enfants se posent la question : « Si j'étais né garçon / fille, qu'est-ce que cela aurait changé ? » Cette question très concrète provoque beaucoup de discussions constructives.
  - 5 avril, Eich Mühlenbach 3.2; 20 enfants (5 filles, 15 garçons)
  - 18 juin, Belair Gaston Diederich 4.2. 14 enfants (7 garçons 7 filles)
  - 29 novembre, Kirchberg 4.1. 14 enfants (4 filles, 10 garçons)
  - 5 décembre, Bridel ; 3. 1. ; 20 enfants (11 filles. 9 garçons)

En 2020, les séances d'accueil pour les foyers scolaires et l'école fondamentale à la bibliothèque ont été remplacées par une autre offre appelée «Genderdrops» (voir point ci-dessus).

- Rallye citoyen : Animation, ensemble avec le Centre LGBTIQ+ Cigale, d'une station lors du **rallye citoyen** annuel qui s'adresse annuellement aux lycéens durant les mois de juin/juillet (en moyenne plus de 300 élèves issus d'une douzaine de lycées)

## 2. 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 formées 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.

La Ville de Luxembourg soutient depuis 2012 des actions de sensibilisation pour lutter contre la mutilation génitale féminine, une pratique avec des conséquences graves sur la santé physique et mentale de la femme excisée.

Des initiatives et projets ont également été soutenus dans le cadre de la prévention de la violence domestique à l'égard des femmes, avec un accent particulier sur le féminicide. La Ville a participé par ailleurs activement à la campagne de lutte contre la violence envers les femmes, « Orange Week » et organise depuis 2019 une chaîne humaine « orange » devant l'hôtel de Ville.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser et informer le grand-public sur la pratique des mutilations génitales féminines et sur d'autres formes de violence sexuée</li> <li>• Lutter contre la violence domestique tant à l'encontre des femmes et des filles, qu'à l'encontre des hommes et des garçons</li> </ul>		
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs
Soutien de projets de prévention de la mutilation sexuelle	Diverses associations (Follereau, Padem, Unicef, ...)	Projets soutenus
Actions de sensibilisation grand-public sur les pratiques des MGF et leurs conséquences sur la santé	Diverses associations (Follereau, Padem, Unicef,...)	Au moins une action par an
Organisation ou soutien d'actions/de projets de prévention ou de sensibilisation dans le domaine de la violence domestique, p.ex. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à la campagne de sensibilisation "Orange Week"</li> <li>• Promotion / soutien à la mise en place d'un numéro d'appel d'urgence 24h/24h</li> </ul>	Femmes en détresse CNFL Zonta international autres	Actions réalisées

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation sur l'existence de la violence sexuée à l'égard des hommes (p.ex. 1in6...)</li> </ul>		
--	--	--

### Soutien de projets de prévention de la mutilation génitale

Des échanges ont eu lieu avec le planning familial, mais aucun projet n'a pu être identifié susceptible d'être lancé. Il s'est avéré que les ressources humaines et financières manquent pour faire un travail de prévention et prise en charge plus poussé.

### Actions de sensibilisation grand-public sur les pratiques des MGF et leurs conséquences sur la santé

- **Actions publiques dans le cadre de la journée internationale contre les mutilations génitales féminines** sur la place d'Armes entre 12h00 et 14h00 en 2019 et 2020 en collaboration avec les l'association Padem et la fondation Follereau. Des stands d'information, une exposition et une présentation musicale avaient été organisées à l'attention du grand-public.
- **Campagnes de sensibilisation dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les mutilations féminines génitales**
  - 2021 : en collaboration avec les associations padem et Follereau : insertions dans la presse et sur les réseaux sociaux (articles, interviews, vidéos, ...) ; mise en place d'un site internet ; exposition « témoignages » au centre commercial à la Cloche d'Or (5 – 13.02.2021).
  - **Article** dans l'édition de février 2021 du **magazine City**.
  - 2022 : en collaboration avec l'association « padem » : insertions dans la presse, sur les réseaux sociaux et la radio (articles, interviews, vidéos, ...) ; mise en place d'un site internet
- **Exposition** avec photos et témoignages sur 18 panneaux à la Gare dans la verrière (1 – 23.02.2022).
- **Projection de films thématiques dans la cinémathèque de la Ville de Luxembourg :**
  - **Projection du film « In search », le 2 mars 2020** : la projection a été suivie d'une discussion modérée par des représentants de Padem et de la fondation Follereau
  - **Projection du film « RBG » le 27 janvier 2021**
  - **Projection du film « L'homme qui répare les femmes – La colère d'Hippocrate » le 7 février 2022** dans le cadre de la série « Le Monde en doc ».





Extrait de la brochure- programme de la  
cinémathèque

### Participation annuelle à la campagne de sensibilisation ORANGE WEEK

Entre 2019 et 2022, la Ville de Luxembourg a participé aux semaines de sensibilisation pour la lutte contre les violences envers les femmes « **orange week** » qui a lieu tous les ans du 25 novembre au 10 décembre

- **Illumination en orange de certains bâtiments publics** : Hôtel de Ville, Grand-théâtre, Villa Vauban, Service des eaux, château d'eaux de Gasperich
- **Projection de films thématiques dans la cinémathèque** de la Ville de Luxembourg :
  - En 2019, projection du film « **Female pleasure** » et discussion par skype avec la réalisatrice Barbara Miller modérée par Andrée Birnbaum (directrice de Femmes en détresse)
  - Projection du film « **RBG** » (reportée au 27 janvier 2021)
  - Projection du film « **TE DOY MIS OJOS/NE DIS RIEN** » de Icíar Bollaín (2003) en collaboration avec l'association Femmes en détresse (2 décembre 2021)
  - Projection du film documentaire « **Be my voice** » le 5 décembre 2022 de Nahid Persson qui retrace le parcours de la militante féministe Masih Alinejad, la première à avoir mis en place des campagnes contre le port obligatoire du voile en Iran.
- Organisation d'une **chaîne humaine** devant l'Hôtel de Ville en collaboration avec la commission de l'égalité entre femmes et hommes (en raison de la pandémie Covid-19, la chaîne humaine n'a pas pu avoir lieu en novembre 2020).
- Article dans le magazine CITY de la Ville de Luxembourg en novembre 2020.
- Présentation sur intranet d'un livre de la bibliothèque dans le cadre du « Buchtipp » du mois de novembre : Die blaue Frau de Antje Rávik Strubel (2021).



### Cycle de conférences sur la violence structurelle

- **Conférence et atelier de travail** avec Mithu Sanyal **sur la violence structurelle** « Tackle de roots » et l'importance du consensus le 13 et 14 décembre 2019 (convention CID-Fraen an Gender)
- Organisation en juin 2020 d'une **conférence et table-ronde en ligne sur la violence structurelle dans le domaine des soins** avec Larisa Faber, Raoul Schaaf et Tina Koch et modérée par Anne Schaaf. (Convention CID-Fraen an Gender ; 45 participant-e-s).
- Organisation le 28 avril 2021 d'une **vidéo-conférence sur la violence structurelle dans le domaine de la psychiatrie** « Aspekte von Care : Psychiatrie und strukturelle Gewalt » avec Brigitte Schmiz (infirmière psychiatrique), Sandra Rendall (psychologue) et Claire Bosa (médecin) modérée par la journaliste Anne Schaaf (Convention CID-Fraen an Gender).

### Distribution du violentomètre au personnel de la VDL

Cet outil de lutte contre la violence faite aux femmes, développé par la Ville de Paris et soutenu par le CNFL, aide aux femmes (et aux hommes) d'évaluer à partir de quel moment une relation n'est plus saine, voire dangereuse.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Deine Entscheidungen, Wünsche und Vorlieben respektiert						Deine Freund/innen und deine Familie akzeptiert						Vertrauen in dich hat						Sich freut, wenn du dich wohlfühlst					
Den Einverständnis fragt, in Bezug auf das, was ihr zusammen macht						Dich egoistisch ignoriert, wenn er/was er ist						Dich unter Druck setzt, wenn du dich weigert etwas zu tun						Deine Meinungen und Vorhaben anerkennt					
Sich in der Öffentlichkeit über dich lustig macht						Dich manipuliert						Andauernd selbstmitleidig und besitzergreifend ist						Deinen Ausgang, deine Kleidung, den Make-up kontrolliert					
Deine SMS, deine Mails, deine Apps durchsucht						Darauf besteht, dass du ihm intime Fotos schickst						Dich von deiner Familie und vertrauten Freund/innen isoliert						Dich als verrückt bezeichnet, wenn du ihm Vorwürfe machst					
Durchstreift, wenn ihm etwas nicht passt						Dich ablehnt, ziele, anfragt, schilt, schlägt						Droht sich umzuziehen wegen dir						Dich ohne dein Einverständnis an anderen Stellen verortet					
Droht intime Fotos von dir zu veröffentlichen						Dich zwingt Pornofilme anzusehen						Dich zu Sex zwingt											
PROFITIERE Deine Beziehung ist gesund, wenn er...						ACHTUNG, SAG NEIN! Es ist Gewalt im Spiel, wenn er...						SCHÜTZE DICH, BITTE UM HILFE! Du bist in Gefahr, wenn er...											

### Projet « Equal(C)ity » de l'OIM

Participation au **projet « Equal(C)ity » de l'OIM** (Organisation internationale des migrations) : Projet européen d'une durée de 24 mois sur la prévention des violences sexuelles et basées sur le genre financé par le « European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme ». Plus précisément, ce projet vise le renforcement du soutien et de la protection des victimes dans les communautés migrantes (y compris les réfugié.e.s et les demandeurs/demandeuses de protection internationale) de l'Union Européenne par une meilleure coordination et/ou adaptation des services de support existant.

Description du projet : Quatre villes de l'UE (Rome, Bruxelles, Göteborg et Luxembourg) ensemble avec quatre organisations partenaires développent quatre « boîtes à outils » distinctes sur les violences sexuelles et basées sur le genre touchant à chaque fois un angle spécifique. Le Luxembourg ensemble avec l'association *Femmes en détresse* se concentre sur les femmes victimes de violence.

La réunion de lancement avait lieu début 2020. Par la suite l'association *Femmes en détresse* a développé une formation ensemble avec l'OIM qui s'adressera aux professionnels en contact direct avec la population migrante. L'Office social de la Ville de Luxembourg a également été consulté lors de l'élaboration de la formation. En 2021, d'avril à juin, les formations ont été dispensées dans les locaux de la Ville.

### Sensibilisation et lutte contre le féminicide

- **Exposition photographique « Les conséquences. Les féminicides et les regards de celles et celles qui restent. »** de Stefania Prandi aux Rotondes en collaboration avec l'association Time4Equality du 19 octobre au 10 décembre 2021. L'objectif de l'exposition était de sensibiliser le grand-public sur le sujet du féminicide avec un accent particulier sur la perspective de celles et ceux qui restent.
- Exposition thématique « **Derrière les chiffres** » par l'illustratrice Fanny Vella sur le féminicide et la violence conjugale, en collaboration avec la « Fondation Maison de la Porte Ouverte » et la Coordination culturelle de la Ville de Luxembourg du 24 janvier au 11 février 2022 au Biergercenter (tunnel).

### 3. Inclusion sociale

**Article 18 – L'inclusion sociale / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

(1) Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit d'être protégé contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et que, de plus, les femmes sont en général plus enclines à souffrir d'exclusion sociale parce qu'elles accèdent dans une moindre mesure aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités que les hommes.

(2) Le signataire s'engage donc, dans toute la gamme de ses services et de ses responsabilités, et en travaillant avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globalement coordonnée pour :

- Promouvoir, pour ceux-elles qui connaissent ou risquent de connaître une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture, à l'information et aux technologies de communication, à l'assistance sociale et médicale
- Reconnaître les besoins particuliers et la situation de femmes souffrant d'exclusion sociale
- Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques

Selon la politique sociale de la Ville de Luxembourg, chaque citoyen et citoyenne doit pouvoir « se retrouver dans un tissu social qui lui procure un cadre de vie décent et qui favorise son épanouissement ». Ainsi la Ville s'engagera plus particulièrement pour les familles monoparentales qui connaissent ou risquent de connaître une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, en promouvant notamment l'accès effectif à l'emploi et au logement. La Ville promeut également l'intégration des femmes et hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques au niveau de la santé, de la culture, ou de la formation. Finalement, la Ville reconnaît les défis en termes d'inclusion et d'acceptation de la population LGBTI et s'engage pour une meilleure sensibilisation du citoyen à l'existence des préjugés et stéréotypes et des moyens de lutte contre ceux-ci.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les familles monoparentales dans leur vie quotidienne</li> <li>• Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigré(e)s et réfugié(e)s en prenant en compte les différences culturelles liées au genre</li> <li>• Lutter contre les stéréotypes concernant la population LGBTI</li> </ul>			
Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs	
Mesures pour faciliter l'emploi, le logement et la vie quotidienne des familles monoparentales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certains logements attribués en priorité à des familles monoparentales</li> <li>• Collaborations avec des associations pour faciliter le réemploi (p.ex. projet « gardienne dans le Fraenhaus »)</li> </ul>	Service logement Femmes en détresse	Mesures réalisées	
Mesures pour favoriser l'intégration et l'inclusion des réfugié(e)s et immigré(e)s en prenant en compte les spécificités culturelles selon le genre (p.ex. rencontres réservées aux femmes ou	Service IBS Planning familial Chargée à l'égalité	Actions réalisées	

aux hommes ; événements de sensibilisation ; ...)			
Mesures de sensibilisation quant aux stéréotypes et préjugés liés à la population LGBTI	Cigale ITGL autres	Mesures de sensibilisation réalisées	

### Familles monoparentales

Depuis 2020, la Ville de Luxembourg attribue un subside à l'association Femmes en détresse afin de soutenir une initiative favorisant l'emploi des femmes vivant au foyer des femmes (Fraenhaus). En effet, les femmes ayant des jeunes enfants (notamment celles n'ayant pas de qualification) sont souvent contraintes de ne pas pouvoir accepter un emploi du soir, n'ayant pas de garderie pour leurs enfants à ces heures-là. En subventionnant l'engagement d'une gardienne d'enfants, les femmes concernées peuvent accepter des emplois en soirées (Budget : 10.000 Euros).

### Intégration et inclusion des réfugiés et immigrés

La chargée à l'égalité des chances est en contact régulier avec le Service Intégration et Besoins spécifiques et a collaboré sur différents projets avec un aspect « genre ».

Durant la période 2019-2022, un seul événement de sensibilisation a été réalisé :

Conférence et atelier avec Marie Dasylya "Survivre aux comportements racistes et sexistes sur le lieu de travail" le 1 mars et le 15 mai 2019 en collaboration avec l'association Time4equality.

### Inclusion de la communauté LGBTIQ+

Le 18 juin 2021, le conseil communal de la Ville de Luxembourg a adopté à l'unanimité une résolution déclarant la ville de Luxembourg zone de liberté pour les personnes LGBTIQ+ (Luxembourg LGBTIQ Freedom Zone). Avec cette résolution, la Ville de Luxembourg s'est engagée de « mener des politiques publiques qui promeuvent et protègent les droits des personnes LGBTIQ et qui, d'autre part, dénoncent les mécanismes de discrimination structurelle » et « à parer aux couleurs du drapeau arc-en-ciel, durant les mois de fierté, la maison communale de Luxembourg ». En 2022, la dénomination de la commission consultative « de l'égalité entre femmes et hommes » a été changé en commission consultative « de l'égalité des chances ».

Durant les années 2019-2022, la Ville de Luxembourg a mis en œuvre les actions et mesures suivantes :

- **Présentation de matériel pédagogique sur le sujet intersexe** en milieu socio-éducatif à la bibliothèque du CID Fraen an Gender avec les expert.e.s Ursula Rosen, Luan Lamberty et Dr. Erik Schneider (29 octobre 2021 ; convention CID-Fraen an Gender)
- Soutien financier de **l'événement « Transwhatever »** du 4 au 11 juin 2022 organisé par l'ITGL (Intersex & Transgender Lëtzebuerg). Les objectifs de l'événement étaient les suivants :
  - Informer et sensibiliser le grand-public sur la situation de vie des personnes (non)binaires trans
  - Proposer des formations professionnelles sur le sujet
  - Proposer des soirées d'information thématiques intéressant des personnes

- (non)binaires trans
  - Offrir un espace d'échange sécurisé et confidentiel pour des enfants, jeunes, adultes (non)binaires trans et leurs parents
- **Prideweek :**
  - Illumination en couleur arc-en-ciel du château d'eau de Gasperich, message diffusé à l'écran LED du Grand-Théâtre, drapeau arc-en-ciel à l'Hôtel de Ville
  - Mise en place d'une page internet mettant en avant les actions et engagements de la Ville
- **20<sup>e</sup> anniversaire du Centre LGBTIQ+ Cigale :** Soutien financier et logistique des journées de festivités, de rencontre et d'échange dans le cadre du 20<sup>e</sup> anniversaire du Centre LGBTIQ+ Cigale le 15 et 19 novembre 2022

#### 4. 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 2018 – 2023, « un encadrement de qualité des enfants devra être assuré dans les écoles, les foyers scolaires, les crèches, le CAPEL et la Maison de la Nature. ... L'encadrement des enfants doit être chaleureux, le conseil aux parents assuré, et les valeurs de la solidarité, du respect, de l'égalité des genres promues. »

#### 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. Autant dans les crèches que dans les foyers scolaires, le recrutement d'hommes continue à s'avérer difficile. Les hommes choisissent encore peu un métier socio-pédagogique et plus particulièrement auprès des bébés et de la petite enfance. Ce fait se reflète déjà au niveau du choix des études.

Certaines recherches 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. En février 2018, le Ministère pour l'égalité des chances a lancé un groupe de travail, dans lequel la Ville de Luxembourg a été impliquée, pour se pencher sur la question du manque d'hommes dans la garde extrascolaire d'enfants et pour discuter des premières pistes de solutions.

La Ville de Luxembourg et notamment les services Foyers Scolaires (et CAPEL) et Crèches reconnaissent l'importance de la présence d'hommes dans les fonctions d'éducateur et d'animateur et continueront leurs efforts pour atteindre un nombre plus élevé dans les années à venir.

### **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 gardés 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 de 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 d'enfants malades à domicile par un personnel expérimenté. Ce service fonctionne très bien, mais ne peut pas toujours faire face à la demande, surtout en hiver. La Ville de Luxembourg reconnaît que le renforcement d'un 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 ».

### **Lutte contre les stéréotypes de genre**

Dans notre société, nos choix, préférences, comportements, idées, sont fortement dirigés par des stéréotypes et normes de genre, et ceci depuis le plus jeune âge. Des études scientifiques ont montré que notre comportement envers un même bébé est différent selon que nous pensons qu'il s'agit d'un petit garçon ou d'une petite fille. Ainsi par exemple un même bébé portant des « habits de fille » est décrit comme plus doux, plus tranquille par la majorité des adultes, que ce même bébé portant des « habits de garçon ». Les mêmes résultats sont atteints quand il s'agit du choix de jouets proposés à l'enfant ou du comportement de risque que nous croyons un bébé capable d'adopter. La Ville de Luxembourg comprend que l'influence de tels stéréotypes sur le choix des études, l'évolution dans la carrière professionnelle, la confiance en soi, la perception par les autres est énorme. Elle s'engage donc à contrer ces stéréotypes par la réalisation d'activités thématiques dans les foyers scolaires, ou encore par l'organisation d'événements de sensibilisation à l'attention des parents, du personnel socio-éducatif ou du grand-public.

### **Formation du personnel sur des thèmes en relation avec le genre**

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 visent la prise de conscience des différences entre filles et garçons, des stéréotypes, de l'impact des stéréotypes sur le développement ultérieur et de comment surmonter ceux-ci si nécessaire.

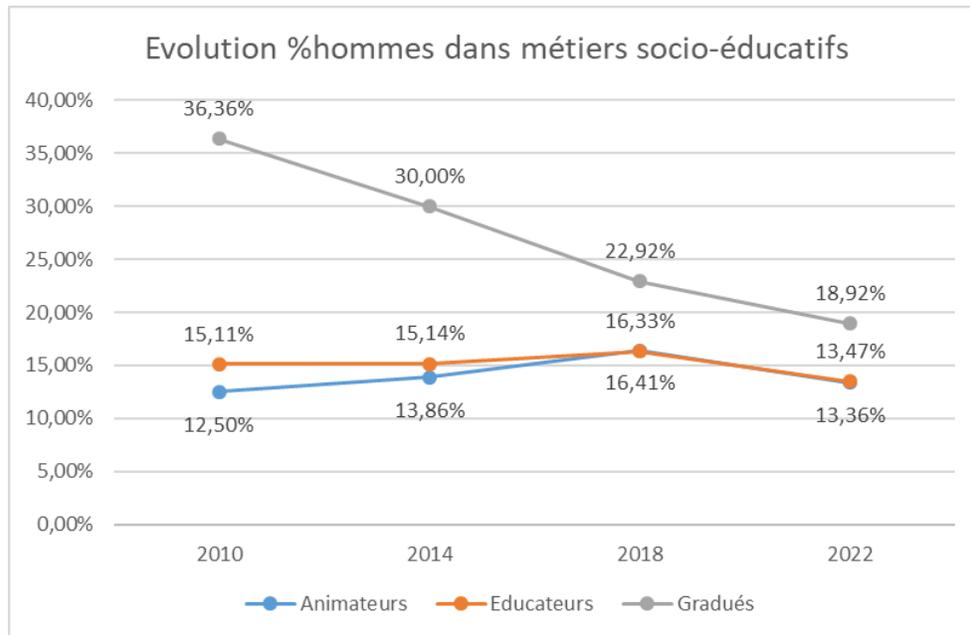
En collaboration avec le CID-Fraen an Gender et l'association 4motion, la Ville a organisé un cycle de formation « Interculturalité et genre » pour le personnel socio-éducatif des foyers scolaires.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• D'un point de vue d'une meilleure conciliation vie familiale - vie professionnelle, soutenir le service de garde pour enfants malades</li> <li>• Promouvoir la présence d'éducateurs masculins dans les crèches et foyers scolaires</li> <li>• Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la réalisation d'activités spécifiques</li> <li>• Sensibiliser et former le personnel socio-éducatif à l'existence des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer</li> </ul>			
Objectifs opérationnels	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	
Participer à des actions de promotion destinées à favoriser ou étudier la présence d'éducateurs, éducateurs gradués et animateurs masculins dans les crèches et foyers scolaires	Service Foyers scolaires Service Crèches		
Réalisation d'activités spécifiques au sein du programme d'animation des enfants ayant comme objectif l'élimination des stéréotypes liés aux rôles sociaux	Foyers scolaires	Activités réalisées	
Mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé	Foyers scolaires Crèches	Matériel mis à disposition	
Formation et sensibilisation du personnel sur l'existence et l'impact des stéréotypes du genre (p.ex. Formation Gender4Kids, ...)	Foyers scolaires Crèches	Formations mises en place Actions de sensibilisations réalisées	

### Statistiques

Malgré l'importance que la Ville de Luxembourg accorde à la mixité du personnel dans ses structures socio-pédagogiques, le nombre d'hommes n'évolue que très peu. Depuis 2014, les

pourcentages d'hommes dans les métiers d'animateurs / aide-éducateurs, d'éducateurs et de chargé-es de direction / responsables ont diminué.



#### Groupe de travail « Méi Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung »

En 2018 un groupe de travail « **Méi Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung** » 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 et d'identifier des axes d'action. La Ville de Luxembourg a participé aux réunions du groupe de travail. 6 projets sur les thématiques suivantes ont été réalisés par ce groupe de travail et présentés lors d'une conférence de clôture le 5 mai 2021 :

- Amélioration de la renommée du métier d'éducateur
- Pédagogie sensible au genre (au niveau du matériel pédagogique, de l'organisation du travail, de l'aménagement des espaces, ...)
- Focus sur l'intérêt des jeunes 14-16 ans au métier d'éducateur
- Travail des hommes comme éducateurs auprès de la petite enfance
- Travail en équipes mixtes
- Intégration d'un module optionnel sur le genre dans le cursus universitaire

**Etude PerSEALux** : La Ville de Luxembourg a participé au projet PerSEALux de l'Université de Luxembourg en collaboration avec Infomann et la Ministère de l'égalité entre femmes et hommes. Le but de ce projet est d'analyser la situation actuelle du personnel des crèches et foyers scolaires au Luxembourg et de déterminer des moyens permettant d'avoir un aperçu plus systématique à l'avenir. La participation de la Ville de Luxembourg consistait à un entretien téléphonique, ainsi qu'à la diffusion d'un questionnaire volontaire au personnel éducatif des crèches et des foyers

scolaires de la Ville de Luxembourg.

### Subside annuel « Service Krank Kanner Doheem »

Durant la période 2019 – 2022, la Ville de Luxembourg a continué d'attribuer un **subside annuel pour l'amélioration du « Service Krank Kanner Doheem »** de l'association « Femmes en détresse ».

### Formation du personnel sur des thématiques spécifiques au genre et à la diversité

Durant la période 2019 - 2022, des formations spécifiques au genre et à la diversité ont été proposées au personnel socio-pédagogique de la Ville :

Formations 2019 - 2022 (liste non-exhaustive)	Description	Date
<b>Formation « Diversité corporelle, sexuelle et de genre »</b>	Formation LGBTIQ+ dispensé par Cigale / AlterEgo	5.10.2022
<b>Formation Travail en équipe</b>	Formation dispensée par LIST dans le cadre d'un projet de recherche ORBIT (dernière formation d'un cycle débuté en 2019)	2022
<b>Education sexuelle et affective</b>	Formation du planning familial dans le cadre des semaines de santé et sécurité	Novembre 2021
<b>Formation « Genderrepresentatiounen an de Schoulbischer, eng Analys zu Lëtzebuerg »</b>	Formation sur la représentation du genre dans les manuels scolaires organisée en collaboration avec le Centre d'Égalité de Traitement (CET) et l'Uni.lu dans le cadre de la convention VDL-CID	11.11.2021
<b>Formation « En finir avec le masculin tout puissant ! Le langage inclusif pour élargir l'horizon des enfants »</b>	Formation en ligne sur le langage inclusif dans le travail socio-éducatif avec Pascal Gycax, directeur de l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg en collaboration avec l'IFEN, Uni.lu et le CET (convention CID)	26.11.2020
<b>Formation « Jungen fördern in der Schule »</b>	Formation en collaboration avec le service Enseignement et IFEN	Printemps 2019
<b>Workshop „Des filles travailleuses et des garçons pleins de talents – Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école »</b>	Workshop avec Dr Isabelle Collet de l'Université de Genève sur la pédagogie du genre en collaboration avec le CID-Fraen an Gender, le CET et l'Université du Luxembourg.	7.11.2019

<b>Atelier de travail « We are family »</b>	Atelier de travail sur la diversité familiale dans le cadre de la journée nationale de la diversité.	15.05.2019
---	--	------------

### Mise à disposition de matériel pédagogique en relation avec le sujet du genre

- **29 octobre 2021 : Présentation de matériel pédagogique sur le sujet intersexe** en milieu socio-éducatif à la bibliothèque du CID Fraen an Gender avec les expert.e.s Ursula Rosen, Luan Lamberty et Dr. Erik Schneider
- **Genderdrops** : Depuis 2020, les séances d'accueil pour les foyers scolaires et l'école fondamentale à la bibliothèque CID-Fraen an Gender ont été remplacées par une autre offre appelée «Genderdrops ». Les « Genderdrops » sont des outils pédagogiques pratiques et simples, présentés en « petites portions ». Ce matériel, à l'attention du personnel socio-éducatif et des parents, est mis à disposition sur le site internet du CID et comprend des livres, des jeux, des vidéos, des exercices, des sites internet...

Une meilleure communication sur l'existence de ce matériel serait utile pour le personnel puisse pleinement en profiter.

## 5. 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 :

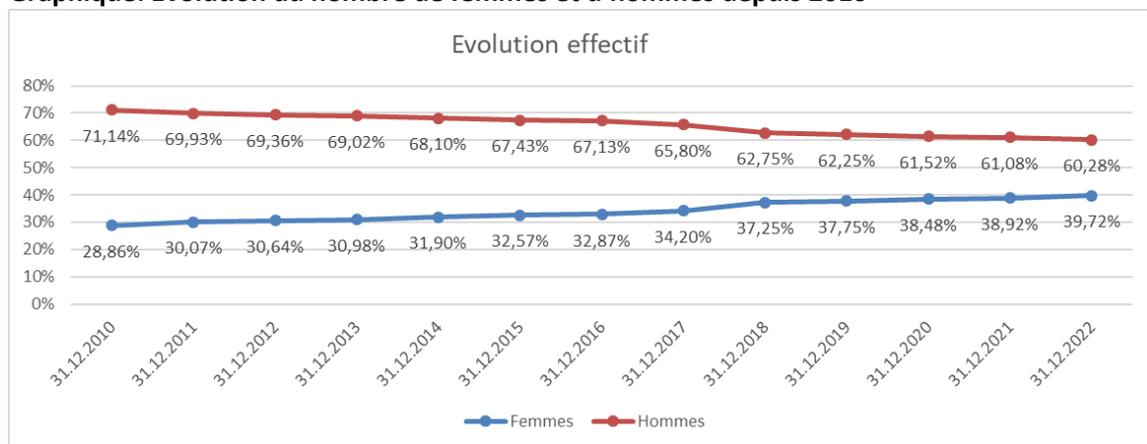
- (a) La révision des politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie « emploi » de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment, entre autres :
-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

#### Graphique: Evolution du nombre de femmes et d'hommes depuis 2010



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. Une mise à jour de ce plan d'action est actuellement en cours d'élaboration :

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.

<p><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></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel</li> </ul>		
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs
<p>Mise à jour du plan d'action interne de l'égalité entre femmes et hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Diversité du personnel</li> <li>* Conditions de travail: Work-life balance (temps partiels, télétravail, congé parental,...); harcèlement sexuel; ...</li> <li>* Formation et sensibilisation du personnel</li> <li>* Image Diversité de la Ville de Luxembourg</li> </ul>	<p>GT Diversité VDL</p>	<p>Oui/non</p>

### Télétravail

En juillet 2014, le télétravail a été instauré dans toute l'administration communale. Depuis, le nombre de télétravailleurs est en constante augmentation.

- Début 2020, un nouveau règlement a été approuvé par le collège échevinal, ouvrant le télétravail aux **agents frontaliers** sur base de la réglementation légale en vigueur en la matière.
- En raison de la crise sanitaire, le recours au télétravail a augmenté considérablement et a par conséquent pris une envergure bien supérieure par rapport aux années précédentes. Afin de déterminer les règles futures relatives au télétravail, un **groupe de travail « Télétravail spécial pandémie »** a été créé. Ce groupe de travail s'est réuni 3 fois au courant de 2020 et a lancé une **enquête d'évaluation du télétravail effectué durant la période de l'état de crise**. Environ 350 personnes ont répondu au questionnaire. Un rapport a été élaboré avec des propositions

concrètes pour le télétravail de l'après-crise.

- **Fin 2021, une seconde étude adressée uniquement aux chefs de services et au collège échevinal** a été réalisée. Les résultats de cette étude serviront de base au nouveau règlement de télétravail. 44 chefs de service ont participé à l'enquête, ainsi qu'un membre du collège échevinal.
- **En 2022, un nouveau règlement provisoire a été élaboré sur base des enquêtes pour la durée d'un an.**

#### **Convention collective de travail - GT « Loungruppen »**

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour les salarié.e.s de la Ville, le groupe de travail « Loungruppen » est chargé d'élaborer une proposition d'une **nouvelle grille salariale basée sur une classification selon des critères objectifs et transparents**. En novembre 2021, les réunions de négociation de la convention collective de travail avec les syndicats ont repris. Dans le cadre de cette reprise, il a également été décidé de travailler sur une proposition de texte en **langage inclusif**. En 2022, les négociations ont été poursuivies et finalisées.

#### **Prévention contre le harcèlement sexuel**

- **Commission harcèlement**

La commission harcèlement se réunit régulièrement pour faire le bilan sur les cas de harcèlement. En 2020, la chargée à l'égalité a dû intervenir une fois au sein d'un service pour rappeler les règles d'une communication correcte et respectueuse. En 2021, la commission s'est réunie à trois reprises pour traiter des cas signalés de harcèlement sexuel – certains de ces cas impliquant plusieurs victimes. Suite à ces cas, il a été décidé qu'une campagne d'information et de sensibilisation en matière de lutte et de prévention du harcèlement sexuel sera élaborée et mise en œuvre à l'attention du personnel de la Ville. En 2022, un cas a été traité directement au sein de la DRH et en coopération avec le service concerné.

- **Enquête sur le harcèlement sexuel**

Début 2021, une enquête sur le harcèlement sexuel environnemental a été réalisée auprès du personnel de la Ville de Luxembourg – ceci dans le cadre d'un mémoire de fin d'études « Master ». L'objectif de l'étude était d'étudier le lien qui existe entre le harcèlement sexuel environnemental et le bien-être personnel et professionnel des travailleurs et travailleuses. 88 salarié.es ont participé à l'enquête.

- **Campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel**

Suite à une recommandation de la commission harcèlement, un groupe de travail s'est réuni en 2022 pour élaborer une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel à l'attention du personnel. Cette campagne sera lancée en 2023.

- **Elaboration d'un support de formation sur la prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel.** Ce support a été élaboré sur base d'une ancienne documentation et cible le personnel de la Ville.

- **Revue de la procédure de prévention et de prise en charge du harcèlement sexuel :** Lors de

son bilan annuel 2022, la commission a passé en revue la procédure de harcèlement en place depuis 2010 et a proposé quelques modifications. Ces modifications devront être validées par le collège échevinal.

### Stages d'initiation et de découverte de selfdéfense

Durant 2019 – 2022, des stages d'initiation et de découverte de selfdéfense ont été proposés au personnel – dont certaines séances exclusivement au femmes. En 2020, les stages ont dûs être annulés en raison de la crise sanitaire.

### Charte interne

L'égalité des chances fait partie des principes de la charte interne. La charte interne a été intégrée dans la nouvelle convention collective de travail des salarié.es.

### Formations spécifiques à la thématique du genre

Durant la période 2019 – 2022, plusieurs formations spécifiques à la thématique du genre et de la diversité ont été proposées au personnel de la Ville :

Formations < 2022 (liste non-exhaustive)	Description	Date
<b>Formation « Diversité corporelle, sexuelle et de genre »</b>	Formation LGBTIQ+ dispensé par Cigale / AlterEgo	5.10.2022
<b>Formation Travail en équipe</b>	Formation dispensée par LIST dans le cadre d'un projet de recherche ORBIT (dernière formation d'un cycle débuté en 2019)	2022
<b>Education sexuelle et affective</b>	Formation du planning familial dans le cadre des semaines de santé et sécurité	Novembre 2021
<b>Menstruation</b>	Formation du planning familial dans le cadre des semaines de santé et sécurité	Novembre 2021
<b>Santé sexuelle des hommes</b>	Formation du planning familial dans le cadre des semaines de santé et sécurité	Novembre 2021
<b>Violence domestique</b>	Formation du planning familial dans le cadre des semaines de santé et sécurité	Novembre 2021
<b>Formation « Genderrepresentatiounen an de Schoulbischer, eng Analys zu Lëtzebuerg»</b>	Formation sur la représentation du genre dans les manuels scolaires organisée en collaboration avec le Centre d'Égalité de Traitement (CET) et l'Uni.lu dans le cadre de la convention VDL-CID	11.11.2021
<b>Formation « En finir avec le masculin tout puissant ! Le</b>	Formation en ligne sur le langage inclusif dans le travail socio-éducatif avec Pascal Gycax, directeur de l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg en	26.11.2020

<b>langage inclusif pour élargir l'horizon des enfants »</b>	collaboration avec l'IFEN, Uni.lu et le CET (convention CID)	
<b>Formation « Jungen fördern in der Schule »</b>	Formation en collaboration avec le service Enseignement et IFEN	Printemps 2019
<b>Workshop „Des filles travailleuses et des garçons pleins de talents – Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école »</b>	Workshop avec Dr Isabelle Collet de l'Université de Genève sur la pédagogie du genre en collaboration avec le CID-Fraen an Gender, le CET et l'Université du Luxembourg.	7.11.2019
<b>Formation « Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école »</b>	Workshop avec Dr Isabelle Collet de l'Université de Genève sur la pédagogie du genre « Des filles travailleuses et des garçons pleins de talents – Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école »	07.11.2019
<b>Formation Travail en équipe</b>	Formation dans le cadre d'un projet de recherche ORBIT	13.05.2019 06.11.2019

Formations récurrentes	Description	Date
<b>Formation « Education sexuelle et affective »</b>	Le planning familial et le service Médecine scolaire de la Ville proposent des formations d'éducation affective sexuelle aux foyers scolaires et écoles fondamentales	récurrente
<b>Formation des animateurs au CAPEL</b>	L'aspect du genre a été intégré dans la formation continue des animateurs du CAPEL	récurrente

Formations < 2019 (liste non-exhaustive)	Description	Date
<b>Formation « Le(t)s bi gay »</b>	Formation sur les stéréotypes par rapport à la population LGBTI	28.11.2018
<b>Interculturalité et genre dans les foyers scolaires</b>	Formation pour les chargé(e)s de direction des foyers scolaires	2016
<b>Education non-sexiste à travers les jeux et jouets</b>	Formation pour personnel éducatif de la VDL/Service foyers scolaires	29.10.2015
<b>Présentation de la bibliothèque du CID Fraen an Gender</b>	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 ;	19.11.2015

présentation de la bibliothèque et des activités, et  
échange sur les besoins de thématiques prioritaires  
d'une formation en matière de genre

#### **Journée internationale de la femme :**

- **2019 :** Une réception a été organisée pour tout le personnel de la Ville de Luxembourg: Lecture par Monsieur Mill Goerens sur les anciens contes luxembourgeois. Un vin d'honneur a été offert par la suite.
- **2020:** Une réception a été organisée le 10 mars pour tout le personnel de la Ville de Luxembourg: La chorale a-capella « Crush » composée de 8 chanteuses et 1 beat boxer ont offert une présentation musicale.
- **2021 :** La réception annuelle à l'attention du personnel de la Ville à l'occasion de la journée internationale de la femme le 8 mars, n'a pas pu être organisée en raison de la crise sanitaire. Un message enregistré par Monsieur Bauer, échevin pour l'égalité des chances, a été diffusé au personnel par intranet. En même temps, un appel a été lancé au personnel pour partager leurs questions et réflexions sur l'égalité des chances.
- **2022 :** Organisation d'une visite guidée à la Villa Vauban de l'exposition « Summer of '69 », collection de Berthe Lutgen, pour le personnel de la Ville de Luxembourg dans le cadre de la journée internationale de la femme le 8 mars 2022.

**Journée de la Diversité :** La Ville de Luxembourg a participé à deux reprises à la journée de la Diversité nationale :

- En 2021, les statistiques-clés concernant le personnel de la Ville en matière de Diversité ont été communiquées sur intranet
- En 2022, le personnel a été invité à participer à une formation sur LGBTIQ+ (cette formation a malheureusement dû être reportée en octobre)

#### **Groupes de travail internes :**

- Comité charte interne
- Kleedercommissioun
- Groupe de travail Télétravail
- Groupe de travail Diversité
- Commission harcèlement
- Groupe de travail convention collective

## **6. 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

Durant les dernières années, la Ville de Luxembourg a soutenu de nombreuses actions de sensibilisation dans le domaine de la santé de manière générale, du bien-être et de la sexualité des femmes et des hommes.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser le grand-public à différents aspects de la santé physique et mentale des femmes et des hommes</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé	Diverses associations locales	Actions réalisées	

### Information et sensibilisations sur l'endométriose

- Organisation de **3 ateliers d'échange sur l'endométriose avec des personnes concernées** – ceci en vue de préparation d'une conférence grand-public ultérieure en collaboration avec les communes de Dudelange et Bettembourg et le CID Fraen an Gender :
  - 14 janvier 2020 : **Atelier d'écriture** sur l'endométriose modérée par Anne Schaaf
  - 2022 : **2 ateliers d'échange** sur l'endométriose ensemble avec le CID Fraen an Gender et les communes de Dudelange et Bettembourg (30 mars et 4 mai 2022)
- **Conférence et table ronde grand-public** sur l'endométriose au Tramsschapp en collaboration avec les communes de Dudelange, Bettembourg, le CID, le Cigale, l'ALAF et le CESAS (10.05.2022 ; environ 120 participantes).

### Menstruation et produits hygiéniques gratuits

- En 2021, un projet de **mise en place de distributeurs de produits hygiéniques pour femmes et de préservatifs gratuits** dans les WC publics surveillés sous la gestion du service Architecte-Maintenance a été lancé. Le projet a été élaboré et réalisé en collaboration avec les services Architecte-Maintenance, Enseignement, Foyers scolaires et Communication et relations publiques.
- Début 2022, **7 distributeurs ont été installés** et un projet-pilote avait été lancé dans l'école fondamentale de Cents et le foyer scolaire y annexé.

- En juin 2022, suite à une évaluation du projet, le collège échevinal a décidé d'étendre le projet à toutes les écoles et foyers scolaires de la Ville, ainsi que dans les centres culturels et sportifs. L'installation est prévue pour 2023.



## 7. 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.

La promotion des femmes sportives de haut niveau est un objectif de la politique communale de l'égalité des chances de la Ville de Luxembourg depuis 2011 et a déjà été formalisée dans le plan d'action communal 2015 - 2018. Avec le soutien d'actions comme par exemple l'exposition « Sportives luxembourgeoises aux jeux olympiques » élaborée par le CNFL, le soutien de la journée « Gender Equality Tennis Day » organisée par l'association « International Women's Tennis Promotion Luxembourg » (IWTP) dans le cadre des BGL BNP Paribas Luxembourg Open, le public-viewing de la coupe du monde du football féminin en 2011, ou le festival du cyclisme féminin organisé par le SaF Zéisséng, la Ville de Luxembourg agit envers cet objectif.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture</li> <li>Engagement pour le sport féminin de haut niveau</li> </ul>			
Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs	
Soutien d'actions de sensibilisation du sport féminin, p.ex. : * Gender equality Day Tennis * Soutien du festival du cyclisme féminin Elsy Jacobs	Service des sports SFM SAF Zéisséng IWTL autres	Actions soutenues	
Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation dans le sport ayant notamment comme objectifs la visibilité des femmes sportives de haut niveau luxembourgeoises, la lutte contre les inégalités, ou encore la découverte de sports atypiques, ...	Diverses associations locales	Actions soutenues	
Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation (expositions, conférences, ...) ayant comme objectif de rendre visible des auteures, artistes, actrices, etc	Coordination culturelle Diverses associations locales	Actions soutenues	

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

- 2019 - 2021 : Subside annuel dans le cadre du **tournoi de tennis BGL BNP Paribas** pour l'organisation d'un gender equality day en collaboration avec l'association IWTP (Internation Women Tennis Promotion) en octobre 2019 (en 2020 le tournoi a dû être annulé en raison de la pandémie).
- En 2022 : Participation financière et collaboration avec l'IWTP (International Women's Tennis Promotion) dans le cadre du **tournoi de tennis international « Luxembourg Ladies Tennis Masters »**, nouvelle formule du tournoi de tennis BGL BNP Paribas (octobre 2022)
  - Organisation d'une **table-ronde « Letz talk »** sur l'égalité des genres dans le domaine du sport
  - Organisation d'un **cours de tennis pour le cycle 4** de l'école fondamentale du Kiem-Kirchberg avec des joueuses de tennis de renommée
- Subside annuel pour l'organisation de la **course cycliste Elsy Jacobs** par le SaF-Zéisséng à Cessange dans le cadre du festival de cyclisme féminin: prise en charge de diverses actions de communication pour promouvoir la visibilité des femmes dans le sport cycliste (course annulée en 2020 en raison de la pandémie)
- Action « equal play » : Soutien logistique du **public-viewing de la finale de la coupe du monde du football féminin** organisée par Voix de jeunes femmes et le CID-Fraen an Gender le 7 juillet 2019.

### Promotion de la visibilité des femmes dans la culture :

- Achat et distribution de **40 exemplaires de l'œuvre de Danielle Roster « Lou Koster, Komponieren in Luxemburg »** au personnel intéressé du conservatoire, à la bibliothèque et à la coordination culturelle. Il s'agit d'une monographie sur la compositrice luxembourgeoise Lou Koster, née à Luxembourg-ville, et met en lumière des aspects de l'histoire de la musique luxembourgeoise encore très peu connue à nos jours.
- **Continuation de 2 geocaches « Auf den Spuren von Lou Koster »** et « Women in Luxembourg » (Convention CID- Fraen an Gender)

## 8. 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.*

Les femmes et les hommes ne vivent pas les défis environnementaux, économiques, sociaux et sociétaux 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 de développement des femmes soient clairement prises en compte, intégrées et encouragées, particulièrement dans les politiques relatives à l'éducation, à la science, à la culture, à la communication et à 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 dans 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 dans sa mise en œuvre de celui-ci.

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 une image valorisante et diversifiée de la femme et de l'homme dans notre société.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la politique</li> <li>• Promouvoir la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société (femmes pionnières, femmes engagées dans la recherche, la politique, la société, ...)</li> <li>• Encourager le grand-public à s'engager pour l'égalité des chances</li> <li>• S'engager pour une image valorisante et diversifiée de la femme et de l'homme dans notre société</li> </ul>			
Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs	
Augmentation du nombre de rues "féminines" sur le territoire de la Ville de Luxembourg	Groupe dénomination des rues	Nombre de rues	
Organisation ou soutien d'événements promouvant des femmes engagées (expositions, conférences, tables-ronde, ...) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dénomination et plantation d'une rose au nom d'Anne Beffort</li> </ul>	Diverses associations	Evénements soutenus	
Organisation ou participation à des actions de promotion des femmes dans la politique <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions en faveur du 100e anniversaire du droit de vote au Luxembourg (2019)</li> <li>• Participation aux projets du CNFL, MEGA pour promouvoir l'engagement des femmes dans la politique</li> </ul>	CNFL et autres associations	Actions réalisées ou soutenues	
Organisation annuelle du Prix Anne Beffort	Commission à l'égalité	Oui/non	
Organisation ou soutien d'événements promouvant l'engagement pour la société, la condition des femmes, l'égalité entre femmes et hommes, ... (p.ex: Conférences	Diverses associations Services de la VDL	Evénements soutenus ou réalisés	

sur l'investissement à impact social, Cinéconférence sur le statut de la femme, ...)			
Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation sur divers sujets ayant trait à l'image ou la position de la femme ou de l'homme dans notre société (femmes dans les médias, féminisme, rôle de l'homme...)	Diverses associations	Actions réalisées ou soutenues	

### Prix Anne Beffort

Le Prix Anne Beffort, **prix d'engagement citoyen et sociétal** d'une valeur de 3000 euros, est décerné annuellement à une personne, une association ou une institution qui s'est engagé particulièrement pour l'égalité des chances entre femmes et hommes.

- 2019 : la Ville de Luxembourg a décerné le Prix Anne Beffort au **Conservatoire de la Ville de Luxembourg** pour son cours de danse pour garçons lors d'une cérémonie à l'Hôtel de Ville en présence du Collège des bourgmestres et échevins ainsi que de la présidente de la Commission de l'égalité entre hommes et femmes. Ce cours constitue un réel encouragement pour les garçons pour oser la danse et a permis à certains garçons de poursuivre avec succès des études de danse à l'étranger.
- En 2020, la Ville de Luxembourg a décerné le Prix Anne Beffort à **l'ANIL (Association nationale des infirmiers et infirmières du Luxembourg)** au nom de toutes les femmes et hommes effectuant un travail soignant – un travail largement sous-valorisé dans notre société et majoritairement occupé par des femmes - pour le rendre plus visible et lui attribuer la reconnaissance qu'il mériterait. La remise du Prix a été reportée en 2021 en raison de la situation sanitaire.
- En 2021, la Ville de Luxembourg a décerné le Prix Anne Beffort au **Centre LGBTIQ+ Cigale** pour leur engagement en matière d'une meilleure inclusion de la communauté LGBTIQ+ au sein de la ville de Luxembourg. La remise du Prix a été reportée en 2022 en raison de la situation sanitaire.
- En décembre 2022, la Ville de Luxembourg a décerné le Prix Anne Beffort à **l'IMS (Inspiring more sustainability)** pour leur engagement en faveur de l'égalité de traitement entre femmes et hommes et de la communauté LGBTIQ+ qui, parmi bien d'autres champs d'action, lui ont valu de devenir au fil des années un acteur de référence en matière de responsabilité sociale des entreprises au niveau national.

### Collaboration avec les entreprises pour une société plus égalitaire

- **Luxembourg Sustainability Forum** : atelier sur l'égalité des genres dans le cadre du Luxembourg Sustainability Forum en collaboration avec l'IMS le 23 avril 2019.
- **Social impact investing** : 3<sup>e</sup> conférence en collaboration avec LMDF (Luxembourg Microfinance Development Fund) le 1 octobre 2019 dans les locaux du Tramsschapp.
- **Projet IMS « Genre et entreprises »**

Elaboration et mise en œuvre d'un projet en collaboration avec l'IMS sur le sujet de l'inclusion et du genre au sein des entreprises sur le territoire de la Ville de Luxembourg.

L'objectif du projet était de relever les enjeux et les besoins des entreprises en matière d'inclusion et de genre et d'identifier le cas échéant des projets, actions et mesures spécifiques que la Ville de Luxembourg pourrait soutenir, faciliter ou mettre en œuvre.

Le projet s'est déroulé en 3 étapes :

- Etape 1 : Animation d'un atelier de travail « Fresque d'inclusion » dans 3 groupes d'entreprises pour relever les besoins en matière d'inclusion et de genre – ceci encadré par des experts-consultants en la matière et en présence des représentants de la Ville de Luxembourg (novembre 2022 avec une vingtaine d'entreprises par atelier)
- Etape 2 : Synthèse et analyse des résultats et discussions issus des ateliers et élaboration d'un plan d'actions et projets ad-hoc (décembre 2022 – février 2023)
- Etape 3 : Présentation des résultats et du plan d'actions lors d'une conférence de restitution (8 mars 2023)

Les résultats seront intégrés dans le nouveau plan d'action communal pluriannuel de l'égalité des chances.

#### **Langage inclusif et égalité des chances dans la communication**

- **Conférence « What you say is what you get » sur le genre et le langage avec Tatjana von Bonkewitz le 4 décembre 2019 (convention CID-Fraen an Gender)**
- **Langage inclusif** : 28 novembre 2020 : **Conférence et atelier de travail en ligne « Argumentationstraining gegen Stammtischparolen »** avec les référent(e)s Petra Melchert et Florian Klein du centre pour la démocratie et les droits humains Adolf Bender (dans le cadre de la convention CID-Fraen an Gender ; 18 participant.e.s)
- **Atelier de travail** le 27 novembre 2021 « **Argumentationstraining gegen Stammtischparolen** » avec les référent(e)s Petra Melchert et Florian Klein du centre pour la démocratie et les droits humains Adolf Bender (dans le cadre de la convention CID-Fraen an Gender)
- **Conférence « #nofilter ? Influenceuses.eurs sur le web entre auto-promotion, incarnation des marques et féminisme »**, le 21 octobre 2021, avec les intervenantes Dr.in Phil. Maya Götz, Josephine Drews et Yaya, modérée par la journaliste Isabelle Spigarelli (woxx) (convention Cid-Fraen & Gender).

#### **Visibilité des femmes pionnières et méritantes luxembourgeoises :**

- La Ville de Luxembourg a soutenu l'élaboration d'un film documentaire « **Inspiring Women of Luxembourg : past, present and future** » par l'association Femmes pionnières du Luxembourg. En soutenant cette exposition d'une douzaine de portraits de femmes (4 du passé, 4 du présent, 4 du futur), la Ville de Luxembourg avait pour objectif de promouvoir la visibilité des femmes contribuant ou ayant contribué de manière significative au développement de la société afin de valoriser leur mérite, mais aussi pour encourager d'autres femmes à s'y engager. (Budget sur 3 ans : 30.000 Euros). Figurent parmi les femmes portraitées : Colette Fleisch, Christine Majerus, Léa Linster, Vicky Krieps, Aline Mayrisch de Saint-Hubert, ...Le projet qui a débuté en 2019, a été finalisé en 2021.

Le film a été montré en avant-première lors de l'exposition mondiale à Dubai en mars 2022, et le 2 juin 2022 au Luxembourg à la cinémathèque.

- **Exposition « Local SheRoes »** : Exposition photographique de l'ASTI en collaboration avec la Coordination culturelle, mettant à l'honneur des femmes des quartiers Nord de la ville de Luxembourg (Beggen, Eich, Mühlenbach, Weimerskirch, Dommeldange) qui grâce à leur engagement contribuent à la vie sociale de leur quartier (été 2022).

### Les rues au féminin – Projet « Affichons l'égalité »

Du 8 mars au 31 mars 2022, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, 7 rues au centre-ville ont reçu une dénomination symbolique indiquant le nom d'une femme. La plaque de rue officielle est restée en place et le panneau symbolique a été fixé en dessous par le service Voirie de la ville de Luxembourg.



Pour cette action, les femmes suivantes ont été sélectionnées en coopération avec le groupe de travail « dénomination des rues » :

- Lise Rischard - Meyer (1868 – 1940): membre du réseau d'espionnage anglais
- Elsy Jacobs (1933 – 1998): pionnière du cyclisme; 1ere championne du monde de cyclisme en 1958
- Liliane Thorn-Petit (1933 – 2008): journaliste, co-fondatrice du CNFL et des femmes libérales
- Joséphine Jacquemart-Jaans (1890 – 1988): professeure de gymnastique, résistante
- Helen Buchholtz (1877 – 1953): musicienne; compositrice
- Dr. Marie-Paule Molitor-Peffer (1929 – 1999): Gynécologue, membre fondatrice du planning familial
- Lily Uden (1908 – 1989): professeure, peintre et poète écrivaine, résistante

En date du 10 mars 2022, une inauguration officielle en présence de la presse avait eu lieu.

Entre 2015 et 2020, le nombre de rues « à noms de femme » a augmenté de 5 rues sur le territoire de la Ville de Luxembourg (2015 : 38 rues vs. 2020 : 43 rues) et le nombre de rues « à noms d'homme » a augmenté de 13 rues (2015 : 392 rues vs. 2020 : 405 rues). En 2023, le nombre de rues « femmes » a encore augmenté de 4 rues, alors que le nombre de rue « hommes » est resté stable à 405 rues. Le nombre de rues neutres est resté le même depuis 2015, à savoir 375 rues.

### Emploi des femmes

- *La Ville de Luxembourg a annuellement attribué un **subside à l'association Femmes en détresse** afin de soutenir une initiative favorisant l'emploi des femmes vivant au foyer des femmes (Fraenhaus). En effet, les femmes ayant des jeunes enfants (notamment celles n'ayant pas de qualification) sont souvent contraintes de ne pas pouvoir accepter un emploi du soir, n'ayant pas de garderie pour leurs enfants à ces heures. En subventionnant l'engagement d'une gardienne d'enfants, les femmes concernées peuvent accepter des emplois en soirées (Budget : 10.000 Euros).*
- *La Ville a soutenu l'organisation d'un **salon de reconversion professionnelle** à l'attention des femmes le 25 et 26 février 2021 en version digitale : Ce salon, avec de nombreuses formations, séances d'information et de coaching individuels et stands d'informations prévu en avril 2020, avait finalement lieu en 2021 en version digitale.*

### Droits des femmes

- Soutien de la **plateforme JIF** (Journée internationale de la femme) : La Ville a soutenu financièrement une vidéo-conférence publique organisés par la plateforme JIF dans le cadre de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2021. Une présentation sur l'histoire de la journée des droits des femmes, ainsi que des insertions musicales et artistiques ont été offertes au grand-public durant la pause de midi.
- **Exposition « Fraenstreik »** : Exposition photographique de l'artiste Nicole Olenskaja au Bierger-Center montrant des femmes avec leurs panneaux de messages lors de la grève des femmes en mars 2022. Les photos ont été prises dans un studio photo de type « pop up » (éphémère).



- **Politique étrangère féministe** : Conférence et échange avec l'auteure Kristina Lunz et modéré par la journaliste Isabel Spigarelli le 22 avril 2022.

## 9. 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 engagé dans les questions de l'égalité des chances entre femmes et hommes</li> </ul>			
Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs	
Mettre en place des actions de communication pour montrer l'engagement de la Ville pour l'égalité entre femmes et hommes	Egalité CRP	Nombre d'actions réalisées	
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	

### Actions de communication externes

- **2019 :**
  - Nombre de communiqués de presse : **8**
  - Nombre d'articles de presse (journaux, city, etc) : **65**
- **2020 (année de pandémie) :**
  - Nombre de communiqués de presse : **1**
  - Nombre d'articles de presse (journaux, city, etc) : **4**
- **2021 :**
  - Nombre de communiqués de presse : **3**
  - Nombre d'articles de presse (journaux, city, etc) : **21**
- **2022 :**
  - Nombre de communiqués de presse : **9**
  - Nombre d'articles de presse (journaux, city, etc) : **51**

### Participation à des conférences/événements :

(Note : En raison de la crise sanitaire, de nombreux événements ont été annulés dans les années 2020 et 2021.)

#### 2019 : 17

- Conférence annuelle IMS : 05.02.2019
- Action publique en collaboration avec Padem et Fondation Follereau à l'occasion de la journée internationale contre l'excision : 06.02.2019
- Action publique organisée par la plateforme JIF à l'occasion de la journée internationale de la femme : 08.03.2019
- IMS Sustainability Forum – Workshop Egalité des genres: 25.04.2019
- Diversity Day – Workshop « We are family » : 15.05.2019
- Conférence « 100 Joër Wahlrecht » organisée par le Mega : 22.05.2019
- Comité de sélection femmes pionnières : 23.05.2019
- Public-viewing de la finale de la coupe du monde du football féminin : 07.07.2019
- 3<sup>e</sup> conférence « Social impact investing » au Tramsschapp organisée par LMDF : 01.10.2019
- Rentrée d'automne du CNFL : 14.10.2019
- Séance académique Femmes en détresse : 15.10.2019
- Remise du Prix Anne Beffort : 05.11.2019
- Workshop CID-Fraen an Gender, CET et Uni.lu sur l'égalité des genres dans la pédagogie : 07.11.2019
- Marche orange – Orange Week : 23.11.2019
- Chaîne humaine « orange » devant l'Hôtel de Ville : 25.11.2019, reportée au 02.12.2019
- Projection du film « female pleasure » à la cinémathèque le 05.12.2019
- Conférence et workshop par Mithu Sanyal sur la violence structurelle « tackle the roots » : 13.12 et 14.12.2019

#### 2020 : 2

- Action publique en collaboration avec Padem et Fondation Follereau à l'occasion de la journée internationale contre l'excision : 06.02.2020
- Action publique organisée par la plateforme JIF à l'occasion de la journée internationale de la femme : 08.03.2020

#### 2021 : 5

- Préjury des Diversity Awards de la Charte de la Diversité : 23.03.2021
- Conférence de clôture MadaK : 05.05.2021
- Formation sur la diversité de genre, sexuelle et corporelle : 01.06.2021 &

08.06.2021

- Atelier de travail thématique du projet « Equality » de l'OIM : Présentation de la boîte à outils développée par femmes en détresse dans le cadre du projet de lutte contre la violence basée sur le genre dans le contexte migratoire : 11.06.2021
- Lunch & Learn sur le burnout parental organisé par IMS : 21.06.2021

**2022 : 15**

- Point presse « Distributeurs de produits hygiéniques » : 06.01.2022
- Conférence annuelle IMS : 03.02.2023
- Formation sur le projet de loi sur le harcèlement de Arendt & Medernach
- Conférence (online) du CCRE sur la charte européenne : 07.03.2022
- Point presse « Affichons l'égalité » : 10.03.2022
- Diversity Comitee IMS : 31.03.2022
- Remise du Prix Anne Beffort 2021 : 19.04.2023
- Workshops Endométriose : 30.03.2023 & 04.05.2023
- Conférence Endométriose : 10.05.2023
- Workshop pilote « fresques de l'inclusion » : 19.09.2023
- Événement Sexism free nights : 30.09.2023
- Ladies tennis Masters Luxembourg, Table ronde « Letz talk » : 21.10.2023
- Workshops « fresques de l'inclusion » : 15 et 17.11.2023 (am et pm)
- Chaîne humaine « orange » devant l'Hôtel de Ville le 25.11.2022
- Remise du Prix Anne Beffort 2022 le 1.12.2022

## 10. 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 internes et externes dans le domaine de l'égalité des chances et les impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action communal</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
Informer les acteurs de terrain sur la politique d'égalité	Egalité Collège échevinal	Nombre de réunions / présentations	
Impliquer les acteurs du terrain dans l'élaboration du plan d'action communal	Egalité Collège échevinal	Nombre de réunions	

## Réunions externes

### 2019 :

- Chambre des Députés: 18.01.2019
- Familjencenter: 25.01.2019
- Time for equality: 31.01.2019
- Voix de jeunes femmes: 07.03.2019
- LMDF: 08.05.2019; 24.09.2019
- Luxmama: 19.06.2019
- KPMG: 20.09.2019
- 4-Motion: 04.10.2019
- CNFL: 13.02.2019; 26.02.2019; 10.10.2019
- Padem et Fondation follereau: 21.09.2019; 24.10.2019
- CID- Fraen an Gender: 5.12.2019
- ...

2020 : (en raison de la crise sanitaire, la grande majorité des réunions externes n'ont pas eu lieu)

- CID Fraen an Gender (novembre 2020)
- Padem et Fondation follereau (janvier, février 2020)
- ...

### 2021:

- Padem
- Fondation Follereau
- OIM (Organisation internationale des migrations)
- Planning familial
- IMS (Institut du mouvement sociétal)

### 2022 :

- Padem
- IMS (Institut du mouvement sociétal)
- CNFL
- Voix solidaires
- Femmes pionnières
- Cigale
- ITGL
- International Women Tennis Promotion
- Equipe ESA (Education sexuelle et affective) – réunion interne
- Saf Zéisséng

- Association Salon ProfessionnL
- Letz rise up
- ...

### Travail en réseau

#### 2019 :

- **Groupe de travail Diversité - 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 : 3 réunions en 2019 + Préjury des Diversity awards le 15.03.19
- **Groupe de travail inter-entreprises (Handi)Cap Emploi** : La Ville de Luxembourg a participé au groupe de travail (Handi)Cap Emploi : 7 réunions en 2019
- **Groupe de travail MadaK « Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung »** : 2 réunions en 2019
- **REGA Luxembourg** : Réseau des chargés de mission à l'égalité entre femmes et hommes des communes du Luxembourg (2 – 4 réunions / an)
  - Réunion 1 : 24.01.2019 à Bettembourg
  - Réunion 2 : 03.04.2019 à Esch-sur-Alzette
  - Réunion de travail : Préparation de la réunion du 2 juillet au CNFL (12.06.2019)
  - Réunion 3 : 02.07.2019 à Luxembourg en présence de la Ministre de l'Egalité entre femmes et hommes, Taina Bofferding
  - Réunion 4 : 19.09.2019 à Sanem
- **REGA Grande-Région** : Réseau des chargé(e)s de mission à l'égalité entre femmes et hommes des administrations communales de la Grande Région (1-2 réunions / an)
- **Femcities** : Réseau de villes et communes européennes s'engageant pour l'égalité entre femmes et hommes (1 conférence /an)

#### 2020

- **Groupe de travail Diversité - 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 entreprises (toute organisation du secteur public et privé) au Luxembourg
- **Groupe de travail inter-entreprises (Handi)Cap Emploi** : La Ville de Luxembourg a participé au groupe de travail (Handi)Cap Emploi : 7 réunions en 2019 et 6 réunions en 2020 (via vidéoconférence).
- **Groupe de travail MadaK « Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung »** : 2 réunions en 2019 ; aucune en 2020.
- **REGA Luxembourg** : Réseau des chargés de mission à l'égalité entre femmes et hommes des communes du Luxembourg (2 – 4 réunions / an)
  - Réunion 1 : 22.01.2020 à Luxembourg / Bibliothèque CID Fraen an Gender
  - Réunion 2 : 22.04.2020 (vidéo-conférence)
  - Réunion 3 : 06.05.2020 (vidéo-conférence)
  - Réunion 4 : 10.06.2020 à Schiffflange

- Réunion 5 : 23.09.2020 à Mamer
- Réunion d'information sur l'action « Fraenstreik 2021 » : 16.11.2020 à Luxembourg
- **REGA Grande-Région** : Réseau des chargé(e)s de mission à l'égalité entre femmes et hommes des administrations communales de la Grande Région (en principe 1-2 réunions / an)
- **Groupe de travail Syvicol « Charte européenne »** : Révision du guide d'accompagnement de la charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes au niveau local : 3 réunions (présentiel et vidéoconférence)
- **Femcities** : Réseau de villes et communes européennes s'engageant pour l'égalité entre femmes et hommes (en principe 1 conférence /an)

## 2021

- **Groupe de travail Diversité - 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 entreprises (toute organisation du secteur public et privé) au Luxembourg
- **Groupe de travail inter-entreprises (Handi)Cap Emploi** : La Ville de Luxembourg a participé au groupe de travail (Handi)Cap Emploi : 7 réunions en 2019 et 6 réunions en 2020 (via vidéoconférence), 1 réunion en 2021 (vidéoconférence)
- **Groupe de travail MadaK « Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung »** : 2 réunions en 2019 ; aucune en 2020, 1 réunion en 2021. Ce groupe de travail a été clôturé en 2021.
- **REGA Luxembourg** : Réseau des chargés de mission à l'égalité entre femmes et hommes des communes du Luxembourg (2 – 4 réunions / an)
  - Réunion 1 : 10.02.2021 (vidéo-conférence)
  - Réunion 2 : 28.04.2021 à Steinfort
  - Réunion 3 : 15.06.2021 (vidéo-conférence)
  - Réunion 4 : 22.09.2021 à Differdange
- **REGA Grande-Région** : Réseau des chargé(e)s de mission à l'égalité entre femmes et hommes des administrations communales de la Grande Région (en principe 1-2 réunions / an)
- **Groupe de travail Syvicol « Descriptions de fonction Chargé.e à l'égalité »** : Revue de la définition de la fonction « chargé.e à l'égalité » : 2 réunions en 2021
- **Femcities** : Réseau de villes et communes européennes s'engageant pour l'égalité entre femmes et hommes (en principe 1 conférence /an)

## 2022 :

- **Groupe de travail inter-entreprises (Handi)Cap Emploi et LGBTIQ+** : La Ville de Luxembourg a participé aux groupe de travail (Handi)Cap Emploi (Projet HandiDiag) et LGBTIQ+
- **REGA Luxembourg** : Réseau des chargé.es de mission à l'égalité entre femmes et hommes des communes du Luxembourg (2 – 4 réunions / an)
  - Réunion 1 : 19.01.2022 à Bettembourg

- Réunion 2 : 27.04.2022 à Differdange
- Réunion 3 : 13.07.2022 à Dudelange
- Réunion 4 : 24.10.2022 à Sanem
- **REGA Grande-Région** : Réseau des chargé(e)s de mission à l'égalité entre femmes et hommes des administrations communales de la Grande Région
- **Groupe de travail Sexism free nights** : participation à 2 réunions au groupe de travail coordonné par 4motion
- **Femcities** : Réseau de villes et communes européennes s'engageant pour l'égalité entre femmes et hommes (en principe 1 conférence /an)

## 11. 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.

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Eviter les préjugés et l'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</li> <li>● Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre</li> <li>● Sensibilisation et information de et par la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes sur différents sujets liées à l'égalité des chances entre femmes et hommes (effet multiplicateur)</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Acteurs	Indicateurs	
(Co)organisation d'actions de sensibilisation afin de contrer les stéréotypes dans différents domaines	Egalité	Nombre d'actions	
Vérification systématique des supports de communication de la Ville de Luxembourg afin de ne pas véhiculer des stéréotypes liés au genre			
Présentations et/ou discussions au sein de la	Commission égalité	Nombre de présentations / discussions	

commission égalité sur l'égalité des chances dans les différents domaines de compétences de la Ville			
--	--	--	--

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

Durant les années 2019 – 2022, 50 actions de sensibilisation ont été soutenues ou organisées par la Ville de Luxembourg :

Domaine	2018	2022
Education	2	4
Garde d'enfants	4	1
Violence	10	16
Santé	10	4
Sport	8	7
Culture	8	1
Langage inclusif & communication		4
LGBTIQ+		3
Développement durable (femmes pionnières, statut de la femme, droit de vote...)	15	10

### 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 2019 – 2022, 5 présentations ont eu lieu dans la commission sur les sujets suivants :

Domaine	Nombre
Violence	2
Entreprises	1
LGBTIQ+	1
Planification urbaine et infrastructures	1

### Communication et supports de communication inclusifs

La chargée à l'égalité est en contact régulier avec le service CRP pour échanger sur le caractère inclusif de certains supports écrits et visuels.

## Perspectives 2023 – 2027

Le prochain plan d'action communal de l'égalité des chances sera établi en continuation du plan précédent et prendra également en compte les lignes directrices de l'accord de coalition de 2023.

Quelques perspectives d'actions pour le futur plan d'action communal (non-exhaustif) :

### **Education & Garde d'enfants sans stéréotypes**

- Développement de l'offre de formation du personnel socio-éducatif et ateliers pour enfants dans un objectif de lutte contre les stéréotypes
- Promotion de l'offre pédagogique « Genderdrops » développée par le CID Fraen an Gender
- Education sexuelle et affective dans les écoles – équipe ESA médecine scolaire
- Mise à disposition du matériel pédagogique : Distribution de fiches bonnes pratiques pour intégrer le genre dans les activités des foyers scolaires

### **Sensibilisation et prévention contre la violence sexuée**

- Participation annuelle à la campagne Orange Week
- Conférences, table-rondes et expositions thématiques sur le sujet
- Sensibilisation sur les mutilations génitales féminines et le féminicide en particulier
- Focus sur le harcèlement de rue

### **Inclusion LGBTIQ+**

- Sensibilisation sur des sujets en relation avec LGBTIQ+ en collaboration des partenaires locaux
- Continuation du Pride Run et du football inclusif
- Projet : Inclusion des personnes LGBTIQ+ dans le sport

### **Employeur en faveur de la diversité et non-discriminatoire**

- Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel : suivi annuel, formation, information et sensibilisation
- Télétravail : formations et suivi
- Formations pour le personnel sur différents sujets en relation avec le genre et la diversité
- Suivi et publication des statistiques

### **Santé des femmes et des hommes**

- Continuation du projet « distributeurs de produits hygiéniques »
- Sensibilisation générale sur des sujets avec un aspect genre (menstruation, endométriose,...)
- Focus sur la prostitution

### **Collaboration avec les entreprises**

- Collaborations dans le cadre de projets spécifiques sur la thématique de l'inclusion et du genre
- Plateformes d'échange et lieux de rencontres
- Information sur les activités et services de la Ville à l'attention de tous les travailleurs sur le territoire de la ville de Luxembourg