



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

Édition de septembre 2019 2019 – 2022

multiplicity

  
VILLE DE  
LUXEMBOURG  
[www.vdl.lu](http://www.vdl.lu)



**« (...) 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 chargé(e) à l'égalité, fonction 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. Depuis, la Ville de Luxembourg met l'accent sur l'engagement en faveur des **6 principes de la Charte** :



***L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.***

***L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.***

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 :

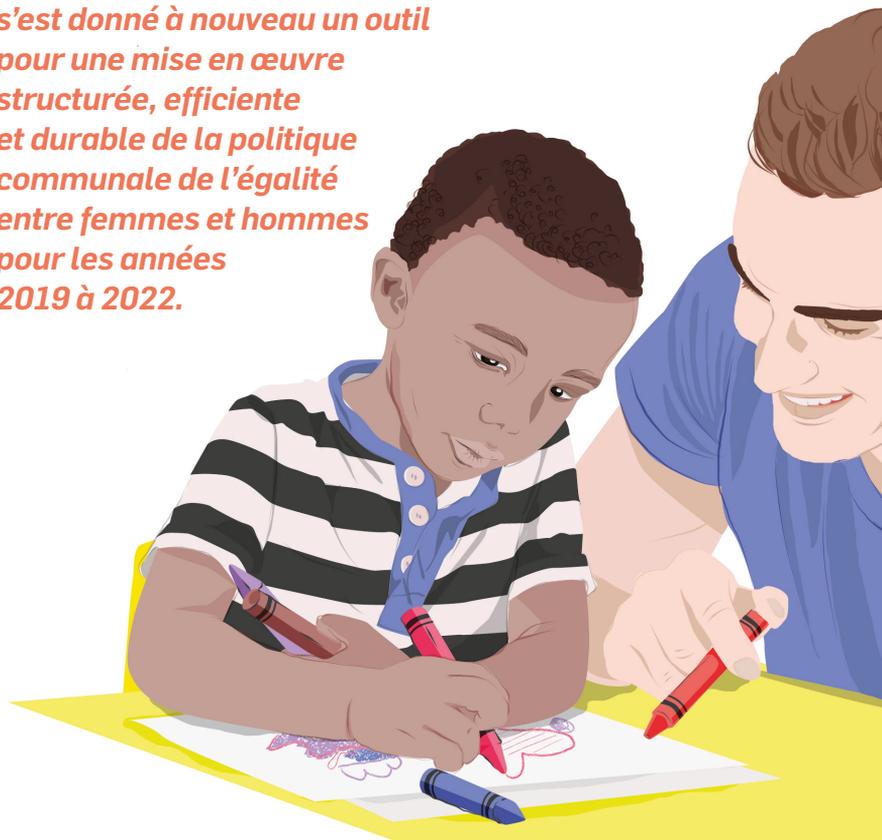
*« Le CE continuera à promouvoir l'égalité des chances dans l'administration communale permettant aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. La présence de crèches, et de foyers scolaires sur le territoire de la Ville, la possibilité de carrières à temps partiel, la possibilité 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, 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 pour une mise en œuvre structurée, efficiente 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.

# Les acteurs



## 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 au sein du collège échevinal responsable de la politique de l'égalité entre femmes et hommes et agissant en tant qu'interlocuteur 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 rattaché(e) 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 mise 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, 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, foyers scolaires 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.

# Objectifs généraux prioritaires

## 1. Éducation 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.



*Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes*



## 2. 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.



### 3. 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.



### 4. 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.



**Promouvoir la présence d'éducateurs masculins dans les crèches et foyers scolaires.**

### 5. 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

## 6. Sport, culture et loisirs

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

## 7. Santé

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



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

## 8. 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.

## 9. 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.

## 10. Communication et sensibilisation

- Éviter 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 liées à l'égalité des chances entre femmes et hommes (*effet multiplicateur*).

## 11. 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.



---

## Méthodologie

Le plan d'action a été mis en place selon la méthode du Gender Mainstreaming en quatre étapes. Cette méthode s'inspire des 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. **Évaluation 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.

### Évaluation des résultats

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

**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'égale 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.*

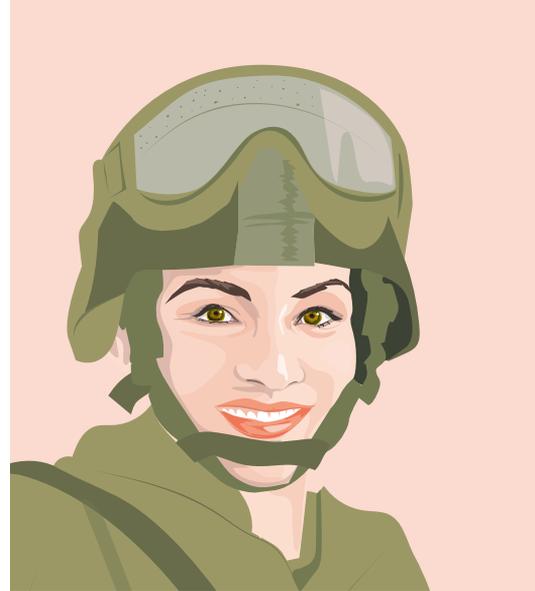
# Éducation et formation continue

1.

## 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 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 du domaine technique, alors que les filles et jeunes femmes optent toujours encore plus que les garçons pour des études dans le domaine socio-pédagogique. Par des actions de sensibilisation ponctuelles, telles que le « *Girls' Day-Boys' Day* », mais également par le biais d'activités réalisées directement en collaboration avec les écoles et lycées, la Ville de Luxembourg s'engage à sensibiliser les enfants et les jeunes à l'existence des stéréotypes.

La collaboration existante entre l'association CID-Fraen an Gender et la Ville de Luxembourg depuis 2007, prévoit plusieurs activités ayant comme but la prise de conscience et le dépassement des stéréotypes de genre. L'activité « *Bücherkoffer–Alles Familie* », un coffret composé de livres et de matériel didactique circule dans les écoles et propose des réflexions et discussions à mener en classe sur les clichés en matière de genre. L'activité « *Entdeckungsreise durch die Bibliothek* » s'adresse particulièrement aux élèves des cycles 3 et 4 de l'école fondamentale et aborde les stéréotypes de genre par le biais de séances d'accueil au sein de la bibliothèque du CID (*la convention prévoit 9 séances par an*).



”

**la Ville de Luxembourg s'engage à sensibiliser les enfants et les jeunes à l'existence des stéréotypes.**

Dans les quatre années à venir, la Ville de Luxembourg continuera la mise en place des séances d'accueil dans la bibliothèque du CID et le « *Bücherkoffer–Alles Familie* ».

## Prévention de l'échec scolaire des jeunes garçons

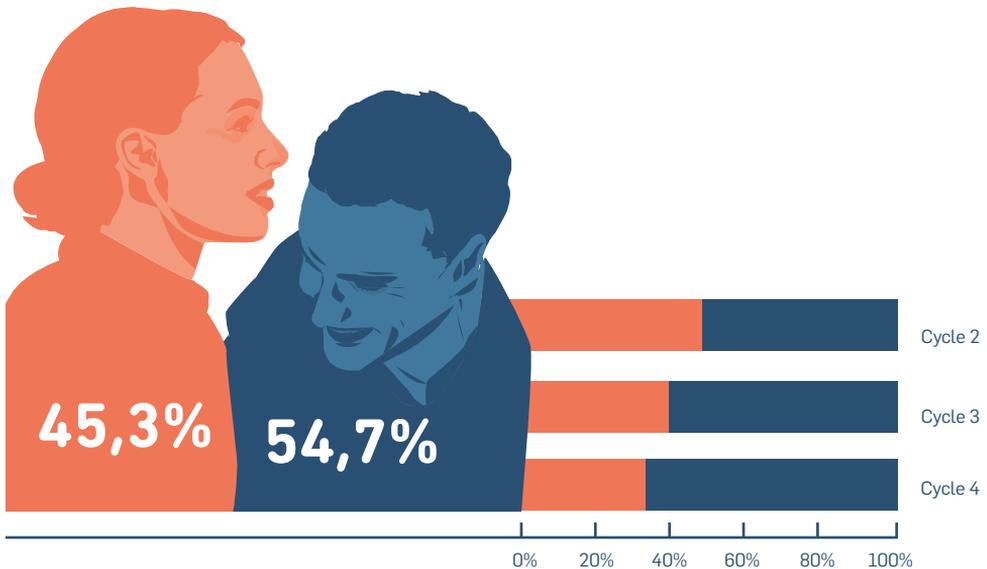
La différence systématique en termes de succès scolaire entre les filles et les garçons - ces derniers obtenant des résultats inférieurs aux filles - nous force à prendre ce sujet en mains. Selon l'analyse des résultats scolaires de l'école fondamentale réalisée par le Ministère de l'éducation nationale de 2015 | 2016 (cf. encadré 1 ci-dessous), en moyenne 54,7% des élèves en cycle rallongé sont des garçons, contre 45,3% des filles. Cette différence augmente dans les cycles supérieurs: alors que la différence est presque inexistante au cycle 2, elle est de 64,2% de garçons vs. 35,8% de filles au cycle 4.

L'analyse des résultats montre également que cette différence entre les filles et les garçons se retrouve dans les pourcentages de retard scolaire. Le retard scolaire est systématiquement plus élevé chez les garçons que chez les filles. Au lycée, le taux de réussite des jeunes filles était de 94,1%



**Au lycée, le taux de réussite des jeunes filles était de 94,1% en 2015 | 2016 et de 91,2% pour les jeunes garçons.**

en 2015 | 2016 et de 91,2% pour les jeunes garçons. Cette différence peut être constatée pendant toute la durée du lycée et à travers toutes les sections, sans exception. Il faut réagir afin que cette fracture ne s'aggrave davantage 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



▲ Encadré 1 : Rapport sur les analyses scolaires 2015 | 2016 de l'école fondamentale réalisé par le MEN : Pourcentage de filles vs. garçons en cycle rallongé

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 s'est fixé comme objectif d'entrer en collaboration avec le Ministère de l'éducation afin d'obtenir les analyses nécessaires pour trouver des solutions à cette problématique.



**Le retard scolaire est systématiquement plus élevé chez les garçons que chez les filles. 18,7% pour les filles et 22% pour les garçons.**

### **Sensibilisation et formation du personnel enseignant en genre**

L'enseignant ou l'enseignante doit d'abord prendre conscience de ses propres stéréotypes et préjugés, afin de ne pas les transmettre inconsciemment aux enfants par la suite. 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, la Ville a proposé une série de formations au personnel socio-éducatif des foyers scolaires. Dans le cadre du plan d'action 2019 | 2022, il est prévu pour les années à venir de développer, en collaboration étroite avec le Ministère de l'éducation et avec des associations expertes en la matière, une formation « *en questions du genre* » également à l'attention du personnel enseignant.

## **Objectifs généraux dans le domaine de l'éducation et de la formation continue**

Promouvoir l'égalité entre filles et garçons dans le domaine de l'éducation.

— 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.



***mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la mise en œuvre d'actions spécifiques encourageant des choix de carrière non conventionnels***

## Objectifs opérationnels



---

### 1. Lancement d'un groupe de réflexion au sujet de la réussite scolaire des garçons :

- Formation pour le personnel enseignant
- Groupe de travail
- Conférences | tables rondes

#### ► Les Acteurs

- Service Enseignement
- Infomann
- IFEN

#### ► Indicateurs

Mise en place du groupe de réflexion  
Actions | Projets en cours ou réalisés

---

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

#### ► Acteurs

- Service Enseignement
- CID Fraen an Gender

#### ► Indicateurs

Formation mise en place  
Nombre de participants

”

**mise à disposition  
de matériel pédagogique  
non-stéréotypé et la mise  
en œuvre d'actions  
spécifiques encourageant  
des choix de carrière  
non conventionnels**

---

### **3. Mise à disposition & adaptation du matériel pédagogique non-stéréotypé**

*(p.ex. Bücherkoffer « Alles Familie »  
ou participation à des projets spécifiques  
du MEGA)*

#### **► Acteurs**

- Service Enseignement
- CID Fraen an Gender
- MEGA

#### **► Indicateurs**

*Matériel mis à disposition*

---

### **4. Sensibilisation des enfants sur les rôles stéréotypés**

- Séances d'accueil à la bibliothèque  
du CID « Starke Mädchen – Starke Jungen »
- Autres actions de sensibilisation  
*(p.ex. Campagne T-Shirts ou ateliers  
de travail)*

#### **► Les Acteurs**

- Service Enseignement
- CID Fraen an Gender
- Service Enseignement
- Service CRP

#### **► Indicateurs**

*Actions réalisées*

---

### **5. Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation**

#### **► Les Acteurs**

- Services et | ou associations

#### **► Indicateurs**

*Actions réalisées*

## **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-celles 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*

# Inclusion sociale

## 2.

Selon la politique sociale de la Ville de Luxembourg, chaque citoyen et chaque 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 promouvra 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'engagera pour une meilleure sensibilisation du citoyen à l'existence des préjugés et stéréotypes.



**la Ville s'engagera (...) pour les familles monoparentales (...) intégration des femmes et hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques (...) inclusion et acceptation de la population LGBTI**



### Objectifs généraux dans le domaine de l'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.

## Objectifs opérationnels



**la Ville s'engagera (...) pour les familles monoparentales (...) intégration des femmes et hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques (...) inclusion et acceptation de la population LGBTI**

---

### 1. Mesures pour faciliter l'emploi, le logement et la vie quotidienne des familles monoparentales

- Certains logements attribués en priorité à des familles monoparentales
- Collaborations avec des associations pour faciliter le réemploi (p.ex. projet « gardienne dans le Fraenhaus »)

#### ▶ Les Acteurs

- Service logement
- Femmes en détresse

▶ **Indicateurs** Mesures réalisées

---

**2. 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 aux hommes, événements de sensibilisation...)**

#### ▶ Acteurs

- Service IBS
- Planning familial
- Chargé(e) à l'égalité

▶ **Indicateurs** Actions réalisées

---

### 3. Mesures de sensibilisation quant aux stéréotypes et préjugés liés à la population LGBTI

#### ▶ Acteurs

- Cigale
- TGL
- autres

#### ▶ Indicateurs

Mesures de sensibilisation réalisées



## **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.*

# Violence sexuée

## 3.

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.



***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.***

### — 2012

Soutien financier d'une conférence organisée par la Fondation Raoul Follereau et accueil à l'Hôtel de Ville de Waris Dirie, auteur du livre autobiographique «*Fleur du désert*» sur le sujet de l'excision.

### — 2013

Remise d'un chèque à l'association Unicef à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'excision.

### — 2014

Soutien financier de l'événement «*Expression Against Excision*» de la Fondation Raoul Follereau.

### — 2015

— Soutien financier de l'événement «*Expression Against Excision*» de la Fondation Raoul Follereau, ayant organisé un concert et une exposition

artistique sur la thématique de la mutilation génitale féminine afin de financer des projets anti-excision au Mali ;

— Distribution de la brochure «*Non aux mutilations génitales des femmes*» réalisée par le Conseil National des Femmes du Luxembourg au personnel socio-éducatif de la Ville de Luxembourg.

### — 2016

— Organisation par la Ville de Luxembourg d'une exposition de photos à la Cité Bibliothèque, permettant de sensibiliser le grand public quant à cette thématique ;

— Accueil à l'Hôtel de Ville du Dr. Denis Mukwege, gynécologue, militant des droits humains et lauréat du prix Sakharov pour son engagement pour les femmes congolaises violentées : un subside a également été accordé à l'hôpital Panzi à Bukavu (*République démocratique du Congo*), fondé et dirigé par le Dr. Mukwege.

### — 2017

Soutien financier de l'événement «*Expression Against Excision*» de la Fondation Raoul Follereau

### — 2018

Organisation d'une ciné-conférence avec le film sénégalais «*Moolaadé*» à la cinémathèque en collaboration avec l'association Padem.

Dans les années à venir, la Ville de Luxembourg continuera les activités de sensibilisation contre ce type de violence particulièrement grave à l'égard des femmes, ceci en collaboration avec les associations locales.

Des initiatives et projets seront également lancés dans le cadre de la prévention de la violence domestique à l'égard des femmes, mais également à l'égard des hommes. La Ville continuera à participer activement à l'«*Orange Week*», la campagne de lutte contre la violence envers les femmes.



”

***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.***

◀ **Waris Dirie**, auteur du livre autobiographique «*Fleur du désert*» sur le sujet de l'excision.

## **Objectifs généraux dans le domaine de la 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.

## Objectifs opérationnels



---

### 1. Soutien de projets de prévention de la mutilation sexuelle

#### ► Les Acteurs

— Diverses associations (Follereau, Padem, Unicef...)

► **Indicateurs** *Projets soutenus*

---

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

#### ► Acteurs

— Diverses associations (Follereau, Padem, Unicef,...)

► **Indicateurs** *Au moins une action par an*

---

### 3. Organisation ou soutien d'actions | de projets de prévention ou de sensibilisation dans le domaine de la violence domestique, par ex. :

— Participation à la campagne de sensibilisation «Orange Week»

— Promotion | soutien à la mise en place d'un numéro d'appel d'urgence 24h | 24h

— Sensibilisation sur l'existence de la violence sexué à l'égard des hommes (*p.ex. In6...*)

#### ► Acteurs

— Femmes en détresse

— CNFL

— Zonta international

— autres

► **Indicateurs** *Actions réalisées*

## **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.*

# Garde d'enfants

4.

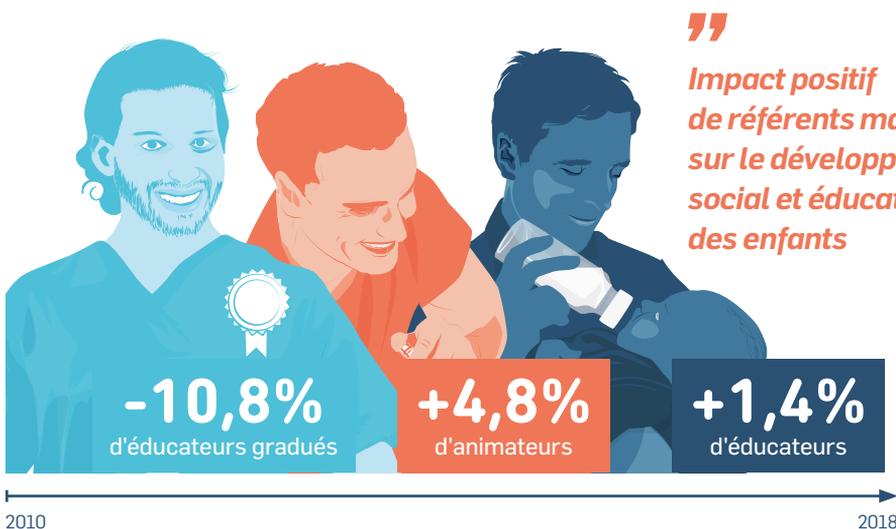
Selon la déclaration échevinale 2018–2023, « un encadrement de qualité des enfants devra être assuré dans les écoles, les foyers scolaires, les crèches, le CAPEL et la Maison de la Nature. (...) L'encadrement des enfants doit être chaleureux, le conseil aux parents assuré, et les valeurs de la solidarité, 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 parmi les animateurs du CAPEL. Une évolution positive peut néanmoins être constatée dans le Service 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.



2010

2018

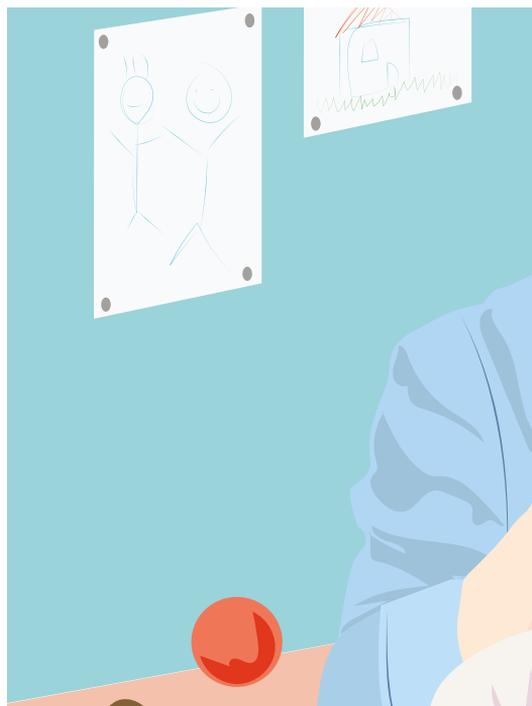
▲ Évolution du personnel éducatif masculin entre 2010 et 2018

## 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, voire la flexibilité de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants malades. Étant 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 à 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



”

**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.**

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 l'organisation 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 en genre

L'éducateur doit d'abord prendre conscience de ses propres stéréotypes, afin de ne pas les transmettre inconsciemment 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 la manière de les surmonter 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. Dans le cadre du plan d'action 2019-2022, il est prévu de mettre en œuvre les recommandations du rapport final sur ces formations et de mettre en place des formations ciblées et pratiques dans les différents établissements intéressés.

## Objectifs généraux dans le domaine de la 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 l'organisation 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.

”

**L'éducateur doit d'abord prendre conscience de ses propres stéréotypes, afin de ne pas les transmettre inconsciemment aux enfants**

## Objectifs opérationnels



---

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

▶ **Les Acteurs**

— Femmes en détresse

▶ **Indicateurs** *Oui | Non*

---

**2.** 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

▶ **Les Acteurs**

— Service Foyers scolaires

— Service Crèches

▶ **Indicateurs** *Pourcentage*

---

**3.** Réalisation d'activités spécifiques au sein du programme d'animation des enfants ayant comme objectif l'élimination des stéréotypes liés aux rôles sociaux

▶ **Les Acteurs**

— Foyers scolaires

▶ **Indicateurs** *Activités réalisées*

---

**4.** Mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé

▶ **Les Acteurs**

— Foyers scolaires

— Crèches

▶ **Indicateurs** *Matériel mis à disposition*

”

*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.*

---

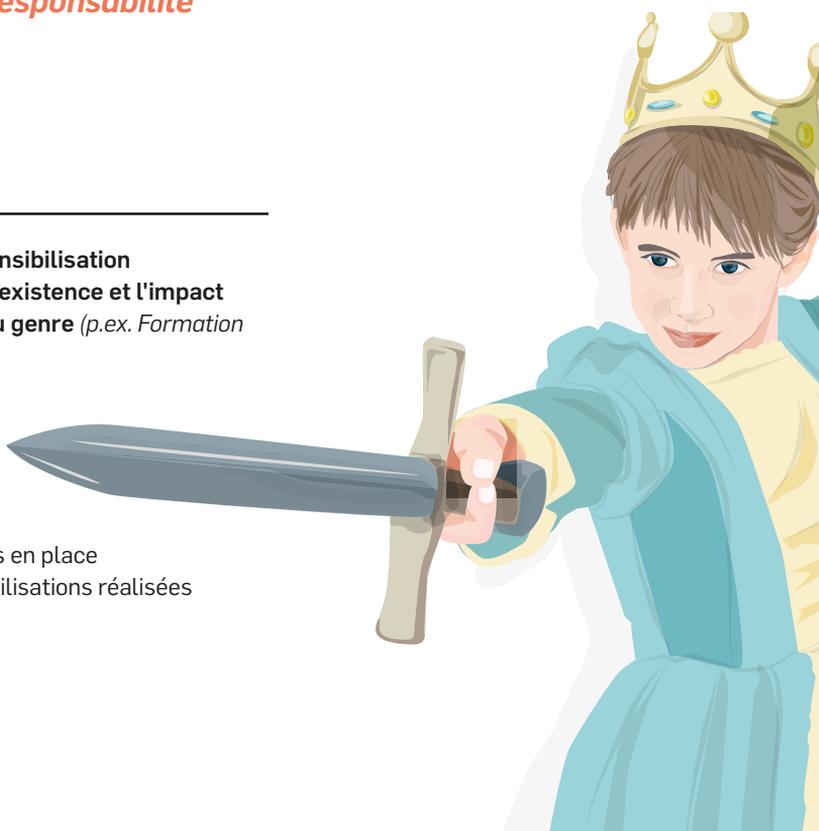
**5. Formation et sensibilisation du personnel sur l'existence et l'impact des stéréotypes du genre** (p.ex. Formation Gender4Kids...)

► **Les Acteurs**

- Foyers scolaires
- Crèches

► **Indicateurs**

- Formations mises en place
- Actions de sensibilisations réalisées



## 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.

# Rôle d'employeur

## 5.



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'égard de son personnel.

L'égalité des femmes et des hommes est inscrite dans la convention collective de travail des salariés de la Ville de Luxembourg ainsi que dans le statut général des fonctionnaires communaux.

Depuis 2009 une charte interne reprend l'égalité de traitement comme principe de base. Avec l'introduction d'un horaire de travail mobile en 2010, puis du télétravail en 2014, la Ville montre son engagement en faveur d'une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle.

”

**L'analyse des statistiques montre que depuis 2010 le pourcentage des femmes a augmenté de 8%**

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.



**Objectifs généraux dans le domaine du rôle de l'employeur**

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

— Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel



”

**L'égalité des rémunérations,  
y compris un salaire égal pour  
un travail de valeur équivalente**

”

**Sensibiliser le personnel  
à la gestion de la diversité.**

## Objectifs opérationnels

---

### Mise à jour du plan d'action interne de l'égalité entre femmes et hommes

- Diversité du personnel
- Conditions de travail : Work-life balance (*temps partiels, télétravail, congé parental...*), harcèlement sexuel...
- Formation et sensibilisation du personnel
- Image Diversité de la Ville de Luxembourg

### ► Les Acteurs

- GT Diversité VDL

### ► Indicateurs *Oui | Non*

## 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. À 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*



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.

”

*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.*

## Objectifs généraux dans le domaine du rôle de l'employeur

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

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

## Objectif opérationnel

---

Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation dans divers domaines relatifs à la santé

► **Les Acteurs**

— Diverses associations locales

► **Indicateurs** Actions réalisées

## **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 hommes sportifs. 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 se rapproche de cet objectif.

## Objectifs généraux

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

## Objectif opérationnel

### 1. Soutien d'actions de sensibilisation du sport féminin, p.ex. :

- Gender Equality Day Tennis
- Soutien du festival du cyclisme féminin Elsy Jacobs

#### ► Les Acteurs

- Service des sports, SFM, SAF Zéisséng IWTL, autres

#### ► Indicateurs *Actions soutenues*

### 2. 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.

#### ► Les Acteurs

- Diverses associations locales

#### ► Indicateurs *Actions soutenues*

### 3. Organisation ou soutien d'actions de sensibilisation (*expositions, conférences...*) ayant comme objectif de rendre visible des auteures, artistes, actrices, etc.

#### ► Les Acteurs

- Coordination culturelle
- Diverses associations locales

#### ► Indicateurs *Actions soutenues*

## **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.*

# Responsabilité sociale, environnementale et économique

8.



Les femmes et les hommes vivent les défis environnementaux, économiques, sociaux et sociétaux d'aujourd'hui de de façon différente, qu'il s'agisse de la dégradation de l'environnement, de l'augmentation du chômage ou 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 à la fois les hommes et les femmes en visant surtout 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.

”

***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.***

## **Objectifs généraux dans le domaine de la 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.

# Objectifs opérationnels

---

## 1. Augmentation du nombre de rues «féminines» sur le territoire de la Ville de Luxembourg

### ▶ Les Acteurs

— Groupe dénomination des rues

▶ **Indicateurs** Nombre de rues

---

## 2. Organisation ou soutien d'événements promouvant des femmes engagées

*(expositions, conférences, tables-ronde...)*

— Dénomination et plantation d'une rose au nom d'Anne Beffort

### ▶ Les Acteurs

— Diverses associations

▶ **Indicateurs** Événements soutenus

---

## 3. Organisation ou participation à des actions de promotion des femmes dans la politique

— Actions en faveur du 100e anniversaire du droit de vote au Luxembourg (2019)

— Participation aux projets du CNFL, MEGA pour promouvoir l'engagement des femmes dans la politique

### ▶ Les Acteurs

— CNFL et autres associations

▶ **Indicateurs**

*Actions réalisées ou soutenues*

---

---

## 4. Organisation annuelle du Prix Anne Beffort

### ▶ Les Acteurs

— Commission à l'égalité

▶ **Indicateurs** Oui | non

---

## 5. Organisation ou soutien d'événements promouvant l'engagement pour la société, la condition des femmes, l'égalité entre femmes et hommes... *(p.ex. conférences sur l'investissement à impact social, Cinéconférence sur le statut de la femme...)*

### ▶ Les Acteurs

— Diverses associations

— Services de la VDL

▶ **Indicateurs**

*Événements soutenus ou réalisés*

---

## 6. 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...)*

### ▶ Les Acteurs

— Diverses associations

▶ **Indicateurs**

*Actions réalisées ou soutenues*

---

#### **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 :*

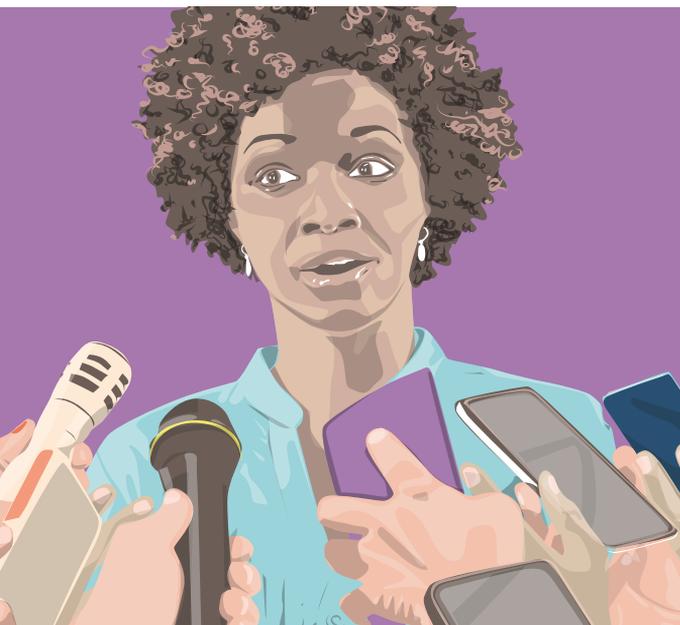
*— L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée*

*— 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.*

# Image et relations publiques



## Objectifs généraux dans le domaine de l'image et des 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.

## Objectif opérationnel

**1. Mettre en place des actions de communication pour montrer l'engagement de la Ville pour l'égalité entre femmes et hommes**

### ► Les Acteurs

- Égalité
- CRP

### ► Indicateurs

Nombre d'actions réalisées

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

### ► Les Acteurs

- Égalité
- Collège échevinal

### ► Indicateurs

Nombre de présences de la Ville

# Relations avec les partenaires 10.



## 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. À 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.*

## Objectifs généraux dans le domaine des 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

## Objectif opérationnel

---

### 1. Informer les acteurs de terrain sur la politique d'égalité

#### ► Les Acteurs

— Égalité,  
— Collège échevinal

#### ► Indicateurs

Nombre de réunions / présentations

---

### 2. Impliquer les acteurs du terrain dans l'élaboration du plan d'action communal

#### ► Les Acteurs

— Égalité, Collège échevinal

#### ► Indicateurs

 Nombre de réunions

# Information et sensibilisation 11.

## 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.*

## Objectifs généraux dans les domaines de l'information et de la sensibilisation

- Éviter 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 ;

- 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*).

## Objectif opérationnel

### 1. (Co)organisation d'actions de sensibilisation afin de contrer les stéréotypes dans différents domaines

- Vérification systématique des supports de communication de la Ville de Luxembourg afin de ne pas véhiculer des stéréotypes liés au genre

#### ► Les Acteurs

- Égalité

► **Indicateurs** Nombre d'actions

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

#### ► Les Acteurs

- Commission égalité

#### ► Indicateurs

Nombre de présentations | discussions

