

**Evaluation**  
**des nationalen Aktionsplans**  
**zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Materialband zum Abschlussbericht  
Dezember 2008

*im Auftrag vom:*

**Staat Luxemburg**

vertreten durch die

Ministerin für Chancengleichheit

Frau Marie-Josée Jacobs

12-14, Rue Emile Reuter

L- 2921 Luxembourg

*durchgeführt von:*

**Gitte Landgrebe S.à.r.l.**

7, Rue Roger Streff

L-6619 Wasserbillig

Gitte Landgrebe

Dr. Brigitte Sellach

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung.....	4
2.	Stand der Umsetzung der fachlichen Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans (Stand November 2008) .....	4
2.1.	Ministère d'Etat.....	5
2.2.	Ministère des Affaires étrangères et de l'Immigration .....	5
2.3.	Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement .....	5
2.4.	Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.....	5
2.5.	Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur .....	6
2.6.	Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle .....	6
2.7.	Ministère de l'Egalité des chances.....	7
2.8.	Ministère de l'Environnement.....	9
2.9.	Ministère de la Famille et de l'Intégration.....	9
2.10.	Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative .....	10
2.11.	Ministère de la Justice .....	10
2.12.	Ministère de la Santé.....	10
2.13.	Ministère de la Sécurité sociale .....	11
2.14.	Ministère des Transports .....	11
2.15.	Administration de l'emploi.....	12
3.	Indikatoren für die fachlichen Maßnahmen.....	13
3.1.	Ministère d'Etat.....	13
3.2.	Ministère des Affaires étrangères et de l'Immigration .....	14
3.3.	Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement .....	16
3.4.	Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.....	17
3.5.	Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur .....	19
3.6.	Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle .....	21
3.7.	Ministère de l'Egalité des chances.....	30
3.8.	Ministère de l'Environnement.....	50
3.9.	Ministère de la Famille et de l'Intégration.....	52
3.10.	Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative .....	58
3.11.	Ministère de la Justice .....	59
3.12.	Ministère de la Santé.....	61

3.13.	Ministère de la Sécurité sociale .....	63
3.14.	Ministère des Transports .....	66
3.15.	Administration de l'emploi.....	66
4.	Verteilung der Häufigkeit der Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung (Fiche d'Impact) nach Ministerien .....	72
5.	Indikatoren und Instrumente zur Evaluierung der Fortbildung .....	73
5.1.	Stattgefundene Fortbildungen im Zeitraum 2005 - 2008.....	73
5.2.	Indikatoren zur Evaluierung der Fortbildung .....	73
5.3.	Auswertungsbögen für die Fortbildung .....	76
5.3.1.	Auswertungsbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	76
5.3.2.	Auswertungsbogen für Referentinnen und Referenten .....	79
5.3.3.	Checkliste für Veranstalter/innen von Fortbildungs- veranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming .....	81
5.3.4.	Erhebungsbogen zu den Fortbildungsmaßnahmen .....	82
6.	Struktur und Prozess der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans .....	83
6.1.	Struktur- und prozessbezogene Indikatoren zur Bewertung des Erfolgs der Umsetzung des Aktionsplans innerhalb der Ministerien.....	83
6.2.	Checkliste zur Überprüfung der Struktur- und Prozessindikatoren.....	86
6.3.	Stand der Umsetzung von Strukturmaßnahmen .....	88
7.	Auswertung der Schlussbefragung der Mitglieder des C.I. und Fragebogen zur Evaluation .....	90
7.1.	Arbeitsvereinbarung des Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes.....	90
7.2.	Ergebnisse der Befragung .....	92
7.3.	Fragebogen zur Evaluation.....	99
8.	Detaillierte Auswertung der Schlussbefragung der Mitglieder der Genderkompetenzzellen in den Ministerien und Fragebogen zur Evaluation.....	104
8.1.	Ergebnisse der Befragung .....	104
8.2.	Fragebogen zur Evaluation der Arbeit der Genderkompetenzzellen .....	112
8.3.	Anregungen für die Zusammensetzung und Arbeit vom Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.....	117
9.	Beispiele guter Praxis nach Themenbereichen .....	118

## 1. Einführung

Der Materialband zum Abschlussbericht enthält die zentralen Evaluationsinstrumente mit detaillierten Ergebnissen sowie Beispiele guter Praxis aus verschiedenen Ministerien. Dokumentiert wurden die Ergebnisse für die gesamte dreijährige Laufzeit des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

## 2. Stand der Umsetzung der fachlichen Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans<sup>1</sup> (Stand November 2008)

Die tabellarische Auflistung der fachlichen Maßnahmen des Aktionsplans enthält am Ende der Laufzeit des Aktionsplanes noch 97 Maßnahmen. Der Stand der Umsetzung der Maßnahmen wurde in den jährlichen Gesprächen mit Mitgliedern der Genderkompetenzzellen und/oder Führungskräften in den Ministerien erhoben. Grundlage war ein Auswertungsbogen, der im Comité Interministériel vorab abgestimmt worden war. In den Gesprächen wurden jeweils sowohl Probleme und Hindernisse als auch Erfolge bei der Umsetzung der Maßnahmen dargestellt.

### Verteilung der Maßnahmen nach dem Stand ihrer Umsetzung

Stand der Umsetzung	Anzahl der Maßnahmen absolut	Anzahl der Maßnahmen in %
noch nicht begonnen	12	12
für dieses Jahr noch geplant	6	6
begonnen und in Ansätzen umgesetzt	38	39
vollständig umgesetzt	20	21
vollständig umgesetzt, für weitere Vorhaben ausgewertet und genutzt	20	21
nicht bewertet	1	1
Summe	97	100

Ministère d'Etat, Ministère de l'Intérieur, Ministère des Sport bzw. Sportabteilung im Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, Ministère de l'Agriculture und Ministère des Travaux publics, haben keine eigenen fachspezifischen Maßnahmen im NAP formuliert.

Die Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich des Ministère du Travail et de l'Emploi werden von der Administration de l'Emploi umgesetzt.

---

<sup>1</sup> Tabellarische Übersichten über alle Maßnahmen, einmal geordnet nach der Zugehörigkeit zu einem der drei Entscheidungsbereiche, zum anderen nach dem jeweils zuständigen Ministerien, sind im 1. Zwischenbericht der externen Evaluation enthalten.

## 2.1. Ministère d'Etat

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
9. Umsetzung der Grundrechte	
9.1. Verankerung des Prinzips der Gleichstellung im Grundgesetz	□□□□ ý

## 2.2. Ministère des Affaires étrangères et de l'Immigration

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
1. Armut/ Kampf gegen soziale Ausgrenzung	
1.8. Sensibilisierung und Ausbildung von in der Entwicklungspolitik tätigen luxemburgischem Personals, einschließlich NGO's;	□□ ý □□
4. Gewalt	
4.3. Unterstützung internationaler Aktionsprogramme, Unterstützung der Menschenrechtspolitik	□□□ ý □
5. Konfliktsituationen (internationale Krisen)	
5.1. Systematische Unterstützung von Initiativen zur Integration von Gender in die Arbeit internationaler und regionaler Organisationen, auch in Aufträge von neuen Organisationen der UN zur Friedenspolitik	□□□ ý □

## 2.3. Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
2. Erziehung und Bildung	
2.6. Spezifische Bildungsmaßnahmen: Gender einführen in der Ausbildung von Kaufleuten; Fortbildung für Trainer/innen im IFCC	ý □□□□
8. Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung	
8.2. Analyse der Gesetzgebung zum Recht auf Unternehmensgründung und der Förderung von Unternehmensgründungen in Bezug auf Gleichstellung	ý □□□□
8.3. Einführung einer neuen Software für geschlechtsspezifische Statistiken für Kaufleute, Handwerker und freie Berufe	ý □□□□

## 2.4. Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
2. Erziehung und Bildung	
2.6. Spezifische Bildungsmaßnahmen:	
2.6.1. vertikale und horizontale Integration Gender in Studiengängen und Forschungsarbeiten der Uni Luxemburg;	□□ ý □□
2.6.2. systematische Einbeziehung von Gender in die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern	□□ ý □□

## 2.5. Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung
	0 1 2 3 4
6. Ökonomie	
6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP)	
6.1.2 an den Arbeitsmarkt angepasste geschlechtsspezifische Orientierungs-, Bildungs- und Fortbildungssysteme im Rahmen der Personalentwicklung	<input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.1.3. Gleichstellung in der existenzsichernden Arbeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>

## 2.6. Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung
	0 1 2 3 4
2. Erziehung und Bildung	
2.1. Einführung von Gleichstellung zwischen Frauen und Männer als eines der Grundprinzipien in Erziehung und Bildung	
2.1.1. Verankerung der Gleichstellung in Gesetzestexten von allgemeiner Tragweite	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
2.1.2. Berücksichtigung von GM in den neuen Rahmen- und Studienplänen des Primarschulunterrichts	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.1.3. kontinuierliche Einführung von Gender in Schulprogramme und Manuale: Geschichtsbuch, Sozialkunde; Science intégrée für untere Oberschule	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.1.4. Einführung von Gender in Schulentwicklung und in die Evaluation der Schulqualität	ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.1.5. Berücksichtigung von Gender bei der Evaluation von Schulleistungen nach dem 6. Schuljahr	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.1.6. Berücksichtigung von Gender in erzieherischen Aktivitäten/Projekten - Aktion für die Entwicklung von Selbstbewusstsein bei Jungen und Mädchen im Programm "le bien-être à l'école"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.2. Förderung der Vielfalt bei der Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Jungen	
2.2.1. Maßnahmen für Schüler 4e: Information zum Zeitpunkt der Berufswahl	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.2.2. Einführung von Gender ins Aktionsprogramm "Orientierung"/Berufswahl	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.2.4. Förderung der Berufswahl in atypischen Berufen und Bildungswegen (girls' oder boys' day)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
2.2.5. Weiterbildung und Sensibilisierung des Personals im Orientierungsbereich	ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.3. Verankerung von Gender im Schulpersonal durch: Benennung eines Leitungsmitglieds als dafür verantwortlich; Fortbildung für ausgewählte Klassenlehrer und -lehrerinnen; spezifische Ausbildung für an Leitung Interessierte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
2.4. Förderung der Gleichstellung innerhalb der Personalverwaltung des Ministeriums: Wertecharta; Gleichberechtigte Wertung von Kompetenzen; Förderung des Images	□□□ ý □
2.5. Förderung der Gleichberechtigung im Zugang zu lebenslangem Lernen und zur Informationsgesellschaft finanzielle Förderung lebenslangen Lernens für Bedürftige Integration von Gender in der Förderung von Kompetenzen in Informations- und Kommunikationstechnologien	□□ ý □□

## 2.7. Ministère de l'Egalité des chances

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
1. Armut	
1.6. Förderung von Nicht-Regierungsorganisationen, Träger von Einrichtungen für Frauen und Mädchen mit Kindern	□□□□ ý
1.9. über den Aktionsplan hinausgehend: Fortbildung von Mitarbeiter/-innen des SNAS	□□ ý □□
4. Gewalt	
4.1. Nationale Aktion für eine gewaltfreie Kultur	
4.1.1. Vernetzung	□□ ý □□
4.1.2. Bildungsangebote für Akteur/innen in allen Aktionsbereichen, um das Wissen zur Früherkennung von häuslicher Gewalt zu erweitern	□□□ ý □
4.1.3. Fortbildungsangebote für Lehrpersonal in Kooperation mit dem Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle	□□ ý □□
4.1.4. Ausbildung der Polizei in Kooperation mit der Polizeischule	□□□□ ý
4.1.5. wissenschaftliche Wirkungsanalyse des Gewaltschutzgesetzes	□□□□ ý
4.1.6. Entwicklung von Instrumenten zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen häuslicher Gewalt	□□ ý □□
4.1.7. Evaluation der Wirksamkeit von Aufnahme- und Beratungsstellen	□□ ý □□
4.1.8. Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Häusliche Gewalt	□□□□ ý

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
4.2. Aktion gegen Frauenhandel 4.2.1. Quantitative und qualitative Evaluation der Einstellung der Bevölkerung zur Prostitution 4.2.2. Kartographie der Prostitution 4.2.3. Inventarisieren der Kundenanfragen 4.2.4. Aufbau eines Betreuungsnetzes für Opfer 4.2.5. Sensibilisierung der Kunden 4.2.6. mehrsprachiges Informationsinstrument für Frauen	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Ökonomie 6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung 6.1.9. Weiterführung des Programms "Action positives" und Evaluation der Wirkungen des Programms 6.1.10. Abschaffung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Rahmen der Action positives 6.1.11. Fortbildung zur geschlechtsspezifischen Evaluation und Bewertung von Tätigkeitsmerkmalen in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Unternehmen im Rahmen der Action positives	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.2. Existenzgründung: Organisation von Aktivitäten durch das Netzwerk von Min. de l'Economie et du Commerce extérieur, Min. des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement, UEL, Chambre des Métiers, FFCEL	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
6.5. Umsetzung der Richtlinie der EU zur Gleichstellung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Lieferung von Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2004/113/CE)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
6.6. Integration aller Gleichstellungsgesetze im Bereich Beschäftigung, Entlohnung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen in einem grundlegenden Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Richtlinie EU von 2002)	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Partizipation 7.1. Förderung der Partizipation von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen 7.1.1. Förderung der Fortbildung von Kandidatinnen und Politikerinnen 7.1.2. Studien zur Partizipation von Frauen 7.1.3. Ermutigung von Unternehmen im Rahmen der Action positives 7.1.4. Medienkampagne zur Förderung der Gleichstellung 7.1.5. Studien, Aktionen und Informations- und Sensibilisierungskampagnen für Unternehmen	 <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
7.2. Förderung der Gleichstellung in der Kommunalpolitik durch die Umsetzung eines Informationsrundschreibens von 7/2005	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7.3. Preis für beste Gleichstellungspolitik	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Mechanismen zu Förderung der Gleichstellung 8.1. Verstärkung der staatlichen Strukturen 8.1.1. Aktionsplan mit Analyse, Umsetzungsplan und Evaluation 8.1.2. Evaluationsbericht über Wirkungen der Maßnahmen	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



<b>Thema und Maßnahme</b>	<b>Stand der Umsetzung</b> 0 1 2 3 4
8.4. Überprüfung der Gesetze und Verordnungen in Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
9. Umsetzung der Grundrechte 9.5. Sensibilisierung und Informationen zu CEDAW durch Veröffentlichung des Schulmanuals dazu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
10. Medien 10.1. Organisation von Sensibilisierungskampagnen zur Gleichstellung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
10.2. Förderung einer ausgeglichen Präsenz von Frauen und Männern in den Kommunikationsberufen (Presseorgane, Kommunikations- und IT-Agenturen) durch 10.2.1. Auswertung von Statistiken 10.2.2. Förderung positiver Aktionen im Kommunikationsbereich	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
10.3. (neu - über den NAP hinausgehend) Entwicklung eines "Guide de la communication publique" projet du ministère d'État, du ministère de l'Égalité des chances, du Commissariat du gouvernement aux étrangers - ministère de la Famille et de l'Intégration et du Service information et presse gouvernement	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
12. Mädchenpolitik 12.1. Förderung der Zusammenarbeit der für Kinderrechte und CEDAW zuständigen Organisationseinheiten (Informationsaustausch)	<input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## 2.8. Ministère de l'Environnement

<b>Thema und Maßnahme</b>	<b>Stand der Umsetzung</b> 0 1 2 3 4
11. Umwelt 11.1. Integration von Gender in NAP nachhaltige Entwicklung - Gleichstellung als wesentliches Prinzip	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
11.2. Analyse der Maßnahmen im Kyotoprotokoll und Förderung von Selbsthilfeprojekten in Entwicklungsländern	ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11.3. Neuorganisation der Forstverwaltung unter Berücksichtigung von Gender	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>

## 2.9. Ministère de la Famille et de l'Intégration

<b>Thema und Maßnahme</b>	<b>Stand der Umsetzung</b> 0 1 2 3 4
1. Armut 1.1. Einführung von Gender Mainstreaming in den NAP	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1.2. Organisation von Gender Training für Projektverantwortliche im interministeriellen Komitee des NAP sowie für die für die Umsetzung verantwortlichen Personen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>

<b>Thema und Maßnahme</b>	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
1.3. Analyse der Maßnahmen des NAP in Bezug auf Geschlechterdimension	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1.4. Einführung der Kategorie Geschlecht in die Statistik der Sozialhilfe durch SNAS	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
6. Wirtschaft 6.1.8. Erhöhung der Plätze um 66% in maisons relais und in crèches um 33,3%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Umsetzung der Grundrechte 9.6. Kampagne der Jugendhilfe zu Diversity, Menschenrechte und Partizipation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.7. Menschenrechtserziehung: Bildungsmaßnahmen im Rahmen des Abkommens zwischen Familienmin. und CGJL (Dachverband)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## 2.10. Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

<b>Thema und Maßnahme</b>	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
8. Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung 8.1.5. Ausbildung von Mitarbeiter/innen in der Verwaltung zum Thema Gender	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>

## 2.11. Ministère de la Justice

<b>Thema und Maßnahme</b>	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
2. Erziehung und Bildung 2.6. Spezifische Bildungsmaßnahmen: proaktive Sensibilisierung von Personal der Magistratur, Polizei und Strafanstalten	ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Umsetzung der Grundrechte 9.2. Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Menschenhandels (Umsetzung internationalen Rechts)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.3. Gesetzentwurf zur Abänderung der Ehescheidung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.4. Gesetzentwurf zur Bekämpfung von Gefälligkeits- und Zwangsheirat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

## 2.12. Ministère de la Santé

<b>Thema und Maßnahme</b>	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
3. Gesundheit 3.1. Integration von Gender in Gesundheitsindikatoren und Gesundheitsinformationen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.2. Integration von Gender in NAP Gesundheit	ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
3.3. Förderung gesunder Lebensformen geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung und Prävention durch intersektorale und multidisziplinäre Zusammenarbeit Anwendung der nationalen Empfehlungen über Brustkrebs	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
3.4. Sensibilisierung im Bereich reproduktive Gesundheit Sexualerziehung Informationen zur Übertragbarkeit von Geschlechtskrankheiten und AIDS Intensivierung der Kondomkampagnen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
3.5. Gleichstellung in der Krankenversicherung - Mutterschaft <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

### 2.13. Ministère de la Sécurité sociale

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
1. Armut 1.5. Gleichstellung im Rentensystem und Bekämpfung der Schwarzar- beit <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
3. Gesundheit 3.6. standardisierte Sozialversicherungskarte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/>
6. Ökonomie 6.3. Vereinbarkeit: geschlechtsspezifische Analyse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.4. Öffnung der Unfallversicherung für Risiken bei ehrenamtlicher Arbeit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

### 2.14. Ministère des Transports

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
11. Umwelt 11.5. geschlechtsspezifische Analyse des öffentlichen Verkehrsangebo- tes (ÖNPV)	ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Bewertung vom Ministerium war am Ende der Evaluierung nicht möglich.

<sup>3</sup> Die Bewertung ist nur auf die Bekämpfung der Schwarzarbeit bezogen.

## 2.15. Administration de l'emploi

Thema und Maßnahme	Stand der Umsetzung 0 1 2 3 4
2. Erziehung und Bildung 2.2. Förderung der Vielfalt bei der Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Jungen 2.2.3. Informationskampagne über Berufe mit offenen Stellen 2.2.4. Förderung der Berufswahl in atypischen Berufen und Bildungswegen (girls' oder boys' day) 2.2.5. Weiterentwicklung und Sensibilisierung des Personals im Orientierungsbereich	   <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.5. Förderung der Gleichberechtigung im Zugang zu lebenslangem Lernen und zur Informationsgesellschaft Begleitung und Bildung erwerbsloser Frauen in Zusammenarbeit mit dem AA finanzielle Förderung lebenslangen Lernens für Bedürftige	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý
6. Ökonomie 6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP) 6.1.1. an Gleichstellung orientierte verstärkte Versorgung von Jugendlichen 6.1.2. an den Arbeitsmarkt angepasste geschlechtsspezifische Orientierungs-, Bildungs- und Fortbildungssysteme für Erwerbslose 6.1.4. Redynamisierung einer solidarischen Ökonomie (Gleichstellung bei der Eingliederung von Behinderten) <sup>4</sup> 6.1.5. Redynamisierung und Optimierung der Arbeitsverwaltung 6.1.6. nationale Strategie für geschlechtsspezifische Information, Orientierung und Beratung 6.1.7. Erhöhen der beruflichen Mobilität von Frauen und Männern und Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	   <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> ý <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<sup>4</sup> Bewertung ist zum Zeitpunkt des Gespräches in der Arbeitsverwaltung nicht möglich.

### 3. Indikatoren für die fachlichen Maßnahmen

Die Indikatorensets zur Evaluierung der Wirkungen der Maßnahmen wurden in den Ministerien 2006 erarbeitet. In einzelnen Themenbereichen, z. B. "Armut", waren sie in der Umsetzung der Lissabon Strategien bereits von der Europäischen Kommission festgelegt worden.

Zu unterscheiden sind zwei unterschiedliche Typen von Indikatoren:

- Indikatoren, mit denen der Stand der Umsetzung einer Maßnahme gemessen wird (Outcome-Indikatoren).
- Indikatoren, mit denen die erreichten materiellen Ergebnisse gemessen werden (Output-Indikatoren).

Beide Indikatorentypen können zur Überprüfung dienen, inwieweit die Ziele einer Maßnahme erreicht wurden, bzw. woran weiter gearbeitet werden muss.

Die Evaluierung von Regierungshandeln auf der Basis von vorab festgelegten Indikatoren gilt international als eine Herausforderung, vor allem weil die für ihre Messung notwendigen Daten noch weitgehend fehlen. Daher steht vor allem die Arbeit an den Output-Indikatoren noch am Anfang. Dennoch werden in der tabellarischen Übersicht über die Indikatoren bereits die positiven Effekte der Arbeit mit Indikatoren deutlich. Gleichwohl werden auch die Lücken erkennbar, die in der weiteren Arbeit mit Indikatoren noch zu schließen sind<sup>5</sup>. Der aktuelle Stand der Arbeit an den Indikatoren zum Abschluss der externen Evaluation wird jeweils als Anmerkung angefügt.

#### 3.1. Ministère d'Etat

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
9. Umsetzung der Grundrechte			
9.1. Verankerung des Prinzips der Gleichstellung im Grundgesetz			
9.1.1. Gesetz ist umgesetzt			Gesetz ist umgesetzt

Anmerkung: Die Maßnahme wurde bereits 2006, zu Beginn der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans abgeschlossen. Ist- und Soll-Werte waren daher für die Evaluation nicht mehr relevant.

<sup>5</sup> vgl. Kapitel 6.1: Indikatoren im Abschlussbericht

### 3.2. Ministère des Affaires étrangères et de l'Immigration

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
1.8. Sensibilisierung und Ausbildung von in der Entwicklungspolitik tätigen luxemburgischen Personals, einschließlich NGO's;			
1.8.1. Anzahl der Personen, die an einer Ausbildung zum Thema "Gender" teilgenommen haben nach Geschlecht und Hierarchieebene			
1.8.2. Einbringen des Themas in Sitzungen und Kommissionen			Thema wird in den Sitzungen eingebracht

Anmerkung: Daten zu 1.8.1. lagen bei Berichterstellung noch nicht vor und/ oder waren nicht an Gitte Landgrebe S.à.r.l. übermittelt worden.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
4.3. Unterstützung internationaler Aktionsprogramme, Unterstützung der Menschenrechtspolitik			
4.3.1. politische und finanzielle Unterstützung der Programme			
4.3.2. politische und finanzielle Unterstützung von UNFPA/ Rahmenabkommen mit UNFPA			
4.3.3. Unterstützung der Politik gegen genitale Verstümmelung			
4.3.4. Dokumentation der unterstützten Projekte (Bestandteil des Berichts für die UNO)			

Anmerkung: Siehe Ausführungen unter der Maßnahme 5.1.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
5.1. Systematische Unterstützung von Initiativen zur Integration von Gender in die Arbeit internationaler und regionaler Organisationen, auch in Aufträge von neuen Organisationen der UN zur Friedenspolitik			
5.1.1. Auswahl der geförderten Projekte im Bereich Menschenrechte und Demokratisierung unter Berücksichtigung von Gender			
5.1.2. Berücksichtigung von Gender in internationalen Abkommen mit internationalen Organisationen und Nicht-Regierungsorganisationen im humanitären Bereich			
5.1.3. Dokumentation der unterstützten Projekte			

Anmerkung: Daten zu den Indikatoren, mit denen die Wirkungen von entwicklungspolitischen Maßnahmen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern gemessen werden, enthält der regelmäßig erscheinende Jahresbericht des Ministeriums zur Entwicklungszusammenarbeit. Darin wird als eines der international vereinbarten Ziele in der Entwicklungspolitik "Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Eliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005, si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015, au plus tard" ausgewiesen (Im Rapport annuel 2007). Zur Messung der Zielerreichung wurden international Indikatoren vereinbart. Das sind u.a.:

- Taux de scolarisation des filles dans le primaire en % du taux masculin.
- Taux de scolarisation des filles dans le secondaire en % du taux masculin.
- Taux brut d'inscription des femmes dans le supérieur en % du taux masculin.

Die aktuellen Daten dazu sind im Rapport annuel 2007 dokumentiert.

Außerdem enthält der Rapport annuel 2007 die Liste der Projekte zur Förderung von Frauen, die Luxemburg im Rahmen internationaler Verpflichtungen mit fördert, einschließlich der von Luxemburg eingesetzten finanziellen Mittel. Die Daten werden jährlich fortgeschrieben.

### 3.3. Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
8.2. Analyse der Gesetzgebung zum Recht auf Unternehmensgründung und der Förderung von Unternehmensgründungen in Bezug auf Gleichstellung			
8.2.1. Anteil an Frauen und Männern an Unternehmensgründungen			

Anmerkung: Da mit der Maßnahme noch nicht begonnen worden ist, sind auch die Werte für die Indikatoren noch nicht ermittelt worden.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
8.3. Einführung einer neuen Software für geschlechtsspezifische Statistiken für Kaufleute, Handwerker und freie Berufe			
8.3.1. Einführung der Software und ihre Anwendung			Testphase der Software
8.3.2. Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen und in Unternehmensleitungen			
8.3.3. Kommunikation der Ergebnisse der Auswertung der geschlechtsspezifischen Statistiken für Kaufleute, Handwerker/-innen und freie Berufe			
8.3.4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung auf der Grundlage der Ergebnisse			

Anmerkung: Die Software ist erst in der Testphase. Daher liegen noch keine Werte für die Indikatoren 8.3.2. - 8.3.4. vor.



### 3.4. Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
2.6. Spezifische Bildungsmaßnahmen			
2.6.1. vertikale und horizontale Integration Gender in Studiengängen und Forschungsarbeiten der Uni Luxemburg			
2.6.1.1. Anzahl der Bildungsmaßnahmen explizit zum Thema "Gender"			
2.6.1.2. Anzahl der Bildungsmaßnahmen, die das Thema "Gender" fachspezifisch integriert haben			
2.6.1.3. Anzahl der Forschungsarbeiten an der Universität Luxemburg zum Thema "Gender"			
2.6.1.4. Gleichstellungsorientierte Curricula und Lehrmaterialien			
2.6.1.5. Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Luxemburg			

Anmerkung: Die Daten für die Indikatoren waren zum Zeitpunkt der Schlusserhebung noch nicht ermittelt.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
2.6. Spezifische Bildungsmaßnahmen			
2.6.2. systematische Einbeziehung von Gender in die Lehrer/-innenfortbildung			
2.6.2.1. Anzahl der Bildungsmaßnahmen explizit zum Thema "Gender"			
2.6.2.2. Anzahl der Bildungsmaßnahmen, die das Thema "Gender" fachspezifisch integriert haben.			
2.6.2.3. Gleichstellungsorientierte Curricula und Lehrmaterialien			
2.6.2.4. Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Luxemburg			

Anmerkung: Die Daten für die Indikatoren waren zum Zeitpunkt der Schlusserhebung noch nicht ermittelt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren, die über den NAP hinausgehen Abteilung Culture</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
Anzahl von Frauen und Anzahl von Männern die Konzerte besuchen			
Anzahl von Frauen und Männern, die ein Kulturstipendium beantragen (differenziert nach Art des Stipendiums)			
Anzahl von Frauen und Männern, die ein Kulturstipendium erhalten (differenziert nach Art des Stipendiums)			
Erfolgsrate von Frauen und Männern, die ein Kulturstipendium beantragen			
Differenzierung zwischen freischaffenden Künstlern und Künstlerinnen, die im Ausland Luxemburg vertreten und vom Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche unterstützt werden			
Kauf von Kunstwerken: Wie viele Werke stammen von Männern und wie viele von Frauen?			
Verteilung der Ausgaben für Ankäufe nach Geschlecht			
Anzahl der Studenten und Studentinnen in den verschiedenen Fachbereichen an der Universität Luxemburg			
Anzahl der Frauen und Männer auf allen Personalebene an der Universität Luxemburg (in Zusammenarbeit mit der Abteilung Recherche)			
Anzahl von Frauen und Männern, die eine "Aide financière" erhalten (differenziert nach Studiengebieten)			
Anzahl von Frauen und Männern, die eine "Prime d'encouragement" erhalten (differenziert nach Studienzyklus)			

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren, die über den NAP hinausgehen Abteilung Recherche</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
Anzahl der Frauen und Männer mit Forschungsauftrag auf allen Ebenen an der Universität Luxemburg ( <u>in Zusammenarbeit mit der Abteilung Enseignement Supérieur</u> ) und den öffentlichen Forschungszentren			
Anzahl von Frauen und Männern, die ein Forschungsstipendium "bourse de formation-recherche" (BFR) beantragen (differenziert nach Studiengebiet) (ab 2007 dokumentiert)			
Anzahl von Frauen und Männern, die ein Forschungsstipendium "bourse de formation-recherche" (BFR) erhalten (differenziert nach Studiengebieten) (ab 2007 dokumentiert)			

Anmerkung: Die Daten, die notwendig sind, um die Ist-Werte der Indikatoren zu ermitteln, werden erst seit 2008 geschlechtsdifferenziert erhoben. Sie sollen Anfang 2009 vorliegen.

### **3.5. Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur**

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.1.2. an den Arbeitsmarkt angepasste geschlechtsspezifische Orientierungs-, Bildungs- und Fortbildungssysteme (im Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur im Rahmen der Personalentwicklung)			
Indikatoren müssen neu festgelegt werden, z. B. die Anzahl der Personen, die Fortbildungsveranstaltungen besucht haben.			

Anmerkung: Die Maßnahme wurde begrenzt auf innerministerielle Maßnahmen zur Personalentwicklung, die im Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur eingeführt werden. Die Indikatoren für die Messung der Wirkung der Maßnahmen auf die Gleichstellung im Ministerium müssen daher neu festgelegt werden.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.1.3. Gleichstellung in der existenzsichernden Arbeit			
Die Indikatoren zur Beobachtung und Einschätzung der konjunkturellen Entwicklung hinsichtlich der Arbeitsplätze in den Betrieben liegen nach Geschlecht differenziert vor			

Anmerkung: Die Konjunkturdaten liegen geschlechtdifferenziert im Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur vor.

<b>Zusätzlich benannte Indikatoren</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.0.1. Erwerbsquote nach Geschlecht mit höchstem Ausbildungsniveau (STATEC)			
6.0.2. Beschäftigte nach Branchen, Betriebsgrößen und Geschlecht (STATEC)			
6.0.3. Anteil und Zahl von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen im Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur nach Status in der Hierarchie (MECO)			

Anmerkung: Daten lagen bei Berichterstellung noch nicht vor und/ oder waren nicht an Gitte Landgrebe S.à.r.l. übermittelt worden.

### 3.6. Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
2.1.1. Verankerung der Gleichstellung in Gesetzestexten von allgemeiner Tragweite			
2.1.1.1. im Text des Gesetzes reflektiert 2.1.1.2 .von der Gender Kompetenzzelle im Ministerium geprüft	Gleichstellung ist im Gesetz nicht enthalten	Gleichstellung wird integriert	Vorlage mit Integration von Gleichstellung ist im Gesetzgebungsverfahren gescheitert

Anmerkung: Auf der Ebene der Verwaltung und durch Beschluss des Regierungsrates (Exekutive) war der Soll-Wert erfüllt, im parlamentarischen Verfahren ist das Gesetz jedoch gescheitert, so dass der Ist-Wert 2008 negativ ist.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
2.1.2. Berücksichtigung von GM in den neuen Rahmen- und Studienplänen des Primarschulunterrichts			
2.1.2.1. Zielformulierung im Arbeitsauftrag	fehlt	Ziel soll geschlechtsdifferenziert formuliert sein.	Ziel ist geschlechtsdifferenziert formuliert
2.1.2.2. „Test“( Instrument zur Evaluierung) zur Überprüfung der Kompetenzen (Handlungen und Einstellungen) am Ende des 6. Schuljahrs (optional)	Tests fehlen noch	Entwickelte Tests zur Überprüfung	Tests fehlen noch

Anmerkung: Die Kompetenzen müssen erst entwickelt werden. Erst danach können "Tests" zu deren Überprüfung eingeführt werden. Dazu wird mehr Zeit benötigt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.1.3. kontinuierliche Einführung von Gender in Schulprogramme und Manuale: Geschichtsbuch, Sozialkunde; Science intégrée für untere Oberschule			
2.1.3.1. Indikatoren für Printmedien und elektronische Medien sind eingeführt	Bedarf an Indikatoren	Vereinbarung von verbindlichen Indikatoren	Guide de la communication publique liegt vor
2.1.3.2. kontinuierliche Fortbildung des Lehrpersonals	Bedarf an Fortbildung	Kontinuierliche Fortbildungsangebote für Lehrpersonal	entsprechende Fortbildungsangebote im Programm von SCRIPT
2.1.3.3. Überprüfung von Publikationen auf Gleichstellung als Standard	Bedarf eines Standards zur Überprüfung	Überprüfung als Standard	Überprüfung ist Standard

Anmerkung: Das Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle hat am "Guide de la communication publique" mitgearbeitet.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.1.4. Einführung von Gender in Schulentwicklung und in die Evaluation der Schulqualität			
2.1.4.1. die Dimension Geschlecht ist systematisch in Qualitätsentwicklung integriert (4-Schritte Modell)			
2.1.4.2. Der Prozess ist dokumentiert (Methode der Qualitätsentwicklung als Indikator)			

Anmerkung: Daten zu den Indikatoren liegen im Ministerium nicht vor. Die Maßnahme liegt in der Verantwortung der Schulen.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.1.5. Berücksichtigung von Gender bei der Evaluation von Schulleistungen nach dem 6. Schuljahr			
<p>2.1.5.1. Daten liegen geschlechterdifferenziert vor</p> <p>2.1.5.2. Interpretation der Daten ist geschlechtsspezifisch</p> <p>2.1.5.3. in den aus den Ergebnissen abgeleiteten Maßnahmen/ Handlungskonsequenzen ist Geschlechterdifferenz berücksichtigt</p>	<p>Bedarf an geschlechterdifferenzierten Daten</p> <p>Bedarf an geschlechterdifferenzierter Interpretation der Daten</p> <p>keine Handlungskonsequenzen aus den Erkenntnissen</p>	<p>Daten werden geschlechterdifferenziert erhoben</p> <p>Daten werden geschlechterdifferenziert interpretiert</p> <p>Maßnahmen werden auf der Grundlage der Ergebnisse entwickelt</p>	<p>Daten werden geschlechterdifferenziert erhoben</p> <p>Daten werden geschlechterdifferenziert interpretiert</p> <p>Bisher wurden keine Maßnahmen entwickelt.</p>

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.1.6. Berücksichtigung von Gender in erzieherischen Aktivitäten/Projekten - Aktion für die Entwicklung von Selbstbewusstsein bei Jungen und Mädchen im Programm "le bien-être à l'école"			
<p>2.1.6.1. die Dimension Geschlecht ist systematisch in Qualitätsentwicklung integriert (4-Schritte Modell)</p> <p>2.1.6.2. Der Prozess ist dokumentiert (Methode der Qualitätsentwicklung als Indikator)</p>	<p>Bedarf an Integration der Dimension Geschlecht in Qualitätsentwicklung</p> <p>keine Dokumentation</p>	<p>Integration der Dimension Geschlecht in Qualitätsentwicklung</p> <p>Dokumentation</p>	<p>keine Integration der Dimension Geschlecht in Qualitätsentwicklung</p> <p>keine Dokumentation</p>

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.2.1. Maßnahmen für Schüler 4e: Information zum Zeitpunkt der Berufswahl			
2.2.1.1 Anzahl der erreichten Schüler/innen	--	--	--
2.2.1.2. langfristige Veränderung in der Berufswahl von Mädchen und Jungen	--	--	--

Anmerkung: Die Maßnahme wird nicht evaluiert, die Indikatoren werden daher nicht gemessen. Außerdem erscheint die Einschätzung der Wirkung schwierig, weil auch andere Faktoren die Berufswahl beeinflussen, z. B. die Herkunft.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.2.2. Einführung von Gender ins Aktionsprogramm "Orientierung"/ Berufswahl			
2.2.2.1. Anzahl der erreichten Schüler/innen			
2.2.2.2. institutionelle Zusammenarbeit der für diesen Bereich formal zuständigen Ministerien und Behörden			
2.2.2.3. Berücksichtigung des Geschlechteraspekts in Broschüren			
2.2.2.4. im Programm „education aux choix "sind Gleichstellungsaspekte integriert		Gleichstellungsorientierung des Programms	Gleichstellungsorientierung des Programms

Anmerkung: Die Maßnahme wird nicht evaluiert, die Indikatoren werden daher nicht gemessen. Außerdem erscheint die Einschätzung der Wirkung schwierig, weil auch andere Faktoren die Berufswahl beeinflussen, z. B. die Herkunft.



<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.2.4. Förderung der Berufswahl in atypischen Berufen und Bildungswegen (girls' oder boys' day)			
2.2.4.1. Anzahl der erreichten Schüler/innen			
2.2.4.2. in welchen Berufsfeldern waren Jungen und Mädchen			

Anmerkung: Daten für die Indikatoren liegen im Ministerium nicht vor. Sie werden von CID FEMMES erhoben.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.2.5. Weiterbildung und Sensibilisierung des Personals im Orientierungsbereich			
2.2.5.1. Anzahl der Maßnahmen	--	--	--
2.2.5.2. Anzahl der erreichten Personen nach Geschlecht			

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.3. Verankerung von Gender im Schulpersonal durch: Benennung eines Leitungsmitglieds als dafür verantwortlich; Fortbildung für ausgewählte Klassenlehrer/innen spezifische Ausbildung für an Leitung Interessierte			
2.3.1. Leitungsmitglied ist benannt und wird tätig			
2.3.2. Anzahl der Fortbildungsangebote im Jahr			
2.3.3. Anzahl der erreichten Lehrkräfte nach Geschlecht			
2.3.4. Anzahl der spezifischen Ausbildungsangebote im Jahr			
2.3.5. Anzahl der erreichten Lehrkräfte nach Geschlecht			

Anmerkung: Daten für die Indikatoren liegen im Ministerium nicht vor. Im Schuljahr 2008/2009 sind 8 Lehrerinnen und 3 Lehrer mit jeweils einer halben Stelle an Lycéens für die Aufgabe der/ des Gleichstellungsdelegierte/n freigestellt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b> 2.4. Förderung der Gleichstellung innerhalb der Personalverwaltung des Ministeriums: Wertecharta	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.4.1. Wertecharta ist verabschiedet und liegt gedruckt vor  2.4.2 .Maßnahmen zur Einführung der Wertecharta werden durchgeführt  2.4.3. Wertecharta wird kontinuierlich kommuniziert  2.4.4. im Ministerium sind 3 Ansprechpartnerinnen auf verschiedenen Ebenen eingesetzt  2.4.5. geschlechtsdifferenzierte Analyse des Personals nach Arbeitszeit und Leitungspositionen	Bedarf an Wertecharta  Bedarf an Maßnahmen zur Einführung der Charta in Dienststellen  Bedarf an kontinuierlicher Kommunikation der Charta  Fehlen von Ansprechpartner/innen  Fehlen einer Grundlage für gleichstellungsorientierte Personalplanung	Wertecharta ist eingeführt.  Maßnahmen werden umgesetzt  Charta wird kontinuierlich kommuniziert  Beschäftigte finden Ansprechpartner/innen  Überblick über Arbeitszeit und Leitungspositionen nach Geschlecht	Charta ist in den Dienststellen eingeführt und liegt gedruckt vor  Kommunikation bei Neueinstellungen  3 Ansprechpartnerinnen benannt  Analyse bisher nicht durchgeführt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.4. Förderung der Gleichstellung innerhalb der Personalverwaltung des Ministeriums: Wertecharta			
2.4.6. geschlechtsspezifische Ausschreibung von Stellen  2.4.7. Indikatoren für Printmedien und elektronische Medien sind für die Öffentlichkeitsarbeit eingeführt	Defizit bei der Berücksichtigung von Gleichstellung bei der Einstellung  Bedarf an Indikatoren	Geschlechtsspezifische Ausschreibungen als Standard  Vereinbarung von verbindlichen Indikatoren	Geschlechtsspezifische Ausschreibungen als Standard eingeführt  Guide de la communication publique liegt vor.
<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.5. Förderung der Gleichberechtigung im Zugang zu lebenslangem Lernen und zur Informationsgesellschaft			
2.5.1. Indikatoren für Printmedien und elektronische Medien sind in gezielte Öffentlichkeitsarbeit eingeführt  2.5.2 . Öffentlichkeitsarbeit für Mütter/Väter in Erziehungszeit  2.5.3. Daten zur Teilnahme an Maßnahmen nach Geschlecht und Zielgruppen  2.5.4. das beschlossene Gesetz zur Förderung wird umgesetzt	Siehe 2.4.7  Bedarf an Öffentlichkeitsarbeit  Bedarf an geschlechtsdifferenzierten Daten  Das Gesetz wurde beschlossen.	Siehe 2.4.7  Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit für Mütter/Väter  Daten liegen geschlechtsdifferenziert vor.  Gesetz wird umgesetzt.	siehe Guide  keine Öffentlichkeitsarbeit  Daten liegen geschlechtsdifferenziert vor.  Gesetz wird umgesetzt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
2.5. Förderung der Gleichberechtigung im Zugang zu lebenslangem Lernen und zur Informationsgesellschaft			
2.5.5. Beteiligung an Kursen nach Geschlecht	Bedarf an geschlechtsdifferenzierten Daten	Daten liegen geschlechtsdifferenziert vor.	Daten liegen geschlechtsdifferenziert vor.
2.5.6. nationale Studie von Eurostat			

Anmerkung: Eine nationale Studie von Eurostat ist unbekannt. Daher liegen keine Daten für die Indikatoren vor.

<b>Zusätzliche Indikatoren zur Messung und Bewertung der öffentlichen Bildung und Ausbildung</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
Anteil der Personen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen an der Bevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren nach Geschlecht	2005 12,9% Frauen 12,8% % Männer	2010 10%	
Gesamtzahl der Absolventen (ISCED6-Bereiche 5A, 5B und 6) mathematischer, naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge nach Geschlecht - nach Daten der UNESCO, OECD und EUROSTAT 2003 etwa 30% Frauen Anteil der Personen im Alter von 20 - 24 Jahren, die mindestens die Sekundarstufe II abgeschlossen haben	2005 71,7% Frauen 70,4% Männer	2010 85%	
Prozentsatz der Schülerinnen und Schüler, die höchstens die Kompetenzstufe I auf der PISA-Skala für Lesekompetenz erreichen nach Geschlecht			

<sup>6</sup> ISCED: International Standard Classification of Education. Die Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens wurde in den 1970er Jahren von der UNESCO zur Erstellung von nationalen und internationalen Bildungsstatistiken entwickelt. Sie deckt das gesamte Spektrum organisierten Lernens von der vorschulischen Erziehung bis zur Weiterbildung ab.

Zusätzliche Indikatoren zur Messung und Bewertung der öffentlichen Bildung und Ausbildung	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, der in den vier Wochen, die dem Erhebungszeitraum vorangingen, an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat	2005 9,5% Frauen 9,3% Männer	2010 12,5%	
Redoublements nach Geschlecht und Schultyp			
Schulprojekte zur Gleichstellung			
öffentliche Ausgaben für Bildung in Prozent des BIP			
Bevölkerung mit Hochschulabschluss nach Studiengebiet, Alter und Geschlecht			
Erwerbstätige nach Bildungsniveau, Alter und Geschlecht			
nach Geschlecht gegliederte Daten in allen Bereichen des Erziehungssektors			
Monitoring System zur Kontrolle des gleichberechtigten Zugangs von Jungen und Mädchen zu Bildung und Ausbildung			

Anmerkung: Daten lagen bei Berichterstellung noch nicht vor und/ oder waren nicht an Gitte Landgrebe S.à.r.l. übermittelt worden.

### 3.7. Ministère de l'Egalité des chances

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008 <sup>7</sup> )
1.6. Förderung von Nicht-Regierungsorganisationen, die Träger von Einrichtungen für Frauen und Mädchen mit Kindern sind			
1.6.1. Staatliche Förderung oder Umfang der staatlichen Förderung der Frauenhäuser und der Frauenberatungsstellen	2006: 7.348.028 € <sup>8</sup>	Budget wird jährlich geplant	7.503.360 (Kostensteigerungen)
1.6.2. Anzahl der Plätze in Frauenhäusern und betreutes Wohnen (centres d'accueil classiques)	144 für Frauen und Kinder	144 (nach Bedarf - im Süden noch Bedarf)	144
1.6.3. Anzahl der erreichten Frauen und Kinder in Frauenhäusern	462 Frauen, 512 Kinder; Nachfrage: 357 Frauen	kein Sollwert	492/326 (2007 - siehe Jahresbericht)
1.6.4. Anzahl der Frauenberatungsstellen	16	werden an Bedarf angepasst	23 (2007) <sup>9</sup>
1.6.5. Anzahl der betreuten Frauen durch die Frauenberatungsstellen	10		11

<sup>7</sup> Werte werden z. T. erst nach Jahresabschluss ermittelt (siehe Jahresbericht).

<sup>8</sup> Vollfinanzierung der Haus-, Beratungs- und Lebenshaltungskosten der Frauen.

<sup>9</sup> alle Frauenberatungsstellen, nicht nur die für Opfer häuslicher Gewalt, weil es um die Bekämpfung von Armut und soziale Integration geht.

<sup>10</sup> 2007: 1.794 Frauen wurden in den Frauenberatungsstellen betreut, davon waren 717 der beratenen Frauen von Gewalt betroffen (Bericht Regierungsrat) Ab August 2008 – Dezember 2008 wird eine neue Datenbank in der Testphase erprobt. Diese Datenbank wird für das Jahr 2008 eine einheitliche Statistik der Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen (mit ähnlicher Zielsetzung) liefern.

<sup>11</sup> Ab August bis Dezember 2008 wird eine neue Datenbank in der Testphase erprobt. Diese Datenbank wird für das Jahr 2008 eine einheitliche Statistik der Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen (mit ähnlicher Zielsetzung) liefern.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1. Nationale Aktion für eine gewaltfreie Kultur 4.1.1. Vernetzung			
4.1.1.1. Zahl der Expertinnen und Experten in den verschiedenen Interventionsbereichen (Sozialarbeiter/innen, Polizei, Justiz) - 12 Trainerinnen, die vor 5 Jahren ausgebildet wurden (train the trainer) und nach den gleichen Standards arbeiten. Sie werden in den verschiedenen Fortbildungsangeboten eingesetzt.	12 Trainerinnen	15	10: 2 haben aufgehört; im Herbst 2008 sollen weitere Frauen ausgebildet werden
4.1.1.2. Vernetzung der im Themenbereich Gewalt und Frauenhandel tätigen Einrichtungen und Institutionen - regelmäßige Treffen mit Akteuren/innen in Bezug auf Frauenhandel	-- <sup>12</sup>	3 Treffen/Jahr	5 Treffen im Jahr 2007 und 2 Treffen im Jahr 2008

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.2. Bildungsangebote für Akteur/innen in allen Aktionsbereichen, um das Wissen zur Früherkennung von häuslicher Gewalt zu erweitern und			
4.1.2.1. Es liegt ein abgestimmtes Fortbildungskonzept vor	--	abgestimmtes Fortbildungskonzept (Modul)	Modul liegt vor
4.1.2.2. Es liegt ein abgestimmter und einheitlicher Teilnehmer/innenfragebogen vor	--	einheitlicher Auswertungsbogen	Liegt vor (bis Ende 2008)
4.1.2.3. Anzahl der stattgefundenen Fortbildungen	2006: (s. u.)	--	2007 (s. u.)
4.1.2.4. Anzahl der erreichten Frauen und Männer	s. u.	--	s. u.

<sup>12</sup> Fortbildung am 04./05. Dezember 2006 mit Frau Eva Schaab von Solwodi e.V.. Danach hat sich das Netzwerk gebildet.

Anmerkung:

**2006:** 3 Veranstaltungen für Personal im Sozial- und Gesundheitswesen mit 96 Frauen und 15 Männern;

4 Veranstaltungen für Personal im Erziehungswesen mit 68 Frauen und 18 Männern

1 Veranstaltung im Rahmen der Polizeiausbildung mit 10 Frauen und 46 Männern (Jahresbericht 2006:61)

**2007:** 3 Veranstaltungen für Personal im Sozial- und Gesundheitswesen mit 34 Frauen und 3 Männern

5 Veranstaltungen für Personal im Erziehungswesen mit 75 Frauen und 15 Männern

1 Veranstaltung im Rahmen der Polizeiausbildung mit 14 Frauen und 54 Männern

45 Veranstaltungen zu Gewalt und sexuellem Missbrauch im Postprimarbereich mit 327 Mädchen und 395 Jungen (Jahresbericht 2007 :105ff)

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
4.1.4. Fortbildungsangebote für Lehrpersonal in Kooperation mit dem Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle			
4.1.4.1. Anzahl der stattgefundenen Fortbildungen	0	pro Lyzeum 1	1
4.1.4.2. Anzahl der erreichten Frauen und Männer	0	<b>15</b>	<b>0</b>

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
4.1.5. Ausbildung der Polizei in Kooperation mit der Polizeischule			
4.1.5.1. Integration in die bestehenden Ausbildungsklassen	2	2	2
4.1.5.2. Anzahl der erreichten Frauen und Männer	46 Männer; 10 Frauen	alle Klassenangehörige	2007: 54 Männer, 14 Frauen



<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006/2007 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.6. wissenschaftliche Wirkungsanalyse des Gewaltschutzgesetzes			
4.1.6.1. Zahl der Wegweisungen/ Zahl der polizeilichen Wegweisungen	188	--	214 (2207)
4.1.6.2. Auswertung der Polizeistatistik, des SAVVD, der Staatsanwaltschaft, des Comité de coopération		Gesetzlich festgelegt	Findet regelmäßig statt, ist im Gesetz vereinbart, Zahlen liegen vor
4.1.6.3. Interpretation der Daten, Berichterstattung und Kommunikation der Ergebnisse		Bericht an Regierungsrat und Parlament	Bericht liegt vor, Debatte darüber im März 2008

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.7. Entwicklung von Instrumenten zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen häuslicher Gewalt			
4.1.7.1. Austausch mit deutschen Frauenhäusern über die Praxis der Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen häuslicher Gewalt - hat stattgefunden		Nach Bedarf - einmalig	hat stattgefunden 2007
4.1.7.2. Instrumente zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen von häuslicher Gewalt sind entwickelt	Defizit an Transparenz der eingesetzten Betreuungsinstrumente	Transparenz der eingesetzten Instrumente und ggf. neu entwickelte Instrumente	Alle Instrumente liegen dem MEGA und allen Einrichtungen vor Abschluss geplant
4.1.7.3. Instrumente werden in der Praxis eingesetzt	--	jede Einrichtung setzt Instrumente ein	liegen noch keine Aussagen darüber vor

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.7. Entwicklung von Instrumenten zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen häuslicher Gewalt			
4.1.7.4. Evaluation der Betreuungspraxis und Kommunikation der Ergebnisse	--	1 jährliches Auswertungstreffen mit Protokoll	Start ab 2007

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.8. Evaluation der Wirksamkeit von Aufnahme- und Beratungsstellen			
4.1.8.1 Ergebnisse der Statistiken der Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen sowie der Beratungsstelle "Riicht eraus" für gewalttätige Männer (siehe Anlage Profile der Opfer und Täter)	--	Ermittlung der Daten durch externe Evaluation	Auswertungsbericht 2009
4.1.8.2. Auswertung der Fragebögen der Frauenberatungsstellen, des service d'assistente aux victimes de violence domestique und der Frauenhäuser/ Mädchenhaus	--	jährliche Auswertung und Diskussion	Auswertung und Diskussion hat stattgefunden
4.1.8.3. Ergebnisse der Kindergruppen (service psy-enfants etc.)	--	jährliche Auswertung und Diskussion	Auswertungsgespräch 11/2008
4.1.8.4. Jahresberichte der Frauenhäuser, der Frauenberatungsstellen und der Beratungsstellen für gewalttätige Männer	Daten im Jahresbericht	Jährlich	werden jährlich abgegeben
4.1.8.5 Jahresbericht des MEGA	Daten im Jahresbericht	Jährlich	Daten dazu sind enthalten
4.1.8.6. Jahresbericht des Comité de cooperation an die Regierung	rapport06comitéversion CG.doc	Jährlich	Rapport au Conseil de Gouvernement

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.8. Evaluation der Wirksamkeit von Aufnahme- und Beratungsstellen			
4.1.8.7. Auswertung und Interpretation der Daten und Kommunikation der Ergebnisse	1. Bericht	externer Bericht	Auswertungsbericht 2009

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.1.9. Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Häusliche Gewalt			
4.1.9.1. Einsatz eines Kino- und Fernsehspots	fehlendes Informationsmaterial	Kinospot – Einsatz in Kinos und Fernsehen	Werbespot lief 2007 dreimal eine Woche im Kino, 2008 einmal im Monat im Fernsehen von Februar bis Juni und November; (am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen) im Kino  Einsatz Kinospot wurde aus Kostengründen reduziert
4.1.9.2 Broschüre liegt bei der Polizei, in Apotheken, in NGO's, in der Ausländerbehörde, in Spitälern etc. aus in Französisch, Deutsch, Portugiesisch, Serbokroatisch, Albanisch	fehlendes mehrsprachiges Informationsmaterial (nur in deutsch und französisch vorhanden)	mehrsprachige Broschüre, Auslage bei Multiplikatoren/innen	Überall verteilt, regelmäßige Verschickung;  für 2009 geplant eine englische Version

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.2 Aktion gegen Frauenhandel			
4.2.1. Quantitative und qualitative Evaluation der Einstellung der Bevölkerung			
4.2.1.1. Bestandteil der ILRES Studie	--	Studie 2007	Daten der Studie

Anmerkung: siehe Jahresbericht S. 108 bis 113; Studie war im 2. Zwischenbericht als Beispiel für best practice

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.2.2. Kartographie der Prostitution			
4.2.2.1. Auswertung der Ergebnisse der Kartographie (siehe 2. Zwischenbericht, Broschüre, Website MEGA)	--	liegt vor	liegt vor
4.2.2.2. Auswertung der Tagungen des Gremiums (Polizei, hierfür zuständige Frauenhäuser und Frauendienststellen, Ministère de la Justice, Staatsanwaltschaft, Ministère de la Santé, Aids-Berodung, Croix-Rouge) - Begleitung der Studie	1 Treffen 2006	-	2 Treffen 2007
4.2.2.3. Auswertung der Öffentlichkeitsumfrage der ILRES zum Thema Prostitution	--	Pressekonferenz	
4.2.2.4. Interpretation der Daten und Kommunikation der Ergebnisse (Pressekonferenz, Fachkonferenz)	--	Bericht und Dokumentation	Konferenz 2008

Anmerkung: Studie ist 2007 öffentlich präsentiert worden mit relativ großem Medienecho.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.2.3. Inventarisieren der Anfragen von Freiern (12% der Befragten der ILRES-Studie waren Freier)			
4.2.3.1. Dokumentation der Kundenanfragen durch Befragung von Prostituierten über die Freier	--	Bericht Kartografie	Liegen vor seit 2007
4.2.3.2. Auswertung der Anfragen und Kommunikation der Ergebnisse	--	Bericht Kartografie	Liegen vor seit 2007

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
4.2.4. Aufbau eines Betreuungsnetzes für Opfer des Menschenhandels			
4.2.4.1. Auswertung der Fragebögen des Drop-In	--	1 Befragung/Jahr	
4.2.4.2. Auswertung der Statistik des Drop-In, der Polizei, der von Femmes en détresse			* liegt vor
4.2.4.3. Vernetzung der im Themenbereich Gewalt und Frauenhandel tätigen Einrichtungen und Institutionen (ist im Gesetz vorgesehen)	Treffen 2006	regelmäßige Treffen	Treffen 2007, auch interne Treffen
4.2.4.4. Staatliche Förderung von Betreuungseinrichtungen für Opfer	--	2 Stellen	1,5 Stellen
4.2.4.5. Anzahl der Betreuungseinrichtungen	--	2	2
4.2.4.6 Anzahl der erreichten Frauen bei den Nichtregierungsorganisationen (2007/2008)	--		* 1 Frau Opfer von Menschenhandel/2 Frauen Opfer von Zwangsprostitution

Anmerkung: Gesetzentwurf liegt vor und wurde im Comité Interministériel zweimal diskutiert, im Juli 2008 im Kontext der Änderung des Strafbuches und des Immigrationsgesetzes, in dem ebenfalls soziale Dienste für Opfer von Menschenhandel vorgesehen sind.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme 4.2.5. Sensibilisierung der Kunden	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
4.2.5.1. Anzahl der Maßnahmen zur Sensibilisierung von Kunden	--	--	Konferenz zur Prostitution hat stattgefunden Es liegen Informationsmaterialien über verschiedene Themen vor Gesetzesvorlage von 4 Abgeordneten zur Prostitution: Prostitution soll unter Strafe gestellt werden.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme 4.2.6. mehrsprachiges Informationsinstrument für Frauen	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
4.2.6.1. Verbreitung eines mehrsprachigen Informationsinstruments pour les personnes exerçant la prostitution			

Anmerkung: War zum Zeitpunkt der Abschlusserhebung noch in Planung.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.1 Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung 6.1.9. Weiterführung des Programms "Action positives" und Evaluation der Wirkungen des Programms			
Es liegen neu entwickelte Indikatoren vor, außerdem ein überarbeiteter Standardfragebogen	Neu, wegen Veränderung des Konzeptes	Indikatoren werden angewandt	Indikatoren werden angewandt

Anmerkung: Die Indikatoren sind im Leitfaden zur "Umsetzung der Positiven Aktionen in der Privatwirtschaft in Luxemburg" vom 27.10.2007 dokumentiert. Sie sind strukturiert in drei Handlungsfeldern:

- Handlungsfeld 1: Gleichstellung von Frauen und Männern als Beschäftigte
  - Handlungsfeld 1.1. Einstellung und Beschäftigung
  - Handlungsfeld 1.2 Einkommensverteilung
  - Handlungsfeld 1.3 Personalentwicklung und berufliche Förderung
  - Handlungsfeld 1.4 Unternehmenskultur
  - Handlungsfeld 1.5 sexuelle und moralische Belästigung am Arbeitsplatz
  - Handlungsfeld 1.6 Berufswechsel
- Handlungsfeld 2: Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen
- Handlungsfeld 3: Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein Beispiel aus dem Handlungsfeld 1.1. Einstellung und Beschäftigung

Ziele	Indikatoren (in Betriebserhebung und Beschäftigtenbefragung)	Zielwert für Indikatoren
Frauen und Männer entsprechend ihrer Qualifikation einsetzen	(2) Anteil von beschäftigten Frauen und Männern <ul style="list-style-type: none"> <li>• in Berufsgruppen</li> <li>• in Positionen</li> <li>• in befristeten Arbeitsverhältnissen</li> <li>• in marginalen Beschäftigungsverhältnissen</li> <li>• in Teilzeit (mit reduzierter Arbeitszeit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleicher Zugang und gleiche Verteilung von Beschäftigungsverhältnissen für beide Geschlechter (keine Benachteiligung bei Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsvertragsformen)</li> <li>• Gleicher Zugang und Gleichverteilung von Positionen (siehe Handlungsfeld 3: Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen)</li> <li>• Zu Teilzeit siehe Handlungsfeld 2: „Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.“</li> </ul>

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
6.1.10. Abschaffung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Rahmen der Action positives			
6.10.1.1 Gleichstellung in der Einkommensverteilung/Abbau von Einkommensunterschieden Internationale Indikatoren von STATEC werden angewandt	*	*	*

Anmerkung: Daten für Indikatoren können wegen des Datenschutzes nicht dargestellt werden. Denn bisher wurde die Maßnahme nur in einzelnen Unternehmen umgesetzt.



<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.1.11. Fortbildung zur geschlechtsspezifischen Evaluation und Bewertung von Tätigkeitsmerkmalen in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Unternehmen im Rahmen der Action positives			
Es liegt ein spezifisch entwickelter Fragebogen vor	--	Fragebogen wird eingesetzt	Im Rahmen der Fortbildung zum Thema Lohngleichheit mit den Schweizer Experten Katz und Baitsch: ABA-KABA im Herbst 2008 eingesetzt

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.2. Existenzgründung: Organisation von Aktivitäten durch das Netzwerk von Min. de l'Economie et du Commerce extérieur, Min. des Clases moyennes, du Tourisme et du Logement, UEL, Chambre des Métiers, FFCEL			
6.2.1. geplante Aktivitäten finden in 2008 statt		Veranstaltung 2007	Veranstaltung 2008
6.2.2. Evaluation der Aktivitäten in 2008		Evaluationsergebnisse	Evaluationsergebnisse
6.2.3. Öffentliche Kommunikation der Aktivitäten		Berichte in den Medien, Jahresbericht MEGA	Berichte in den Medien, Jahresbericht MEGA

Anmerkung: Für die Bewertung der Indikatoren fehlen bisher die Daten. Auch die Kooperationspartner verfügen entweder nicht über die Daten oder haben sie bisher noch nicht veröffentlicht.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.5. Umsetzung der Richtlinie der EU zur Gleichstellung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Lieferung von Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2004/113/CE)			
6.5.1. Richtlinie ist umgesetzt	bisher keine Umsetzung der Richtlinie	Richtlinie umgesetzt	Bericht an EU

Anmerkung Der Bericht an die EU ist terminiert für Dezember 2008. Der Bericht ist notwendig wegen der Ausnahme im Gesetz, dass Versicherungstarife unterschiedlich für die Geschlechter sein können. Die Ausnahme muss begründet und kontrolliert werden. Die Tarife müssen außerdem transparent sein.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.6. Integration aller Gleichstellungsgesetze im Bereich Beschäftigung, Entlohnung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen in einem grundlegenden Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Richtlinie EU von 2002)			
6.6.1. Gesetz ist verabschiedet.		geltendes Recht	<p>Wird in dieser Legislaturperiode nicht umgesetzt.</p> <p>Die Gesetzgebung im Bereich Arbeit wurde im „Code du Travail“ gebündelt</p>

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.1. Förderung der Partizipation von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen			
7.1.1. Förderung der Fortbildung von Kandidatinnen und Politikerinnen			
7.1.1.1. Zahl der Maßnahmen	--	1 Maßnahme pro Partei	Start 2008
7.1.1.2. erreichte Frauen	--	60 Frauen (je 12 Frauen pro Partei)	Daten 2009

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.1.2. Studien zur Partizipation von Frauen			
7.1.2.1. Studie "Frauen auf dem Arbeitsmarkt" erscheint wieder im Jahr 2007	Studie von 1997 und 2004	fortlaufende Aktualisierung der Studie	Studie 2007

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.1.3. Ermutigung von Unternehmen im Rahmen der Action positives			
7.1.3.1. laufende Unternehmen pro Jahr	durchschnittlich 10/pro Jahr seit Beginn	10	10

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.1.4. Medienkampagne zur Förderung der Gleichstellung			
7.1.4.1. Plakate, Folder, Anzeigenwerbung	Informationsdefizite	Information der Öffentlichkeit	im Medienplan vorgesehen und umgesetzt
7.1.4.2. Broschüre an alle Staatsbedienstete gesandt	Informationsdefizite	Information der Öffentlichkeit	Broschüre versandt
7.1.4.3. Planung weiterer Kampagnen	Informationsdefizite	Information der Öffentlichkeit	Für 2008 neue Plakate geplant, außerdem neue Medien

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.1.5. Studien, Aktionen und Informations- und Sensibilisierungskampagnen für Unternehmen			
7.1.5.1. Studie "Frauen auf dem Arbeitsmarkt"	Studie von 1997 und 2004	fortlaufende Aktualisierung der Studie	Studie 2007
7.1.5.2. weitere Studien in Vorbereitung oder in Arbeit		Keine weiteren Studien	weitere Studien nicht geplant

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.2. Förderung der Gleichstellung in der Kommunalpolitik durch die Umsetzung eines Informationsrundschreibens von 7/2005			

Anmerkung: Ein gesondertes Heft gibt den Kommunen eine Anleitung für die Analyse der Strukturen in der Gemeinde (Handwerkszeug), siehe: [http://www.mega.public.lu/actualites/actu\\_min/2007/07/politique\\_communale020707/outils/index.html](http://www.mega.public.lu/actualites/actu_min/2007/07/politique_communale020707/outils/index.html)

Die Zuständigkeit für die Erhebung der Daten liegt bei den Kommunen.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
7.3. Preis für beste Gleichstellungspolitik			
7.3.1. Anzahl der Kommunen, die sich am Wettbewerb beteiligten (Quote)			

Anmerkung: Der Preis soll Ende 2008 ausgeschrieben werden. 14 Indikatoren (u. a. Engagement, Verpflichtung, Gleichstellungskonzept, Berichte im Gemeinderat, Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildung von Bediensteten) wurden entwickelt. Ein gesondertes Heft gibt den Kommunen eine Anleitung für die Analyse der Strukturen in der Gemeinde (Handwerkszeug), siehe:

[http://www.mega.public.lu/actualites/actu\\_min/2007/07/politique\\_communale020707/outils/index.html](http://www.mega.public.lu/actualites/actu_min/2007/07/politique_communale020707/outils/index.html)

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
8.1. Verstärkung der staatlichen Strukturen			
8.1.1. Aktionsplan mit Analyse, Umsetzungsplan und Evaluation			
8.1.1.1. Aktionsplan liegt verabschiedet vor	Beginn der Umsetzung von Maßnahmen	Maßnahmen umgesetzt und ausgewertet	Stand der Maßnahmen 2008 (siehe Protokolle der Gespräche)
8.1.1.2. externe Evaluation ist vergeben	Beginn der Arbeit	2 Zwischenberichte 1 Endbericht	2 Zwischenberichte, Endbericht Ende 2008

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b> Evaluationsbericht über Wirkungen der Maßnahmen	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
8.1.2.1. Jährliche Berichte der einzelnen Ministerien zum Stand der Umsetzung ihrer Maßnahmen (fachbezogene und strukturelle Maßnahmen)	jährliche schriftliche Berichterstattung in C. I. vereinbart, Unterstützung durch Mustergliederung	jährlicher Bericht	einmaliger schriftlicher Bericht aus 7 Ministerien
8.1.2.2. Jährlicher Evaluationsbericht des externen Unternehmens	Berichterstattung vertraglich geregelt	2 Zwischenberichte	2 Zwischenberichte
8.1.2.3. Kontinuierliche Kommunikation der Evaluierungsergebnisse im C. I.	kontinuierliche Kommunikation	kontinuierliche Kommunikation	TOP in jeder Sitzung des C. I.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b> 8.4. Überprüfung der Gesetze und Verordnungen in Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
8.4.1. Fiche d'évaluation d'impact ist verabschiedet und eingeführt	Vorbereitung Fiche und Verabschiedung	Einführung Fiche in Regelpraxis	Auswertung bis 8/2008
8.4.2. Auswertung der fiche d'évaluation d'impact	Fiche Ende 2006 eingeführt	jährliche Auswertung	erste Auswertung im 2. Zwischenbericht der externen Evaluation
8.4.3. Kommunikation der Ergebnisse im C. I.	Fiche Ende 2006 eingeführt	jährliche Kommunikation der Ergebnisse im C. I.	Präsentation und Diskussion der Ergebnisse im C. I. (2/2008) und im Rahmen des Abschlussberichts (12/2008)

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
9. Umsetzung der Grundrechte 9.5. Sensibilisierung und Informationen zu CEDAW durch Veröffentlichung des Schulmanuals dazu			
9.5.1. Schulmanual liegt vor	Fertigstellung und Verteilung Schulmanual	Verteilung an alle Lyzeen	Verteilung an alle Lyzeen
9.5.2. Auswertung der Fragebögen von Lehrer/innen		Auswertung der Fragebögen von Lehrer/innen	kein Fragebogen zurück
9.5.3. Auswertung der Fragebögen für Schüler/innen		Auswertung der Fragebögen für Schüler/innen	kein Fragebogen zurück
9.5.4. Dokumentation und Kommunikation der Ergebnisse			Wegen fehlenden Materials keine Dokumentation

Anmerkung: Das Manual ist verteilt, es sind aber keine Auswertungsbögen an das Ministère de l'Égalité des chances gesandt worden. In einer Schule, in der das Manual eingesetzt wird, wurde ein vertiefendes Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten geführt. Danach wird der Einsatz der Manuals schulintern nicht kommuniziert, der Einsatz bleibt dem/ der einzelnen Lehrer/in überlassen.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
10. Medien 10.1. Organisation von Sensibilisierungskampagnen zur Gleichstellung			
10.1.1. Anzahl der Kampagnen	zwei Kampagnen 2006	jährliche Kampagnen	2 Kampagnen 2007 und 2008

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
10. Medien			
10.1. Organisation von Sensibilisierungskampagnen zur Gleichstellung			
10.1.2. Erreichte Zielgruppen	Öffentlichkeit	Öffentlichkeit	Neue Daten 2009
10.1.3. Resonanz der Öffentlichkeit	Befragung, Ergebnisse liegen vor	Ermittlung über regelmäßige Telefonbefragung	Befragung durchgeführt 2008

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
10. Medien			
10.2. Förderung einer ausgeglichen Präsenz von Frauen und Männern in den Kommunikationsberufen (Presseorgane, Kommunikations- und IT-Agenturen) durch			
10.2.1. Auswertung von Statistiken und Studien			
10.2.1.1. Auswertung der Studie "Tageszeitungen" liegt vor.	Liegt vor		
10.2.1.2. Dokumentation und Kommunikation der Ergebnisse	Studie wurde Zeitungen zugestellt, ohne Resonanz		2008 Bereitstellung als Hintergrundinformation
10.2.1.3. Auswertung der Studie „Frauen und Männer in der Tagesschau im Luxemburger Fernsehen liegt vor (RTL Studie 2005)	Keine Konsequenzen in Bezug auf Maßnahme gezogen	--	2008 Bereitstellung als Hintergrundinformation
10.2.1.4. Dokumentation und Kommunikation der Ergebnisse			



<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
10. Medien			
10.2. Förderung einer ausgeglichen Präsenz von Frauen und Männern in den Kommunikationsberufen (Presseorgane, Kommunikations- und IT-Agenturen) durch			
10.2.1. Auswertung von Statistiken und Studien			
10.2.1.5. Auswertung der Umfrage zur Werbekampagne des Ministeriums und zu persönlichen Anschauungen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern liegt vor.	2006 Umfrage		2008 Umfrage mit der gleichen Frage, Ergebnisse liegen vor
10.2.2.6. Dokumentation und Kommunikation der Ergebnisse			

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
10.2. Förderung einer ausgeglichen Präsenz von Frauen und Männern in den Kommunikationsberufen (Presseorgane, Kommunikations- und IT-Agenturen) durch			
10.2.2. Förderung positiver Aktionen im Kommunikationsbereich			

Anmerkung: Durch die Erarbeitung des "Guide de la communication publique" sind die 2006 festgelegten Indikatoren für die Überprüfung der Maßnahme überholt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
12.1. Förderung der Zusammenarbeit der für Kinderrechte und CEDAW zuständigen Organisationseinheiten (Informationsaustausch)			
12.1.1. Treffen zwischen MEGA und der Ombudsfrau für Kinderrechte	--	Treffen 2008	Treffen hat 2008 stattgefunden

Anmerkung: am 04.12.2008 hat eine gemeinsame Konferenz mit dem Ombuds Comité fir d'Rechter vum Kund, mit der Fondation Kannschlass und der Commission Consultative des Droits et de l'homme sowie der Unicef-Luxemburg, unterstützt vom Ministère de l'égalité des chances und dem Ministère de la famille et de l'intégration stattgefunden.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
12.2. Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information zur Gleichstellung durch Veröffentlichung des Schulmanuals zum CEDAW (siehe 9.5)			
Siehe formulierte Indikatoren der Maßnahme 9.5.: Sensibilisierung und Informationen zu CEDAW durch Veröffentlichung des Schulmanuals dazu.			

### 3.8. Ministère de l'Environnement

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
11.1. Integration von Gender in NAP nachhaltige Entwicklung - Gleichstellung als wesentliches Prinzip			
Indikatoren			

Anmerkung: Nach der Verabschiedung des Plans im Regierungsrat werden die Indikatoren für die Umsetzung festgelegt. Indikatoren sind daher auch im Jahr 2008 noch nicht entwickelt worden.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
11.2. Analyse der Maßnahmen im Kyoto-Protokoll und Förderung von Selbsthilfeprojekten in Entwicklungsländern			
11.2.1. Anzahl der Projekte			
11.2.2. Auswahl der Entwicklungsländer			

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
11.2. Analyse der Maßnahmen im Kyotoprotokoll und Förderung von Selbsthilfeprojekten in Entwicklungsländern			
11.2.3. Verteilung der finanziellen Mittel nach Projekt und Entwicklungsland			

Anmerkung: Das Ministerium hat keine Projekte gefördert. Daten für die Indikatoren liegen daher nicht vor.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP) (Daten 2005)</b>	<b>Soll-Wert 2016</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
11.3. Neuorganisation der Forstverwaltung unter Berücksichtigung von Gender			
11.3.1. Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen auf 25% in den nächsten 10 Jahren	37 Frauen (8,8%) 382 Männer (91,2%)	105 Frauen (25%) 314 Männer (75%) <sup>13</sup>	
11.3.2. Erhöhung der Frauenquote auf Leitungsebene	Hier wurden bisher keine Daten gesondert für die Forstverwaltung übermittelt. Die übermittelten Daten zur Karriere sind bezogen auf die Beschäftigten im Ministère de l'Environnement und in 2 Verwaltungen des Umweltbereiches.		

Anmerkung: Das Gesetz ist fertig gestellt, der Regierungsrat hat zugestimmt.

<sup>13</sup> Unterstellt wird eine gleich bleibende Zahl der Beschäftigten in der Forstverwaltung.

### 3.9. Ministère de la Famille et de l'Intégration

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP) <sup>1415</sup>	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)																								
1.1. Einführung von Gender Mainstreaming in den NAP																											
1.1.1. Amutsrisikoquote nach Altersgruppen (0-15; 16-64; 65+) Geschlecht	<table border="0"> <tr><td>alle</td><td>11</td></tr> <tr><td>0-15</td><td>18</td></tr> <tr><td>16+alle</td><td>10</td></tr> <tr><td>16+ Männer</td><td>10</td></tr> <tr><td>16+ Frauen</td><td>10</td></tr> <tr><td>16-64 alle</td><td>11</td></tr> <tr><td>16-64 Männer</td><td>11</td></tr> <tr><td>16-64 Frauen</td><td>11</td></tr> <tr><td>65+ alle</td><td>6</td></tr> <tr><td>65+ Männer</td><td>6</td></tr> <tr><td>65+ Frauen</td><td>6</td></tr> <tr><td>(2003)</td><td></td></tr> </table>	alle	11	0-15	18	16+alle	10	16+ Männer	10	16+ Frauen	10	16-64 alle	11	16-64 Männer	11	16-64 Frauen	11	65+ alle	6	65+ Männer	6	65+ Frauen	6	(2003)			
alle	11																										
0-15	18																										
16+alle	10																										
16+ Männer	10																										
16+ Frauen	10																										
16-64 alle	11																										
16-64 Männer	11																										
16-64 Frauen	11																										
65+ alle	6																										
65+ Männer	6																										
65+ Frauen	6																										
(2003)																											
1.1.2. relative Armutslücke (Differenz zwischen Armutsrisikogrenze - 60% des Durchschnittseinkommens der Gesamtbevölkerung - und dem Durchschnittseinkommen der Bevölkerung unterhalb der Armutsrisikogrenzen) nach Altersgruppen (0-15; 16+;16-64;65+) Geschlecht	<table border="0"> <tr><td>Alle</td><td>17</td></tr> <tr><td>0-15</td><td>15</td></tr> <tr><td>16+ alle</td><td>17</td></tr> <tr><td>16+ Männer</td><td>17</td></tr> <tr><td>16+ Frauen</td><td>19</td></tr> <tr><td>16-64 alle</td><td>19</td></tr> <tr><td>16-64 Männer</td><td>17</td></tr> <tr><td>16-64 Frauen</td><td>20</td></tr> <tr><td>65+ alle</td><td>14</td></tr> <tr><td>65+ Männer</td><td>14</td></tr> <tr><td>65+ Frauen</td><td>14</td></tr> <tr><td>(2003)</td><td></td></tr> </table>	Alle	17	0-15	15	16+ alle	17	16+ Männer	17	16+ Frauen	19	16-64 alle	19	16-64 Männer	17	16-64 Frauen	20	65+ alle	14	65+ Männer	14	65+ Frauen	14	(2003)			
Alle	17																										
0-15	15																										
16+ alle	17																										
16+ Männer	17																										
16+ Frauen	19																										
16-64 alle	19																										
16-64 Männer	17																										
16-64 Frauen	20																										
65+ alle	14																										
65+ Männer	14																										
65+ Frauen	14																										
(2003)																											

<sup>14</sup> Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg: National Strategy Report on Social Protection and Social Inclusion, 2006

<sup>15</sup> Datenbasis ist 2005 oder früher (dann jeweils angegeben)

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP) <sup>1617</sup>	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)																
1.1. Einführung von Gender Mainstreaming in den NAP																			
1.1.3. Armutsrisikoquote nach <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerbstatus (erwerbstätig; erwerbslos; im Ruhestand; nicht erwerbstätig)</li> <li>• Geschlecht</li> </ul>																			
1.1.4. Personen in Haushalten ohne Beschäftigung nach <ul style="list-style-type: none"> <li>• Altersgruppen (0-17; 18-59)</li> <li>• Geschlecht</li> </ul>	0-17 alle            3.0 18-59 alle            6.5 18-59 Männer        5.0 18-59 Frauen        8.1 (2004)																		
1.1.5. Erwachsene im Alter von 18 - 59 in Haushalten ohne Beschäftigung nach Haushaltstyp (allein stehende Personen ohne Kinder; allein stehende Personen mit Kindern; Paare ohne Kinder; Paare mit Kindern; andere)	Singlehaushalt ohne Kinder 29.8 Singlehaushalt mit Kindern 7.0 Paarhaushalt ohne Kinder 39.0 Paarhaushalt mit Kindern 11.4 andere 12.8 (2003)																		
1.1.6. Erwerbsquote nach Geschlecht	<table style="border: none; width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1998</td> <td style="text-align: center;">2005</td> <td></td> </tr> <tr> <td>alle</td> <td style="text-align: center;">60.5</td> <td style="text-align: center;">63.6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Männer</td> <td style="text-align: center;">74.5</td> <td style="text-align: center;">73.3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Frauen</td> <td style="text-align: center;">46.2</td> <td style="text-align: center;">53.7</td> <td></td> </tr> </table>		1998	2005		alle	60.5	63.6		Männer	74.5	73.3		Frauen	46.2	53.7			2007 alle: 64,2 Männer: 72,3 Frauen: 56,1
	1998	2005																	
alle	60.5	63.6																	
Männer	74.5	73.3																	
Frauen	46.2	53.7																	
1.1.7. Erwerbsquote älterer Erwerbstätiger nach Geschlecht	<table style="border: none; width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1998</td> <td style="text-align: center;">2005</td> <td></td> </tr> <tr> <td>alle</td> <td style="text-align: center;">25.1</td> <td style="text-align: center;">31.7</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Männer</td> <td style="text-align: center;">35.2</td> <td style="text-align: center;">38.3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Frauen</td> <td style="text-align: center;">15.5</td> <td style="text-align: center;">24.9</td> <td></td> </tr> </table>		1998	2005		alle	25.1	31.7		Männer	35.2	38.3		Frauen	15.5	24.9			2007 alle: 32,0
	1998	2005																	
alle	25.1	31.7																	
Männer	35.2	38.3																	
Frauen	15.5	24.9																	

<sup>16</sup> Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg: National Strategy Report on Social Protection and Social Inclusion, 2006

<sup>17</sup> Datenbasis ist 2005 oder früher (dann jeweils angegeben)

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP) <sup>1819</sup>	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
1.1. Einführung von Gender Mainstreaming in den NAP			
1.1.8. Quote junger Erwerbsloser nach Geschlecht	1998            2005 alle        6.9            13.8 Männer    6.5            11.8 Frauen    7.3            16.4		
1.1.9. junge Erwachsene ohne Schulabschluss, weder im Studium noch in einer Berufsausbildung nach Geschlecht	2004            2005 alle        12.9           13.3 Männer    12.8           17.0 Frauen    13.0            9.6		
1.1.10. Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht			
1.1.11. Relation des mittleren Einkommens von Personen über 65 zu Personen zwischen 0 und 64 Jahren nach Geschlecht	alle            1.00 Männer        0.99 Frauen        1.01 (2003)		
1.1.12 Ausgaben für soziale Sicherung in % des Bruttoinlandprodukts nach Art des Bedarfs (Alter, Invalidität, Verwitwung; Krankheit; Erwerbslosigkeit; Familie und Kinder; Unterkunft und soziale Ausgrenzung)	alle 22.7 Alter, Invalidität, Verwitwung 11.8 Krankheit 5.8 Erwerbslosigkeit 1.0 Familie und Kinder 4.1 Unterkunft und soziale Ausgrenzung 0.6 (2003)		

<sup>18</sup> Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg: National Strategy Report on Social Protection and Social Inclusion, 2006

<sup>19</sup> Datenbasis ist 2005 oder früher (dann jeweils angegeben)

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)<sup>2021</sup></b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
1.1. Einführung von Gender Mainstreaming in den NAP			
1.1.13. Lebenserwartung nach Geschlecht Altersgruppen (von Geburt; vom 45. Lebensjahr; vom 65. Lebensjahr)	2003 .....1995 Männer bei Geburt ...73.0 75.0 Frauen bei Geburt ... 80.2 81.0 Männer von 45 J. 30.5 32.1 Frauen von 45 J. 36.8 37.1 Männer von 65 J. 14.7 15.5 Frauen von 65 J. 19.2 19.0		
1.1.14. Kindersterblichkeit	1995 2004 5.6 3.9		

Anmerkung: Die EU Kommission hat die Indikatoren für den National strategy report on social protection and social inclusion 2008 - 2010 um weitere Indikatoren ergänzt. In die Fortschreibung des Aktionsplanes wurden die aktualisierten Indikatoren aufgenommen. Die Liste der Indikatoren hier müsste daher entsprechend angepasst werden.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
1.2. Organisation von Gender Training für Projektverantwortliche im interministeriellen Komitee des NAP sowie für die für die Umsetzung verantwortlichen Personen			
1.2.1. Gender Trainings haben stattgefunden (dreimal Gender Trainings für Abteilungsleitungen und Führungskräfte)	0	3	3

<sup>20</sup> Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg: National Strategy Report on Social Protection and Social Inclusion, 2006

<sup>21</sup> Datenbasis ist 2005 oder früher (dann jeweils angegeben)

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
1.3. Analyse der Maßnahmen des NAP in Bezug auf Geschlechterdimension			Daten von 2007
wie 1.1.			
1.3.1. Anzahl der Plätze in maisons relais und in crèches			
1.3.2. Erwerbstätigenquote in maisons relais und in crèches nach Geschlecht			169 Männer (12%) 1.263 Frauen (88%)

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
1.4. Einführung der Kategorie Geschlecht in die Statistik der Sozialhilfe durch SNAS			
1.4.1. Alle Daten in der Statistik der Sozialhilfe sind nach Geschlecht gegliedert	Daten nicht geschlechtsdifferenziert gegliedert	geschlechtsdifferenzierte Daten sind Standard	Daten liegen geschlechtsdifferenziert vor

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
6.1.8. Erhöhung der Plätze um 66% in maisons relais und in crèches um 33,3%			
6.1.8.1. Anzahl der Plätze in maisons relais und in crèches		4000 neue Plätze	
6.1.8.2. Anzahl ausgebildeter Betreuungspersonen bezogen auf die Zahl der zu betreuenden Kinder in maisons relais und in crèches			



Anmerkung:

**Für 2006:**<sup>22</sup>

Plätze für Kinder von 2 Monaten bis 2 Jahre: von 574 auf 583 => + 1,6 %

Plätze für Kinder von 2 bis 4 Jahren: von 682 auf 868 => + 2,1 %

Plätze für Kinder von 0-12 Jahren: von 572 auf 550 => - 3,9 %

\*TOTAL = + 5 Plätze = (+ 0,25%)\*

**Für 2007:**<sup>23</sup>

Plätze für Kinder von 2 Monaten bis 2 Jahre: von 583 auf 589 => + 1,03 %

Plätze für Kinder von 2 bis 4 Jahren: von 891 auf 910 => + 2,13 %

TOTAL der Plätze (Crèches + Crèches Maisons Relais): 1499 (= 589 + 910)

+ 289 = 1788 Plätze insgesamt (Vollzeit in in konventionierten Crèches)

\*TOTAL = - 4 Plätze = (- 0,3%)

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
9.6. Kampagne der Jugendhilfe zu Diversity, Menschenrechte und Partizipation			
9.6.1. erreichte Zielgruppe nach Geschlecht und Alter			
9.6.2. Gestaltung von Materialien und Medien			
9.6.3. Beteiligung von Jugendlichen an Projekten nach Geschlecht und Alter			
9.6.4. erreichte Zielgruppe nach Geschlecht und Alter			

Anmerkung: Die Maßnahme wird nicht evaluiert, daher liegen keine Daten zur Messung der Indikatoren vor.

<sup>22</sup> [http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp\\_act\\_2006.pdf](http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2006.pdf), S. 65: "Tableau récapitulatif du réseau des structures d'accueil conventionnées"

<sup>23</sup> [http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp\\_act\\_2007.pdf](http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2007.pdf), S.47 "Tableau récapitulatif du réseau des structures d'accueil conventionnées"

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
9.7. Menschenrechtserziehung: Bildungsmaßnahmen im Rahmen des Abkommens zwischen Ministère de la Famille et de l'Intégration und CGJL (Dachverband)			
9.7.1. geschlechtssensible Gestaltung von Materialien und Medien			
9.7.2. systematisierte Rückmeldung der Jugendlichen nach Geschlecht (Feedbackbogen)			
9.7.3. systematisierte Rückmeldung vom CGJL (Feedbackbogen)			
9.7.4. kontinuierliche öffentliche Kommunikation und Diskussion von Gleichstellungsaspekten in den Medien			

Anmerkung: Daten lagen bei Berichterstellung noch nicht vor und/ oder waren nicht an Gitte Landgrebe S.à.r.l. übermittelt worden.

### **9.8. Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative**

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
8.1.5. Ausbildung von Mitarbeiter/innen in der Verwaltung zum Thema Gender			
Indikatoren zur Evaluierung der Fortbildung			

Anmerkung: Die Evaluierungsbögen wurden nicht kontinuierlich eingesetzt, so dass zuverlässige Daten zur Messung der Indikatoren nicht vorliegen.

## 9.9. Ministère de la Justice

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
2.6. Spezifische Bildungsmaßnahmen: proaktive Sensibilisierung von Personal der Magistratur, Polizei und Strafanstalten			
Indikatoren zur Evaluierung der Fortbildung			

Anmerkung: Die Integration von Gender Mainstreaming in die Grundausbildung der Polizei ist noch nicht begonnen worden. Daten zur Messung der Indikatoren liegen daher noch nicht vor. Die Bildungsmaßnahmen für die übrigen Berufsgruppen wurden nicht evaluiert, so dass ebenfalls keine Daten für die Indikatoren zur Verfügung stehen.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
9.2. Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Menschenhandels (Umsetzung internationalen Rechts)			
9.2.1. Einbringung der Gesetzesvorlage zur Bekämpfung des Menschenhandels in das Parlament	Bedarf an gesetzlichen Regelungen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Gesetz ist verabschiedet	Die Gesetzesentwürfe sind fertig gestellt und in das parlamentarische Verfahren eingebracht worden.
9.2.2. Vorlage des Fiche d'évaluation d'impact zum Gesetzesentwurf	Fehlen einer geschlechtsdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung	Geschlechtsdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung ist Standard.	Vorlage wurde eingesetzt.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
9.3. Gesetzentwurf zur Abänderung der Ehescheidung			
9.3.1. Einbringung der Gesetzesvorlage zur Abänderung der Ehescheidung in das Parlament	Gleichstellungsorientierte Modernisierung des Ehescheidungsrechts	Gleichstellungsorientierte Reform des Ehescheidungsrechts ist abgeschlossen.	Der Gesetzentwurf ist in Bearbeitung.
9.3.2. Vorlage des Fiche d'évaluation d'impact zum Gesetzesentwurf	Fehlen einer geschlechtsdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung	Geschlechtsdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung ist Standard.	Vorlage wurde noch nicht eingesetzt, weil Gesetz noch in Bearbeitung.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
9.4. Gesetzentwurf zur Bekämpfung von Gefälligkeits- und Zwangsheirat			
9.4.1. Erarbeitung des Gesetzesentwurfs in interministerieller Arbeitsgruppe unter Anwendung der Arbeitshilfen Rechtssetzung aus Österreich und Deutschland			
9.4.2. Einbringung der Gesetzesvorlage zur Bekämpfung von Gefälligkeits- und Zwangsheirat in das Parlament	Gleichstellungsorientierte Modernisierung des Ehescheidungsrechts	Gleichstellungsorientierte Reform des Ehescheidungsrechts ist abgeschlossen.	Der Gesetzentwurf ist fertig und auf dem parlamentarischen Weg.
9.4.3. Vorlage des Fiche d'évaluation d'impact zum Gesetzesentwurf	Fehlen einer geschlechtsdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung	Geschlechtsdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung ist Standard.	Die Gleichstellungsrelevanz wurde geprüft. Die Auswirkungen wurden als geschlechtsneutral eingeschätzt.

### 3.12. Ministère de la Santé

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
3.1. Integration von Gender in Gesundheitsindikatoren und Gesundheitsinformationen			
3.1.1. Anteil der übergewichtigen Personen nach Geschlecht und Altersgruppen			
3.1.2. gesunde Lebensjahre ab 65 Jahre nach Geschlecht entsprechend der internationalen Definition			
3.1.3. Rate der Krebserkrankungen nach Geschlecht und Art der Erkrankung			
3.1.4. Selbstmordrate nach Geschlecht und Altersgruppen			
3.1.5. Prozentsatz der gegenwärtigen Raucher/-innen nach Geschlecht und Altersgruppen			
3.1.6. Durchschnittsalter von Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes			
3.1.7. Indikatoren zur Präventivmedizin werden ergänzt (z.B. für Jugendliche Indikatoren zu Risiken (Alkohol- und Drogen, psychische Belastungen, körperliche Belastungen)			

Anmerkung: Gesundheitsindikatoren und Gesundheitsinformationen sind noch in der Planungs- und Konzeptionsphase. Daher liegen noch keine Daten für die Indikatoren vor.

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
3.2. Integration von Gender in NAP Gesundheit			
3.2.1. Berücksichtigung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Maßnahmen im NAP Gesundheit			

Anmerkung: Mit der Maßnahme wurde noch nicht begonnen. Daher liegen noch keine Daten für die Indikatoren vor.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
3.3. Förderung gesunder Lebensformen <ul style="list-style-type: none"> <li>• geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung und Prävention durch intersektorale und multidisziplinäre Zusammenarbeit</li> <li>• Anwendung der nationalen Empfehlungen über Brustkrebs</li> </ul>			
3.3.1. gleichberechtigter Zugang von Frauen und Männern zu Maßnahmen der Gesundheitsförderung			
3.3.2. Zielgruppen für gesundheitsfördernde Maßnahmen nach Geschlecht und Alter			

Anmerkung: Daten für die Indikatoren liegen nicht vor.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
3.4. Sensibilisierung im Bereich reproduktive Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexualerziehungsinformationen zur Übertragbarkeit von Geschlechtskrankheiten und AIDS</li> <li>• Intensivierung der Kondomkampagnen</li> </ul>			
3.4.1. geschlechtsdifferenzierende Gestaltung von Broschüren, Schriften u. a.			
3.4.2. geschlechtsdifferenzierende Gestaltung von Internetauftritten			Aus Zeitgründen kann dies nicht berücksichtigt werden.
3.4.3. dokumentierte und kommunizierte Evaluation der Maßnahmen zur Sensibilisierung			Es liegen keine Daten vor, da keine Evaluation stattfindet.

Anmerkung: Daten für die Indikatoren liegen nicht vor.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (09/2008)</b>
3.5. Gleichstellung in der Krankenversicherung - Mutterschaft			
3.5.1. Fiche d'évaluation d'impact des mesures législatives sur l'égalité des femmes et des hommes			

Anmerkung: Die Umsetzung der Maßnahmen wurde im Ministerium nicht bewertet. Daher liegen auch keine Daten für die Indikatoren vor.

### 3.5. Ministère de la Sécurité sociale

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
1.5. Gleichstellung im Rentensystem und Aktionen gegen Schwarzarbeit			
1.5.1. Analyse des Sozialversicherungsrechtes in Bezug auf Gleichstellung unter Berücksichtigung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentenbezieher/innen nach Geschlecht, Alter und Höhe der Rente</li> <li>• Rentenbezieher/innen nach Geschlecht, Alter und Rentenart (z.B. eigene Rente, Witwen-/Witwerrente oder beides zusammen)</li> <li>• Rentenbezieher/innen nach Geschlecht und Versicherungsdauer</li> </ul>			
1.5.2. Möglichkeit der Individualisierung für Pensionsrechte ist überprüft			

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
1.5. Gleichstellung im Rentensystem und Aktionen gegen Schwarzarbeit			
1.5.3. Splittingsystem bei Scheidung ist eingeführt.			
1.5.4. Bedingungen des Zugangs zur Rente sind analysiert unter Berücksichtigung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inanspruchnahme der vorgezogenen Rente mit 57 Jahren<sup>24</sup> nach Geschlecht und Berufssparte</li> <li>• Inanspruchnahme anderer Versicherungsmöglichkeiten (Weiterversicherung, Zusatzversicherung, Co-assuré ) nach Geschlecht und Herkunft</li> </ul>			
1.5.5. Anzahl der (zusätzlich) versicherten Haushaltshilfen (zur Vermeidung von Schwarzarbeit)			

Anmerkung: Da das Projekt der Gleichstellung im Rentenrecht nicht weiter verfolgt wird, wird auch die Indikatorenliste nicht weiter bearbeitet. Daten zur Zahl der (zusätzlich) versicherten Haushaltshilfen (zur Vermeidung von Schwarzarbeit) lagen zum Zeitpunkt der Schlusserhebung noch nicht vor.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
3.6. standardisierte Sozialversicherungskarte			
3.6.1. Verwaltungsvorschrift liegt vor und wird angewandt	Ungleiche Behandlung beider Geschlechter in Bezug auf Einschreibung des Namens auf Anmeldekarte	Gleiche Behandlung beider Geschlechter in Bezug auf Einschreibung des Namens auf Anmeldekarte	Geburtsname ist Standard, ergänzt um weitere Optionen

<sup>24</sup> Bedingung sind 40 Pflichtversicherungsjahre



<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.3. Vereinbarkeit: geschlechtsspezifische Analyse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie			
6.3.1. Inanspruchnahme von Elternschaftsurlaub <sup>25</sup> , Erziehungsgeld, Baby-years nach Geschlecht			
6.3.2. In Anspruch genommene Erziehungsjahre nach Geschlecht			
6.3.3. Fehlzeiten aus familiären Gründen nach Geschlecht			
6.3.4. Anteil von Frauen und Männern an allein Erziehenden			

Anmerkung: Die Daten zu den Indikatoren werden derzeit erhoben und sind voraussichtlich ab Februar 2009 verfügbar.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.4. Öffnung der Unfallversicherung für Risiken bei ehrenamtlicher Arbeit			
6.4.1. Gesetzliche Grundlage ist geändert	Änderungsbedarf der gesetzlichen Grundlage	Änderung der gesetzlichen Grundlage im Parlament	Gesetzesvorschlag liegt im Parlament

<b>Darüber hinausgehender Indikator</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
Gesundheitsausgaben in % des Bruttonutzenprodukts nach Geschlecht			

Anmerkung: Geschlechtsspezifische Daten zu den Gesundheitskosten liegen in Luxemburg nicht vor.

<sup>25</sup> Erhalten Pauschale, keine Lohnersatzzahlung, d.h. es wird kein Beitrag zur Sozialversicherung geleistet.

### 3.6. Ministère des Transports

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (09/2008)
11. Umwelt 11.5. geschlechtsspezifische Analyse des öffentlichen Verkehrsangebotes (ÖNPV)			
11.5.1. Daten zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Verkehrverhalten (z.B. Wegekombination, Verkehrsmittelnutzung)			
11.5.2. PKW Dichte (Bevölkerung nach Geschlecht zu PKWs)			
11.5.3. Verkehrssicherheit: jährliche Anzahl der Verkehrsoffer (mit und ohne Todesfolge) nach Geschlecht und Altersgruppen			
11.5.4. Jahresabonnenten im öffentlichen Nahverkehr nach Geschlecht und Altersgruppen			

Anmerkung: Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt, daher liegen keine Daten für die Indikatoren vor.

### 3.7. Administration de l'emploi

Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme	Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)	Soll-Wert	Ist-Wert (10/2008)
2.2. Förderung der Vielfalt bei der Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Jungen 2.2.3. Informationskampagne über Berufe mit offenen Stellen			
Anmerkung 2007: Es gibt keine speziellen Kampagnen, aber 2.2.3.1. Standard der Beratung: Berater/-innen weisen die Schüler/-innen darauf hin, sich nicht auf geschlechtstypische Berufe zu konzentrieren.			Die Standards sind nicht schriftlich festgelegt, aber kommuniziert.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
2.2. Förderung der Vielfalt bei der Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Jungen			
2.2.4. Förderung der Berufswahl in atypischen Berufen und Bildungswegen (girls' oder boys' day)			
2.2.4.1. Auswahl von atypischen Betrieben			
2.2.4.2. Auswahl von atypischen Berufen			
2.2.4.3. Abbildungen von Frauen und Männern in atypischen Berufen in Informationsmaterialien (z.B. Frau als Kranführerin, Mann als Krankenpfleger)			

Anmerkung: Die Maßnahme wird in Kooperation mit CID Femmes umgesetzt, die die Federführung haben. CID Femmes evaluiert die Maßnahme. Daten für die Indikatoren liegen daher der ADEM nicht vor.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
2.2. Förderung der Vielfalt bei der Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Jungen			
2.2.5. Weiterentwicklung und Sensibilisierung des Personals im Orientierungsbereich			
	Bedarf an Sensibilisierung des Personals	Personal ist für Gleichstellung sensibilisiert.	Integration in bestehende hausinterne Fortbildungen

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008) (Berichtsjahr 2007)</b>
2.5. Förderung der Gleichberechtigung im Zugang zu lebenslangem Lernen und zur Informationsgesellschaft Begleitung und Bildung erwerbsloser Frauen in Zusammenarbeit mit dem AA finanzielle Förderung lebenslangen Lernens für Bedürftige			
2.5.1. Anzahl von geförderten Projekten, die speziell Maßnahmen für erwerbslose Frauen anbieten	9		9
2.5.2. Spezielle Beratung für Frauen, die von einer Sozialpädagogin durchgeführt wird; ab 2008 arbeitet eine Psychologin zusätzlich mit	3		3

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP)			
6.1.1. an Gleichstellung orientierte verstärkte Versorgung von Jugendlichen			
6.1.1.1. Quoten junger gemeldeter Erwerbsloser nach Geschlecht			
6.1.1.2. Anzahl von Maßnahmen zur Versorgung von Jugendlichen (abhängig von der Mitwirkung der Arbeitgeber)			
6.1.1.3. Verteilung der Teilnehmenden an den Maßnahmen nach Geschlecht und Alter			
6.1.1.4. Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht und Berufsfeldern			

Anmerkung: Daten zu den Maßnahmen sind im Jahresbericht von ADEM dokumentiert. Da die Datenbasis nicht bekannt ist, können die Daten nicht unmittelbar übertragen werden. Quoten junger gemeldeter Erwerbsloser nach Geschlecht enthält das monatliche Bulletin Luxembourgeois de l'emploi jedoch nicht.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008) Berichtsjahr 2007</b>
6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP)			
6.1.2. an den Arbeitsmarkt angepasste geschlechtsspezifische Orientierungs-, Bildungs- und Fortbildungssysteme für Erwerbslos - spezielle Maßnahmen mit Trägern in der Industrie			
6.1.2.1. Anzahl von Maßnahmen für erwerbslose Frauen und Männer	28		31
6.1.2.2. Verteilung der Teilnehmenden an den Maßnahmen nach Geschlecht			
6.1.2.3. Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht und Berufsfeldern			

Anmerkung: Die Teilnahmedaten sind nicht geschlechtsdifferenziert aufbereitet.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
<b>6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP)</b>			
6.1.3. Gleichstellung in der existenzsichernden Arbeit			
6.1.3.1. Erwerbsquote nach Geschlecht			
6.1.3.2. Erwerbsquote älterer Erwerbstätiger nach Geschlecht (siehe NAP Armut)			
6.1.3.3. Erwerbsquote nach Geschlecht und höchstem Ausbildungsniveau			
6.1.3.4. Erwerbslose und Langzeiterwerbslose nach Geschlecht, Altersgruppen und höchstem Ausbildungsniveau			
6.1.3.5. Arbeitszeiten mit und ohne Kinder nach Geschlecht			
6.1.3.6. Anteil von Frauen und Männern am bezahlten Beschäftigungsvolumen			
6.1.3.7. Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht			

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
<b>6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP)</b>			
6.1.3. Gleichstellung in der existenzsichernden Arbeit			
6.1.3.8. Erwerbslose und Langzeiterwerbslose nach Geschlecht, Altersgruppen und höchstem Ausbildungsniveau			

ADEM hat nur die Daten der Arbeitsuchenden. Sie werden fortlaufen im monatliche Bulletin Luxembourgeois de l'emploi dokumentiert. Die Daten, die Grundlage der Indikatoren sind, werden im Ministère de la Sécurité sociale zusammengetragen.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
<b>6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP)</b>			
6.1.4. Redynamisierung einer solidarischen Ökonomie (Gleichstellung bei der Eingliederung von Behinderten)			
6.1.4.1. Beschäftigtenquote von Behinderten nach Geschlecht und Alter			
6.1.4.2. Beschäftigtenquote von Behinderten nach Geschlecht und Berufsfeldern			
6.1.4.3. Erwerbslosenquoten von Behinderten nach Geschlecht und Alter			
6.1.4.4. Vermittlungsquoten von Behinderten nach Geschlecht, Alter und Berufsfeldern			

Anmerkung: Geschlechtsspezifische Daten für die Indikatoren liegen nicht vor. Die Daten könnten aus den Daten der monatlichen Arbeitsmarktstatistik errechnet werden. Sie gelten aber als wenig aussagekräftig, weil die Schwere der Behinderung nicht erfasst ist. In Luxemburg gilt ein/e Arbeitnehmer/in als behindert bei einer Erwerbsminderung von 30%. Eine weitere Einstufung nach der Schwere der Behinderung findet nicht statt. Wegen der Systemunterschiede im internationalen Raum lassen sich die nationalen Zahlen nicht mit Zahlen aus anderen Ländern vergleichen. In Luxemburg werden diese Zahlen daher nicht veröffentlicht. Nach der Arbeitsmarktstatistik sind in Luxemburg mehr Männer als Frauen behindert. Daher dominieren Männer quantitativ in allen Maßnahmen. Daten zur Messung der Wirkung der Maßnahme für die Gleichstellung stehen nicht zur Verfügung.

<b>Überprüfung der festgelegten Indikatoren für die Maßnahme</b>	<b>Ist Wert 2006 (Beginn Umsetzung NAP)</b>	<b>Soll-Wert</b>	<b>Ist-Wert (10/2008)</b>
6.1. Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung (NAP) 6.1.5. Redynamisierung und Optimierung der Arbeitsverwaltung			
Keine Indikatoren			

Anmerkung:

Die Maßnahme ist zwar schon begonnen worden, aber Gleichstellung ist darin kein Thema. Analysiert wurden die Abläufe, nicht wer die Tätigkeiten ausübt. Es gibt daher zu dieser Maßnahme keine Indikatoren.

#### 4. Verteilung der Häufigkeit der Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung (Fiche d'Impact) nach Ministerien

Anzahl der Gesetze, Verordnungen u.a. nach Ministerien (11/2006 bis 7/2008)	Vorlagen insges.		ohne Abfrage		nur Gesetze		ohne Abfrage	
	absolut	in % <sup>26</sup>	absolut	in % <sup>27</sup>	absolut	absolut	in % <sup>28</sup>	
Ministère d'Etat	17	2,7	7	44	4	1	25	
Ministère des Affaires étrangères et de l'Immigration	56	8,9	49	88	41	33	83	
Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural	45	7,1	5	11	1	0	0	
Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement	11	1,8	9	82	1	0	0	
Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	12	1,9	9	75	2	2	100	
Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur	36	5,7	16	44	16	5	31	
Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle	41	6,5	20	50	17	9	53	
Ministère de l'Egalité des chances	4	0,6	0	0	3	0	0	
Ministère de l'Environnement	35	5,6	24	69	11	8	73	
Ministère de la Famille et de l'Intégration	18	2,9	9	50	6	2	33	
Ministère des Finances	65	10,3	43	66	20	12	60	
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	17	2,7	7	41	7	1	14	
Ministère de l'Intérieur	11	1,8	3	27	5	2	40	
Ministère de la Justice	36	5,7	7	19	20	5	25	
Ministère de la Santé	28	4,4	4	14	1	0	0	
Ministère de la Sécurité sociale	23	3,7	11	5	5	4	80	
Ministère des Transports	60	9,5	31	52	13	6	46	
Ministère des Travaux publics	96	15,2	85	89	25	22	88	

<sup>26</sup> In % aller dokumentierten Vorlagen

<sup>27</sup> in % aller Vorlagen des jeweiligen Ministeriums

<sup>28</sup> in % aller Gesetze des jeweiligen Ministeriums



## 5. Indikatoren und Instrumente zur Evaluierung der Fortbildung

### 5.1. Fortbildungsveranstaltungen und Teilnehmende nach Geschlecht im Zeitraum 2005 - 2008

Activités 2005-2008 <sup>29</sup>	Femmes	Homes	total
Echanges d'expériences et de bonnes pratiques dans le cadre du projet pilote MIFA / MENFP	9	4	13
Introduction au concept de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration	24	5	29
Introduction au concept de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration	9	2	11
Les grands concepts en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes	8	1	9
Les aspects juridiques dans la législation en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes	12	4	16
Techniques de communication	5	3	8
Les grands concepts en matière d'égalité des chances	13	3	16
Gender Legislation: Wie kommt der Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Gesetzgebung	5	8	13
Gender Mainstreaming - Intégrer la dimension de l'égalité des femmes et hommes dans le travail des ministères	21	9	30
Gender Mainstreaming - Intégrer la dimension de l'égalité des femmes et hommes dans le travail des ministères	13	4	17
Gender Mainstreaming - Intégrer la dimension de l'égalité des femmes et hommes dans le travail des ministères	2	3	5
Gender Mainstreaming - Intégrer la dimension de l'égalité des femmes et hommes dans le travail des ministères	13	8	21
L'importance de l'intégration de la dimension du genre dans les mesures du PAN inclusion	6	4	10
Stratégie de mise en oeuvre du PAN égalité des femmes et des hommes	12	1	13
Umsetzung des nationalen Gleichstellungsplans für Frauen und Männer-Aufgabe des öffentlichen Dienstes	6	13	19
Introduction au concept de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration	8	1	9
Gender in Legislation	16	5	21
Echanges d'expériences et bonnes pratique	26	10	36
<b>18 activités</b>	<b>208</b>	<b>88</b>	<b>296</b>

### 5.2. Indikatoren zur Evaluierung der Fortbildung

Die Indikatoren zur Evaluierung der Fortbildung wurden im Comité Interministériel angestimmt.

#### Anwendung der vier GM-Schritte bei der Planung, Durchführung und Auswertung der NAP-spezifischen Fortbildungen

##### (1) Geschlechtersensible Bildungsbedarfsanalyse

- Der Bedarf an Fortbildung für die Personalentwicklung und die fachliche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist geschlechtsspezifisch erhoben.

<sup>29</sup> vgl. Présentation de l'INAP: Projekt - Progress, 21 novembre 2008

- Daten über die bisherige Inanspruchnahme von Fortbildungen (nach Geschlecht, Alter und Status in der Hierarchie) liegen vor.
- Die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Fortbildung wurden geschlechtsspezifisch erhoben (Zeit, Dauer, Ort).
- Die Themen (fachlich und inhaltlich) sind zwischen der für die Fortbildung verantwortlichen Person im Ministerium und den externen Referenten/-innen vereinbart.
- Die Fortbildung ist in die allgemeine Fortbildungsplanung des Ministeriums integriert.
- Genderspezifische Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmer/-innen sind bekannt.

## **(2) Bedarfsangepasste Konzeptentwicklung**

- Die Analyseergebnisse sind im Fortbildungskonzept berücksichtigt.
- Es sind institutionenbezogene Ziele zur Gleichstellung für die Fortbildung formuliert.
- Es sind Indikatoren formuliert, mit denen die Erreichung der Fortbildungsziele überprüft werden kann.
- Die Methode zur Überprüfung (z.B. Fragebogen für Teilnehmer/-innen, Referent/-innen) ist festgelegt.
- Die Qualitätsanforderungen für die Fortbildner/-innen sind bedarfsangepasst festgelegt:
  - Fachkompetenz: Fachwissen zu Gender-Aspekten in Fachpolitiken und zu Gender Mainstreaming als Gleichstellungsstrategie, relevante nachweisbare Berufserfahrung in gleichstellungsorientierter Fortbildung sowie Kenntnisse über die Verwaltung und den politischen Hintergrund (NAP) in Luxemburg.
  - Methodenkompetenz: geschlechtergerechte Methodik und Didaktik (Materialien, Sprache, Methodenvielfalt).
  - Sozialkompetenz: Bezug zur Teilnehmendengruppe, Sensibilität für Diskriminierung und Motivation, einen Beitrag zu ihrer Beendigung zu leisten, hohes Maß an Selbstreflexion, Prozessorientierung.

## **(3) Bedarfsgerechte, gleichstellungsorientierte Umsetzung,**

- Das Fortbildungskonzept (Ziele, Methodik, Didaktik) wird entsprechend umgesetzt.
- Die Fortbildung wird in den Kontext des NAP gestellt.
- Die Bedeutung des Top-Down-Ansatzes für das eigene Ministerium, die eigene Organisation wird thematisiert.

- Die vier GM-Schritte werden an einem konkreten institutionsspezifischen Thema bearbeitet.
- Eine konkrete Maßnahme/ Ein konkretes Vorhaben wurde für das eigene Ministerium abgeleitet bzw. weitere Schritte für bereits bestehende Maßnahmen wurden geplant.
- Die Integration der neuen Erkenntnisse in die Alltagsarbeit wurde thematisiert.
- Die Kommunikation der neuen Erkenntnisse im Ministerium/ in der Organisation wird geplant.

#### **(4) Evaluation**

- Die Ergebnisse der Fortbildung werden auf der Grundlage der festgelegten Indikatoren überprüft.
- Die Erkenntnisse werden bei der Planung der weiteren Fortbildung bzw. der Vertiefungsfortbildung berücksichtigt.

### 5.3. Auswertungsbögen für die Fortbildung

#### 5.3.1. Auswertungsbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

dieses Seminar hat im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg (NAP) stattgefunden. Seit dem 1. Juni 2006 hat das Ministère de l'Égalité des chances des Großherzogtums Luxemburg Gitte Landgrebe S.à.r.l, Wasserbillig, mit der Evaluation des NAP beauftragt. Ziel der Evaluation ist, die Auswirkungen des Aktionsplanes zu beschreiben und zu bewerten. Ein Schwerpunkt bildet dabei die Evaluation aller Fortbildungen im Rahmen des NAP.

Aus diesem Grund bitten wir Sie, sich 5 – 10 Minuten Zeit zu nehmen, um den Fragebogen auszufüllen.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mitarbeit!

#### Auswertungsbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Titel der Fortbildung: .....

Datum: .....

Dauer: .....Stunden

Referentin/ Referent: .....

Angaben zur Person:

Geschlecht:  weiblich  männlich

Alter:  20 – 30 Jahre  31 – 40 Jahre  41 – 50 Jahre  51 – 60 Jahre  über 60 Jahre

Ministerium/ Organisation/ Behörde: .....

Laufbahn:  untere Laufbahn  mittlere Laufbahn  höhere Laufbahn  Magistratur

Funktion: .....

Bitte Zutreffendes ankreuzen	völlig	weitge- hend	teil- weise	eher nicht	gar nicht
<b>Zur Vorbereitung auf die Fortbildung</b>					
Die Zielsetzung für diese Fortbildung ist mit meinen Vorgesetzten abgestimmt.					
Ich kann meine Erwartungen für diese Fortbildung klar benennen.					
Die im Vorfeld erhaltenen Informationen haben die Inhalte und Methoden der Fortbildung klar beschrieben.					
<b>Zur Methodik und Didaktik</b>					
Die eingesetzten Methoden haben meinen Lernprozess unterstützt.					
Die Reflexion der Lerninhalte war Bestandteil der Fortbildung.					
<b>Zum Inhalt und eigenen Lerngewinn</b>					
Ich habe mein Wissen um Gleichstellung und GM erweitern können.					
Ich kann das Gelernte in meinen Arbeitsalltag integrieren.					
Die Fortbildung wurde in den Kontext des NAP gesetzt.					
Die Bedeutung des Top-Down-Ansatzes für das eigene Ministerium wurde verdeutlicht oder thematisiert.					
Die vier GM-Schritte wurden an einem konkreten Beispiel aus der Praxis bearbeitet.					
Die Integration der neuen Erkenntnisse in die Alltagsarbeit wurde thematisiert.					
Die Vermittlung der neuen Erkenntnisse in das eigene Ministerium, in die eigene Organisation wurde vorbereitet.					
Ich habe für mich ein konkretes Vorhaben abgeleitet bzw. weitere Schritte für bereits bestehende Vorhaben geplant.					
<b>Zur Kompetenz der Referentin/ des Referenten</b>					
Zeigte sich flexibel in der Gestaltung der Fortbildung.					
Ging auf die Fragen der Teilnehmenden ein.					
Gestaltete ein angenehmes und vertrauenerweckendes Arbeitsklima.					
Gab Impulse für Selbstlernprozesse.					
Konnte Sachverhalte gut erklären und verständlich machen.					
Berücksichtigte den beruflichen Kontext der Teilnehmenden.					
Sorgte dafür, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen beteiligten.					
Benutzte eine geschlechtergerechte Sprache.					
Verzichtete auf Geschlechterstereotype.					
Hat die Teilnehmenden angeregt, das Erlernete im beruflichen Alltag anzuwenden.					

Bitte Zutreffendes ankreuzen	völlig	weitge- hend	teil- weise	eher nicht	gar nicht
<b>Zu den Rahmenbedingungen</b>					
Die Rahmenbedingungen der Fortbildung, z. B. die Zeitplanung, waren mit meinen sozialen Verpflichtungen vereinbart.					
Die Dauer der Veranstaltung war der Zielsetzung und den Inhalten angemessen. Falls nicht:      q zu kurz      q zu lang					

Was war ihr größter Lerngewinn?

.....

.....

.....

Was haben Sie vermisst?

.....

.....

.....

### 5.3.2. Auswertungsbogen für Referentinnen und Referenten

Sehr geehrte Referentin, sehr geehrter Referent,

dieses Seminar hat im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg (NAP) stattgefunden. Seit dem 1. Juni 2006 hat das Ministère de l'Égalité des chances des Großherzogtums Luxemburg Gitte Landgrebe S.à.r.l, Wasserbillig, mit der Evaluation des NAP beauftragt. Ziel der Evaluation ist, die Auswirkungen des Aktionsplanes zu beschreiben und zu bewerten. Ein Schwerpunkt bildet dabei die Evaluation aller Fortbildungen im Rahmen des NAP.

Aus diesem Grund bitten wir Sie, sich 5 – 10 Minuten Zeit zu nehmen, um den Fragebogen auszufüllen.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mitarbeit!

#### Auswertungsbogen für Referentinnen und Referenten

Titel der Fortbildung:

.....

Datum: ..... Referentin/ Referent: .....

Angaben zur Person:

Geschlecht:  weiblich  männlich

Alter:  20 – 30 Jahre  31 – 40 Jahre  41 – 50 Jahre  51 – 60 Jahre  über 60 Jahre

Sie bieten Fortbildungen zum Thema GM an seit .... Jahren

Sie führen ca. ... (bitte Anzahl eintragen) Fortbildungen zum Thema GM pro Jahr durch

Bitte Zutreffendes ankreuzen	völlig	weitgehend	teilweise	eher nicht	gar nicht
<b>Zur Vorbereitung auf die Fortbildung</b>					
Die Zielsetzung für diese Fortbildung war zwischen Veranstalter/in und mir abgestimmt.					
Die notwendigen Informationen (Teilnehmer/innengruppe, Zeiten etc.) lagen mir rechtzeitig vor.					
Ich wurde über den NAP informiert und habe das Wissen in die Vorbereitung der Fortbildung mit einbezogen.					
Ich konnte auf die Planung der Fortbildung Einfluss nehmen.					

Bitte Zutreffendes ankreuzen	völlig	weitge- hend	teil- weise	eher nicht	gar nicht
<b>Zur Methodik und Didaktik</b>					
Die methodische und ihre didaktische Planung der Fortbildung waren ihrer Zielsetzung angemessen.					
Materialien und technische Hilfsmittel standen in ausreichendem Umfang zur Verfügung.					
Reflexion über die Lerninhalte war Bestandteil der Fortbildung.					
<b>Zu den Teilnehmenden</b>					
Die Teilnehmenden waren motiviert, sich mit der Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Arbeitsgebiet auseinanderzusetzen.					
Die Teilnehmenden haben das Fortbildungsthema an Beispielen aus ihrer Praxis bearbeitet.					
Die Teilnehmenden fühlten sich durch ihre Vorgesetzten unterstützt und ermutigt, GM in ihrem Arbeitsbereich umzusetzen.					
<b>Zu den Rahmenbedingungen</b>					
Die Zeitplanung war gut, so dass sich die Teilnehmenden auf den Inhalt der Fortbildung konzentrieren konnten.					
Die Dauer der Veranstaltung war der Zielsetzung und den Inhalten angemessen. Falls nicht:      q zu kurz      q zu lang					

Ihre Bemerkungen zur Veranstaltung

.....

.....

.....

.....

Ihre Anregungen für weitere Veranstaltungen im Rahmen des NAP

.....

.....

.....



### 5.3.3. Checkliste für Veranstalterinnen und Veranstalter von Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming

Veranstalter/in: ..... Ansprechpartner/in: .....

Titel der Fortbildung: .....

Datum: ..... Referentin/ Referent: .....

#### Zur Vorbereitung

	ja	nein
Die Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Fortbildung sind bekannt.	q	q
Die Qualifikationsanforderungen an die Referentin/ an den Referenten sind benannt und werden bei der Auswahl berücksichtigt (z.B. Fachwissen zu Gender-Aspekten für die jeweilige Fachressorts, relevante nachweisbare Berufserfahrung in gleichstellungsorientierter Fortbildung, Kenntnisse über Verwaltungsstrukturen in Luxemburg, Kenntnisse über den NAP).	q	q
Die Themen für die Veranstaltung sind mit der Referentin/ dem Referent abgestimmt.	q	q
Klare Ziele und Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung für die Weiterbildung sind formuliert und der Referentin/dem Referenten vorab übermittelt.	q	q
Die Methoden zur Überprüfung der Zielerreichung sind festgelegt (z.B. Fragebogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Fragebogen für Referentinnen und Referenten, eigene Checkliste).	q	q
Die Ausschreibung spricht Männer und Frauen an.	q	q
In der Ausschreibung sind Ziele und Inhalte klar benannt.	q	q

#### Zur Durchführung

	ja	nein
Eine Teilnehmer/innenliste wird geführt (differenziert nach Geschlecht, Alter, Status in der Hierarchie, Ministerium/ Organisation).	q	q
Ein Befragungsbogen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird eingesetzt.	q	q
Ein Befragungsbogen für die Referentin/ den Referenten wird eingesetzt.	q	q

#### Zur Nachbereitung

	ja	nein
Die Ergebnisse der Befragungen wurden auf der Grundlage der festgelegten Indikatoren überprüft.	q	q
Die Erkenntnisse aus der Auswertung der Befragungen fließen in die Planung der weiteren Fortbildung in diesem Bereich ein.	q	q

### 5.3.4. Erhebungsbogen zu den Fortbildungsmaßnahmen

Dieser Bogen wurde von der Referentin, die Gendertrainings für das INAP und MEGA durchführt, ausgefüllt.

1. Welche Fortbildungen haben Sie im Rahmen des NAP seit März 2006 im Auftrag des MEGA, des INAP oder eines anderen Ministeriums/ einer Behörde durchgeführt?

Datum	Veranstalter/in	Zielgruppe	Titel der Veranstaltung	TN-zahl	Liegt Auswertung vor? <sup>30</sup>	Liegt TN-liste vor <sup>1</sup>

2. Gab es geplante Fortbildungen die ausgefallen sind?
3. Welche Fortbildungen sind für das Jahr 2008 mit dem INAP geplant?
4. Welche Fortbildungen wären aus Ihrer Sicht bzw. aus Ihrer Erfahrung heraus über die bereits vereinbarten Fortbildungen erforderlich?
5. Gibt es aus Ihrer Sicht Beispiele für „gelungene“/ „best“ practice für durchgeführte Fortbildungen? Was ist dabei aus Ihrer Sicht "gelungene/beste Praxis"?
6. Wo sehen Sie - aufgrund der Erfahrungen mit den Teilnehmer/innen bzw. deren Aussagen in den Fortbildungen - Probleme/ Hindernisse bei der Umsetzung des NAP bzw. wo gab es bereits Probleme?
7. Welche Ideen haben Sie zur Gewinnung von Führungskräften und Mitarbeiter/innen der Ministerien zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Gender“?

---

<sup>33</sup>Wenn ja bitte beifügen

## 6. Struktur und Prozess der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans

### 6.1. Struktur- und prozessbezogene Indikatoren zur Bewertung des Erfolgs der Umsetzung des Aktionsplans innerhalb der Ministerien<sup>31</sup>

#### Umsetzung des Top-Down-Ansatzes: Engagement von Führungskräften und Einführung von verbindlichen Organisationsstrukturen

- Die Leitung unterstützt durch eigenes Engagement die Einführung von GM. *Z.B. Fortbildungsveranstaltungen werden von der Leitung eröffnet, nimmt selbst an Fortbildung teil, in öffentlichen Auftritten positioniert sie sich zum Thema GM, die Leitung lässt sich regelmäßig über den Stand der Maßnahmen berichten.*
- GM ist in bestehende Management-/Führungsinstrumente integriert, *z.B. Mitarbeiter/-innengespräche, Zielvereinbarung, Mentoring, Karriereplanung.*
- Leitung überprüft das eigene Führungsverhalten und die Wirkung dieses Verhaltens auf Männer und Frauen.
- Strategisches Wissen um GM ist auf Führungsebene vorhanden und wird kontinuierlich aktualisiert.
- Verbindliche Organisations- und Informationsstrukturen sind geschaffen. *Z.B. Genderkompetenzzelle, Mitgliedschaft im C.I., GM-Beauftragte.*
- Durch die Organisationsstruktur wird die Kooperation verschiedener Organisationseinheiten und verschiedener Hierarchiestufen gefördert; sie besteht aus mehreren Personen. *Z.B. in der Genderkompetenzzelle, aber auch in Projekt- und Steuerungsgruppen; zur Umsetzung der Maßnahmen haben diese auch Multiplikationseffekte.*
- Die Zuständigkeit und Verantwortung für Koordination, Unterstützung, Umsetzung und Kontrolle sowie Weiteentwicklung ist klar geregelt.

#### GM ist Bestandteil der Personalpolitik

- Genderspezifische Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.
- Gleichstellungsziele werden in Personalstrategien und Personalplänen berücksichtigt.
- Es findet eine kontinuierliche Fortbildungsplanung statt, um Genderkompetenz bei allen Mitarbeiter/-innen sicherzustellen.
- Wissen um GM ist Teil der Personalführungsanforderungen.

#### Systematik des Gender Mainstreaming Verfahrens/ Einhaltung der 4 GM-Schritte als Grundlage zielorientierten Handelns

- Es findet eine **Analyse** mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen statt: *Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es im Themenbereich? Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren?*

---

<sup>31</sup> Diese Vorlage wurde am 10.01.2007 im Comité Interministériel verabschiedet als Grundlage für die Entwicklung eines Evaluationsinstrumentes (siehe Kap. 6.3).

- Es sind konkrete und überprüfbare Gleichstellungs**ziele** formuliert und festgelegt: *Was heißt Gleichstellung für den betreffenden Themenbereich (Leitziel)? Welche Gleichstellungsziele werden für die einzelnen Maßnahmen/ Teilbereiche gesetzt?*
- **Indikatoren** zur Überprüfung der Zielerreichung sind festgelegt.
- Die geplanten Maßnahmen und Vorhaben werden **umgesetzt**.
- Sowohl Männer als auch Frauen sind an der **Umsetzung** der Maßnahmen beteiligt.
- Der Arbeitsprozesse samt Zielsetzung und –erreichung ist in seinen Teilschritten/ Teilerfolgen dokumentiert.
- Die Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele werden kontinuierlich mit transparenten Indikatoren überprüft (**Evaluation**): *Wurden die Ziele erreicht? Welche Ursachen gibt es für Nicht- oder Teilerreichung? Welche Änderungen sind notwendig?*
- Erkenntnisse werden für die Übertragbarkeit aufbereitet: z.B. in den Genderkompetenzzellen, in den Jahresberichten, zur Präsentation im C.I. in öffentlichen Publikationen (z.B. Wirtschaftsbericht).
- Teilergebnisse werden in die weitere Arbeit einbezogen: z.B. Arbeitshilfen.
- Fragen und Schwierigkeiten werden erkannt und explizit festgehalten.
- Lösungswege werden gesucht.

## Ressourcen

### *Finanzielle Ressourcen*

- Zusätzliche Ressourcen zur Analyse, Umsetzung von Maßnahmen, Weiterentwicklung und Evaluation/ Bewertung werden zur Verfügung gestellt. *Z.B. Beauftragung von externen Expertinnen und Experten, Finanzierung von Schulungen für alle Beschäftigten, Vergabe von Expertisen und Forschungsaufträgen.*
- Externe Unterstützung wird finanziert.

### *Zeitliche Ressourcen*

- Zeitliche Ressourcen werden eingeplant, *z.B. für die Teilnahme am C.I., Genderkompetenzzelle, Umsetzung von Maßnahmen.*

### *Ressortübergreifende Ressourcen*

- Pool von Expertinnen und Experten steht zur Verfügung.
- GM ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Regierung.
- Umsetzung wird auf Regierungsebene überprüft (Wirkungskontrolle, z.B. durch regelmäßige Berichtserstattung).

### **Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach außen**

- Neue Regelungen/ Anforderungen werden formuliert und extern kommuniziert.
- Partner/-innen werden in die Umsetzung der Maßnahmen einbezogen, z.B. nachgeordnete staatliche Behörden, NGO's.
- Ergebnisse werden veröffentlicht.
- Gleichstellung wird zum Thema der ressortspezifischen Öffentlichkeitsarbeit.
- Sprache und Kommunikation ist geschlechtersensibel.

### **Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach innen**

- Hausinterne Ressourcen werden aktiviert und in die Arbeit eingebunden.
- Arbeitshilfen werden systematisch optimiert.
- Hausinterne Daten (z.B. für die Personalverwaltung, Kund/-innenverwaltungsprogramm) werden geschlechtersensibel erhoben oder aufbereitet, bzw. die geschlechtersensible Erhebung wird vorbereitet.
- Die Anwendung von entwickelten Instrumenten/ Arbeitshilfen ist verbindlich geregelt.
- Ergebnisse von Maßnahmen werden in Regelwerke (z.B. *Leitbild, Richtlinien, Antragsprüfung, Auftragsvergabe*) und in die Regelabläufe (z.B. *Besprechungswesen, Antragsannahme, Berichtswesen*) integriert.
- Fachliche Anforderungen werden formuliert.
- Das Personal ist geschult.
- Sprache und Kommunikation ist geschlechtersensibel: z.B. in Rundschreiben, Arbeitsanweisungen, Formularen.
- Beteiligungsprozesse werden gleichstellungsorientiert gestaltet.
- Umsetzung und Anwendung von Ergebnissen der Maßnahmen ist verbindlich geregelt.
- Wissen um rechtliche Grundlagen ist vorhanden.

## 6.2. Checkliste zur Überprüfung der Struktur- und Prozessindikatoren

Ministerium: \_\_\_\_\_

Bearbeitet von (bitte alle an der Bearbeitung Beteiligten nennen):  
\_\_\_\_\_

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für 2008 noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Umsetzung 0 1 2 3
<b>Umsetzung des Top-Down-Ansatzes</b>	
Leitungskräfte unterstützen mit eigenem Engagement aktiv die Einführung von GM.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Strategisches Wissen um GM ist auf Leitungsebene vorhanden und wird kontinuierlich aktualisiert.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Leitungskräfte haben die Verantwortung für die Koordination, Unterstützung, Umsetzung, Kontrolle und Weiterentwicklung der Maßnahmen des NAP übernommen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>Genderkompetenzzelle und Comité Interministériel</b>	
Die Genderkompetenzzelle ist eingeführt und tagt regelmäßig.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
In der Genderkompetenzzelle sind Männer und Frauen mit verschiedenen Positionen in der Hierarchie vertreten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die regelmäßige Teilnahme am Comité Interministériel (C.I.) ist sichergestellt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Führungsebene lässt sich regelmäßig über die Ergebnisse des C.I. unterrichten.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>GM ist Bestandteil der Personalentwicklung</b>	
Die sozialen Verpflichtungen (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wahrnehmung politischer Mandate, Pflege von Familienangehörigen) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden im Personalwesen berücksichtigt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Es findet eine jährliche Fortbildungsplanung statt, um Genderkompetenz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Ergebnisse der Fortbildung werden im Ministerium kommuniziert.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Alle Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen des NAP werden im Ministerium jährlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in den Jahresbericht ein.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>Einhaltung der 4 GM Schritte als Grundlage zielorientierten Handelns</b>	
Für Maßnahmen/ Themenbereiche des NAP wurde eine Analyse mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen durchgeführt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Für Maßnahmen/ Themenbereiche des NAP wurden konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Umsetzung der Maßnahmen wird anhand der festgelegten Indikatoren überprüft.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Sowohl Männer als auch Frauen sind an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Arbeitsprozesse, einschließlich Zielsetzung und -erreichung, sind in Teilschritten/ -erfolgen dokumentiert.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ein mehrjähriger Arbeitsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern liegt im Ministerium vor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Umsetzung des Arbeitsplans wird kontinuierlich mittels festgelegter Indikatoren überprüft.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Teilergebnisse werden in die weitere Arbeit einbezogen, z.B. Arbeitshilfen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Fach- und themenbezogene geschlechtersensible Statistiken liegen vor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für 2008 noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Umsetzung 0 1 2 3
<b>Ressourcen</b>	
Externe Expertinnen und Experten werden bei Bedarf hinzugezogen.	□□□□
Zeitliche Ressourcen werden eingeplant.	□□□□
GM ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums.	□□□□
<b>Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach außen</b>	
Neue Regelungen/ Anforderungen werden formuliert und extern kommuniziert.	□□□□
Ergebnisse werden veröffentlicht.	□□□□
Sprache und Kommunikation sind geschlechtersensibel.	□□□□
<b>Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach innen</b>	
Hausinterne Ressourcen (z.B. Ergebnisse bereits durchgeführter Studien, Fachkompetenzen von Kolleginnen und Kollegen) werden aktiviert und in die Arbeit eingebunden.	□□□□
Der fiches d'impact wird regelmäßig eingesetzt.	□□□□
Die Anwendung der 4-Schritte-Methode ist sichergestellt.	□□□□
Das Personal ist in GM geschult.	□□□□
Sprache und Kommunikation ist geschlechtersensibel, z.B. in Rundschreiben, Formularen.	□□□□
Umsetzung und Anwendung von Ergebnissen der Maßnahmen sind verbindlich geregelt.	□□□□
Wissen um rechtliche Grundlagen bzgl. Gleichstellung und GM sind vorhanden.	□□□□

### 6.3. Stand der Umsetzung von Strukturmaßnahmen

Bis auf ein Ministerium haben im Jahr 2008 alle anderen Ministerien und auch die Arbeitsverwaltung den Bogen „Checkliste zur Überprüfung der Struktur- und Prozessindikatoren“ ausgefüllt. Da die Befragung auch im Jahr 2007 durchgeführt wurde, werden die Ergebnisse der beiden Jahre mit Durchschnittswerten verglichen (die beiden letzten Spalten).

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für 2008 noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Umsetzung						
	0	1	2	3	k.A.	Ø 2007	Ø 2008
Umsetzung des Top-Down-Ansatzes							
Leitungskräfte unterstützen mit eigenem Engagement aktiv die Einführung von GM.	6	1	9	3	1	1,7	1,5
Strategisches Wissen um GM ist auf Leitungsebene vorhanden und wird kontinuierlich aktualisiert.	5	3	10	1	1	1,3	1,4
Leitungskräfte haben die Verantwortung für die Koordination, Unterstützung, Umsetzung, Kontrolle und Weiterentwicklung der Maßnahmen des NAP übernommen.	7	-	9	3	1	-	1,4
Genderkompetenzzelle und Comité Interministériel							
Die Genderkompetenzzelle ist eingeführt und tagt regelmäßig.	2	3	6	7	2	1,8	2
In der Genderkompetenzzelle sind Männer und Frauen mit verschiedenen Positionen in der Hierarchie vertreten.	3	1	1	10	5	1,6	2,2
Die regelmäßige Teilnahme am Comité Interministériel (C.I.) ist sichergestellt.	2	1	4	13	-	2,1	2,4
Die Führungsebene lässt sich regelmäßig über die Ergebnisse des C.I. unterrichten.	10	-	4	6	-	1,1	1,3
GM ist Bestandteil der Personalentwicklung							
Die sozialen Verpflichtungen (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wahrnehmung politischer Mandate, Pflege von Familienangehörigen) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden im Personalwesen berücksichtigt.	2	-	7	11	-	2,3	2,4
Es findet eine jährliche Fortbildungsplanung statt, um Genderkompetenz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen.	12	1	5	1	1	0,4	0,7
Die Ergebnisse der Fortbildung werden im Ministerium kommuniziert.	12	-	5	1	2	0,8	0,9
Alle Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen des NAP werden im Ministerium jährlich ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in den Jahresbericht ein.	14	1	1	1	3	0,4	0,5
Einhaltung der 4 GM Schritte als Grundlage zielorientierten Handelns							
Für Maßnahmen/ Themenbereiche des NAP wurde eine Analyse mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen durchgeführt.	12	-	4	3	1	0,8	0,9
Für Maßnahmen/ Themenbereiche des NAP wurden konkrete und überprüfbare Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.	12	2	3	1	2	0,8	0,6
Die Umsetzung der Maßnahmen wird anhand der festgelegten Indikatoren überprüft.	12	1	4	2	1	-	0,8
Sowohl Männer als auch Frauen sind an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt.	8	-	3	7	2	2,2	1,5
Die Arbeitsprozesse, einschließlich Zielsetzung und -erreicherung, sind in Teilschritten/ -erfolgen dokumentiert.	11	3	5	-	1	0,5	0,7
Ein mehrjähriger Arbeitsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern liegt im Ministerium vor.	15	1	1	2	1	0,3	0,5
Die Umsetzung des Arbeitsplans wird kontinuierlich mittels festgelegter Indikatoren überprüft.	16	1	-	2	1	0,4	0,4
Teilergebnisse werden in die weitere Arbeit einbezogen, z.B. Arbeitshilfen.	15	1	2	1	1	0,9	0,4
Fach- und themenbezogene geschlechtersensible Statistiken liegen vor.	5	-	3	5	7	1,3	1,6



0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für 2008 noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Umsetzung						
Ressourcen							
Externe Expertinnen und Experten werden bei Bedarf hinzugezogen	11	1	5	3	-	0,5	1,0
Zeitliche Ressourcen werden eingeplant.	13	-	4	2	1	1,0	0,7
GM ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums.	10	1	5	4	-	1,0	1,2
Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach außen							
	0	1	2	3	k.A.	Ø 2007	Ø 2008
Neue Regelungen/ Anforderungen werden formuliert und extern kommuniziert.	10	3	5	2	-	1,1	1,0
Ergebnisse werden veröffentlicht.	13	1	2	4	-	1,1	0,9
Sprache und Kommunikation sind geschlechtersensibel.	7	-	6	7	-	1,4	1,7
Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach innen							
Hausinterne Ressourcen (z.B. Ergebnisse bereits durchgeführter Studien, Fachkompetenzen von Kolleginnen und Kollegen) werden aktiviert und in die Arbeit eingebunden	9	-	6	4	1	1,2	1,3
Der fiches d'impact wird regelmäßig eingesetzt.	2	-	6	9	3	1,0	1,8
Die Anwendung der 4-Schritte-Methode ist sichergestellt.	11	-	5	4	-	-	1,1
Das Personal ist in GM geschult.	7	1	10	2	-	0,8	1,4
Sprache und Kommunikation ist geschlechtersensibel, z.B. in Rundschreiben, Formularen.	5	1	4	9	1	1,8	1,9
Umsetzung und Anwendung von Ergebnissen der Maßnahmen sind verbindlich geregelt.	12	-	2	3	3	0,9	0,8
Wissen um rechtliche Grundlagen bzgl. Gleichstellung und GM sind vorhanden	4	1	5	10	-	2,1	2,2

## **7. Auswertung der Schlussbefragung der Mitglieder des C.I. und Fragebogen zur Evaluation**

### **7.1. Arbeitsvereinbarung des Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes<sup>32</sup>**

#### **A. Präambel**

Das Comité Interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (C. I.) ist das zentrale Arbeits- und Koordinierungsgremium für die Integration der Strategie des Gender Mainstreaming in die politischen und administrativen Maßnahmen der Regierung des Großherzogtums Luxemburg. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt bei der Sicherung und Koordinierung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes für Chancengleichheit von Frauen und Männern des Ministère de l'Égalité des chances. Die Aufgaben des C. I. sind festgelegt in Artikel 4 des großherzoglichen Reglements vom 10.11.2005. Die Aufgaben sind:

- Planung und Koordinierung der interministeriellen Zusammenarbeit.
- Sicherung und Koordinierung einer effektiven Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes in Abstimmung und mit Unterstützung der Ministerien.
- Formulierung von Annahmen, Vorschlägen und Empfehlungen an die Minister/innen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Regierungshandeln.
- Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung.

Die Arbeitsvereinbarung für das C. I. wird für die laufende Legislaturperiode geschlossen (bis 28.2.2009).

#### **B. Fortbildung<sup>33</sup>**

Ziel der Fortbildung ist die Sensibilisierung für Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Entwicklung von Gender-Kompetenz in allen Fachbereichen.

Maßnahmen sind:

- Informationsveranstaltungen in allen Ministerien für alle Mitarbeiter/innen ab der dritten Laufbahngruppe (3. Laufbahngruppe ist nach der Liste z. B. Chef-Gerichtsvollzieher).
- Interministerielle Fortbildung oder Fortbildung in den Ministerien zu den Themen und Maßnahmen des Nationalen Aktionsplanes.

Die Mitglieder des C. I. berichten regelmäßig über den Stand der Fortbildung in den Ministerien.

Aufgaben des C. I. sind:

- Erarbeiten eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan.
- Auswertung der regelmäßigen Berichte aus den Ministerien.
- Fortschreibung des Programms.
- Austausch von Beispielen von "best practice" in der Fortbildung.

Das Ministère de l'Égalité des chances unterstützt die Fortbildungsaktivitäten in den Ministerien durch die Benennung von Experten/innen für die Fortbildung.

---

<sup>32</sup> vereinbart in der Sitzung des Comité am 27.6.2006.

<sup>33</sup> Die folgende Struktur ist orientiert an der Tabelle auf S. 8 des Aktionsplanes.

## **C. Umsetzung der Maßnahmen im Nationalen Aktionsplan**

Aufgaben des C. I. bei der Umsetzung der Maßnahmen im Nationalen Aktionsplan:

- Erarbeitung und Abstimmung von Indikatoren zur Messung der Chancengleichheit in den verschiedenen Politikfeldern.
- Festlegung von Schwerpunkten.
- Erarbeitung eines Zeitplanes für die Umsetzung und seine Kontrolle.
- Auswertung der Berichte zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen.
- beispielhafte Diskussion von maßnahmespezifischen Zielen.
- kollegiale Beratung bei der Durchführung von Maßnahmen.
- bei Bedarf Bildung von interministeriellen Arbeitsgruppen zu einzelnen Maßnahmen.

Das Ministerium unterstützt die Arbeit des C. I. durch die Entwicklung von Instrumenten, die Setzung von Prioritäten und die Koordinierung der verschiedenen Aufgaben.

## **D. Evaluation**

Das C. I. evaluiert seine Aktivitäten kontinuierlich durch:

- die regelmäßige Berichterstattung zum Stand einzelnen Aktivitäten.
- die regelmäßige Auswertung der Sitzungen des C. I. einschließlich einer persönlichen Einschätzung der Ergebnisse.
- die Zusammenarbeit mit Landgrebe S.à.r.l., dem vom Ministère de l'Égalité des chances für die Gesamtevaluation beauftragten Unternehmen.

Das Ministère de l'Égalité des chances stellt den Mitgliedern des C. I. Instrumente zur Evaluation zur Verfügung und wertet sie aus.

Das Ministerium berichtet in Abstimmung mit dem C. I. fortlaufend über den Stand der Umsetzung des Aktionsplanes im Parlament, in den zuständigen internationalen Gremien und in der Öffentlichkeit.

## 7.2. Ergebnisse der Befragung

Das Comité Interministériel hat 1994 mit seiner Arbeit begonnen. Während der Laufzeit des Aktionsplans wurden die Mitglieder des Comité Interministériel dreimal befragt. Eingesetzt wurde ein standardisierter Fragebogen, der vorher mit dem Comité abgestimmt worden war. Durchschnittlich haben die Mitglieder aus 17 Ministerien an der Befragung teilgenommen.

Im Jahr 2008 haben 17 Mitglieder aus verschiedenen Ministerien den Fragebogen beantwortet.

Frage: Ich bin Mitglied im C.I. seit: .....

Mitglied im C.I. seit:	Anzahl
1994	1
2000	2
2001	1
2005	4
2006	4
2007	1
2008	1
Seit Beginn	2
Keine Angabe	1

Frage: Ich nehme regelmäßig teil *r* Ich nehme eher sporadisch teil *r*

### Teilnahme:

regelmäßig 6  
 eher sporadisch 10  
 keine Angabe 1

### Abstimmung mit dem eigenen Ministerium

Frage: Haben Sie einen konkreten Auftrag von ihrem Ministerium für die Mitarbeit im C.I. erhalten? Wenn ja, welchen?

### Das eigene Ministerium hat einen konkreten Auftrag für die Mitarbeit im C.I. erteilt:

Ja 4  
 Nein 10  
 Zum Teil 3

### Benannte Aufträge:

- Erklärung
- Mitglied zu sein
- PAN Egalité
- Als „membré suppléant“ zusammen mit meiner Kollegin, sind wir im C.I. zuständig für „Gender“ Fragen, um die cellule de compétence nicht zusätzlich zu belasten.

*Frage: Ist von Seiten ihres Ministeriums geklärt, ob und welche Entscheidungen Sie im C.I. treffen können?*

**Die Entscheidungsbefugnis ist geklärt:**

Ja	5
Nein	10
Zum Teil	2

*Frage: Berichten Sie in Ihrem Ministerium regelmäßig über Ergebnisse der Arbeit im C.I.?*

**Bericht im Ministerium über die Ergebnisse der Arbeit im C.I.:**

Ja	4
Nein	2
Zum Teil	11

*Frage: Wenn ja, gibt es dafür vereinbarte Absprachen, z.B. Bericht an Vorgesetzte/n, Bericht in der Team-/ Dienstbesprechung, Protokollweitergabe an Vorgesetzte oder Kollegen/innen oder an das cellules de compétence en genre de ministère?*

**Wenn ja, gibt es dafür vereinbarte Absprachen:**

Ja	4
Nein	8
Zum Teil	3
Keine Angabe	2

*Frage: Wie und an wen geben Sie die Informationen konkret weiter?*

**Informationsweitergabe erfolgt an:**

- Vorgesetzte (2 Nennungen).
- Cellule de competence en genre (4 Nennungen).
- Ministerin.
- Réunion de Service.
- Wenn einschlägige Ergebnisse sind, informiere ich mündlich darüber. Die Berichte sind bei mir jederzeit nachschlagbar. Über dem fällt mir ein, dass man die Berichte in einem noch nicht bestehenden Intranet bei uns im Haus setzen könnte, wo jeder sie nachschlagen könnte.
- Berichterstattung über Angelegenheiten, die unser Ministerium direkt betreffen bzw. interessieren können.
- Teambesprechung.

## Einschätzung der Aufgabenstellung

Frage: Sind Ihnen die Funktionen und Aufgaben des C.I. klar?

### Die Funktionen und Aufgaben des C.I. sind klar

Ja	9
Zum Teil	7
Keine Angabe	1

Frage: Inwieweit hat das C.I. die in Artikel 4 des großherzoglichen Regelements vom 10.11.2005 und in seiner Arbeitsvereinbarung vom 27.6.2006 festgelegten Aufgaben erfüllt?

### Das C.I. hat die festgelegten Aufgaben folgendermaßen erfüllt:

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für dieses Jahr noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Erfüllung				k.A.
	0	1	2	3	
<b>Allgemeine Aufgaben</b>					
Planung und Koordinierung der interministeriellen Zusammenarbeit	-	-	9	7	1
Sicherung und Koordinierung einer effektiven Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes in Abstimmung und mit Unterstützung der Ministerien	-	-	9	7	1
Formulierung von Annahmen, Vorschlägen und Empfehlungen an die Minister/innen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Regierungshandeln	-	-	12	4	1
Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung	1	-	9	5	2
<b>Fortbildung</b>					
Erarbeiten eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan	-	1	10	1	5
Auswertung der regelmäßigen Berichte aus den Ministerien	2	-	7	3	5
Fortschreibung des Programms	2	-	8	2	5
Austausch von "best practice" gelungener Fortbildungsveranstaltungen	2	1	5	1	7
<b>Umsetzung der Maßnahmen im NAP</b>					
Erarbeitung und Abstimmung von Indikatoren zur Messung der Chancengleichheit in den verschiedenen Politikfeldern	1	1	10	1	4
Festlegung von Schwerpunkten innerhalb des NAP	-	-	11	2	4
Erarbeitung eines Zeitplanes für die Umsetzung und seine Kontrolle	1	-	8	3	5
Auswertung der Berichte zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen	1	1	10	-	5
beispielhafte Diskussion von maßnahmespezifischen Zielen	-	2	9	-	6
kollegiale Beratung bei der Durchführung von Maßnahmen	1	1	9	1	5
bei Bedarf Bildung von interministeriellen Arbeitsgruppen zur Umsetzung von einzelnen Maßnahmen, an denen mehrere Ministerien beteiligt sind	3	1	6	1	6

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für dieses Jahr noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Erfüllung				k.A.
	0	1	2	3	
<b>Evaluation</b>					
die regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Umsetzung von Maßnahmen, Austausch best practice	1	-	11	1	4
die regelmäßige Auswertung der Sitzungen des C. I. einschließlich einer persönlichen Einschätzung der Ergebnisse	3	1	6	1	6
die Zusammenarbeit mit Landgrebe s.à.r.l., dem vom Ministère de l'Egalité des chances für die Gesamtevaluation beauftragten Unternehmen	-	1	7	3	6

*Frage: Wie ist Ihre Gesamteinschätzung der Aufgabenwahrnehmung des C. I.?*

**Die Gesamteinschätzung der Aufgabenwahrnehmung des C. I. ist:**

Das C. I. erfüllt seine Aufgaben voll und ganz.	1
Das C. I. erfüllt seine Aufgaben.	11
Das C. I. erfüllt seine Aufgaben nur zum Teil.	3
Keine Angabe	2

*Frage: Worauf führen Sie Ihre Einschätzung zurück?*

Die Einschätzung wird auf Folgendes zurückgeführt:

- Vergleiche mit anderen C.I.'s.
- Auf den Inhalt der verschiedenen C.I. und das regelmäßige Feedback.
- Umsetzbare Resultate.
- Auf die Diskussionen, die in den C.I. Sitzungen geführt werden und die Berichte, die die Mitglieder per Mail erhalten.
- Regelmäßige Sitzungen erlauben das Vorankommen der Arbeit und schärft die Sensibilisierung der Mitglieder.
- Sitzungen, Gesetzgebung, Informationsmaterial.
- Der Mangel an Rückhalt und Unterstützung seitens der Leitungen der ministeriellen Departements führt dazu, dass dem Gendermainstreaming nicht die Bedeutung und Arbeitszeit zukommt, die benötigt würde, um diese neue Arbeitsweise grundsätzlich und umfassend einzuführen.

*Frage: Wird die Arbeit des C. I. ausreichend durch externe Experten/innen unterstützt?  
Wenn nein: welche zusätzlichen Experten/innen sollten herangezogen werden?*

**Die Arbeit des C. I. wird ausreichend durch externe Experten/-innen unterstützt:**

Ja	14
Zum Teil	2
Schwer zu beurteilen:	1

Anmerkung: C.I. intern wird es genügend unterstützt, allerdings fehlt die spezifische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Departements arbeits- und inhaltsbezogen.

*Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den bisher erarbeiteten Ergebnissen des C.I.?*

**Die Zufriedenheit mit den bisher erarbeiteten Ergebnissen des C.I.:**

Voll und ganz zufrieden	1
Zufrieden	11
Teils/ teils	4
Keine Angabe	1

*Frage: Worauf führen Sie Ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zurück?*

**Die Zufriedenheit wird auf folgendes zurückgeführt:**

- Konkrete Maßnahmen, Gesetzgebung (2 Nennungen).
- Fortschritte in der (generellen) Wahrnehmung des GM in vielen Bereichen.

**Die Bewertung mit „teils/ teils“ wird auf folgendes zurückgeführt:**

- Er ist schwer, die theoretischen Prinzipien im Sport umzusetzen. Durch die Rolle, die dem Sportministerium, also der öffentlichen Hand, im Sport zugeordnet ist, nämlich eine subsidiarische, können nur Vorschläge gemacht werden. Das Sagen behält sich nach wie vor das Olympische Komitee vor.
- Fehlen an personellen und materiellen Mitteln zur Umsetzung des GM.
- Fehlendes Engagement der Führungsebene.

<b>Einschätzung der Zusammenarbeit</b>
--

*Frage: Ist die Zusammenarbeit aus Ihrer Sicht verbindlich und zu Ihrer Zufriedenheit geregelt, z.B. in Bezug auf den Sitzungsrhythmus, Vertretungsregelungen, Vorbereitung, Gesprächsführung, Vorlagen, Protokollierung? Wenn nein, wo sehen Sie einen Verbesserungsbedarf?*

**Die Zusammenarbeit ist verbindlich und zur Zufriedenheit geregelt:**

Ja	10
Zum Teil	5
Keine Angabe	2

Verbesserungsbedarf:

- Weniger Sitzungen.
- Oft Daten fixiert, wo andere Gremien vorgesehen sind.
- Sitzungen finden zu häufig statt und es gibt sehr oft Terminkonflikte durch meine anderen Aufgaben.



*Frage: Ist aus Ihrer Sicht die Zusammensetzung des C.I. für die Aufgabenstellung angemessen? Wenn nein, wer sollte aus Ihrer Sicht vertreten bzw. nicht vertreten sein?*

**Die Zusammensetzung des C.I. für die Aufgabenstellung ist angemessen:**

Ja	13
Nein	1
Keine Angabe	3

Folgende Anregungen gab es zur Besetzung:

- Justiz müsste immer präsent sein für Auswertung von legalen Texten.
- Gleichheit zwischen Mann und Frau nicht repräsentativ im C.I. (aber unmöglich).
- Direktionsmitglieder sollten vertreten sein.

*Frage: Wie bewerten Sie die interministerielle Zusammenarbeit im C.I.? Wenn Sie die Zusammenarbeit als nicht so gut einschätzen, woran liegt das?*

**Die interministerielle Zusammenarbeit im C.I. ist:**

eher gut	10
nicht so gut	1
teils/ teils	5
Keine Angabe	1

Ursachen einer nicht so guten Zusammenarbeit:

- Jede/-r Vertreter/-in im C.I. schaut zuerst einmal nach seinem eigenen Ministerium (was eine „normale“ Reaktion ist).
- Zeit fehlt den Leuten um außerhalb der Sitzungen zu debattieren.

<b>Einschätzung der Rahmenbedingungen</b>
---

*Frage: Sind Sie zufrieden mit Ihrem Beitrag zu den Ergebnissen der Arbeit im C.I.?*

**Zufriedenheit mit dem eigenen Beitrag zu den Ergebnissen der Arbeit im C.I.:**

Ja	1
Nein	1
Zum Teil	13
Keine Angabe	2

*Frage: Sind Sie zufrieden mit der Arbeitsplanung des C.I.?*

**Zufriedenheit mit der Arbeitsplanung des C.I.?**

Ja	9
Zum Teil	6
Keine Angabe	2

*In diesem Jahr sind knapp über die Hälfte zufrieden mit der Arbeitsplanung des C.I. 2006 und 2007 waren es jeweils zwei Drittel.*

*Frage: Haben Sie Probleme bei der Integration der Arbeit im C. I. in Ihren sonstigen Aufgabenkatalog? Wenn ja bzw. zum Teil, welche Probleme sind das?*

**Probleme bei der Integration der Arbeit im C. I. in den sonstigen Aufgabenkatalog:**

Ja	6
Nein	4
Zum Teil	5
keine Angabe	2

Benannte Probleme:

- Terminplanung/ -konflikte (2 Nennungen).
- Zeitmangel (2 Nennungen).
- Analysen von Gesetzen als Nicht-Juristin erfordert einen Zusatzaufwand, der schwierig zu bewerkstelligen ist.
- Mein Aufgabenkatalog überschneidet sich mit der Arbeit des C.I.
- Nach mehreren Gesprächen mit dem NOK und den Verantwortlichen im Haus (Sportministerium selbst), scheint es schwierig, die Thematik Gender Mainstreaming im Sportgeschehen umzusetzen.
- Auslandsreisen.

<b>Persönliche Erfahrungen</b>
--------------------------------

*Frage: Welche persönlichen Erfahrungen verbinden Sie mit dem C.I.?*

**Persönlichen Erfahrungen mit dem C.I. (Mehrfachantworten waren möglich)**

Die interministerielle Zusammenarbeit ist eine Bereicherung für meine Arbeit.	8
Die Mitarbeit im C. I. ist unterstützend für die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes in meinem Ressort.	5
Ich habe größere Sicherheit gewonnen, die Ziele und Aufgaben des Planes in meinem Ministerium argumentativ zu vertreten.	1
Ich engagiere mich im C. I., weil ich die Ziele des Nationalen Aktionsplanes unterstütze.	7
Mein Wissen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und Gender in der Politik hat sich erweitert.	12
Durch die Mitarbeit im C. I. bin ich in meiner Arbeit zusätzlich belastet.	6
Ich bin mit der Umsetzung des Aktionsplanes in meinem Ministerium kaum befasst, daher berühren die Themen nur ein Randgebiet meines Aufgabenfeldes.	7
Die Mitarbeit war für mich meist mit Termindruck verbunden.	9
Das Thema „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“ interessiert mich nicht; die Mitarbeit im C. I. ist daher eine große Belastung.	-
Die Mitarbeit im C. I. ist Bestandteil meiner Aufgaben, die ich zu erledigen habe.	11

### 7.3. Fragebogen zur Evaluation

#### ***Dritte Befragung der Mitglieder des Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (C.I.) - 2008***

Ich bin Mitglied im C.I. seit: .....

Ich nehme regelmäßig teil  Ich nehme eher sporadisch teil

<b>Abstimmung mit dem eigenen Ministerium</b>
---

Haben Sie einen konkreten Auftrag von ihrem Ministerium für die Mitarbeit im C.I. erhalten?

Ja  Nein  Zum Teil

Wenn ja, welchen?

Ist von Seiten ihres Ministeriums geklärt, ob und welche Entscheidungen Sie im C.I. treffen können?

Ja  Nein  Zum Teil

Berichten Sie in Ihrem Ministerium regelmäßig über Ergebnisse der Arbeit im C.I.?

Ja  Nein  Zum Teil

Wenn ja, gibt es dafür vereinbarte Absprachen, z.B. Bericht an Vorgesetzte/n, Bericht in der Team-/ Dienstbesprechung, Protokollweitergabe an Vorgesetzte oder Kollegen/innen oder an das cellules de compétence en genre de ministère?

Ja  Nein  Zum Teil

Wie und an wen geben Sie die Informationen konkret weiter?

## Einschätzung der Aufgabenwahrnehmung

Sind Ihnen die Funktionen und Aufgaben des C.I. klar?

Ja      r      Nein      r      Zum Teil      r

Inwieweit hat das C.I. die in Artikel 4 des großherzoglichen Regelements vom 10.11.2005 und in seiner Arbeitsvereinbarung vom 27.6.2006 festgelegten Aufgaben erfüllt?

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für dieses Jahr noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Erfüllung 0 1 2 3
<b>Allgemeine Aufgaben</b>	
Planung und Koordinierung der interministeriellen Zusammenarbeit	□□□□
Sicherung und Koordinierung einer effektiven Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes in Abstimmung und mit Unterstützung der Ministerien	□□□□
Formulierung von Annahmen, Vorschlägen und Empfehlungen an die Minister/innen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Regierungshandeln	□□□□
Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung	□□□□
<b>Fortbildung</b>	
Erarbeiten eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan	□□□□
Auswertung der regelmäßigen Berichte aus den Ministerien	□□□□
Fortschreibung des Programms	□□□□
Austausch von "best practice" gelungener Fortbildungsveranstaltungen	□□□□
<b>Umsetzung der Maßnahmen im NAP</b>	
Erarbeitung und Abstimmung von Indikatoren zur Messung der Chancengleichheit in den verschiedenen Politikfeldern	□□□□
Festlegung von Schwerpunkten innerhalb des NAP	□□□□
Erarbeitung eines Zeitplanes für die Umsetzung und seine Kontrolle	□□□□
Auswertung der Berichte zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen	□□□□
beispielhafte Diskussion von maßnahmespezifischen Zielen	□□□□
kollegiale Beratung bei der Durchführung von Maßnahmen	□□□□
bei Bedarf Bildung von interministeriellen Arbeitsgruppen zur Umsetzung von einzelnen Maßnahmen, an denen mehrere Ministerien beteiligt sind	□□□□



### **Einschätzung der Zusammenarbeit**

Ist die Zusammenarbeit aus Ihrer Sicht verbindlich und zu Ihrer Zufriedenheit geregelt, z.B. in Bezug auf den Sitzungsrhythmus, Vertretungsregelungen, Vorbereitung, Gesprächsführung, Vorlagen, Protokollierung?

Ja  r  Nein  r  Zum Teil  r

Wenn nein, wo sehen Sie einen Verbesserungsbedarf?

Ist aus Ihrer Sicht die Zusammensetzung des C.I. für die Aufgabenstellung angemessen?

Ja  r  Nein  r

Wenn nein, wer sollte aus Ihrer Sicht vertreten bzw. nicht vertreten sein?

Wie bewerten Sie die interministerielle Zusammenarbeit im C.I.?

eher gut  r  nicht so gut  r  teils/ teils  r

Wenn Sie die Zusammenarbeit als nicht so gut einschätzen, woran liegt das?

### **Einschätzung der Rahmenbedingungen**

Sind Sie zufrieden mit Ihrem Beitrag zu den Ergebnissen der Arbeit im C.I.?

Ja  r  Nein  r  Zum Teil  r

Sind Sie zufrieden mit der Arbeitsplanung des C.I.?

Ja  r  Nein  r  Zum Teil  r

Haben Sie Probleme bei der Integration der Arbeit im C. I. in Ihren sonstigen Aufgabenkatalog?

Ja  r  Nein  r  Zum Teil  r

Wenn ja bzw. zum Teil, welche Probleme sind das?

## Persönliche Erfahrungen

Welche persönlichen Erfahrungen verbinden Sie mit dem C.I.? (es sind Mehrfachantworten möglich)

Die interministerielle Zusammenarbeit ist eine Bereicherung für meine Arbeit.	r
Die Mitarbeit im C. I. ist unterstützend für die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes in meinem Ressort.	r
Ich habe größere Sicherheit gewonnen, die Ziele und Aufgaben des Planes in meinem Ministerium argumentativ zu vertreten.	r
Ich engagiere mich im C. I., weil ich die Ziele des Nationalen Aktionsplanes unterstütze.	r
Mein Wissen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und Gender in der Politik hat sich erweitert.	r
Durch die Mitarbeit im C. I. bin ich in meiner Arbeit zusätzlich belastet.	r
Ich bin mit der Umsetzung des Aktionsplanes in meinem Ministerium kaum befasst, daher berühren die Themen nur ein Randgebiet meines Aufgabenfeldes.	r
Die Mitarbeit war für mich meist mit Termindruck verbunden.	r
Das Thema „Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ interessiert mich nicht; die Mitarbeit im C. I. ist daher eine große Belastung.	r
Die Mitarbeit im C. I. ist Bestandteil meiner Aufgaben, die ich zu erledigen habe.	r

Was ich sonst noch anmerken möchte.....

*Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*

## 8. Detaillierte Auswertung der Schlussbefragung der Mitglieder der Genderkompetenzzellen in den Ministerien und Fragebogen zur Evaluation

### 8.1. Ergebnisse der Befragung

Am Ende der externen Evaluation der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans wurde mit einem schriftlichen Fragebogen die Rahmenbedingungen, die Aufgabenwahrnehmung, die Einschätzung der erzielten Ergebnisse sowie die Perspektiven der Genderkompetenzzellen erfragt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Befragung dargestellt.

Zur Befragung wurden alle 20 Ministerien (Sport als eigenes Ministerium) angeschrieben.

- Das Ministère de la Santé hat keine GKZ eingeführt und konnte sich daher nicht an der Befragung beteiligen.
- Das Ministère des Transports hat zwar eine GKZ eingeführt, die jedoch seit zwei Jahren nicht mehr getagt hat, von daher konnte der Bogen nicht bearbeitet werden.
- Das Ministère de l'Égalité des chances hat einen Sonderstatus, da es sich ausschließlich mit dem Thema Chancengleichheit beschäftigt, der Bogen war daher nicht zutreffend.
- Das Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural hat gerade erst eine Genderkompetenzzelle gegründet, von daher konnte der Bogen noch nicht ausgefüllt werden.
- Fünf Ministerien haben trotz mehrmaligen Rückfragen den Bogen nicht zurückgesandt.

Aus diesem Grund lagen nur 11 Bögen zur Auswertung vor.

<b>Rahmenbedingungen der Genderkompetenzzelle<sup>34</sup></b> (cellules de compétence en genre de ministère)
--

*Frage: Ist aus Sicht der Mitglieder der GKZ die Zusammensetzung der GKZ für die Aufgabenstellung angemessen? Wenn nein, wer sollte aus Ihrer Sicht vertreten bzw. nicht vertreten sein?*

Die Zusammensetzung der GKZ für die Aufgabenstellung ist aus Sicht der Mitglieder von acht Ministerien angemessen, für drei jedoch nicht. Diese wünschen sich, dass folgende Personen/ Ministerien vertreten sein sollten:

- Umweltverwaltung.
- Beamte, die die interne Koordination als Aufgabenbereich im Ministerium haben.
- Mindestens ein weiteres Mitglied, z.B. ein/-e Vertreter/-in der ADEM.

*Frage: Wie wurden die Mitglieder der GKZ berufen?*

Die Mitglieder wurden berufen durch:

- Minister (3 Nennungen).
- Generalsekretär/ Coordinateur générale des Ministeriums (3 Nennungen).
- Direktor/ Direktion (2 Nennungen).
- Mitteilung durch Hierarchie.

<sup>34</sup> Im Folgenden mit GKZ abgekürzt



- Es sind die Mitglieder, die wöchentlich an der „Réunion de service“ teilnehmen.
- Membre du comité interministériel de l'égalité des chances + membre du comité d'actions positives.

*Frage: Wer hat die GKZ zum ersten Mal einberufen?*

Die erste Einberufung erfolgte durch (einmal keine Angabe):

- Mitglieder (3 Nennungen).
- Direktor (2 Nennungen).
- Präsident.
- Vertreter des Ministeriums im C.I.
- Attachée de gouvernement 1ère en rang.
- Coordinateur général.
- Coordinateur générale und Coordinateur communication zusammen.

*Frage: Wann hatte die GKZ ihre 1. Sitzung (Monat/ Jahr)?*

Die 1. Sitzung der GKZ fand statt (einmal keine Angabe):

- 2004
- 4. Quartal 2005 (3 Nennungen)
- 2. Quartal 2006
- 3. Quartal 2006 (3 Nennungen)
- Feb. 08
- Juni 08

*Frage: Wie häufig tagte die GKZ pro Jahr durchschnittlich: .... Mal*

Die Häufigkeit der Treffen der Genderkompetenzzellen ist sehr unterschiedlich.

<b>Treffen pro Jahr</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>
12 mal	1
4 mal	1
2 - 3 mal	5
1 mal	3
keine Angabe	1

*Frage: Gibt es eine Leitung/ Koordinator/-in für die GKZ? Wenn ja, wer nimmt diese Aufgabe wahr?*

Bei sieben Ministerien/ Verwaltungen gibt es eine Leitung bzw. ein/-e Koordinator/-in für die GKZ. Diese Aufgabe nimmt wahr (einmal keine Angabe):

- Jeweils eines der Mitglieder.
- Sekretärin der Cellule.
- Vertreter des Ministeriums im C.I.

- Jurist/ Personalchef.
- Coordinateur générale.
- Direktor.

Vier Ministerien haben keine Leitung der GKZ.

*Frage: Wird die Arbeit der GKZ kontinuierlich dokumentiert?*

Eine kontinuierliche Dokumentation findet nur in einem Ministerium statt.

*Frage: Vertreten die Mitglieder der GKZ das Ministerium im Comité Interministériel (C.I.)? Wenn nein, wer vertritt das Ministerium dort? Wenn nein, wie ist die Zusammenarbeit der GKZ mit dem Mitglied des C.I. geregelt?*

Bei 10 Ministerien vertreten die Mitglieder des GKZ das Ministerium im Comité Interministériel (C.I.).

*Frage: Haben Mitglieder der GKZ an Fortbildungsmaßnahmen zur Einführung von Gender Mainstreaming teilgenommen? Wenn ja: bitte nennen Sie die Fortbildungsmaßnahme und die Anzahl der teilnehmenden Mitglieder der GKZ. Wenn nein, ist eine Teilnahme geplant?*

Von allen 11 Ministerien nahmen die Mitglieder der GKZ an Fortbildungsmaßnahmen zur Einführung von Gender Mainstreaming, die vom INAP veranstaltet wurden, teil.

#### **Abstimmung innerhalb des Ministeriums**

*Frage: Wird die Leitung des Ministeriums regelmäßig über die Ergebnisse der Arbeit der GKZ informiert? Wenn ja oder zum Teil, gibt es dafür vereinbarte Absprachen, z.B. Bericht an Vorgesetzte/n, Weitergabe des Protokolls?*

Eine regelmäßige Information der Leitung des Ministeriums über die Ergebnisse der Arbeit der GKZ erfolgte nur bei vier Ministerien, bei sechs Ministerien nur zum Teil und ein Ministerium berichtet gar nicht an die Leitung.

Bei drei Ministerien gibt es zur Berichterstattung vereinbarte Absprachen, bei drei nur zum Teil und bei fünf keine.

#### **Einschätzung der Aufgabenwahrnehmung**

*Frage: Sind Funktionen und Aufgaben der GKZ verbindlich geregelt?*

Die Funktionen und Aufgaben der GKZ sind bei einem Ministerium verbindlich geregelt, bei zwei zum Teil und bei sieben nicht (einmal keine Antwort).

*Frage: Wurden die im großherzoglichen Règlements festgelegten Aufgaben der GKZ von der Leitung des Ministeriums weiter konkretisiert? Wenn ja oder zum Teil, in welcher Weise?*

Bei zwei Ministerien wurden die im Großherzoglichen Règlements festgelegten Aufgaben der GKZ von der Leitung des Ministeriums zum Teil konkretisiert. Diese waren:

- Einführung einer Gender Kolumne in Kulturstatistiken.
- Versuch einer Parität bei Normierungen in Kommissionen geltend zu machen.
- Frauendelegierte fürs Ministerium.

- Weiterentwicklung der Maßnahme: Erziehung und Bildung (Integration Gender in Studiengängen und Forschungsarbeiten).

Bei acht Ministerien gab es keine Konkretisierung und bei einem nur zum Teil.

*Frage: Inwieweit erfüllt die GKZ die im großherzoglichen Regelements festgelegten Aufgaben?*

Erfüllung der im großherzoglichen Regelements festgelegten Aufgaben durch die GKZ:

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für dieses Jahr noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Erfüllung				
	0	1	2	3	k.A.
Planung und Koordinierung der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums	4	1	5	1	-
Ausarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsplans für die Gleichheit von Frau und Mann	6	1	3	-	1
Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung	5	-	3	3	-
Mitwirkung an der Erarbeitung eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan	8	1	1	1	-
Kollegiale Beratung in Bezug auf Gender Mainstreaming bei der Durchführung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans	3	2	5	-	1
Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums	4	3	4	-	-
Regelmäßige Auswertung der Arbeit der GKZ und ihre Dokumentation	9	1	1	-	-

*Frage: Ist von Seiten der Leitung des Ministeriums geklärt, ob und welche Entscheidungen die GKZ treffen kann? Wenn ja oder zum Teil, welche Entscheidungen kann die GKZ treffen?*

Die Entscheidungsfindung ist bei drei Ministerien durch die Leitung des Ministeriums geklärt, bei acht nicht.

*Frage: Hat die GKZ externe Experten/-innen zur Unterstützung ihrer Arbeit herangezogen? Wenn ja: welche Experten/-innen wurden herangezogen? Wenn nein, welche Experten/-innen werden als notwendig angesehen?*

Lediglich ein Ministerium hat teilweise externe Experten/-innen zur Unterstützung der Arbeit herangezogen. Dies war die Frauendelegierte der Uni Luxemburg (für Forschung und Hochschulwesen).

## **Einschätzung der Arbeit der erzielten Ergebnisse der GKZ**

*Frage: Wie bewerten die Mitglieder der GKZ insgesamt die Aufgabenwahrnehmung?*

Die Aufgabenwahrnehmung durch die Mitglieder wurde unterschiedlich eingeschätzt. Drei Ministerien finden, dass die GKZ ihre Aufgaben erfüllt, fünf zum Teil, zwei kaum und ein Ministerium, dass die Aufgaben nicht erfüllt werden.

*Frage: Worauf führen die Mitglieder die Einschätzung zurück?*

Die Einschätzung ist auf folgendes zurückzuführen:

- Aufgaben nur z.T. erfüllt (2 Nennungen).
- Einzelinitiativen, nur sporadisches Zusammenkommen.
- Bedingtes Interesse an der Arbeit der GKZ innerhalb des Ministeriums.
- Keine genaue Regelung der Funktionen und Aufgaben der GKZ.
- Die GKZ besteht aus nur 2 Mitgliedern, wovon ein Mitglied seit August 2006 im Erziehungsurlaub ist.
- Die Aufgaben werden auf anderen Ebenen erfüllt (Journée de création d'entreprises, Fédération des femmes chefs d'entreprises, Prix dexia Woman manager of the year, Champagne Esprit d'entreprise, Comité des actions positives, Comité du travail féminin, Sarabina).

*Frage: Welche Themen wurden in der GKZ bearbeitet?*

Folgende Themen wurden in der GKZ bearbeitet:

- Aufstellung und Bericht des Nationalen Aktionsplans (3 Nennungen).
- Gender Budgeting.
- Gender und Statistik.
- Normierung und Frauen.
- Frauenvertretung.
- Spezifische Bildungsmaßnahmen und Integration des Genders in Studiengängen und Forschungsarbeiten.
- Indikatoren.
- Gender Mainstreaming im Generellen
- Vorbereitung der Gespräche mit der externen Begleitung (G. Landgrebe).
- Hauptsächlich Themen, die auch im C.I. behandelt wurden.
- Diskussion eines Fragebogens der in Schulen eingesetzt werden sollte.
- Girlsday – Boysday.
- Charte des valeurs.

*Frage: Welche Gesetzestexte wurden begutachtet?*

Folgende Gesetzestexte wurden begutachtet:

- Abhängig vom Sachgebiet und Kompetenzbereich des jeweiligen Sachbearbeiters.

- Kino (nur von Juristen, nicht von GKZ).
- Fonds culturel national (nur von Juristen, nicht von GKZ).
- Alle.
- Projet de loi No 5874 portant sur l'assistance et la protection des victims de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile.
- Projet de loi ayant pour objet de modifier l'âge legal du mariage et les dispositions y afférents, ...
- Documents du Conseil d'Etat.

*Frage: Was sind die zentralen Ergebnisse der bisherigen Arbeit der GKZ?*

Zentrale Ergebnisse der bisherigen Arbeit der GKZ:

- Nomination eines Frauendelegierten.
- Gender Kolumne bei Statistiken.
- Nationaler Aktionsplan.
- GM in Gesetzen.
- Diskussion und Vorbereitung des C.I.
- „Follow up“ des europäischen Programms „Progress“.

*Frage: Wie zufrieden sind die Mitglieder der GKZ insgesamt mit den bisher erarbeiteten Ergebnissen der GKZ? Worauf führen Sie Ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zurück?*

Die Zufriedenheit der Mitglieder der GKZ insgesamt mit den bisher erarbeiteten Ergebnissen der GKZ variiert sehr stark. So waren drei Ministerien zufrieden, vier teils/ teils, drei waren eher unzufrieden und eins war völlig unzufrieden.

Die Gründe zur Zufriedenheit sind:

- Volle Unterstützung auf der Ebene der Hierarchie.
- Konkrete Ergebnisse.

Die Ursachen der Unzufriedenheit:

- Unregelmäßige Treffen.
- Unterschiedliche Umsetzung der „Aufgaben“ in den Abteilungen.
- Wenig Unterstützung von den Kolleg/-innen.
- Definition des Aufgabenbereichs bleibt sehr vage.
- Fast unüberwindbare Schwierigkeiten bei der Umsetzung (Mangel an Information, Zeit, Interesse, Bereitschaft).
- Keine Ergebnisse.
- Bedingtes Interesse an der Arbeit der GKZ innerhalb des Ministeriums.
- Keine genaue Regelung der Funktionen und Aufgaben der GKZ.
- Mangel an Wissen.
- Schwierigkeiten, die Aufgaben alleine zu erfüllen.
- Zeitmangel.

*Frage: Ist die Zusammenarbeit der GKZ aus Sicht der Mitglieder verbindlich und zur Zufriedenheit geregelt, z.B. in Bezug auf den Sitzungsrhythmus, Vertretungsregelungen, Vorbereitung, Gesprächsführung, Vorlagen, Protokollierung? Wenn nein, wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?*

Zwei Ministerien sehen die Zusammenarbeit der GKZ aus Sicht der Mitglieder verbindlich und zur Zufriedenheit geregelt. Vier Ministerien sehen dies nur zum Teil und fünf gar nicht. Der gesehene Verbesserungsbedarf ist:

- Gespräch mit den Abteilungsleitern.
- Externe Unterstützung.

*Frage: Sind die Mitglieder insgesamt zufrieden mit der Arbeitsplanung der GKZ?*

Lediglich die Mitglieder von zwei Ministerien sind mit der Arbeitsplanung der GKZ zufrieden, sechs zum Teil und in drei Ministerien sind sehr unzufrieden.

*Frage: Haben die Mitglieder Probleme bei der Integration der Arbeit in der GKZ in Ihren sonstigen Aufgabenkatalog? Wenn ja bzw. zum Teil, welche Probleme sind das?*

Die Mitglieder von fünf Ministerien haben Probleme bei der Integration der Arbeit in der GKZ in den sonstigen Aufgabenkatalog, vier zum Teil und zwei keine. Die benannten Probleme sind:

- Zeitmangel (4 Nennungen).
- Alltäglicher Aufgabenbereich.
- Andere Prioritäten.
- Planung der Sitzungen.

*Frage: Welche Erfahrungen verbinden die Mitglieder mit der GKZ?*

Folgende Erfahrungen verbinden die Mitglieder mit der GKZ (Mehrfachnennungen waren möglich)

Die Zusammenarbeit ist eine Bereicherung für die eigene Arbeit.	3
Ergebnisse der Arbeit der GKZ können auch auf die Arbeitsfelder der Mitglieder übertragen werden.	-
Die Mitarbeit in der GKZ ist unterstützend für die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes im Ministerium.	3
Ziele und Aufgaben des Planes für das Ministerium sind durch die Arbeit in der GKZ klarer geworden und können gegenüber den Kolleginnen und Kollegen besser vertreten werden.	1
Die GKZ engagiert sich im Ministerium, weil ihre Mitglieder die Ziele des Nationalen Aktionsplanes unterstützen.	3
Das Wissen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und Gender in der Politik hat sich durch die Arbeit in der GKZ erweitert.	7
Durch die Mitarbeit in der GKZ sind die Mitglieder in ihrer Arbeit zusätzlich belastet.	5
Gender Mainstreaming wird zur Bewältigung der Aufgaben des Ministeriums nicht benötigt, die GKZ ist daher überflüssig.	4
Die Kolleginnen und Kollegen sehen die Arbeit der GKZ eher distanziert und kritisch.	6
Die Arbeit in der GKZ ist meist mit Termindruck verbunden.	7
Das Thema „Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ interessiert im Ministerium kaum; die Mitarbeit in der GKZ ist daher eine große Belastung.	5

Die Mitarbeit in der GKZ ist eine zusätzliche Aufgabe für die Mitglieder der GKZ.

8

## Perspektiven

*Frage: Welche Aufgaben wird die GKZ ihre Arbeit nach Abschluss der externen Evaluation des Nationalen Aktionsplans (Februar 2009) weiter wahrnehmen?*

Geplante Aufgaben der GKZ nach Abschluss der externen Evaluation:

	ja	nein	z.T.	k.A.
Planung und Koordinierung der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums	3	1	4	3
Ausarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsplans für die Gleichheit von Frau und Mann	-	7	1	3
Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung	5	1	3	2
Mitwirkung an der Erarbeitung eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan	1	5	2	3
Kollegiale Beratung in Bezug auf Gender Mainstreaming bei der Durchführung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans	5	1	3	2
Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums	2	3	4	2
Regelmäßige Auswertung der Arbeit der GKZ und ihre Dokumentation	2	4	2	3

Ein Ministerium gab an, dass seine geplanten Aufgaben von der nächsten Regierung abhängen.

## 8.2. Fragebogen zur Evaluation der Arbeit der Genderkompetenzzellen

Vorbemerkung:

L'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 31. mars 1996 donne la base juridique pour l'institution de cellules de compétences en genre dans les ministères et définit également leur mission à l'article 10 :

« (1) Chaque cellule veille à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère dont elle relève et ce dès leur conception.

(2) Elle a pour mission d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques du ministère, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

(3) La cellule peut se faire assister par un ou plusieurs expert-e-s en genre externes. »

Am Ende der externen Evaluation der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans soll auch die Arbeit der Genderkompetenzzellen in den Ministerien evaluiert werden. Bitte diskutieren und bearbeiten Sie den Fragebogen gemeinsam in einer der Sitzungen Ihrer Genderkompetenzzelle und füllen ihn gemeinsam aus.

Im Voraus besten Dank für Ihre Mitarbeit.

**Rahmenbedingungen der Genderkompetenzzelle<sup>35</sup> (cellules de compétence en genre de ministère)**

Wer ist Mitglied in der Genderkompetenzzelle?

Name	Aufgabenbereich im Ministerium	Funktion <sup>36</sup>	Geschlecht (w/m)	Alter

Ist aus Sicht der Mitglieder der GKZ die Zusammensetzung der GKZ für die Aufgabenstellung angemessen?

Ja    r    Nein    r

Wenn nein, wer sollte aus Ihrer Sicht vertreten bzw. nicht vertreten sein?

Wie wurden die Mitglieder der GKZ berufen?

Wer hat die GKZ zum ersten Mal einberufen?

Wann hatte die GKZ ihre 1. Sitzung (Monat/ Jahr)?

<sup>35</sup> Im Folgenden mit GKZ abgekürzt

<sup>36</sup> entsprechend der Classification des fonctions, Base Loi du 21.12.1973



Wie häufig tagte die GKZ pro Jahr durchschnittlich: .... Mal

Gibt es eine Leitung/ Koordinator/-in für die GKZ? Ja r Nein r

Wenn ja, wer nimmt diese Aufgabe wahr?

Wird die Arbeit der GKZ kontinuierlich dokumentiert? Ja r Nein r

Vertreten die Mitglieder der GKZ das Ministerium im Comité Interministériel (C.I.)?

Ja r Nein r

Wenn nein, wer vertritt das Ministerium dort?

Wenn nein, wie ist die Zusammenarbeit der GKZ mit dem Mitglied des C.I. geregelt?

Haben Mitglieder der GKZ an Fortbildungsmaßnahmen zur Einführung von Gender Mainstreaming teilgenommen? Ja r Nein r

Wenn ja: bitte nennen Sie die Fortbildungsmaßnahme und die Anzahl der teilnehmenden Mitglieder der GKZ:

Wenn nein, ist eine Teilnahme geplant? Ja r Nein r

#### **Abstimmung innerhalb des Ministeriums**

Wird die Leitung des Ministeriums regelmäßig über die Ergebnisse der Arbeit der GKZ informiert?

Ja r Nein r Zum Teil r

Wenn ja oder zum Teil, gibt es dafür vereinbarte Absprachen, z.B. Bericht an Vorgesetzte/n, Weitergabe des Protokolls?

Ja r Nein r Zum Teil r

#### **Einschätzung der Aufgabenwahrnehmung**

Sind Funktionen und Aufgaben der GKZ verbindlich geregelt?

Ja r Nein r Zum Teil r

Wurden die im großherzoglichen Règlements festgelegten Aufgaben der GKZ von der Leitung des Ministeriums weiter konkretisiert?

Ja r Nein r Zum Teil r

Wenn ja oder zum Teil, in welcher Weise?

Inwieweit erfüllt die GKZ die im großherzoglichen Regelements festgelegten Aufgaben?

0 = Noch nicht begonnen. 1 = Für dieses Jahr noch geplant. 2 = Begonnen und in Ansätzen umgesetzt. 3 = Vollständig umgesetzt.	Grad der Erfüllung 0 1 2 3
Planung und Koordinierung der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ausarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsplans für die Gleichheit von Frau und Mann	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Mitwirkung an der Erarbeitung eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kollegiale Beratung in Bezug auf Gender Mainstreaming bei der Durchführung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Regelmäßige Auswertung der Arbeit der GKZ und ihre Dokumentation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Ist von Seiten der Leitung des Ministeriums geklärt, ob und welche Entscheidungen die GKZ treffen kann?

Ja  r  Nein  r  Zum Teil  r

Wenn ja oder zum Teil, welche Entscheidungen kann die GKZ treffen?

Hat die GKZ externe Experten/-innen zur Unterstützung ihrer Arbeit herangezogen?

Ja  r  Nein  r  Zum Teil  r

Wenn ja: welche Experten/-innen wurden herangezogen?

Wenn nein, welche Experten/-innen werden als notwendig angesehen?

Kam es zu einer Zusammenarbeit mit dem MEGA?

Ja  r  Nein  r

Wenn ja, zu welchen Themen/ Maßnahmen/ Fragestellungen?

Kam es zu einer Zusammenarbeit mit anderen Ministerien?

Nein  r

Ja  r  mit dem Ministerium/ den Ministerien

Wenn ja, zu welchen Themen/ Maßnahmen/ Fragestellungen?

## Einschätzung der Arbeit der erzielten Ergebnisse der GKZ

Wie bewerten die Mitglieder der GKZ insgesamt die Aufgabenwahrnehmung?

Die GKZ erfüllt ihre Aufgaben voll und ganz	r
Die GKZ erfüllt ihre Aufgaben	r
Die GKZ erfüllt ihre Aufgaben nur zum Teil	r
Die GKZ erfüllt ihre Aufgaben kaum	r
Die GKZ erfüllt ihre Aufgaben nicht	r

Worauf führen die Mitglieder die Einschätzung zurück?

Welche Themen wurden in der GKZ bearbeitet?

Welche Gesetzestexte wurden begutachtet?

Welche zusätzlichen Initiativen wurden ergriffen?

Was sind die zentralen Ergebnisse der bisherigen Arbeit der GKZ?

Wie zufrieden sind die Mitglieder der GKZ insgesamt mit den bisher erarbeiteten Ergebnissen der GKZ?

Voll und ganz zufrieden	r
Zufrieden	r
Teil/ teils	r
Eher unzufrieden	r
Völlig unzufrieden	r

Worauf führen Sie Ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zurück?

Ist die Zusammenarbeit der GKZ aus Sicht der Mitglieder verbindlich und zur Zufriedenheit geregelt, z.B. in Bezug auf den Sitzungsrhythmus, Vertretungsregelungen, Vorbereitung, Gesprächsführung, Vorlagen, Protokollierung?

Ja r Nein r Zum Teil r

Wenn nein, wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?

Sind die Mitglieder insgesamt zufrieden mit der Arbeitsplanung der GKZ?

Ja     r     Nein     r     Zum Teil     r

Haben die Mitglieder Probleme bei der Integration der Arbeit in der GKZ in Ihren sonstigen Aufgabenkatalog?

Ja     r     Nein     r     Zum Teil     r

Wenn ja bzw. zum Teil, welche Probleme sind das?

Welche Erfahrungen verbinden die Mitglieder mit der GKZ (bitte diskutieren Sie die Aussagen in der GKZ; Mehrfachnennungen sind möglich)

Die Zusammenarbeit ist eine Bereicherung für die eigene Arbeit.	r
Ergebnisse der Arbeit der GKZ können auch auf die Arbeitsfelder der Mitglieder übertragen werden.	r
Die Mitarbeit in der GKZ ist unterstützend für die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes im Ministerium.	r
Ziele und Aufgaben des Planes für das Ministerium sind durch die Arbeit in der GKZ klarer geworden und können gegenüber den Kolleginnen und Kollegen besser vertreten werden.	r
Die GKZ engagiert sich im Ministerium, weil ihre Mitglieder die Ziele des Nationalen Aktionsplanes unterstützen.	r
Das Wissen zur Bedeutung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und Gender in der Politik hat sich durch die Arbeit in der GKZ erweitert.	r
Durch die Mitarbeit in der GKZ sind die Mitglieder in ihrer Arbeit zusätzlich belastet.	r
Gender Mainstreaming wird zur Bewältigung der Aufgaben des Ministeriums nicht benötigt, die GKZ ist daher überflüssig.	
Die Kolleginnen und Kollegen sehen die Arbeit der GKZ eher distanziert und kritisch.	r
Die Arbeit in der GKZ ist meist mit Termindruck verbunden.	r
Das Thema „Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ interessiert im Ministerium kaum; die Mitarbeit in der GKZ ist daher eine große Belastung.	r
Die Mitarbeit in der GKZ ist eine zusätzliche Aufgabe für die Mitglieder der GKZ.	r

### Perspektiven

Welche Aufgaben wird die GKZ ihre Arbeit nach Abschluss der externen Evaluation des Nationalen Aktionsplans (Februar 2009) weiter wahrnehmen?

Planung und Koordinierung der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums

Ja     r     Nein     r     Zum Teil     r

Ausarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsplans für die Gleichheit von Frau und Mann

Ja     r     Nein     r     Zum Teil     r

Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung

Ja r Nein r Zum Teil r

Mitwirkung an der Erarbeitung eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan

Ja r Nein r Zum Teil r

Kollegiale Beratung in Bezug auf Gender Mainstreaming bei der Durchführung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans

Ja r Nein r Zum Teil r

Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums

Ja r Nein r Zum Teil r

Regelmäßige Auswertung der Arbeit der GKZ und ihre Dokumentation

Ja r Nein r Zum Teil r

Was wir sonst noch anmerken möchten....

### **8.3. Anregungen für die Zusammensetzung und Arbeit der Genderkompetenzzellen vom Ministère del la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

La cellule de compétence en genre du Ministère de la Culture (ci-après « CCG »), de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (« ci-après Ministère ») se rassemble régulièrement depuis sa création en avril 2006.

Plusieurs éléments contribuent au bon fonctionnement de cette CCG. Il y a notamment lieu de mentionner l'importance de la **composition de la CCG**. La Secrétaire d'Etat a veillé lors de la création de la CCG à la représentation au sein de la CCG des trois départements, des représentants du Ministère auprès du comité interministériel et de la présence d'un supérieur hiérarchique en la personne du Directeur du département de la Culture.

Par ailleurs, l'expérience a montré que la **régularité des réunions** de la CCG est une donnée importante pour renforcer les travaux de la CCG. Alors que les premières réunions furent plus espacées, les dernières réunions se sont suivies à raison d'une réunion tous les deux mois. Il est également indispensable d'établir pour chaque réunion un **rapport écrit** qui permette de rappeler les discussions menées, les décisions prises et le suivi des actions.

Lors de ses premières réunions, la CCG a commencé par analyser quelle était sa **raison d'être** et ses **missions**. En sus de ce qui est prévu par le plan d'action national, la CCG a décidé de poursuivre des actions entrant dans ses missions mais non spécifiquement prévues par le plan d'action. La CCG a également œuvré pour la nomination au sein du Ministère d'un délégué à l'égalité, mission qui n'avait pas encore été déléguée, mais dont la nomination s'est déjà montrée utile.

Il convient cependant de noter que les travaux de la CCG viennent s'ajouter aux missions normales des membres de sorte qu'une plus grande prise en compte du temps de travail consacré aux travaux de la CCG serait souhaitable. Comme amélioration des activités de la CCG on pourrait e.a mentionner la nécessité d'informer régulièrement la Secrétaire d'Etat des réunions par un envoi systématique du rapport de réunion.

## 9. Beispiele guter Praxis nach Themenbereichen

Alle Ministerien waren aufgefordert, ein Beispiel guter Praxis für den Abschlussbericht zu entwickeln nach einem im C.I. vereinbarten Dokumentationsraster. Insgesamt haben sechs Ministerien für sieben der 12 im NAP benannten Themenbereiche eine oder mehrere Beispiele guter Praxis erarbeitet, die hier mit Ausnahme des ersten Beispiels<sup>37</sup> ohne Kommentierung aufgenommen sind<sup>38</sup>.

Themenbereich: Armutsgefährdung/ Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung	
Maßnahme 1.5. Gleichstellung im Versorgungsausgleich und Sozialversicherung	Zuständiges Ministerium : Ministère de la Sécurité sociale

### **Vorbemerkung zu diesem Beispiel von guter Praxis**

In einer Studie "Modell zur funktionellen Aufteilung des Rechtes" (2006) werden die Schwierigkeiten bei der Aufteilung der während der Ehe entstandenen Pensionsrechte anhand der sehr unterschiedlichen Ergebnisse nach der Art der Pensionszusage und nach Gehaltsabschnitt und -niveau der Ehepartner aufgezeigt. Als ein entscheidendes Problem hat sich dabei das Nebeneinanderbestehen zweier Rentensysteme erwiesen, die Rente und ein Übergangssystem für Beamte.

Ziel war, die Möglichkeiten der Individualisierung im Rentenrecht und die Handlungsoptionen für Änderungen im Sozialrecht auszuloten. Wegen der Komplexität der Materie konnten noch keine Modelle für eine gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung des Rentensystems entwickelt werden.

Die Frage nach der Gleichstellung im Rentenrecht wird daher im Rahmen der Reform des Scheidungsrechtes erneut aufgegriffen.

Die Maßnahme steht hier als Beispiel für gute Praxis, weil aufgrund des ersten Schrittes, der Analyse, weit reichende neue Fragestellungen aufgeworfen wurden, die zu einer Veränderung der Zuständigkeit für die Bearbeitung der Maßnahme führten. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass bei gegebenem Ziel - hier Gleichstellung im Rentensystem - zur Bearbeitung der Komplexität von traditionellen gesellschaftlichen Strukturen - hier die Struktur von Renten und Pensionen - mehrfach mit einer Analyse begonnen werden muss, bevor die nächsten Schritte (Festlegung von Maßnahmen, Umsetzung und Evaluierung) gegangen werden können.

In dem Beispiel werden die Analyseschritte und die Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen dargestellt.

### **1. Schritt: Analyse des Vorhabens**

Der geschiedene Ehepartner der seine berufliche Karriere unterbrochen hat um sich um Haushalt und Kinder zu kümmern, hat für diese Zeit der Unterbrechung kein Anrecht auf eine eigene Rente, außer er hat für diese Zeit auf freiwilliger Basis einbezahlt. In der Regel handelt es sich hierbei um die Ehefrau.

Im Falle einer Scheidung sollte es möglich sein, dass jeder Ehegatte finanzielle Eigenständigkeit erreichen und über eine eigene komplette Versicherungslaufbahn verfügen kann, d.h.

<sup>37</sup> Hier wurde von Gütte Landgrebe S.à.r.l. eine Vorbemerkung zur Beschreibung eingefügt.

<sup>38</sup> Die Texte wurden von Beschäftigten in den Ministerien verfasst.

dass für die Zeiten der Unterbrechung die während der Ehe bezahlten Sozialbeiträge in Rechnung getragen werden.

## 2. Schritt: Folgenabschätzung

Eine erste Analyse der Umsetzbarkeit eines Versorgungsausgleiches in der Sozialversicherung hat ergeben, dass durch die Aufteilung der während der Ehe bezahlten Sozialbeiträge das Risiko entsteht, niedrigere Renten zu erzielen und so soziale Unsicherheit entstehen kann.

Später hat sich eine speziell zusammengerufene Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Ministerien für Chancengleichheit, für den öffentlichen Dienst und für Sozialversicherung noch einmal eingehend mit dieser Frage auseinandergesetzt.

Die Arbeiten haben ergeben, dass ein Versorgungsausgleich im Rahmen einer Scheidung verschiedene gravierende Probleme hervorruft: zum einen ergibt sich eine juristische Komplexität, da hier Privatrecht (Scheidungsrecht) und öffentliches Recht (Sozialversicherungsrecht) aufeinander treffen, deren Prinzipien nicht vereinbar sind und auf Ungerechtigkeiten hinauslaufen.

Eine zweite Schwierigkeit ergibt sich daraus, dass im luxemburgischen Rentensystem neben einem allgemeinen System ein spezielles System existiert. Hinzu kommt die Möglichkeit, dass von den Ehepartnern einer vom luxemburgischen Pensionssystem abhängt und der andere von einem ausländischen System (z.B. Grenzgänger). Für solche „Mischehepaare“ ist es praktisch unmöglich ein Berechnungsmodell aufzustellen, ohne die Grundprinzipien der Rentenversicherung in Frage zu stellen und zu reformieren.

## 3. Schritt: Anpassung des Vorhabens

Im Rahmen des Gesetzesentwurfes zur Reform des Scheidungsgesetzes wird die Basis einer gerechten Aufteilung des Ehevermögens ermöglicht.

Somit wird die Frage der eigenen Rentenrechte ein Teil der Reform des Scheidungsgesetzes, bei welchem das Ministère de la Justice federführend ist.

## 4. Schritt: Umsetzung und Controlling

Die aktuelle Reform des Scheidungsgesetzes sieht vor, dass Ungleichheiten zwischen Ehegatten, die dadurch entstanden, dass einer der Ehegatten sich um Haushalt und Kinder gekümmert hat, durch die Zahlung eines Ausgleiches kompensiert werden.

Die Festlegung unterliegt der Abschätzung durch den Scheidungsrichter.

Themenbereich 1: Armutsgefährdung/ Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung	
<p>Maßnahme 1.7. Überdenken des Kinderbetreuungskonzepts außerhalb der Zeiten in welchen Schulpflicht besteht</p> <p>(= Révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classes)</p>	<p>Zuständiges Ministerium:</p> <p>Ministère de la Famille et de l'Intégration</p>

## 1. Schritt: Analyse

Informationen aus dem SNAS (Service National à l'Action Sociale) zufolge, kann Armutsgefährdung folgendermaßen definiert werden (angenommen vom Europäischen Rat von Laeken im Dezember 2001)<sup>39</sup>:

<sup>39</sup> SILC Daten 2007

*Anteil von Personen mit einem verfügbaren Haushalts-Äquivalenzeinkommen unterhalb der Schwelle für Armutsgefährdung die mit 60% des verfügbaren nationalen medianen Äquivalenzeinkommens angesetzt ist.*

Aus den letzten diesbezüglich für Luxemburg verfügbaren Daten (2006) ergibt sich folgendes Bild:

- der nationale Schwellenwert für Armutsgefährdung lag im Jahr 2006 bei 1484 EUR/monatlich für einen Einpersonenhaushalt und bei 3116 EUR/monatlich für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren,
- der armutsgefährdete Bevölkerungsanteil betrug 2006 insgesamt 14,0%,
- zu den Haushaltstypen die dem Armutsrisiko in besonderem Masse ausgesetzt sind gehören:
  - Einpersonenhaushalte (Alter 30-64) : 20,8%,
  - Zwei Erwachsene mit drei oder mehr abhängigen Kindern: 22,7%,
  - Alleinerziehende mit einem oder mehreren abhängigen Kindern: 49,2%.“

### **Geschlechterspezifische Unterschiede**

- Zu den Haushalten welche einer erhöhten Armutsgefährdung ausgesetzt sind gehören Alleinerziehende mit einem oder mehreren Kindern.<sup>40</sup> Diese Haushalte machen 4% der luxemburgischen Bevölkerung aus<sup>41</sup>. 94% davon werden von Frauen geführt.<sup>42</sup>
- Da familiäre Verpflichtungen in intakten Familien immer noch hauptsächlich von Frauen übernommen werden, unabhängig davon ob sie arbeiten oder nicht, kann von ungleichen Arbeitsbedingungen zwischen Frauen und Männern gesprochen werden. Sie erleben häufiger Unterbrechungen ihrer Karriere und haben weniger Möglichkeiten eine Vollzeitstelle anzunehmen<sup>43</sup>.

In der Erklärung zur Lage der Nation vom 22. Mai 2008<sup>44</sup> wurden verschiedene Maßnahmen zur Vermeidung der Armutsgefährdung von Kindern vorgesehen, die aus der Analyse abgeleitet wurden:

**Kinderbonus**<sup>45</sup> (bereits in der Umsetzung):

Der Kinderbonus ist eine finanzielle Unterstützung welche jenen Familien zusteht die Anspruch auf Familienleistungen (allocations familiales) haben. Die Einführung des Kinderbonus dient der Bekämpfung der Kinderarmutsgefährdung.

**Chèques-Services**<sup>46</sup> (geplant und in der Vorbereitungsphase):

---

<sup>40</sup> CEPS/INSTEAD (Sylvie Breulheid et Anne-Sophie Genevois): Vivre au Luxembourg - Chroniques de l'enquête PSELL-3/2006: Le portrait des familles monoparentales (S. 1-2):

«Parmi les ménages avec au moins un enfant dépendant, un peu plus de la moitié des familles monoparentales 55% appartiennent aux niveaux de vie le plus modestes – c'est-à-dire disposent d'un niveau de vie inférieur à 20700 euros/an – alors que l'on compte une famille biparentale sur cinq (21%) dans ce cas.»

<sup>41</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S. 8)

<sup>42</sup> CEPS/INSTEAD (Sylvie Breulheid et Anne-Sophie Genevois): Vivre au Luxembourg - Chroniques de l'enquête PSELL-3/2006: Le portrait des familles monoparentales (S. 1-2):

<sup>43</sup> Les Femmes et le marché de l'emploi – Etude réalisée par le CEPS/INSTEAD- Actualisation 2007 (S. 23)

<sup>44</sup> <http://www.gouvernement.lu/gouvernement/etat-nation/index.html>

<sup>45</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S.14)

<sup>46</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S.32)



Diese Maßnahme fällt in den Bereich der *Vereinbarung von Berufstätigkeit und Familienleben* und ihre Umsetzung wird voraussichtlich 2009 erfolgen. So genannte Chèques-Services werden im Bereich der Kinderbetreuung eingeführt. Diese Gutscheine dienen der Armutsbekämpfung und sollen somit hauptsächlich zugunsten von Familien verteilt werden, welche sich in prekären finanziellen Situationen befinden.

Es existieren Daten über die Erwerbsquote/Beschäftigungsrate von Frauen und Männern in den Crèches und den Maisons Relais, sowie über die Familientypen die von dem Angebot profitieren.

- In den **Crèches**<sup>47</sup> (von 0-3 Jahren):
  - von insgesamt **644** Angestellten sind **588** weiblich und **56** männlich.
  - der Anteil an allein erziehenden Haushalten beträgt insgesamt **25,60%**.
- In den **Maisons Relais und Maisons Relais-Crèches**<sup>48</sup> (100% + 50 % communes + asbl) (von 3-12 Jahren)
  - von insgesamt **1432** Angestellten sind **1263** weiblich und **169** männlich.
- Tableau: Situation familiale des parents d'enfants inscrits<sup>49</sup>
  - Famille monoparentale: 25,60%
  - Les deux parents travaillent à plein-temps: 42,16%
  - Un parent travaille à plein temps l'autre à temps partiel: 18,96%
  - Deux parents dont un travaille en dehors du ménage: 11,29%
  - Enfants placés par un tuteur: 1,88%
  - Autres: 0,09%

## 2. Schritt: Zielsetzung

- EUROSTAT Statistiken zufolge berief sich die Beschäftigungsrate von Frauen auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt 2007 auf 56,1 %. Statistisch gesehen befindet sich Luxemburg in dieser Hinsicht hinter Deutschland und Frankreich.<sup>50</sup> Daher ist eines der Ziele<sup>51</sup> des "Plan National d'Action d'Egalité des Femmes et des Hommes" die Verbesserung des quantitativen Beschäftigungsanteils von Männern und Frauen. Dies soll durch eine Erhöhung der Plätze in Maisons Relais und in Crèches, sowie durch flexiblere Öffnungszeiten umgesetzt werden.<sup>52</sup>
- Nach Einschätzungen der Division « Enfance et Famille » zufolge sind die vorhandenen Strukturen bei einer solch wachsenden Nachfrage unzureichend.<sup>53</sup> Laut den Statistiken des Ministère de la Famille verfügt Luxemburg im Moment über **20.250** Plätze in Betreuungsstrukturen für Kinder von 0-12 Jahren in den Crèches, Maisons Relais und Maisons Relais-Crèches, Internaten, und bei Tageseltern (Stand vom: 01.06.07).

<sup>47</sup> Daten mitgeteilt aus dem Service Crèches der Division „Administration Générale“.

<sup>48</sup> Daten mitgeteilt aus der Division „Enfance et Famille“

<sup>49</sup> Rapport d'Activité Ministère Famille et de l'Intégration 2007 (S. 52)

<sup>50</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=REF\\_TB\\_labour\\_market&root=REF\\_TB\\_labour\\_market/t\\_labour/t\\_employ/t\\_lfsi/t\\_lfsi\\_emp/tsiem010](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_employ/t_lfsi/t_lfsi_emp/tsiem010)

<sup>51</sup> Ziele der Agenda von Lissabon: die Region bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen

<sup>52</sup> Plan d'Action National de l'Egalité des Femmes et des Hommes 2006 du Ministère de l'Egalité des Chances «Objectif: Augmentation des taux d'emploi féminin et masculin » (S. 19)

<sup>53</sup> Rapport d'Activité Ministère Famille et de l'Intégration 2007 (S. 174)

- Die Anzahl an neu geschaffenen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von 0-12 soll zukünftig **28.384** Plätze betragen. Die Zunahme an Plätzen für Kinderbetreuung der 0-12-jährigen soll also einen positiven Effekt auf den Beschäftigungsanteil von Frauen haben. Den Frauen wird somit eine Entlastung geboten werden, die es ihnen ermöglicht ihren Beruf ganz oder teilweise weiter auszuüben.
- Die Maisons Relais beispielsweise bieten u.a. folgende Dienste an: Ganztagsbetreuung, Mittagessen oder Hausaufgabenhilfe. Durch eine erhöhte Flexibilität der Öffnungszeiten ist es möglich, dass ein Grossteil der Mütter nicht mehr gezwungen ist, ihre Stellen ganz oder teilweise aufgeben zu müssen. Hausaufgabenhilfe bietet den Eltern eine zusätzliche Entlastung.<sup>54</sup> Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass allein erziehende Haushalte weniger stark von einer Armutsgefährdung betroffen wären.<sup>55</sup>
- Alleinerziehende Väter ziehen aus einem umfangreicheren und flexibleren Betreuungsangebot den gleichen Nutzen wie allein erziehende Mütter. Und in 'intakten' Familien profitieren auch die Väter von dem zusätzlichen Lohn der in die Haushaltskasse fließt.
- Von der Einführung der Chèques-Service wird ebenfalls erwartet, dass sie sich vorteilhaft auf die Beschäftigungsrate von Frauen auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt auswirkt. Da das Risiko einer Armutsgefährdung ausländische Mitbürger in einem höheren Masse betrifft als luxemburgische Einwohner, könnte die „gratuité selective“ der Chèques-Service dazu beitragen, dass sich Frauen aus anderen Kulturkreisen mehr Möglichkeiten eröffnen sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen. (Außerdem könnte somit die Integrationsfähigkeit von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund gefördert werden).<sup>56</sup>
- Luxemburgische wie ausländische Frauen haben somit die Wahl finanziell unabhängig von ihren Ehemännern zu werden/bleiben, da sie ein Gehalt, einen Anspruch auf eine eigene Krankenversicherung und Rentenzahlung erhalten. Auch dann wenn die Kinder noch sehr klein sind, haben sie die Möglichkeit, eine Vollzeitstelle anzunehmen.
- Da v.a. allein erziehende Haushalte von einer Armutsgefährdung betroffen sind, sollten diese bei der Platzvergabe Priorität haben, wie dies jetzt bereits bei einem Großteil der Kindertagesstätten bereits der Fall ist.

### 3. Schritt: Umsetzung

- Es wurde ein mehrjähriger Plan zur Erhöhung der der Plätze in Kinderbetreuungsstrukturen entwickelt.
- Im Gründungsjahr **2005** wurden in den Maisons Relais **8000** Plätze geschaffen.
- **2006** waren es bereits **10.247**.
- Im Oktober **2008** sind es **15094** Plätze. In insgesamt 20 Gemeinden sind noch keine Maisons Relais vorhanden: 18 davon planen aber zukünftig die Einführung solcher Strukturen. Des Weiteren ist die Schaffung **7400** neuer Plätze geplant.<sup>57</sup>

Weiter sind folgende Maßnahmen in Bezug auf die Kinderbetreuungsstrukturen geplant:

- bis **2010** sind für Kinder welche von sozialen Ausgrenzungen betroffen sein könnten 15 beziehungsweise 25 Gratisstunden /Woche vorgesehen.
- bis **2015**:
  - die Schaffung von 35000 Betreuungsplätzen

<sup>54</sup> Rapport d'Activité Ministère Famille et de l'Intégration 2007 (S. 174)

<sup>55</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S.32)

<sup>56</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S.32)

<sup>57</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S. 26)

- alle Gemeinden Luxemburgs sollen über eine Maison Relais verfügen
  - in 75% der Gemeinden sollten die Maisons Relais die Möglichkeit einer Nachmittagsbetreuung anbieten
  - in 50% der Gemeinden sollten die Maisons Relais Aktivitäten während der Schulferien anbieten
  - in 25% der Gemeinden sollten die Maisons Relais individuelle Förderungsprogramme anbieten<sup>58</sup>
- Im Plan d'Action National d'Égalité des Femmes et des Hommes des Ministeriums wird im Zusammenhang mit der Verbesserung des quantitativen Beschäftigungsanteils von Männern und Frauen, darauf hingewiesen die Zusammenarbeit von qualifizierten wie unqualifizierten Arbeitnehmern zu fördern.<sup>59</sup> In den neu geschaffenen Betreuungsstrukturen könnten somit auch unqualifiziertes Personal eingestellt werden. Dies ermöglicht Frauen und Männern ohne entsprechende Diplome eine Aussicht auf besser bezahlte Löhne und somit auf eine Stabilisierung ihrer finanziellen Situation.
  - Eine wichtige Funktion erfüllen auch die so genannten Tageseltern. Im Gründungsjahr **2003** wurden **18** Tageseltern für **90** Kinder gezählt. **2007** waren es bereits **101** für **437** Kinder. Des Weiteren hat das Gesetz vom 30 November 2007, welches die Rechte und Pflichten der Tageseltern regelt, eine Zunahme von Bewerbungen zur Folge.<sup>60</sup>

Die Umsetzung erfolgt gemeinsam mit dem Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (Formation aux fonctions d'aides socio-familiale).

#### **4. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation**

Zuständig für die Überprüfung der Zielerreichung ist die Genderkompetenzzelle des Ministère de la Famille et de l'Intégrations. Einbezogen in die Evaluation werden die Division « Enfance et Famille » sowie die Maisons Relais und Crèches selbst.

Die Zielerreichung für den Bereich der Kinderbetreuung soll anhand der folgenden Indikatoren überprüft werden.<sup>61</sup>

- Flexiblere Öffnungszeiten
- Betreuungsstrukturen in Anwohnernähe der Eltern
- Priorität für Kinder von Alleinerziehenden
- Schaffung neuer Betreuungsplätze/ Erhöhung der Plätze in Maisons Relais und in Crèches
- Zusammenarbeit von qualifiziertem und unqualifiziertem Personal
- Hausaufgabenhilfe
- Gender-Trainings für das Personal
- Gender-Aktivitäten/Programme in den Kindergruppen
- Geschlechterdifferenzierte Statistiken: Beschäftigungsrate von Frauen und Männern in Maisons Relais und Crèches, Familientypen (Alleinerziehende,...)

Die strukturelle und politische Wirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern soll insbesondere anhand der folgenden Ziele überprüft werden:

<sup>58</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S. 33)

<sup>59</sup> Plan d'Action National de l'Égalité des Femmes et des Hommes 2006 du Ministère de l'Égalité des Chances «Objectif: Augmentation des taux d'emploi féminin et masculin » (S. 19)

<sup>60</sup> Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008/2010 (S. )

<sup>61</sup> Zusammengestellt nach Einschätzungen der Mitarbeiter des MIFA

- Steigerung der Beschäftigungsrate von luxemburgischen Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund
- Entgegenwirken der Armutgefährdung von alleinerziehenden Haushalten

Die Ergebnisse der Evaluation werden in den Rapport d'Activité des Ministère de la Famille et de l'Intégrations aufgenommen werden.

Themenbereich 4: Gewalt	
Maßnahme 4.1.6. Wissenschaftliche Wirkungsanalyse des Gewaltschutzgesetzes. Schwerpunkt: Entwicklung von Konzepten zur Betreuung von Tätern von häuslicher Gewalt	Zuständiges Ministerium: Ministère de l'égalité des chances

### 1. Schritt: Analyse

Der Maßnahme liegen die Statistiken des Kooperationskomitees gegen häusliche Gewalt zugrunde. Das Komitee besteht aus Vertretern und Vertreterinnen der Staatsanwaltschaft, der Polizei, der Nichtregierungsorganisationen, des Ministère de la Justices unter der Präsidentschaft des Ministère de l'Égalité des chances.

Das Kooperationskomitee gegen häusliche Gewalt erstellt jährliche Statistiken, überprüft die Wirksamkeit des Gesetzes und ist für die Lösung von Problemen bei der praktischen Umsetzung des Gesetzes zuständig. Ferner kann das Gremium der Regierung Vorschläge zur weiteren Verbesserung bei der Bekämpfung häuslicher Gewalt unterbreiten.

Das Kooperationskomitee hat im Jahresbericht 2007 unter anderem festgestellt, dass der/die Täter auf freiwilliger Basis die Täterberatungsstelle nicht aufsuchen. Nur 1 Prozent der weg gewiesenen Personen hat die Täterberatungsstelle im Jahr 2007 aufgesucht.

Die Täterberatungsstelle „Richt heraus“ wurde im Jahr 2003 parallel zum Gewaltschutzgesetz geschaffen. Bei einer Wegweisung wird der Täter oder die Täterin von der Polizei informiert, dass er/sie Hilfe bei dieser Beratungsstelle aufsuchen kann.

### 2. Schritt: Zielsetzung

Die Maßnahme hat zum Ziel andere Wege zu finden um das gewalttätige Rollenverhalten des Täters zu ändern um damit einen Schritt in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen.

Die Kompetenzen des Kooperationskomitees sind hier weiter gefordert, andere Strategien zu analysieren um die Hilfsangebote für Täter zu verbessern. Im Jahr 2007 wurden im Komitee die Strategien diskutiert, die separat oder zusammen eingesetzt werden können und folgende drei Ziele verfolgen.

- Die Fachleute des „Centre de médiation“ erhalten eine spezifische Fachausbildung, um den Täter/Opferausgleich professionell zu gestalten. Der Täter/Opferausgleich kann nur erfolgen, wenn der Täter die Tat eingesteht
- Die Normverdeutlichung (z.B. auf dem Polizeirevier) für die Männer während der 10 Tage der Wegweisung wird als Standard eingeführt. Wenn dies die Aufgabe des Polizeireviers wird, muss die Polizei mit weiterem Personal verstärkt und die Beamten hierfür qualifiziert werden.
- Die Täter erhalten ein systematisches Angebot an Verhaltenstherapien durch die Täterberatungsstelle. Das Leitziel der Täterarbeit ist, dass Männer lernen Beziehungskonflikte und – Krisen gewaltfrei zu bewältigen um damit wesentlich zum Schutz der Frauen und Kinder beizutragen.

### **3. Schritt: Umsetzung**

Die Umsetzung der verschiedenen Strategien müssen im Jahr 2008/2009 weiter im Kooperationskomitee diskutiert werden.

Im Jahr 2008 hat die luxemburgische Regierung zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um das Angebot für die Täter in der Täterberatungsstelle zu verbessern.

Die Täterberatungsstelle wird ab Herbst 2008 zusammen mit zwei neuen Mitarbeiterinnen das Modell von Duluth, Minnesota, das D.A.I.P. (Domestic Abuse Intervention Projects) in das luxemburgische Konzept integrieren. Das DAIP ist das erfolgreichste und älteste Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt. Ansatzpunkt dieses Projektes war die Inverantwortungnahme aller gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen.

Der Täter oder die Täterin bekommen Unterstützung in einer Gruppentherapie. Die Täter werden während fast einem Jahr wöchentlich betreut. Zu jeder Zeit können neue Personen die gewalttätig sind, in das Programm aufgenommen werden.

Damit das Konzept der Betreuung der Täter in Luxemburg weiterentwickelt werden kann, hat das Ministère de l'Egalité des chances im Juli 2008 Herrn Klaus Eggerding und Frau Dr. Mirja Silkenbeumer vom Männerbüro Hannover zu einer öffentlichen Konferenz und einer

Weiterbildung für die Fachkräfte der Opferschutzstelle und der Täterberatungsstelle eingeladen.

Folgende Vorschläge wurden in der Weiterbildung für ein eventuell späteres Konzept thematisiert:

- Normverdeutlichung seitens der Justiz oder der Polizei
- Schriftliche Mitteilung der Staatsanwaltschaft an den Täter zwecks obligatorischer Teilnahme an einer Gruppentherapie
- Pro-aktiver Ansatz der Täterberatungsstelle
- Umänderung des Gewaltschutzgesetzes (z.B. für pro-aktiven Ansatz der Täterberatungsstelle)

Es hat sich herausgestellt, dass die Nachfrage nach Weiterbildungen sehr groß ist. Eine zusätzliche Fortbildung mit dem Männerbüro Hannover ist Anfang des Jahres 2009 vorgesehen.

### **4. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation**

Die Statistiken und die Ergebnisse der Täterarbeit werden im Jahresbericht des Kooperationskomitees sowie im Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Gewaltschutzgesetzes überprüft und dokumentiert sowie mit den Beteiligten Institutionen in Bezug auf Handlungskonsequenzen für die Praxis dokumentiert.

Die Analyse überprüft:

- die Erfolgsquote des Konzeptes der Gruppentherapie in der Täterberatungsstelle
- die Erfolgsquote der unter Punkt 2 – Zielsetzung - aufgeführten Strategien

Themenbereich 4: Gewalt	
Maßnahme 4.1.7. Entwicklung von Instrumenten zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen von häuslicher Gewalt.	Zuständiges Ministerium Ministère de l'égalité des chances

### 1. Schritt: Analyse

Die Maßnahme bezieht sich auf die Entwicklung von Instrumenten zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen von häuslicher Gewalt und betrifft alle Jungen und Mädchen in den Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen, die Opfer und/oder Zeugen von häuslicher Gewalt sind.

Der Maßnahme liegen die Statistiken des Kooperationskomitees gegen Gewalt und die Statistiken der Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen zugrunde.

Die Analyse hat ergeben, dass lange Zeit die Gewalterfahrungen der Kinder nicht genügend berücksichtigt wurden und systematische Verfahren zur Betreuung noch fehlen. Deshalb haben verschiedene Träger spezifische Gruppentrainings für Kinder eingeleitet. Das Ministère de l'Égalité des chances hat weitere finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt um spezifisch mit Kindern von häuslicher Gewalt zu arbeiten und Instrumente zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen von häuslicher Gewalt zu entwickeln bzw. zu erproben.

### 2. Schritt: Zielsetzung

Die Maßnahme hat zum Ziel, die Betreuung der Kinder, die Opfer oder Zeugen von häuslicher Gewalt zu verbessern und die Kinderwohlgewährung besser einzuschätzen. Es soll den Kindern ein anderes Rollenverhalten vermittelt werden, um somit einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu leisten.

Unter der Leitung des Ministère de l'Égalité des chances sollten folgende Unterlagen erstellt werden und allen MitarbeiterInnen, die mit Kindern arbeiten zur Verfügung gestellt werden:

- Leitfäden, Beobachtungsbögen, Materialien, Literaturhinweise
- Namen mit Personen die an einer Vernetzung auf nationaler Ebene interessiert sind und gewünschte Themen
- Indikationen über gewünschte und notwendige Fortbildungen

Das von verschiedenen Trägern eingeleitete Gruppentraining mit Kindern, die häusliche Gewalt erlebt haben, hat folgende Ziele:

- Enttabuisierung der Gewalterfahrungen
- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Vermittlung eines konstruktiven Umgangs mit Konflikten
- Erleben von Spaß in einer Gruppe Gleichaltriger oder in verschiedenen Altersgruppen

### 3. Schritt: Umsetzung

Die in der Zielsetzung festgelegten Unterlagen wurden erstellt. Die Vernetzung zwischen den verschiedenen nationalen Trägern hat stattgefunden. Seit dem Treffen am 20.12.2007 im Ministère de l'Égalité des chances, trafen die MitarbeiterInnen, die mit den Kindern arbeiten, sich zum fachlichen Austausch am 10.04.2008, am 29.5.2008 und am 3. Juli 2008. Das nächste Treffen findet am 4. September 2008 statt.

Die Ergebnisse der Vernetzung und der eingesetzten Materialien sowie der Nutzen der verschiedenen Weiterbildungen sollen dem Ministère de l'Égalité des chances 1x im Jahr vorgestellt werden. (Herbst 2008).

Durch die Vernetzung sollen alle Hilfsangebote für Kinder auch anderen Trägern zur Verfügung gestellt werden. So wurde zum Beispiel von einem Träger das Angebot gemacht, dass Kinder von anderen interessierten Trägern am Gruppentraining für Kinder, die häusliche Gewalt erlebt haben, teilnehmen können.

#### 4. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation

Die Ergebnisse der Vernetzung für die Verbesserung der Betreuung von Kindern häuslicher Gewalt werden dokumentiert. Die Zahl der MitarbeiterInnen nach Geschlecht die an der Vernetzung, an Fortbildungen usw. teilgenommen haben sowie die Zahl der Kinder nach Geschlecht, die von der Maßnahme Anspruch nehmen können, werden statistisch erfasst.

Die Ergebnisse der Kindergruppen werden dokumentiert.

Alle Ergebnisse werden dem Ministère de l'Égalité des chances übermittelt. Sie werden analysiert und gemeinsam im Rahmen eines Treffens in Bezug auf Schlussfolgerungen für die Praxis diskutiert. Ebenfalls wird daraus abgeleitet, ob gegebenenfalls weitere Finanzmittel für die Verbesserung der Betreuung von Kindern häuslicher Gewalt zu beantragen sind.

Themenbereich 6: Arbeit – Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt	
6.1 Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung	Zuständiges Ministerium : Ministère de l'égalité des chances
6.1.9 Weiterführung des Programms der Positiven Aktionen in den Unternehmen der Privatwirtschaft und Evaluation der Wirkungen des Programms	

#### 1. Schritt: Analyse

Die Evaluation des Programms (1999-2006), durchgeführt von 'Etudes et Formation' und abgeliefert am 11. Juli 2007, stellte folgende Auswirkung fest:

- auf der Ebene der Angestellten – persönlicher Gewinn, individuelle Auswirkung
- auf der Ebene des Unternehmens – starke und bleibende Wirkung bei strukturellen Maßnahmen – Auswirkung auf die einzelnen Teilnehmenden bei punktuellen Maßnahmen
- auf gesellschaftspolitischer Ebene – Auswirkung 'sui generis'; geringe Wirkung nach außen.

Festgestellt wurde, dass wenige Maßnahmen gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, sondern eher die 'Human resources'. Außerdem wurde die Teilnahme an dem Programm von einzelnen Unternehmen zu einer Bestandsaufnahme über das Personal benutzt.

#### 2. Schritt: Zielsetzung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll in der Struktur der Unternehmen verankert werden, damit neben den persönlichen, individuellen Auswirkungen auch strukturelle gleichstellungspolitische Veränderungen dauerhaft eingeführt werden.

Über eine ganzheitliche Herangehensweise werden in jedem Unternehmen die 3 folgenden gleichstellungspolitischen Themen abgedeckt:

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, inklusive gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Gleichstellung von Frauen und Männern in der Entscheidungsfindung
- Gleichstellung von Frauen und Männern in der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben

#### 3. Schritt: Umsetzung

- Ausarbeitung von Indikatoren zu den 3 Hauptthemen durch das Consortium ACORD International
- Anpassung des Personalfragenbogens an die 3 Themen (Korrelation zwischen politischen Zielen und Bestandsaufnahme)
- Ausarbeiten von einer kodifizierten Analyse der Personaldaten
- Vorstellen der neuen Herangehensweise ; Pressekonferenz vom 13. November 2007
- Übertragung der 4 GM Schritte auf die Projektarbeit im Unternehmen:

#### Phase 1

- Bestandsaufnahme im Unternehmen
- Gründung einer Arbeitsgruppe und Zusammenarbeit mit der Gruppe
- Analyse der erhobenen Daten

#### Phase 2

- Ausarbeiten eines Projektes mit klarer Zielformulierung für das Unternehmen in Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium und der Arbeitsgruppe (Konvention)
- Gutachten vom interministeriellen Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Ministerieller Beschluss mit gegebenenfalls Subventionen

#### Phase 3

- Umsetzung des Projektes als eigentliche 'Action positive' im Rahmen einer Konvention zwischen Ministerium und Unternehmen

#### Phase 4

- Begleitung und Evaluation nach 2 Jahren

Jedes Projekt und seine Maßnahmen werden bei der Ausarbeit auf die Gleichstellungsrelevanz geprüft. Es werden gegebenenfalls innerbetriebliche Indikatoren definiert.

Die Beteiligung der Direktion ist unabdingbar. Schulung zu 'Gender in Management' wird eingeplant.

Lohnunterschiede werden thematisiert und gegebenenfalls mit Maßnahmen bearbeitet. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Führungsebene, die Vereinbarung von Familie und Beruf, die Fortbildung sind weitere Themen des Gesamtpaketes von Maßnahmen, die zu einem zweijährigen Unternehmensprojekt führen.

### **4. Schritt: Evaluation**

Das Programm 'Actions positives' wird im Rahmen des NAP zur Gleichstellung von Frauen und Männern evaluiert. Die Qualitätskontrolle der einzelnen Maßnahmen innerhalb der Unternehmen ist durch die wissenschaftliche Begleitung gesichert und das gesamte Unternehmensprojekt wird nach 2 Jahren evaluiert (good practice).

Festzustellen ist dass die neue Herangehensweise zu Projekten führt, deren Ziel die Verbesserung der Gleichstellung in der Unternehmenskultur ist. Dies wird durch die ganzheitliche Herangehensweise von Beginn des Projektes an gewährleistet. Der Transfer der 4 GM Schritte von der politischen Ebene auf die Projektebene ist erfolgreich. Die Anwendung der Methode der 4 GM Schritte wird von den Unternehmen als Qualitätsmanagement angesehen.



Themenbereich 7. Entscheidungsfindung	
7.2. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Gemeindepolitik	Zuständiges Ministerium: Ministère de l'égalité des chances in Zusammenarbeit mit dem Ministère de l'Intérieur, dem Ministère de la Culture, Enseignement supérieur et de la Recherche sowie dem Syndicat des Villes et Communes du Luxembourg (Syvicol)

### 1. Schritt: Analyse

Im Rahmen des europäischen Projektes 'Gender equality in local development' wurde eine Bestandsaufnahme der Umsetzung der Gleichstellungspolitik auf Gemeindeebene durchgeführt. Ziel war die Ausarbeitung von Indikatoren für den Preis der besten Praxis der Gleichstellungspolitik von Frauen und Männern in den Gemeinden. Die Bestandsaufnahme geschah anhand von Interviews mit Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen in Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 10.000 Einwohnern, mit einer mittelgroßen Bevölkerung, 3000 bis 10.000 Einwohnern und kleineren Gemeinden unter 3000 Einwohnern. Es wurden auch Workshops veranstaltet mit Vertretern/Vertreterinnen aus der Politik, der Verwaltung und den bestehenden Kommissionen der Gemeinden.

Festgestellt wurde dass die Gleichstellungspolitik nicht gezielt durchgeführt wird, dass die Maßnahmen meistens von Sozial- und Familienpolitik abgedeckt werden. Die Unterrepräsentation der Frauen in der Gemeindeführung bleibt wesentlich, trotz der gezielten Unterstützung des Conseil National des Femmes du Luxembourg (80% gewählte Männer zu 20% gewählten Frauen).

In den Gemeinden Luxemburg, Esch/Alzette, Sanem, Schiffingen, Düdelingen, Bettemburg, Differdingen bestehen die Gemeindedienste, welche eine gezielte Gleichstellungspolitik durchführen sollen. Dies wird ansatzweise erreicht durch Aktionspläne (Esch/Alzette, Luxemburg, Düdelingen). Die regionalen Dienste (Genderhaus in Redingen, Mouvement pour l'Égalité des Chances, Echternach) haben einen begrenzten politischen Einfluss auf die Führung der Gemeinden, welche die Dienste unterstützen. Der Einfluss der beratenden Kommissionen auf die Gleichstellungspolitik ist mehr oder weniger unzufriedenstellend und gekennzeichnet durch die Organisation von Veranstaltungen.

Eine sichtbare Veränderung der Geschlechterrollen im Privatleben durch die Schaffung von mehr Kinderbetreuungsplätzen wird nicht offensichtlich festgestellt. Der Zusammenhang zwischen verbesserter Kinderbetreuung und Zunahme der Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird nicht untersucht.

### 2. Schritt: Zielsetzung

Ziel der Maßnahme ist den Verantwortlichen der Gemeinde, die notwendigen Instrumente zur Gestaltung der Gemeindepolitik zum Thema Gleichstellung der Geschlechter zur Verfügung zu stellen.

Dabei wird darauf geachtet, dass das im NAP festgelegte Methode der 4 GM Schritte auf die Gemeinde übertragen wird.

### 3. Schritt: Umsetzung

Erstellt wurden:

- a) Ein Diagramm, das den Aufbau der Gemeindepolitik als Top-down-Strategie darstellt und im Rahmen des europäischen Projektes sowohl national als international von den Partnerländern Dänemark und Slowenien bestätigt wurde. Es betrifft die Struktur der Politik sowie die in der Politik implizierten Akteure/Akteurinnen.

- b) In die Struktur eingebaut ist die Bestandsaufnahme zur Lage der Bevölkerung und der hauptsächlich notwendigen institutionellen Maßnahmen (Phase der Analyse).
- c) An Hand des Rundschreibens an die Gemeinden (lettre circulaire de 2006), wie der Handreichungen des Conseil National des Femmes du Luxembourg, des Syvicol und des CCRE (Conseil des communes et regions de l'Europe) erstellen die Gemeinden einen Aktionsplan sowohl für die Politik und die Verwaltung als auch für die für die Bevölkerung (Plan interne à l'administration et les services connexes, plan externe pour la population, Phase der Zielsetzung).
- d) Zum Aufbau der Maßnahmen dient die Methode der 4 GM Schritte. Am Institut National d'Administration Public (INAP) werden Weiterbildungen zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Gemeindepolitik angeboten, sowohl für das Gemeindepersonal wie auch für die politisch Verantwortlichen. Die Instrumente zur Umsetzung können von der Internetseite des Ministère de l'Égalité des chances heruntergeladen werden. Sie dienen der Autoevaluation und der landesweiten Vergleichbarkeit oder als Richtlinien für die politisch Verantwortlichen im Gemeinderat und für die Verwaltung.

Das Ministerium unterstützt weiterhin den Dienst für Gleichstellungspolitik in den Gemeinden, der seit 1997 im Conseil National des Femmes du Luxembourg angesiedelt ist.

Diese Nichtregierungsorganisation bietet regionale Weiterbildungen an für die Gleichstellungsdelegierten und für die Mitglieder der Gleichstellungskommissionen.

#### 4. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation

Die Vernetzung der Initiativen auf nationaler Ebene ist eine Folge des europäischen Projektes. Die Maßnahmen der einzelnen Akteure/Akteurinnen ergänzen sich gegenseitig. Die Umsetzung der Gemeindepolitik erhält eine Struktur, die durch den Preis der besten Praxis von Gleichstellungspolitik in den Gemeinden evaluiert wird.

Erfolgskontrolle in den Gemeinden ist anhand der Indikatoren der Bestandsaufnahme möglich. Sie lässt sich auf nationaler Ebene zusammenführen und so eine Evaluation des nationalen Konzeptes zu. Diese Evaluation sollte eine Verankerung im Rahmen der Arbeit des Ministeriums in der nächsten Legislaturperiode finden.

Domaine 8: Renforcement des structures étatiques promouvant l'égalité des femmes et des hommes	
Mesure 8.1. : Développer les compétences en genre auprès du personnel de la Fonction publique par la formation - intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales par la formation	Ministère responsable : Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (MFPRA)

L'Institut national d'administration publique (INAP), placé sous l'autorité du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (MFPRA), offre depuis 2005 des formations en genre à l'attention des fonctionnaires et employés de l'Etat et des communes. Cette action est inscrite dans le cadre du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (PAN) sous le chapitre des « mécanismes de promotion, renforcement des structures étatiques promouvant l'égalité des femmes et des hommes ».

#### Objectif

L'action prédécrite a pour objectif de développer les compétences en genre auprès du personnel de la Fonction publique par la formation.

#### Mise en œuvre et analyse

La présente analyse prend pour année de référence l'année 2007 où l'INAP a offert les formations en genre suivantes :

- Formations à l'attention des délégués à l'égalité dans la Fonction publique

Ces cours de formation se sont adressés aux personnes déléguées à l'égalité désignées suite à l'entrée en vigueur de la loi du 19 mai 2003 portant réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Un délégué à l'égalité est supposé être nommé au sein de chaque département ministériel et administration de l'Etat. Trois cours de formation ont été prévus :

- «Introduction au concept de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration. » Ce séminaire avait pour objectif d'informer les délégués à l'égalité du rôle qu'ils ont à exercer dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes dans leur service respectif en leur donnant des informations sur les missions du délégué à l'égalité dans les départements ministériels et administrations de l'Etat.
  - «Les grands concepts en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes. » Le but de cette formation était de sensibiliser les délégués à l'égalité aux grands concepts « genre et sexes », au rôle des femmes et des hommes dans la société, à l'approche du gender mainstreaming, à la situation sociale et économique des femmes et des hommes dans le monde, aux responsabilités et devoirs fondamentaux, à l'égalité dans les syndicats et à l'égalité dans les négociations pour les conventions collectives.
  - «Techniques de communication. » Ce séminaire avait pour objectif de sensibiliser, d'initier et de former les délégués à l'égalité au rôle qu'ils auront à exercer dans le domaine de l'égalité des chances dans leurs services respectifs.
- Formation à l'attention des membres des cellules de compétences en genre
    - «Gender mainstreaming – Formation des cellules de compétences en genre dans les ministères» Cette formation avait pour but de donner une définition du concept de « gender » et de présenter des outils pour élaborer des méthodes permettant de transposer le gender mainstreaming dans nos administrations publiques.
  - Formation à l'attention des agents impliqués dans l'élaboration des textes législatifs et réglementaires
    - «Gender legislation» Cette formation a pour but de sensibiliser les fonctionnaires juristes aux problèmes de l'égalité dans le cadre de la rédaction des textes légaux et réglementaires.
  - Formation à l'attention de toutes les femmes-fonctionnaires et employées concernées par le sujet. Les fonctionnaires des carrières supérieures, en vue de l'obtention du certificat en management public, sont prioritairement ciblées.
    - « Rhetorikseminar für Frauen » L'objectif de ce séminaire était de permettre aux participants de développer leurs compétences rhétoriques et par ce biais de renforcer leurs capacités à s'imposer.

Il est à relever que des six formations pré-mentionnées, celle relative aux « techniques de communication » a été annulée. Les autres formations ont connu les taux de participation suivants :

Formation	Nombre total de participants en 2007	Femmes	Hommes	Niveau Hiérarchique (Femmes)	Niveau Hiérarchique (Hommes)
Introduction au concept de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration	11	9	2	Supérieure : 5 Moyenne : 2 Inférieure : 2	Supérieure : 1 Moyenne : 1
Les grands concepts en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes	8	8	/	Supérieure : 4 Moyenne : 3 Inférieure : 1	/
Gender mainstreaming – Formation des cellules de compétence dans les ministères	16	13	3	Supérieure : 8 Moyenne : 3 Inférieure : 2	Supérieure : 3
Gender legislation	20	12	8	Supérieure : 11 Moyenne : 1	Supérieure : 8
Rhetorikseminar für Frauen	8	8	/	Supérieure : 4 Moyenne : 4	/
Total	63	50	13		

Les statistiques nous permettent de faire plusieurs constats :

- Le taux de fréquentation des cours relatifs au genre est faible (63 participants pour cinq cours).
- La majorité des participants est de sexe féminin. Des soixante-trois agents qui ont participé aux différentes formations en genre, cinquante (79,37%) sont de sexe féminin et treize (20,63%) sont de sexe masculin. A titre indicatif, il peut être ajouté que l'INAP a formé 7.595 agents au cours de l'année 2007. De ces derniers, 5048 (66,46%) sont de sexe masculin et 2.547 (33,54%) de sexe féminin. Au vu de ces chiffres, il peut être observé que les participants de sexe féminin sont largement majoritaires dans le cadre des formations en genre tandis que pour ce qui est des autres cours de formation offerts, les participants de sexe féminin sont nettement minoritaires.
- La majorité des participants relève de la carrière supérieure (32 femmes et 12 hommes relèvent de la carrière supérieure, 13 femmes et 1 homme relèvent de la carrière moyenne et 5 femmes relèvent de la carrière inférieure).
- L'âge moyen des femmes ayant participé aux formations en genre est de 40 ans et celui des hommes est de 46 ans.

### Evaluation

Les cours de formation en genre offerts par l'INAP n'ont pas connu le succès escompté. Or, il n'a pas encore été possible de déterminer les causes du déficit étant donné que les indicateurs relatifs à l'évaluation des formations n'ont été mis en place qu'en automne 2007.

Néanmoins, afin de faire progresser la situation, le Ministère de l'Égalité des Chances (MEGA) en collaboration avec le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire ainsi que l'Institut National d'Administration Publique (INAP) ont décidé de participer dans le cadre du programme communautaire « Progress » à un appel à propositions ayant pour objet l'amélioration de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales en élaborant un concept

permettant d'intégrer la dimension du genre au niveau des formations initiales et continues des fonctionnaires de l'Etat et des communes.

En d'autres termes, le projet a pour objectif d'ancrer la dimension du genre dans les structures de l'INAP ainsi que dans les formations y dispensées.

Les publics cibles du projet sont les supérieurs hiérarchiques des ministères et administrations, le personnel de l'INAP ainsi que les formateurs et formatrices engagées par l'INAP.

Le projet est conçu en quatre étapes dont la première permet d'analyser la situation actuelle, la deuxième à formuler un concept, la troisième à transposer le concept et la quatrième à vérifier et à évaluer le transfert du concept dans la structure de formation.

Themenbereich 11: Umwelt	
Maßnahme 11.1 Intégration explicite de la dimension du genre dans le plan national de développement durable (PNDD) et respect de l'analyse et de la mise en oeuvre des mesures sous l'aspect du genre	Zuständiges Ministerium : Ministère de l'environnement als Koordinator des PNDD, sonst alle zuständigen Ministerien

## 1. Schritt: Analyse

Die Einbeziehung der Gender-Frage in den Plan für nachhaltige Entwicklung beruht auf der Feststellung in Bezug auf ungleiche Lebenschancen und Lebensqualität für Frauen und Männer und der Anforderung einer Einbeziehung der gesamten Gesellschaft um eine nachhaltige Entwicklung zu implementieren.

In folgenden Bereichen konnten ungleiche Lebenschancen für Frauen und Männer aufgezeigt werden<sup>62</sup>:

- ein **Ungleichgewicht in der Repräsentation der Bevölkerung**, dies bei 3 Frauen und 12 Männer in der Regierung, 14 Frauen und 46 Männer in der Abgeordnetenversammlung, 3 Frauen und 18 Männer im Staatsrat, 13 Bürgermeisterinnen für 116 Gemeinden;
- eine **nur ansatzweise sichtbare Veränderung der Geschlechterrollen im Privatleben**, da nur 23% der Arbeitnehmenden, die Elternurlaub beantragen, Männer sind, gegen 96% Frauen die den ersten und 77% den zweiten Elternurlaub in Anspruch nehmen. Außerdem arbeiten zwischen 32 und 36% der Frauen Teilzeit gegenüber 3 bis 7% der Männer;
- eine **unveränderte Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt** hinsichtlich Einkommen, sozialer Sicherung und Karrierechancen, mit 54,6% der Frauen und 72,6% der Männer die berufstätig sind, mit 16% Frauen in den Verwaltungsräten von Unternehmen, mit 24% Frauen in der Direktion von Unternehmen mit mehr als 15 Personen, mit Lohnungleichheiten von 14% (durchschnittlicher monatlicher Bruttolohn männlicher Arbeitnehmer 3.939 EUR gegen 3.168 EUR für weibliche Arbeitnehmer);
- eine Benachteiligung der Frauen was die **Arbeitslosigkeit** betrifft, da zwischen 25 und 54 Jahren das Risiko arbeitslos zu werden bei gleichen Bedingungen (Alter, Nationalität, Alter bei Einwanderung und Studienniveau) zweimal höher ist als für Männer.

<sup>62</sup> Die Daten zu dem Punkt „Arbeitsmarkt“ und „Arbeitslosigkeit“ beruhen auf einer Studie des STATECS „Marché du travail: Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité? Cahier économique du STATEC N° 105. Die Daten zu dem Punkt „Privatleben“ stammen aus dem Rapport d'activité 2007 des Familienministeriums

## **2. Schritt: Zielsetzung**

Die Gleichstellung von Männern und Frauen durch gender mainstreaming ist ein übergreifendes Qualitätsziel eines gesamten Nachhaltigkeitsplans.

In diesem Sinne, muss jede Maßnahme auf ihre eventuell unterschiedliche Auswirkung auf Frauen und Männer untersucht wird, um eine negative Auswirkung auf ein Geschlecht zu verhindern.

Die Zielsetzung ist die Erstellung eines Nachhaltigkeitsplans der die Gleichstellungsfrage durchgängig integriert.

## **3. Schritt: Umsetzung**

Damit die Zielsetzung „Integration der Gender-Frage in den Nachhaltigkeitsplan“ erreicht werden konnte, mussten einige Voraussetzung erfüllt werden.

In der „Commission interdépartementale de développement durable“<sup>63</sup> (CIDD) zuständig für das Ausarbeiten des Plans, ist das kompetente Ministerium vertreten.

Die Arbeiten der CIDD wurden von einem Experten mit Erfahrung u.a. bei Ausarbeiten von Nachhaltigkeitspläne mit Einbeziehung der Gender-Frage, begleitet.

Zu Rundtischgesprächen mit der Zivilgesellschaft wurden das Conseil National des Femmes und CID Femmes eingeladen. Diesen beiden Gremien haben auf Anfrage der CIDD, Bemerkungen zur aktuellen Arbeitsfassung des PNDD beigetragen. Während dem Rundtischgespräch mit der Zivilgesellschaft wie auch in den eingesendeten Bemerkungen über die aktuelle Arbeitsfassung des PNDD wurden Kritikpunkte die die Genderfrage betreffen, hervorgehoben. So wurde hervorgehoben, dass Gendermainstreaming eine Querschnittsaufgabe ist und dass alle Aktionsbereiche um den Genderaspekt erweitert werden müsste. Insbesondere fehle die Gender-Perspektive bei der Steigerung der Armut, der steigenden Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse und der wachsenden Einkommensschere, wie auch in den Kapiteln Gesundheit, Nord-Süd-Beziehungen und Schulausbildung. Auch fehle die Anwendung einer gendergerechten Sprache. Außerdem sollte Gender-Budgeting bis 2013 in Pilotprojekten eingeführt werden, da die Ansätze im Ausland erprobt und Luxemburg dank seines derzeitigen Reichtums eine Vorreiterrolle übernehmen könnte.

Gender-Aspekte könnten auch in die Nachhaltigkeitsbildung der Erwachsenen und KonsumentInnen einbezogen werden.

Es bleibt zu bemerken, dass Gleichstellung von Männern und Frauen nur dann erfolgreich im Rahmen eines Nachhaltigkeitsplan angestrebt werden kann, wenn gender-mainstreaming in alle sektorielle Politiken integriert wird.

## **4. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation**

Das Ziel - die Integration der Gleichstellungsfrage in den Nachhaltigkeitsplan – ist erreicht worden.

Der Prozess zur Ausarbeiten des Plans hat bis dato 3 Rundtischgespräche, respektiv Workshops mit Vertretern der Zivilgesellschaft vorgesehen. Die Hauptkritikpunkte der ersten Gespräche in Bezug auf die Notwendigkeit einer Bestandsaufnahme, auch was die Gleichstellung betrifft, sind Rechnung getragen worden und als erstes Kapitel des Plans eingearbeitet worden.

Während des aktuell letzten Rundtischgesprächs (mai 2008) mit der Zivilgesellschaft und in den darauf folgenden Stellungnahmen wurden einige Qualitäts- und Handlungsziele der ak-

---

<sup>63</sup> Zusammensetzung der CIDD : Staatsministerium, Innenministerium (Direktion der Landesplanung und Wasserwirtschaftsamt), Landwirtschaftsministerium, Wohnungsbauministerium, Außenministerium (Direktion für Entwicklungszusammenarbeit), Wirtschaftsministerium, Unterrichtsministerium, Forschungsministerium, Ministerium für Chancengleichheit, Familienministerium, Finanzministerium, Gesundheitsministerium, Ministerium für soziale Sicherheit, Transportministerium, Arbeitsministerium, STATEC.

tuellen Arbeitsfassung des PNDD kommentiert. Die CIDD wird versuchen diese Kommentare zu integrieren.

Der Prozess zur Ausarbeitung des PNDD sieht vor, dass nach Bestimmung der Handlungsziele und Maßnahmen, geeignete Indikatoren definiert werden.

Themenbereich 11: Erfahrungs- und Wissensaustausch im Bereich der Städtepolitik	
Maßnahme (über den NAP hinausgehend)	Zuständiges Ministerium :
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Einrichtung einer nationalen Koordinationsstelle für Städtepolitik -CIPU (Cellule d'Information nationale pour la politique urbaine)	Initiative des Innen- und Landesplanungsministerium in Kooperation mit Université du Luxembourg, Ministère de l'Economie, Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire, Ministère du Logement, Ville de Luxembourg, Ville d'Esch-sur-Alzette, Nordstadtgemeinden.

### 1. Schritt: Analyse

Städtepolitik soll Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, zwischen Jungen und Alten am Arbeitsmarkt und im gesamten städtischen Leben herstellen. Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind eine Querschnittsaufgabe.

Die Ursachen für den Bedeutungsgewinn städtischer Themen und Akteure auf EU-Ebene sind vielfältig: Generelle Umorientierung bei Entwicklungszielen der EU von ausgleichsorientierten Ansätzen hin zu Zielen der Stärkung von Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation sowie Aufnahme dieser Ziele in die EU-Kohäsionspolitik 2007-2013. Weitgehende Anerkennung der Rolle von städtischen Ballungsräumen als Triebkräfte für Wachstum, Beschäftigung, Innovation, Bildung etc. Aber Städte gelten auch als „Brennpunkte“ für soziale und ökologische Probleme (soziale Ausgrenzung, Migration, Integration, Gleichstellung der Geschlechter, Junge und Alte auf dem Arbeitsmarkt etc).

Für Städtepolitik zuständige Minister, Bürgermeister und auch Städteorganisationen werden zunehmend als wichtige politische Governance-Partner für die Umsetzung von EU-Politiken anerkannt. Bis 2004 hat Luxemburg, weder die nationale noch die lokale Ebene, an den EU Diskussionen zu Städtepolitik teilgenommen. Zudem gibt es kein Netzwerk zwischen den lokalen Akteuren in Bezug auf städtische Themen und auch keine nationale Städtepolitik.

Im Rahmen der Niederländischen Ratspräsidentschaft 2004 traf Minister Halsdorf die Entscheidung, dass sich das Großherzogtum fortan aktiv an Diskussionen bzgl. europäischer Städtepolitik beteiligen sollte. Vor diesem Hintergrund war die Teilnahme Luxemburgs an dem im Mai 2005 angelaufenen Netzwerkprojekt EUKN (European Urban Knowledge Network) ein logischer Schritt. Die Teilnahme an EUKN bedingte die Einrichtung eines National Focal Points, der erstmals eine nationale Datenbank mit Studien und Praxisbeispielen aus dem breit gefächerten Bereich der Luxemburger Stadtentwicklung, -planung und Städtepolitik erstellte.

Insgesamt hat sich Luxemburg, vertreten durch das Innen- und Landesplanungsministerium (DATer), in den letzten Jahren in vielfältiger Weise bemüht, sich auf europäischer Ebene in der Städtepolitik zu engagieren und auch die Agenda der jeweiligen Ratspräsidentschaft zu diesem Thema mit zu prägen. Die gewonnenen Erfahrungen sowie die aufgebauten Kontakte zu europäischen Partnern sollen weiter genutzt und ausgebaut werden und ein reeller Mehrwert soll aus der Beteiligung an der informellen Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten für Luxemburg entstehen. Bedingung für die Entstehung dieses Mehrwerts ist die Einbindung der lokalen Akteure in die Diskussionen!

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, bietet die Einrichtung einer nationalen Koordinationsstelle für Städtepolitik eine optimale Alternative.

Eine koordinierte Fokussierung der Luxemburgischen Personalressourcen im Einsatz auf EU Ebene, die Nutzung der Strukturfondsanreize zur Internationalisierung städtischer Akteure und ein aktives Vernetzen von auf EU Ebene generiertem Wissen mit der Fachdiskussion in Luxemburg ermöglichen eine neue Positionierung Luxemburgs.

## **2. Schritt: Zielsetzung**

Die Konvention zur Gründung der CIPU wurde am 23. April 2008 von den beteiligten oben genannten Partnern unterschrieben. Ab Juni 2008 ist Tom Becker als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni Luxemburg tätig um die Aufgaben der Cipu zu betreuen.

Das mögliche Aufgabenfeld der Informationsstelle für Städtepolitik umfasst folgende Aspekte:

- Zentrale Anlaufstelle für Fragen der Städtepolitik;
- Ansprechpartner sowohl für die lokalen Akteure als auch für internationale Organisationen;
- Informationsaustausch zwischen den lokalen Akteuren im Bereich Städtepolitik (Fachtagungen, Diskussionsveranstaltungen ...);
- Bildung einer Netzwerkstruktur auf nationaler Ebene im Bereich Städtepolitik;
- Vertretung Luxemburgs bei EU-Veranstaltungen im Bereich Städtepolitik und gezielte Weitergabe der erhaltenen Informationen an die Luxemburger Akteure;
- Identifizierung aktuellen Forschungsbedarfs und Initiierung von Forschungsprojekten;

CIPU für Luxemburg:

- Aufmerksamkeit für städtische Themen auf verschiedenen Ebenen und Sektoren erwecken;
- Bedarf auf der lokalen Ebene erkennen;
- Ein besseres Verständnis durch eine gemeinsame ‚Fach‘Sprache;
- Eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen in der Städtepolitik beteiligten Akteuren;
- Einbinden der lokalen Ebene in EU Diskussionen;
- Eine nationale elektronische Datenbank für Erfahrungen in der Städtepolitik.

Aufgrund seiner Rolle als nationale Informationsstelle für Städtepolitik kann CIPU auf das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern aufmerksam machen, und zum Wissens- und Erfahrungsaustausch von ‚Gender‘ Themen beitragen, insbesondere durch die Aufbereitung und Darstellung luxemburgischer und internationaler Best Practice Beispiele auf der Cipu-Homepage [www.cipu.lu](http://www.cipu.lu), sowie auf der nationalen EUKN Homepage: [www.eukn.org/luxembourg/](http://www.eukn.org/luxembourg/)

## **3. Schritt: Umsetzung**

- Suche, Ausbau, Austausch und Weitergabe von Best Practice Beispielen zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Städtepolitik und Städteplanung. Die nationale und europäische Datenbank EUKN bietet hier interessante Möglichkeiten;

*Beispiel: Deutschland: Städte und Gemeinden haben Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Fachbereichen und mit unterschiedlichen Methoden angewandt. Der Deutsche Städtetag ([www.staetetag.de](http://www.staetetag.de)) hat dazu im Jahre 2003 eine Umfrage in seinen Mitgliedsstädten durchgeführt. Die am häufigsten genannten Fachgebiete waren Stadtplanung, Spielplätze, Jugendarbeit und Verkehrspolitik.*



*Der Deutsche Städtetag hat 2003 die bisherigen Ergebnisse zusammengetragen und in einer Arbeitshilfe "Gender-Mainstreaming Best-Practice aus den Kommunen" zusammengefasst.*

- Thematisierung der Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter in Workshops die von CIPU in den Bereichen Städtepolitik und Stadtentwicklung durchgeführt werden;
- Hilfestellung für Städte und städtische Akteure bei der Suche nach geeigneten nationalen und europäischen Fördermitteln um Projekte zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter mit Bezug auf Städtepolitik und Stadtentwicklung durchzuführen;
- CIPU kann dem Ministère de l'Égalité des Chances dabei behilflich sein Forschungsprojekte, welche für die städtischen Akteure in Luxemburg relevant sind, zu identifizieren und gegebenenfalls zu initiieren;
- Unterstützung des Ministère de l'Égalité des Chances in ihrem Bestreben Städte und städtische Akteure für neue Projekte zu gewinnen, z.Bsp. indem CIPU zusammen mit dem Ministerium eine Strategie ausarbeitet wie man diese Zielgruppe besser erreichen kann. Aufgrund seiner engen Kontakte zu den Städten und städtischen Akteuren sowie seines Internetauftrittes kann CIPU ein wichtiges Bindeglied zwischen den lokalen Akteuren und dem Ministerium darstellen. Besonders die Bereiche Gewalt, Wirtschaft, Beschlussfassung, Förderungsmassnahmen, Umwelt und Konflikt-situationen sind hier von Interesse.
- Alle von CIPU organisierten Aktionen werden auf ihre Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter geprüft. Im Rahmen dieser Massnahme wird das CIPU-Personal an Gender Mainstreaming Fortbildungskursen teilnehmen um so die Berücksichtigung von Gender Aspekten bei laufenden Arbeiten zu gewährleisten.

#### **4. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation**

- Veröffentlichungen von Best Practice Beispielen zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf der nationalen Datenbank EUKN;
- Thematisierung der Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter in den Bereichen Städtepolitik und Stadtentwicklung in Workshops und Seminaren die von CIPU organisiert werden;
- Publikation und Weitergabe von Informationen zu den nationalen und europäischen Programmen welche die Gleichstellung der Geschlechter fördern und im Rahmen welcher städtische Akteure Projekte durchführen können (auf der CIPU Homepage, Newsletter, Informationsveranstaltungen etc);
- Bis 2010 Teilnahme des CIPU-Personals an Gender Mainstreaming Fortbildungen um so die Berücksichtigung von Gender Aspekten bei laufenden Arbeiten zu gewährleisten;
- Planung/Durchführung von nationalen oder europäischen Projekten bis 2010 an dem ein oder mehrere städtische Akteure teilnehmen bzw. Identifizierung und gegebenenfalls Initiierung eines Forschungsprojekts zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit einer städtischen Dimension;
- Ausarbeitung einer Strategie in Zusammenarbeit mit dem Ministerium um die Städte und städtischen Akteure für neue Projekte zum Thema Gleichstellung der Geschlechter zu gewinnen.