



Plan d'action communal pour l'égalité des chances

2023 – 2027

Version finale - Décembre 2023

Table de matières

TABLE DE MATIÈRES	2
INTRODUCTION	4
<i>Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du CCRE (Conseil des Communes et Régions d'Europe)</i>	4
<i>Charte de la Diversité Lëtzebuerg</i>	5
<i>LGBTIQ+ Freedom Zone</i>	6
<i>Déclaration échevinale</i>	6
<i>Acteurs</i>	8
<i>Structure du plan d'action</i>	9
<i>Objectifs stratégiques et généraux</i>	9
<i>Méthodologie</i>	10
<i>Evaluation des résultats</i>	11
PLAN D'ACTION DETAILLE	12
1. Lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation formelle et non-formelle.....	12
2. Sensibilisation et prévention contre la violence basée sur le genre	15
3. Engagement pour une meilleure inclusion de la communauté LGBTIQ+	16
4. Information et sensibilisation du grand-public sur des sujets liés à l'égalité des genres	19
5. Collaboration avec les entreprises et organisations pour une ville plus égalitaire et inclusive ...	19
6. L'égalité des genres dans le sport	20
7. Participation équilibrée des femmes et des hommes pour un avenir plus durable	22
8. Egalité des genres sur le lieu de travail	23
AUTRES ACTIONS	27

Introduction

Depuis l'an 2000, la Ville de Luxembourg s'engage pour l'égalité des genres. 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** » avec laquelle 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. *Pour assurer l'égalité des femmes et des hommes, il faut s'attaquer aux formes multiples et croisées de discrimination et de désavantage*
3. *La participation et la représentation équilibrées des femmes et des hommes à la prise de décision sont une condition préalable à une société démocratique*
4. *L'élimination des stéréotypes de genre est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes*
5. *L'intégration de la perspective de genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est indispensable pour faire progresser l'égalité des femmes et des hommes*
6. *Des plans d'action et des programmes correctement conçus et financés constituent des outils essentiels pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes*

Ce plan d'action a été établi en continuation des plans d'action précédents, 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 des genres pour les années 2023 à 2027.

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du CCRE (Conseil des Communes et Régions d'Europe)

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, composée de **39 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. Depuis le 1^{er} janvier 2023, cette charte est composée de 39 articles (avant 30 articles). 9 articles ont été rajoutés pour intégrer les changements sociétaux intervenus les 15 dernières années et leur impact en matière d'égalité des genres sur la politique locale / régionale.

Article 1 – Engagement politique

Article 2 – Représentation politique

Article 3 – Participation à la vie politique et civique

Article 4 – Engagement public en faveur de l'égalité

Article 5 – Collaboration avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

Article 6 – Lutte contre les stéréotypes

Article 7 – Bonne administration et consultation

- Article 8 – Engagement général
- Article 9 – Evaluations sensibles au genre
- Article 10 – Formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage
- Article 11 – Egalité des genres sur le lieu de travail
- Article 12 – Marchés publics et contrats
- Article 13 – Education et apprentissage tout au long de la vie
- Article 14 – Santé
- Article 15 – Soins et services sociaux
- Article 16 – Garde d'enfants
- Article 17 – Prise en charge d'autres personnes à charge
- Article 18 – Inclusion sociale
- Article 19 – Logement
- Article 20 – Culture, sports et loisirs
- Article 21 – Sécurité et sûreté
- Article 22 – Violence basée sur le genre
- Article 23 – Traite des êtres humains
- Article 24 – Développement durable
- Article 25 – Planification urbaine et locale
- Article 26 – Mobilité et transport
- Article 27 – Développement économique
- Article 28 – Environnement
- Article 29 – Gouvernement local en tant que régulateur
- Article 30 – Egalité des genres dans la coopération décentralisée

Nouveaux articles :

- Article 31 – Développement durable pour un avenir durable
- Article 32 – Cyberviolence
- Article 33 – Violence contre les femmes élues et personnel féminin
- Article 34 – Intersectionnalité et diversité
- Article 35 – Flexibilité du lieu de travail
- Article 36 – Numérisation et inclusion numérique
- Article 37 – Droits en matière de santé sexuelle et reproductive
- Article 38 – Changement climatique et droit à un environnement sain
- Article 39 – Gestion des crises et préparation de la société civile

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.

Charte de la Diversité Lëtzebuerg

Avec la signature de la **charte de la Diversité Lëtzebuerg** en septembre 2012, la Ville de Luxembourg s'est donnée les moyens de respecter son engagement du 2^e 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 chances.

Il s'agit d'un texte d'engagement de 6 articles en faveur de la promotion de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales et réglementaires de non-discrimination.

- 1 **Sensibiliser, former et impliquer** les décideurs et collaborateurs aux enjeux de la Diversité en tant que source d'enrichissement, d'innovation, de progrès et de cohésion sociale.
- 2 **Définir une politique de Diversité** et mettre en œuvre des pratiques et plans d'actions qui intègrent consciemment la gestion des différences individuelles des personnes.
- 3 **Décliner** les principes d'égalité des chances et de promotion de la Diversité tant dans les processus de décision et de gestion de l'entreprise que dans la gestion de ses ressources humaines.
- 4 **Evaluer** régulièrement ces pratiques, leurs résultats et leurs effets.
- 5 **Communiquer** à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise les engagements pris et les résultats concrets des actions menées.
- 6 **Encourager** l'ensemble de ces partenaires à également œuvrer en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la Diversité.

LGBTIQ+ Freedom Zone

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 changée en commission consultative « de l'égalité des chances ». Dorénavant, la Ville de Luxembourg prend systématiquement et de manière transversale en compte le facteur LGBTIQ+ dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique communale d'égalité des chances.

Déclaration échevinale

Les principes généraux de la politique communale d'égalité des chances de la Ville de Luxembourg ont été retenus dans la **déclaration échevinale de juillet 2023** comme suit :

« La Ville de Luxembourg s'engage résolument en faveur de l'égalité des chances au sein de l'administration communale et au sein de la population. Le plan d'égalité des chances vise à analyser et à éliminer toutes les barrières à la mise en œuvre de l'égalité des sexes, afin que les femmes et les hommes aient les mêmes chances de carrière dans l'administration, ainsi que les mêmes possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale. Parallèlement, le collège échevinal soutient des actions de sensibilisation, des événements culturels et sociaux, ainsi que des associations qui font progresser la sensibilité du genre sur le territoire de la ville. Il est important de lutter contre tous les clichés, mais aussi d'attirer l'attention sur les graves problèmes de violence contre les femmes, tels que la prostitution forcée, les mutilations génitales, les abus sexuels et la violence contre les femmes et les enfants au sein des familles. »

VIOLENCE

Afin de prévenir toutes les formes de violence envers les garçons et les filles, le collège échevinal soutient l'éducation sexuelle et la sensibilisation à toutes les formes d'agressions sexuelles ou violentes. L'éducation sexuelle doit assurer le respect de la personne. Il importe de porter une attention particulière aux familles issues de cultures où les femmes et les filles n'ont pas les mêmes droits que les hommes. Les enseignants et les éducateurs doivent reconnaître les signes d'abus sexuels ou de violence envers les enfants et apprendre comment gérer une telle situation. Le collège échevinal soutient les formations continues pour les enseignants et les éducateurs afin d'attirer l'attention sur les préjugés sexistes et de promouvoir le respect entre les garçons et les filles.

La Ville promeut des activités publiques, conférences, tables-rondes, lectures, concerts, qui attirent l'attention sur les discriminations sexuelles dans la société. La Ville participe à la Semaine orange sur la violence à l'égard des femmes. Des conférences et des actions de promotion de la santé des femmes et des hommes continueront à être organisées. La Ville poursuivra le dialogue avec les associations et la police afin d'apporter une aide aux personnes prostituées victimes de traite des êtres humains.

VISIBILITÉ

La Ville décerne chaque année le Prix Anne Beffort, qui récompense une personnalité ou une association ayant des mérites particuliers dans le domaine de l'égalité des chances sur le territoire de la ville.

La ville de Luxembourg est une zone de liberté LGBTIQ+ et soutient une atmosphère de tolérance envers toutes les orientations sexuelles.

Les manifestations sportives organisées pour les femmes, de même que les conférences et tables-rondes y relatives, sont soutenues et promues. Les offres sportives doivent tenir compte des intérêts des garçons et des filles.

Le collège échevinal réaffirme son attachement à une politique du personnel sensible au genre, dans laquelle les hommes et les femmes ont les mêmes chances de promotion. Il importe d'avoir une réglementation du télétravail favorable à la famille, et promouvoir au mieux la conciliation de la vie professionnelle et familiale pour les hommes et les femmes grâce au congé parental pour les pères et les mères et au travail à temps partiel. Des formations continues sur les conflits de travail liés au genre, et des procédures contre le harcèlement sexuel des hommes et des femmes sur le lieu de travail doivent être évaluées. »

Acteurs

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action communal de l'égalité des chances implique de nombreux acteurs-clés :

Au niveau politique:

- **Conseil communal:** détermine le contenu et les objectifs de la politique communale de l'égalité des chances
- **Collège échevinal :** est responsable de l'exécution de la politique de l'égalité des chances telle que décidée par le conseil communal
- **Délégué.e politique à l'égalité des chances (Echevin.e responsable du ressort Egalité des chances):** Le conseil communal détermine une personne parmi le collège échevinal responsable de la politique de l'égalité des chances et en charge du rôle de personne de contact pour les acteurs externes dans les questions relatives à l'égalité des chances.
- **Commission consultative de l'égalité des chances:** 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 des chances dans des projets spécifiques de leurs domaines de compétences sur demande de la commission de l'égalité ou sur propre initiative.

Au niveau de l'administration:

- **Chargé.e à l'égalité des chances :** fonction directement rattachée au collège échevinal et en charge de la mise en œuvre du plan d'action communal.
- **Secrétaire général :** soutient le collège échevinal quant au suivi administratif des mesures politiques de la politique de l'égalité des chances.
- **Responsable des ressources humaines :** soutient la mise en œuvre du plan d'action interne.
- **Responsables des services :** assurent l'alignement de leurs prestations de services internes et externes aux principes de la politique de l'égalité.
- **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 des chances, 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 8 objectifs stratégiques.

Pour chaque objectif stratégique (ou priorité), 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 stratégiques et généraux

- 1. Lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation formelle et non-formelle**
 - Sensibiliser les enfants à l'existence des stéréotypes de genre 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 et l'impact des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer
 - Participer aux initiatives nationales et locales ayant comme objectif de rendre plus attractif le métier d'éducateur auprès des hommes et des garçons
- 2. Sensibilisation et prévention contre la violence basée sur le genre**
 - Sensibiliser et informer le grand-public contre les différentes formes de violences basées sur le genre : violence domestique, conjugale, psychologique, féminicide, ...
 - Sensibiliser et informer le grand-public à la pratique des mutilations génitales féminines et de ses conséquences néfastes sur la santé des femmes
 - Réaliser et/ou soutenir des projets de prévention locales contre la violence basée sur le genre
 - Réaliser une campagne / projet de sensibilisation contre le harcèlement sexuel de rue
- 3. Engagement pour l'inclusion de la communauté LGBTIQ+**
 - Développer une politique communale en matière de LGBTIQ+ en collaboration avec les associations locales
 - Sensibiliser et informer le grand-public sur l'existence des préjugés et discriminations concernant la communauté LGBTIQ+
 - Soutenir des projets spécifiques favorisant l'inclusion de la communauté LGBTIQ+, notamment par le sport, la culture et les loisirs
- 4. Information et sensibilisation du grand-public sur des sujets liés à l'égalité des genres**
 - Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des genres

- Promouvoir une image diversifiée et non-stéréotypée de la femme et de l'homme dans notre société
 - Sensibilisation et information de et par la commission consultative de l'égalité des chances sur différents sujets liés à l'égalité des genres (effet multiplicateur)
 - 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
- 5. Collaboration avec les entreprises et organisations pour une ville plus égalitaire et inclusive**
- Collaborer dans le cadre de projets spécifiques sur la thématique de l'inclusion et du genre
 - Favoriser des plateformes d'échange et lieux de rencontres
 - Informer les travailleurs du territoire de la Ville sur les activités et services de la Ville
- 6. L'égalité des genres dans le sport**
- Favoriser la visibilité des femmes sportives de haut niveau dans le sport
 - Sensibiliser sur les stéréotypes, défis et inégalités liés au genre dans le sport et de leur impact sur la réalisation de l'égalité des genres
- 7. Participation équilibrée des femmes et des hommes pour un avenir plus durable**
- Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans la vie politique, civile et économique
 - Promouvoir la visibilité des femmes méritantes (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 et un avenir durable
- 8. Egalité des genres sur le lieu de travail**
- Œuvrer vers une mixité équilibrée du personnel en termes de genre, d'âge et de handicap dans tous les métiers à travers le recrutement non-biaisé et un accueil inclusif
 - Garantir des conditions de travail égalitaires et non-discriminatoires, des processus RH équitables et un environnement de travail inclusif.
 - Sensibiliser et former le personnel en matière de gestion de la diversité (stéréotypes, préjugés, techniques de gestion, ...)
 - Communiquer les principes de diversité et d'égalité en interne et en externe

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 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 cinq ans, une évaluation finale des résultats sur base des indicateurs fixés au préalable aura lieu. Cependant afin de garantir le suivi régulier des progrès, une évaluation intermédiaire sera effectuée annuellement. Ainsi des adaptations éventuelles peuvent être apportées au plan d'action.

Plan d'action détaillé

1. Lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation formelle et non-formelle

Article 13 – Éducation et apprentissage tout au long de la vie / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (2023)

(1) Le Signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tou(te) s et le droit pour tous d'avoir accès à la formation professionnelle et continue. Le Signataire reconnaît également le rôle vital de l'éducation formelle et non formelle à toutes les étapes de la vie pour assurer une véritable égalité des chances, fournir des compétences essentielles pour la vie et l'emploi, et offrir de nouvelles possibilités de développement professionnel.

(2) Le Signataire s'engage, dans le cadre de ses compétences, à assurer ou à promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes de tous âges et dans toute leur diversité.

(3) Le Signataire reconnaît la nécessité d'éliminer les stéréotypes de genre concernant les rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il s'engage à mettre en œuvre ou à promouvoir, selon le cas et dans le cadre de ses compétences et responsabilités, les mesures suivantes :

- la révision des supports éducatifs, des programmes scolaires et autres programmes éducatifs et des méthodes d'enseignement, afin de s'assurer qu'ils dénoncent les attitudes et pratiques stéréotypées ;
- la réalisation d'actions spécifiques pour encourager les choix de carrière non traditionnels ;
- l'inclusion spécifique d'éléments qui soulignent l'importance de la participation égale des femmes et des hommes aux processus démocratiques dans les cours d'éducation civique et de citoyenneté.

(4) Le Signataire reconnaît que les figures d'autorité des écoles et autres établissements d'enseignement représentent des modèles précoces influents pour les enfants et les jeunes. Il s'engage donc à promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la gestion et de la gouvernance des écoles.

Lutte contre les stéréotypes de genre auprès des enfants, du personnel et des parents

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 lutter contre ces stéréotypes par la réalisation d'activités thématiques dans les foyers scolaires et les écoles, ou encore par l'organisation d'événements de sensibilisation à l'attention des parents, du personnel socio-éducatif ou du grand-public.

Il est également important que 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.

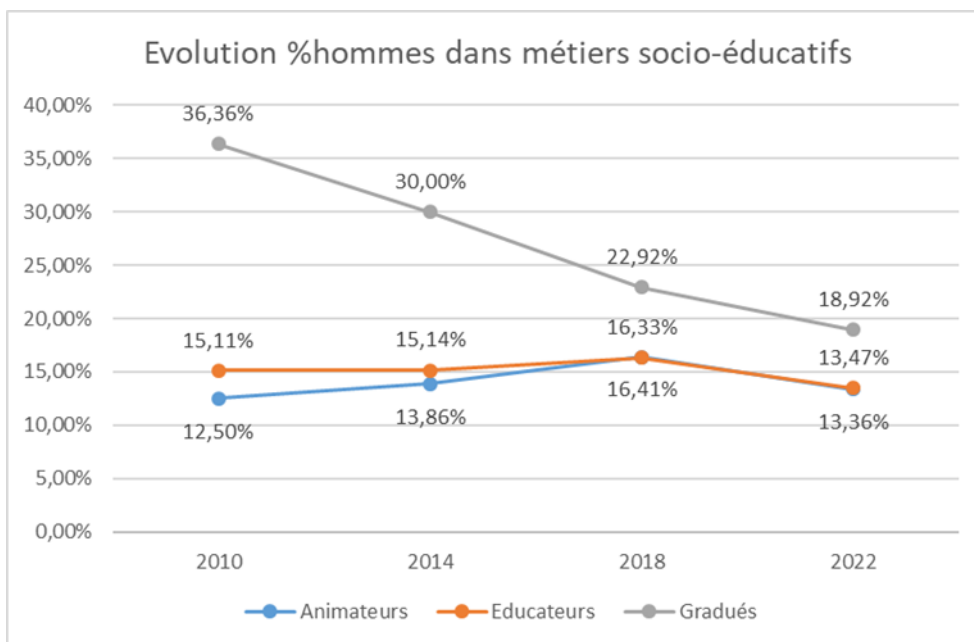
La collaboration existante entre l'association CID-Fraen an Gender et la Ville de Luxembourg depuis 2007, prévoit plusieurs activités et formations ayant comme but la prise de conscience et le dépassement des stéréotypes de genre.

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. Une évolution positive peut néanmoins être constatée dans le service des foyers scolaires depuis 2010 où le pourcentage des hommes a augmenté de 2 points. Dans les crèches, 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.



	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser et former le personnel socio-éducatif à l'existence et l'impact des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer Sensibiliser les enfants à l'existence des stéréotypes de genre par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la réalisation d'activités spécifiques Participer aux initiatives nationales et locales ayant comme objectif de rendre plus attractif le métier d'éducateur auprès des hommes et des garçons 		
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
1.1	(Co)Organisation de formations thématiques en relation avec la pédagogie du genre (au moins 1 par an) à l'attention du personnel socio-éducatif et du grand-public	Service Enseignement CID Fraen an Gender Autres partenaires	Formations réalisées Nombre de participants
1.2	Elaboration et mise à disposition de matériel pédagogique spécifique au genre et non- stéréotypé au personnel socio-éducatif : fiches pratiques, jeux, livres, activités, ...	CID Fraen an Gender Service Enseignement Service Foyers scolaires	Matériel mis à disposition
1.3	Communication annuelle de l'offre et du matériel pédagogique en matière de genre à disposition de la Ville auprès du personnel socio-éducatif (P.ex. présentation sur place lors d'une réunion des chargés ou communication par email)	Service Foyers scolaires Service Enseignement CID Fraen an Gender	Réalisé oui/non
1.4	Réalisation d'activités ou d'ateliers spécifiques au sein des écoles fondamentales ayant comme objectif la sensibilisation à l'existence et à l'impact des stéréotypes de genre et à la manière de les gérer	CID Fraen an Gender Autres partenaires	Nombre d'activités réalisées
1.5	Participation annuelle avec une station au rallye citoyen avec l'objectif de sensibiliser les jeunes sur des thématiques en lien avec le genre	CID Fraen an Gender	Participation oui/non
1.6	Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation diverses à l'attention du grand public sur des sujets en relation avec la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation formelle et non-formelle	Services et/ou associations	Au moins une action par an
1.7	Suivi annuel des statistiques internes relatives à l'évolution du personnel socio-éducatif	Chargée à l'égalité	Suivi annuel réalisé
1.8	Préparation d'une note informative à l'attention du personnel socio-éducatif de la Ville accompagnant l'installation des distributeurs de produits hygiéniques gratuits au sein des écoles	Chargée à l'égalité Equipe ESA du service Médecine scolaires Autres partenaires	Note informative réalisée

1.9	Informers les maisons relais conventionnées avec la Ville (Caritas et Interactions) sur les objectifs du plan d'action et le matériel et l'offre pédagogique à leur disposition	Chargée à l'égalité CID	Réunions
1.10	Echange et recherche de synergies avec l'antenne de Luxembourg de l'école des parents Janusz Korczak concernant l'offre pédagogique de la Ville en matière de genre.	Chargée à l'égalité CID	Réunions

2. Sensibilisation et prévention contre la violence basée sur le genre

Article 22 – Violence basée sur le genre / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, 2023

(a) Le Signataire reconnaît que la violence basée sur le genre affecte les femmes et les filles de manière disproportionnée, qu'elle constitue une violation des droits fondamentaux de la personne et qu'elle porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et émotionnelle des êtres humains.

(b) Le Signataire reconnaît que la violence basée sur le genre constitue une manifestation de l'idée, de la part de l'agresseur, de la supériorité d'un genre sur l'autre dans un contexte de relations de pouvoir asymétriques enracinées dans des structures sociales de longue date.

(c) Le Signataire s'engage donc à mettre en place et à renforcer des politiques et des actions condamnant la violence basée sur le genre, dans le cadre et selon les compétences qui lui incombent, notamment en :

- fournissant ou en aidant des structures de soutien spécifiques aux victimes ;
- proposant des informations publiques accessibles, dans chacune des langues locales les plus couramment utilisées, sur l'assistance disponible dans la région ;
- veillant à ce que le personnel reçoive la formation adéquate pour identifier et soutenir les victimes ;
- veillant à ce qu'une coordination efficace existe entre les services concernés, tels que la police, les services de santé et les services du logement ;
- faisant la promotion des campagnes de sensibilisation et des programmes éducatifs destinés aux victimes et/ou aux auteurs potentiels et réels.

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"> • Sensibiliser et informer le grand-public contre les différentes formes de violences basées sur le genre: violence domestique, conjugale, psychologique, féminicide,... • Sensibiliser et informer le grand-public et le personnel socio-éducatif à la pratique des mutilations génitales féminines et de ses conséquences néfastes sur la santé des femmes • Réaliser et/ou soutenir des projets de prévention locales contre la violence basée sur le genre • Réaliser une campagne/un projet de sensibilisation contre le harcèlement sexuel de rue 	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
--	--------------------------------	----------------	--------------------

2.1	(Co)Organisation annuelle d'une action de sensibilisation grand-public sur les pratiques des MGF et leurs conséquences sur la santé des femmes	Diverses associations	Au moins une action par an
2.2	Sensibilisation et information du personnel socio-éducatif de la Ville sur les différentes formes de violences basées sur le genre, les pratiques des MGF et des procédures à suivre en cas de détection.	Service Médecine Scolaire Autres partenaires	Procédure communiquée
2.3	Participation annuelle à la campagne nationale du CNFL Orange Week <ul style="list-style-type: none"> • Illumination en orange de certains bâtiments de la Ville • Hissage du drapeau orange à l'Hôtel de Ville • Soutien et/ou organisation d'activités et d'ateliers thématiques (selfdefense, projections de films, table-rondes, ...) 	Différents services de la Ville (Eclairage public, Eaux, Théâtre, Protocole) Différents partenaires internes et externes	Participation oui/non Activités réalisées ou soutenues
2.4	Organisation d'une chaîne humaine orange devant l'Hôtel de Ville à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des jeunes filles (25.11)	Chargée à l'égalité	Action réalisée
2.5	Organisation ou soutien d'actions/de projets de prévention ou de sensibilisation dans le domaine de la violence basée sur le genre – à l'attention du grand-public, mais également plus spécifiquement à l'attention des femmes et également des hommes	Différents partenaires externes	Actions/projets réalisés ou soutenus
2.6	Lancement d'une campagne/d'un projet de sensibilisation grand-public contre le harcèlement sexuel de rue : Concertation avec des partenaires externes potentiels et développement d'un projet.	Partenaires internes et externes Chargée à l'égalité des chances	Lancement oui/non

3. Engagement pour une meilleure inclusion de la communauté LGBTIQ+

Article 10 – Formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, 2023

(1) Le Signataire reconnaît que toute discrimination fondée sur des motifs tels que le genre, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions religieuses, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, est interdite.

(2) Le Signataire reconnaît, en outre, que malgré cette interdiction, de nombreuses femmes et de nombreux hommes sont victimes de formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage, y compris des désavantages socioéconomiques, qui ont une incidence directe sur leur capacité à exercer les autres droits énoncés et mentionnés dans la présente Charte.

(3) Le Signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, dans l'exercice de toutes ses compétences, pour combattre les effets des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage, à savoir :

- *s'assurer que les questions découlant des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage sont traitées dans son Plan d'action pour l'égalité et ses évaluations sensibles au genre ;*
- *veiller à ce que les questions découlant des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage soient prises en compte lorsque des actions ou des mesures sont entreprises en rapport avec les autres articles de la présente Charte ;*
- *mener des campagnes d'information publique pour combattre les stéréotypes et promouvoir l'égalité de traitement des femmes et des hommes qui peuvent être soumis à des formes multiples et croisées de discrimination ou de désavantage ;*
- *adopter des mesures spécifiques pour répondre aux besoins particuliers des femmes et des hommes migrants.*

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 ».

Avec la résolution du 18 juin 2021, la Ville a pris les premiers pas envers une politique structurée et ciblée en matière de LGBTIQ+. Dans les années à venir, la Ville continuera cette démarche et développera une politique communale en matière de LGBTIQ+ en collaboration avec les associations locales. La Ville développera des partenariats et soutiendra des projets et actions de sensibilisations, notamment dans le domaine de sport, avec l'objectif de favoriser une meilleure inclusion de la communauté LGBTIQ+.

<ul style="list-style-type: none"> • Développer une politique communale en matière de LGBTIQ+ en collaboration avec les associations locales • Sensibiliser et informer le grand-public sur l'existence des préjugés et discriminations concernant la communauté LGBTIQ+ • Soutenir des projets spécifiques favorisant l'inclusion de la communauté LGBTIQ+, notamment par le sport, la culture et les loisirs. 			
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
3.1	Mettre en place au sein de l'Administration communale une gouvernance de la politique LGBTIQ+ (ressources humaines, budget, procédures et outils de travail,...)	Chargée à l'égalité des chances SO	Gouvernance en place
3.2	Renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain dans le domaine LGBTIQ+ et les impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action communal en mettant en place un échange régulier.	Centre LGBTIQ+ Cigale Rosa Lëtzebuerg ITGL Chargée à l'égalité des chances	Description des partenariats en place Réunions

3.3	Etudier les conditions et l'impact d'une adhésion éventuelle de la Ville de Luxembourg au Rainbow Cities Network	Chargée à l'égalité des chances	Document d'évaluation
3.4	Participation annuelle à la Pride Week / Pride months : <ul style="list-style-type: none"> • Hissage du drapeau arc-en-ciel (ou Progress) à l'Hôtel de Ville • Illumination du château d'eaux en couleurs arc-en-ciel • Incitation d'autres services de la Ville à participer 	Chargée à l'égalité Différents services de la Ville (Eaux, Théâtre, Protocole,...)	Participation et actions réalisées
3.5	Participation annuelle au Pride Run – course solidaire organisée par l'ING en faveur d'une meilleure inclusion de la communauté LGBTIQ+.	ING CRP	Participation
3.6	Information et formation du personnel socio-éducatif sur la réalité et les besoins des enfants intersexes et trans (Participation aux semaines de sensibilisation Transwhatever et Intersex de l'ITGL)	ITGL Autres partenaires	Action d'information / de formation réalisée
3.7	Elaboration de recommandations pour le personnel socio-éducatif en ce qui concerne l'organisation des vestiaires, sanitaires et autres en cas de présence d'enfants intersexes ou trans en collaboration avec des expert.es.	Service Médecine scolaire ITGL	
3.8	Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation à l'attention du grand-public autour des thématiques de l'orientation sexuelle, intersexe, trans et non-binarité.	Différents partenaires externes (ITGL, Cigale, ...)	Actions réalisées
3.9	Soutien logistique et financier du projet « Inclusion des personnes LGBTIQ+ dans le sport au Luxembourg » des associations Cigale et Rosa Lëtzebuerg, à savoir la création de matériel d'information, l'organisation d'Assises LGBTIQ+ et l'élaboration d'une formation pour les clubs sportifs.	Rosa Lëtzebuerg Cigale Service Sports	Avancement du projet / Réalisation des étapes du projet
3.10	(Co)Organisation d'une deuxième édition du tournoi de foot LGBTIQ+, ou semblable.	Centre LGBTIQ+ Cigale Service Sports	Action réalisée
3.11	Organisation ou soutien d'actions promouvant une meilleure inclusion de la communauté LGBTIQ+ dans la culture, le sport et les loisirs.	Divers partenaires externes	Actions réalisées

4. Information et sensibilisation du grand-public sur des sujets liés à l'égalité des genres

Article 6 – Lutte contre les stéréotypes / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale - 2023

(1) Le Signataire s'engage à lutter contre les préjugés, les pratiques et l'utilisation d'un langage et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre genre, ou sur des stéréotypes de genre et, dans la mesure du possible, à les empêcher.

(2) À cette fin, le Signataire doit s'assurer que ses propres communications publiques et internes sont entièrement conformes à cet engagement et qu'elles promeuvent des images et des exemples de genre positifs.

(3) Le Signataire engage également son personnel, par le biais de formations et d'autres moyens, à contribuer à l'identification et à l'élimination des préjugés inconscients, des attitudes et des comportements stéréotypés. Il réglementera, également les normes de comportement à cet égard.

(4) Le Signataire mène des activités et des campagnes de sensibilisation à l'incidence négative que les normes et les stéréotypes liés au genre peuvent avoir sur la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des genres • Promouvoir une image diversifiée et non-stéréotypée de la femme et de l'homme dans notre société • Sensibilisation et information de et par la commission consultative de l'égalité des chances sur différents sujets liés à l'égalité des genres (effet multiplicateur) • 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 		
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
4.1	(Co)organisation d'actions de sensibilisation avec l'objectif d'informer et de lutter contre les stéréotypes liés au genre et de leur impact sur la réalisation de l'égalité des chances (au moins 15 actions / an).	Différents partenaires externes	15 actions réalisées
4.2	Continuation des échanges réguliers avec le service CRP afin de vérifier que les supports de communication (visuels et texte) de la Ville de Luxembourg ne véhiculent pas des stéréotypes liés au genre et reflètent la diversité réelle de la population de la Ville	Service CRP	Mécanisme d'échange en place
4.3	Présentations et/ou discussions au sein de la commission consultative sur différents sujets liés à l'égalité des genres en relation avec les domaines de compétences de la Ville et dans le cadre du plan d'action communal plus spécifiquement	Commission égalité Chargée à l'égalité des chances	Nombre de présentations / discussions

5. Collaboration avec les entreprises et organisations pour une ville plus égalitaire et inclusive

Article 5 – Collaboration avec des partenaires pour promouvoir l'égalité / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale - 2023

(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"> • Collaborer dans le cadre de projets spécifiques sur la thématique de l'inclusion et du genre • Favoriser des plateformes d'échange et lieux de rencontres • Informer les travailleurs du territoire de la Ville sur les activités et services de la Ville 		
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
5.1	Renforcement de la coopération entre la Ville et l'IMS (Réseau Inspiring more sustainability) – mise en place d'un accord ou d'une convention de coopération	IMS Service Environnement Service CRP Chargée à l'égalité des chances	Nombre d'échanges Accord de coopération / Convention
5.2	Assister aux groupes de travail / groupes d'échange inter-entreprises (inter-organisationnels) organisés par IMS sur des problématiques communes (en relation avec les objectifs du plan d'action) telles que : participation citoyenne, santé et bien-être au travail, diversité et inclusion, conciliation vie privé-vie professionnelle, etc	Chargée à l'égalité Différents interlocuteurs de la Ville	Nombre de réunions
5.3	En collaboration avec IMS, lancer un groupe de travail inter-entreprises sur la prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel en entreprise : p.ex. développement d'un toolkit.	Chargée à l'égalité IMS Entreprises et organisations	GT lancé
5.4	Analyser la possibilité de devenir partenaire privilégié du Comité de la charte Diversité Lëtzebuerg.	IMS	réalisé
5.5	Faire un mapping des moyens de communication VDL- Entreprises déjà existants et identifier des pistes d'amélioration pour mieux cibler les destinataires visés (p.ex. donner contenu pour Newsletter interne, identifier bons contacts, page entreprise sur site VDL,...)	CRP	Mapping réalisé et pistes identifiées
5.6	Etudier la faisabilité et lancer la mise en place d'une fête des voisins « spéciale entreprises » ou d'une autre formule similaire	DEC	Etude de faisabilité réalisée

6. L'égalité des genres dans le sport

Article 20 – Culture, sports et loisirs / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (2023)

(1) Le Signataire reconnaît le droit de chacun de prendre part à la vie culturelle et de jouir des arts.

(2) Le Signataire reconnaît également le rôle que joue le sport en contribuant à la vie de la communauté et en concrétisant les droits à la santé, comme indiqué à l'article 14. Il reconnaît, en outre que, les différents groupes de femmes et d'hommes ont le droit d'accéder, sur un pied d'égalité, aux activités et installations culturelles, récréatives et sportives.

(3) Le Signataire reconnaît que les femmes et les hommes peuvent avoir des expériences et des intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs et que ceux-ci peuvent être le résultat de stéréotypes, d'attitudes, de normes et d'actions fondés sur le genre, et s'engage donc à mettre en œuvre ou à promouvoir des contre-mesures, si approprié et notamment à :

- veiller à ce que les femmes et les hommes, les garçons et les filles disposent d'un niveau égal de prestations et d'accès aux installations et activités sportives, récréatives et culturelles ;
- encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer de manière égale à tous les types d'activités sportives et culturelles, y compris celles qui sont traditionnellement considérées comme essentiellement « réservés aux femmes » ou « réservés aux hommes » ;
- encourager les artistes et les associations culturelles et sportives à promouvoir des activités culturelles et sportives qui remettent en cause les stéréotypes de genre des femmes et des hommes ;
- encourager les services de bibliothèques publiques à combattre les stéréotypes de genre dans leurs sélections de livres, leur catalogue et autres documents, ainsi que dans leurs 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 programme « Gender equality » dans le cadre du tournoi Ladies Tennis Masters Luxembourg, les public-viewings de la coupe du monde du football féminin en 2011 et 2019, 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"> • Favoriser la visibilité des femmes sportives de haut niveau dans le sport • Sensibiliser sur les stéréotypes, défis et inégalités liés au genre dans le sport et de leur impact sur la réalisation de l'égalité des genres 			
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
6.1	Allocation d'un subside annuel à l'association IWTP (International Women Tennis Promotion) pour l'organisation d'un Gender Equality Day dans le cadre du tournoi Ladies Tennis Masters Luxembourg	IWTP	Subside alloué
6.2	Allocation d'un subside annuel pour l'organisation du festival de cyclisme féminin Elsy Jacobs par le SAF Zéisséng	SaF Zéisséng	Subside alloué
6.3	Organisation d'un public-viewing pour les finales des coupes d'Europe et du monde du football féminin (2025 et 2027).	EFM Partenaires locaux	Action réalisée
6.4	Participation annuelle à la journée internationale du sport féminin (24 janvier).	Chargée à l'égalité Service Sports	Participation

6.5	Adhésion au collectif « Egalité H/F dans le sport », mouvement national pour l'égalité dans le monde sportif	Chargée à l'égalité CNFL REga	Décision du collège échevinal
6.6	(Co)organisation d'une table-ronde « Let's talk » autour de diverses thématiques autour de l'égalité des genres dans le cadre du tournoi Ladies Tennis Masters Luxembourg.	IWTP	Action réalisée
6.7	(Co)organisation annuelle du Mérite Elsy Jacobs – prix récompensant l'engagement pour l'égalité des genres dans le sport	Association Mérite Elsy Jacobs	Action réalisée
6.8	Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation dans le sport ayant notamment comme objectifs la visibilité des femmes sportives de haut niveau luxembourgeoises (compétitifs et loisirs), la lutte contre les inégalités, ou encore la découverte de sports atypiques, ...	Diverses associations locales	Actions soutenues

7. Participation équilibrée des femmes et des hommes pour un avenir plus durable

En raison de leurs socialisations différentes, 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.

Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes dans le développement d'un avenir 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans le vie politique, civile et économique • Promouvoir la visibilité des femmes méritantes (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 et un avenir durable 		
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
7.1	Augmentation du nombre de rues, places publiques, bâtiments dénommés selon une femme sur le territoire de la Ville de Luxembourg	Groupe de travail dénomination des rues	Nombre de rues

7.2	Participation à la campagne « Affichons l'égalité » du CNFL	Voirie CRP CNFL	Participation oui/non avec nombre de rues
7.3	Création d'une application ou intégration dans l'application VDL existante une courte biographie des personnages des panneaux des rues afin d'augmenter leur visibilité	CRP TIC	Réalisation de l'application
7.4	Organisation annuelle du Prix Anne Beffort – Prix d'encouragement pour un engagement du grand-public pour l'égalité des chances	Commission de l'égalité	Oui/non
7.5	Revue du règlement interne d'attribution du Prix Anne Beffort en collaboration avec la commission consultative de l'égalité des chances	Commission de l'égalité	Règlement révisée
7.6	Organisation ou soutien d'événements promouvant l'engagement pour l'égalité des chances, la participation équilibrée, la visibilité des femmes méritantes (conférences, table-rondes, projections de films, ...) (ou moins 10)	Diverses associations et services de la VDL	10 événements soutenus ou réalisés
7.7	Statistiques sur le nombre de femmes et d'hommes dans les instances communales : commissions consultatives, conseil communal, collège échevinal.	Chargée à l'égalité des chances	Statistiques
7.8	Participation à l'élaboration d'une formation sur l'égalité des genres dans la vie locale à l'attention des membres des commissions consultatives.	Chargée à l'égalité CNFL REga	Formation élaborée
7.9	Intégration de la dimension du genre dans la planification urbaine : discussion avec les acteurs concernés et recherche de pistes	Urbanisme	Etat d'avancement

8. Egalité des genres sur le lieu de travail

Article 11 – Rôle en tant qu'employeur – Egalité des genres sur le lieu de travail / Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes au niveau local (2023)

(1) Le Signataire, dans son rôle d'employeur, reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne 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 entrant dans le cadre de ses pouvoirs légaux, à l'appui des droits susmentionnés.

(4) Les mesures possibles visées au paragraphe (3) sont les suivantes :

(a) un examen des politiques et procédures pertinentes relatives à l'emploi au sein de son organisation, et l'élaboration et la mise en œuvre de la section sur l'emploi de son Plan d'action pour l'égalité, afin de répondre aux inégalités dans un délai raisonnable, et abordant notamment :

- l'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;
- les dispositions relatives à la révision des salaires, des rémunérations, des systèmes de paie et des retraites ;
- des mesures garantissant des possibilités de promotion et de développement de carrière équitables et transparentes ;

- des mesures garantissant une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux et, en particulier, la correction de tout déséquilibre au niveau de la haute direction ;
- des mesures qui s'attaquent à toute ségrégation professionnelle fondée sur le genre et encouragent les employé(e)s à occuper des emplois non traditionnels ;
- des mesures qui garantissent un recrutement équitable et impartial ;
- des mesures garantissant des conditions de travail appropriées, saines et sûres ;

(b) des procédures de consultation des employé(e)s, y compris de leurs syndicats, qui garantissent une participation équilibrée des femmes et des hommes à tout organe de consultation ou de négociation ;

(c) une opposition claire à toute forme d'abus, de harcèlement sexuel ou de violence sur le lieu de travail (y compris en ligne, dans le cadre du télétravail), en déclarant sans ambiguïté qu'un tel comportement est inacceptable, ainsi qu'en menant des campagnes de sensibilisation en la matière, en soutenant les victimes et en introduisant et en appliquant des politiques transparentes ;

(d) l'évolution vers une main-d'œuvre qui reflète la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale à tous les niveaux de l'organisation ;

(e) le soutien à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée en :

- introduisant des politiques qui acceptent, le cas échéant, des modifications des horaires de travail et des dispositions relatives à la garde des personnes à charge pour les employé(e)s ;
- encourageant les hommes à prendre le congé auquel ils ont droit pour s'occuper des personnes à charge, y compris le congé parental.

L'égalité des genres 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.

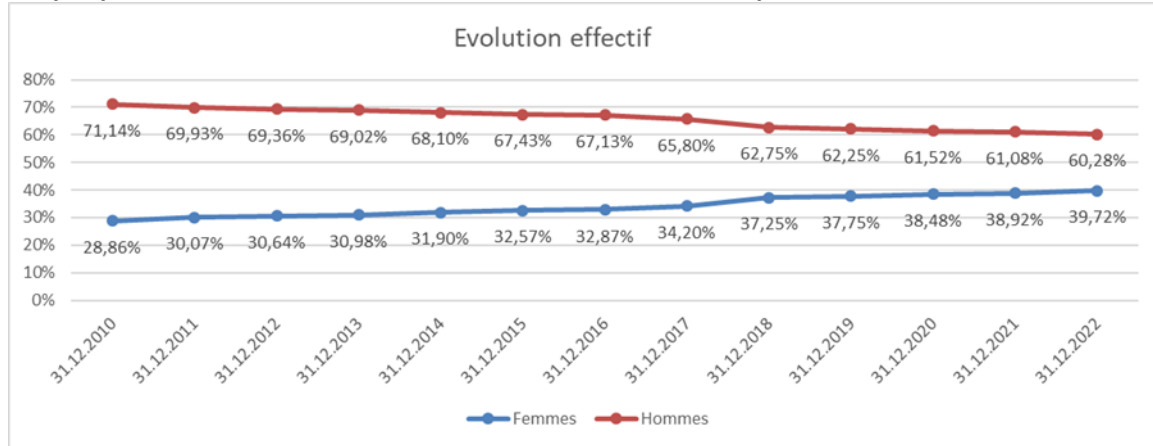
L'égalité des femmes et des hommes est inscrite dans la convention collective de travail des salariés de la Ville de Luxembourg ainsi que dans le statut général des fonctionnaires communaux. La nouvelle convention collective de travail en vigueur depuis le 1 janvier 2023 est rédigée en langage inclusif.

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.

Le personnel est offert régulièrement des formations sur des thématiques en relation avec le genre – ceci notamment dans le cadre des semaines de Santé-Sécurité.

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

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. En 2023, le plan d'action diversité et égalité est intégré dans le plan d'action communal de l'égalité des chances.

	<ul style="list-style-type: none"> • Œuvrer vers une mixité équilibrée du personnel en termes de genre, d'âge et de handicap dans tous les métiers à travers le recrutement non-biaisé et un accueil inclusif • Garantir des conditions de travail égalitaires et non-discriminatoires, des processus RH équitables et un environnement de travail inclusif. • Sensibiliser et former le personnel en matière de gestion de la diversité (stéréotypes, préjugés, techniques de gestion, ...) • Communiquer les principes de diversité et d'égalité en interne et en externe 		
	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
8.1	Analyse annuelle des statistiques relatives à la diversité du personnel	Chargée à l'égalité des chances	Statistiques réalisées
8.2	Participation à des actions de sensibilisation pour encourager le choix de métiers atypiques	Chargée à l'égalité des chances Divers partenaires externes (p.ex CNFL, ministère)	Actions réalisées
8.3	Soutien ou continuation des mesures favorisant une plus grande diversité du personnel au sein de la Ville, le cas échéant en collaboration avec des partenaires externes : <ul style="list-style-type: none"> • Atelier de réinsertion interne (EKIPP) • Offre de stages et de postes apprentissage : p.ex. élèves de la classe OPTIC • Mise à disposition de postes pour personnes à besoins spécifiques ou reclassées 	Différents services de la Ville (DRH, Hygiène, Sports, Parcs, ...) Différents partenaires externes (ADEM, Centre pour le Développement des compétences)	Description / Evaluation des projets

	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborations avec des ateliers protégés (Ligue HMC, Yolande coop, ...) et l'ADEM (équipe REVIS) 	relatives à la Vue, ligue HMC, Yolande, ...	
8.4	Sensibilisation de la commission d'audition sur l'impact de biais inconscients lors de l'entretien de recrutement.	DPH Chargée à l'égalité des chances	Document formatif élaboré et partagé
8.5	Revue de la procédure de prévention et de prise en charge du harcèlement sexuel	Commission harcèlement Chargée à l'égalité des chances	Revue réalisée
8.6	Sensibilisation et information du personnel et des responsables contre le harcèlement sexuel : Lancement d'une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel	Commission harcèlement Chargée à l'égalité des chances CRP	Actions de sensibilisation
8.7	Formation du personnel et des responsables sur la prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel – Explication de la procédure.	Chargée à l'égalité	Offre de formation
8.8	Bilan annuel des cas de harcèlement sexuel et le cas échéant mise en place de mesures afin d'y remédier	Commission harcèlement Chargée à l'égalité des chances	Bilan annuel
8.9	Formation sur des sujets relatifs au télétravail, tels que la gestion d'équipes (hybrides), la gestion du temps.	DRH	Offre de formations
8.10	Bilan annuel du télétravail et élaboration de recommandations si nécessaire.	GT Télétravail	Bilan annuel
8.11	Organisation de conférences de préparation à la retraite (tous les 2 ans).	DRH, CRP	Conférence organisée
8.12	<p>Organisation d'événements de socialisation internes à l'attention du personnel avec l'objectif de créer un climat de travail bienveillant et inclusif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stages d'initiation et de découverte de Selfdefense • Journée diversité VDL interne (tous les 2 ans) • Journée internationale de la femme (Journée internationale de l'homme) • Diverses actions dans le cadre de la charte interne 	Chargée à l'égalité des chances DRH CRP	Evénements organisés
8.13	Formation sur des sujets relatifs au genre et à la diversité à l'attention du personnel socio-éducatif et autre (au moins 1x /an)	DRH	Offre de formation
8.14	Intégration de formations et d'ateliers de travail sur des sujets divers en relation avec le genre et la diversité dans les Semaines de santé –sécurité à l'attention du	Chargée à l'égalité des chances	Programme des semaines santé et sécurité

	personnel de la Ville (tous les 2 ans)	DRH CRP	
8.15	Communiquer la charte et le plan d'action égalité & diversité de la VDL au personnel (personnel, responsables, délégations)	CRP Chargée à l'égalité des chances	Actions de communication réalisées
8.16	Rédaction d'un rapport annuel à l'attention du Collège échevinal	Chargée à l'égalité	Rapport annuel
8.17	Participer aux événements et groupes de travail proposés par IMS afin de partager des bonnes pratiques	Chargée à l'égalité	Participation
8.18	Communiquer en externe la politique RH en matière de l'Égalité des chances et de la diversité	CRP	Actions de communication

Autres actions

En dehors des objectifs et actions cités ci-avant, la Ville de Luxembourg continuera à mettre en œuvre d'autres actions en rapport avec les objectifs de la politique communale et de la charte européenne :

- Soutien de mesures pour faciliter le logement, l'emploi et la vie quotidienne de familles monoparentales et des victimes de violence basée sur le genre
- Soutien ou mise en place de mesures pour favoriser l'intégration et l'inclusion des migrants en prenant en compte les spécificités socio-culturelles selon le genre
- Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé avec un lien avec le genre, notamment menstruation, endométriose, cancer du sein, santé des hommes, ...
- Soutien de projets et actions favorisant la visibilité des femmes dans la culture, telles que les auteures, actrices, artistes, musiciennes.
- Assurer la visibilité et la communication en externe des actions et de l'engagement de la Ville en matière de l'égalité des chances
- 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

	Objectifs opérationnels	Acteurs	Indicateurs
9.1	Mise à disposition de produits hygiéniques gratuits dans les écoles fondamentales, foyers scolaires, WCs publics surveillés, centres culturels et sportifs : Installation des 200 caisses commandés et suivi.	Architecte- Maintenance	Caisses installées Evaluation annuelle
9.2	Offre d'ateliers de sensibilisation et d'information sur la menstruation dans les écoles (dans le cadre de l'Éducation sexuelle et affective notamment)	Service Médecine scolaire	Nombre d'ateliers

9.3	Continuation des actions de sensibilisation et d'informations sur l'endométriase	Chargée à l'égalité des chances	Actions réalisées
9.4	Continuation de l'allocation annuelle du subside « Service Krank Kanner Doheem » pour l'association Femmes en détresse pour soutenir leur service de garde d'enfants malades pour les résident.es de la Ville	Chargée à l'égalité des chances	Subside attribué
9.5	Continuation de l'allocation annuelle du subside « gardienne Fraenhaus » pour l'association Femmes en détresse pour soutenir notamment l'emploi et l'autonomie financière des femmes victimes de violence basée sur le genre	Chargée à l'égalité des chances	Subside attribué
9.6	Continuation de la convention entre le Ville de Luxembourg et le CID Fraen an Gender – bilan et adaptations le cas échéant	CID-Fraen an Gender	Convention renouvelée
9.7	Communiquer en externe sur les actions et l'engagement de la Ville en matière de l'égalité des chances	CRP	Communiqués de presse Posts sur les réseaux sociaux Insertions Newsletter Articles City Articles presse
9.8	Réunions et rencontres avec les acteurs du terrain en interne et externe sur des sujets divers en relation avec le plan d'action communal	Chargée l'égalité des chances	Nombre de réunions
9.9	Assister aux réunions du REga (Réseau national des chargé.es de missions de l'égalité des chances)	Chargée à l'égalité des chances	Nombre de réunions
9.10	Participer aux groupes de travail du REga et du Syvicol sur des sujets divers en relation avec l'égalité des chances au niveau local <ul style="list-style-type: none"> • Charte européenne : ajout de 9 nouveaux articles (GT Syvicol) • Elaboration d'une formation Egalité des chances pour commissions consultatives • Collectif Egalité H/f dans le sport 	Chargée à l'égalité des chances	Nombre et description des groupes de travail
9.11	Assister à des événements en matière d'égalité des chances organisés par des tiers (conférences, table-ronde, groupes de travail)	Chargée à l'égalité des chances	Nombre d'événements