

GUIDE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

destiné au personnel de la

FONCTION PUBLIQUE

de l'Etat Luxembourgeois



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique
et de la Réforme administrative

Edité par et disponible au

Ministère de l'Égalité des chances

L-2921 Luxembourg

Tél.: 478 58 14

Fax: 24 18 86

www.mega.public.lu

e-mail: info@mega.public.lu

2006

ISBN 2-919876-74-0

1

CONSTITUTION

La Chambre des Députés a voté le nouveau paragraphe 2 de l'article 11 de la Constitution.

"Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.
L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes."

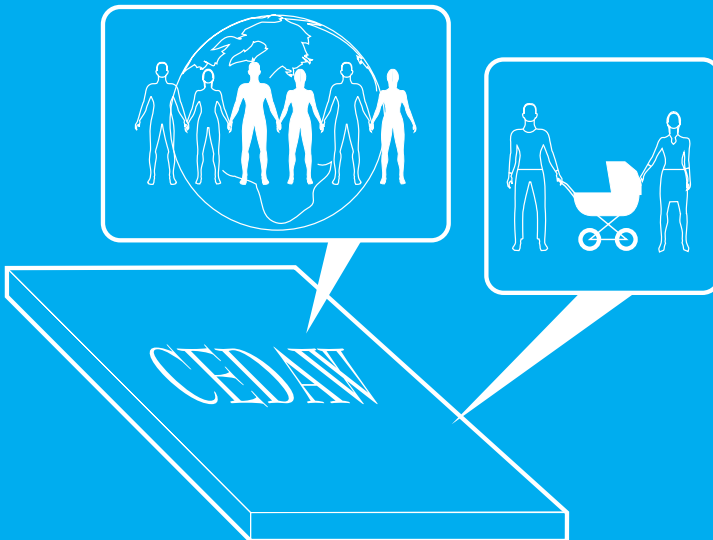


2

Convention **CEDAW**

Le Luxembourg a ratifié en 1988 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women).

- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit.
- Le développement du pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes et des hommes dans tous les domaines.
- Les rôles traditionnels de l'homme et de la femme doivent évoluer si on veut parvenir à une réelle égalité.
- L'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble.*



* Les citations sont des extraits du préambule de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Luxembourg en 1988.

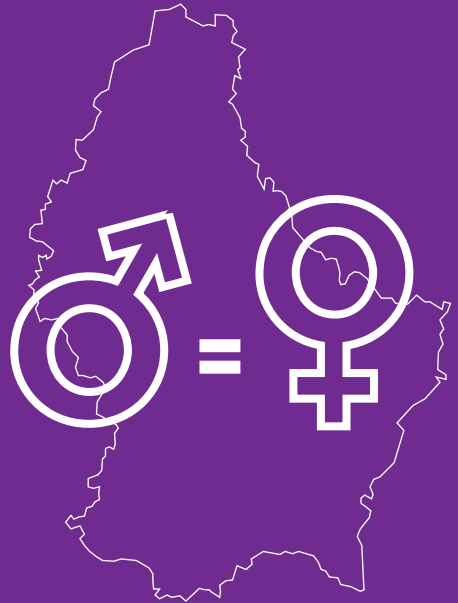
3

VOLONTÉ politique

Le Gouvernement confirme son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Il en a fait une de ses priorités.

La mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le suivi donné aux programmes d'action de Pékin (4^{ème} conférence mondiale sur les femmes, ONU 1995) et de Pékin +5, constituent le cadre des actions spécifiques de promotion des femmes pour établir l'égalité de fait dans tous les domaines où existent et subsistent des discriminations.

La déclaration gouvernementale s'engage à procéder à une évaluation selon la perspective du genre dans les actions politiques pour prévenir l'impact différent sur les femmes et les hommes, éviter des conséquences négatives non intentionnelles et



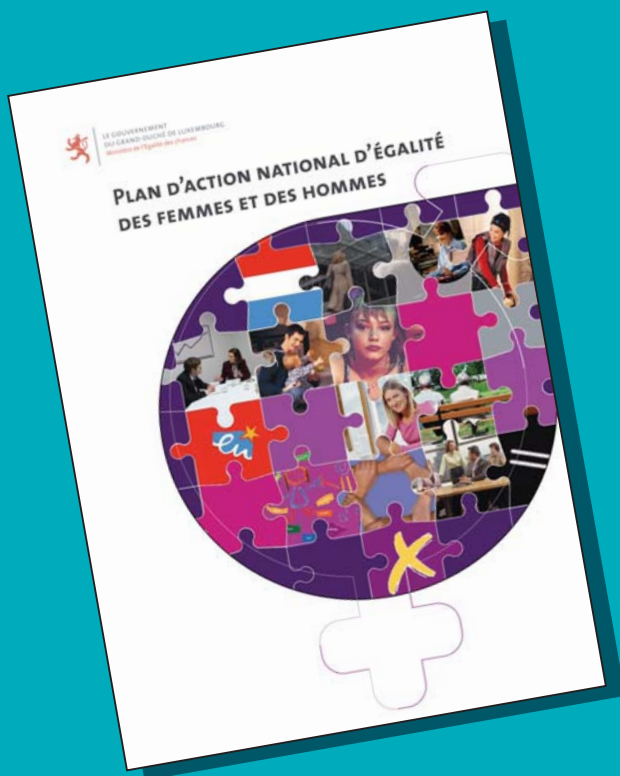
améliorer la qualité et l'efficacité des politiques.

Le Gouvernement se propose de renforcer l'action du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes par l'institution d'une cellule de compétences en genre dans chaque ministère.

4

ACTION NATIONALE

Le Gouvernement a adopté le 17 février 2006 un plan d'action nationale pour mettre en œuvre la politique d'égalité des femmes et des hommes.



Le document complet du «**Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes**» est à votre disposition :

- téléchargez-le sur www.mega.public.lu
- demandez-le au téléphone **478-5814**

5

NOTIONS de base

Genre ≠ sexe

Les différences qui existent entre les femmes et les hommes sont de nature biologique et sociale :

Le « **sexe** » fait référence aux différences **biologiques** existant entre les femmes et les hommes, qui sont universelles.

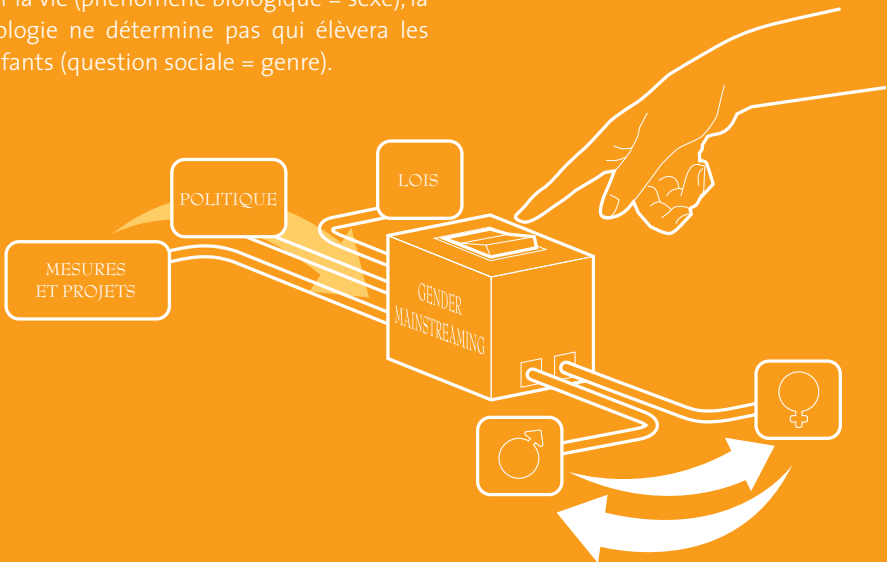
Le « **genre** » fait référence aux différences **sociales** entre les femmes et les hommes, qui sont acquises, varient au fil du temps et enregistrent d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles.

Exemple : Si seules les femmes peuvent donner la vie (phénomène biologique = sexe), la biologie ne détermine pas qui élèvera les enfants (question sociale = genre).

L'intégration de la dimension du genre = gender mainstreaming

Le « **gender mainstreaming** » a pour objectif d'intégrer, de manière systématique, les conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques et ceci au stade de la planification, de la mise en oeuvre, du suivi et de l'évaluation.

L'analyse des politiques sous l'aspect du genre permet de détecter, voire de prévenir leur impact éventuellement différent sur les femmes et les hommes.



6

DOUBLE APPROCHE

Pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes, le Gouvernement compte sur l'effet de deux approches complémentaires :

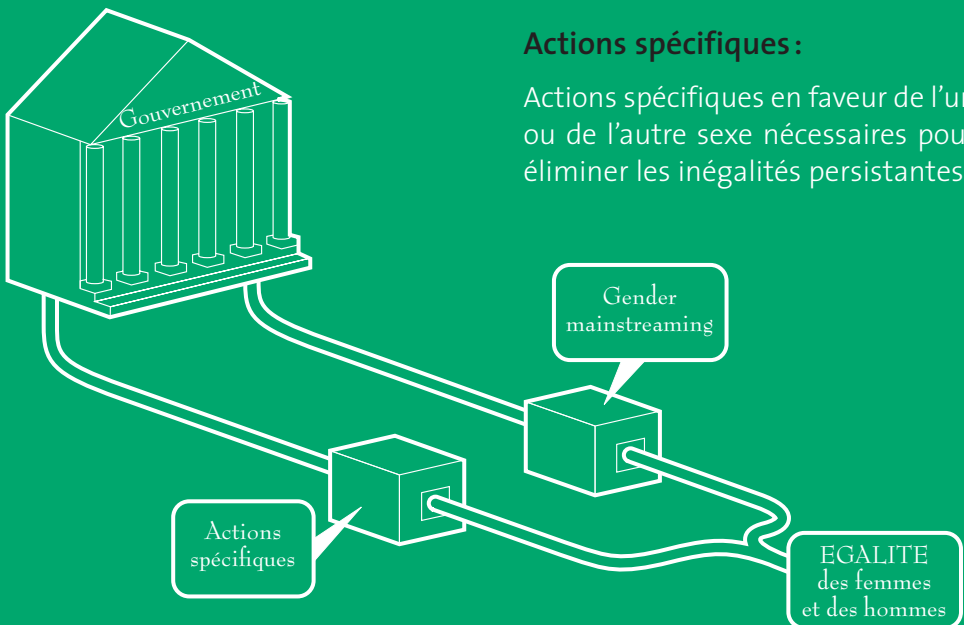
Gender mainstreaming :

Intégration de la dimension du «genre» dans toutes les mesures politiques et administratives :

- pour prévenir l'impact différent sur les femmes et les hommes
- pour éviter des conséquences négatives non intentionnelles sur un des sexes
- pour améliorer la qualité et l'efficacité des politiques

Actions spécifiques :

Actions spécifiques en faveur de l'un ou de l'autre sexe nécessaires pour éliminer les inégalités persistantes.

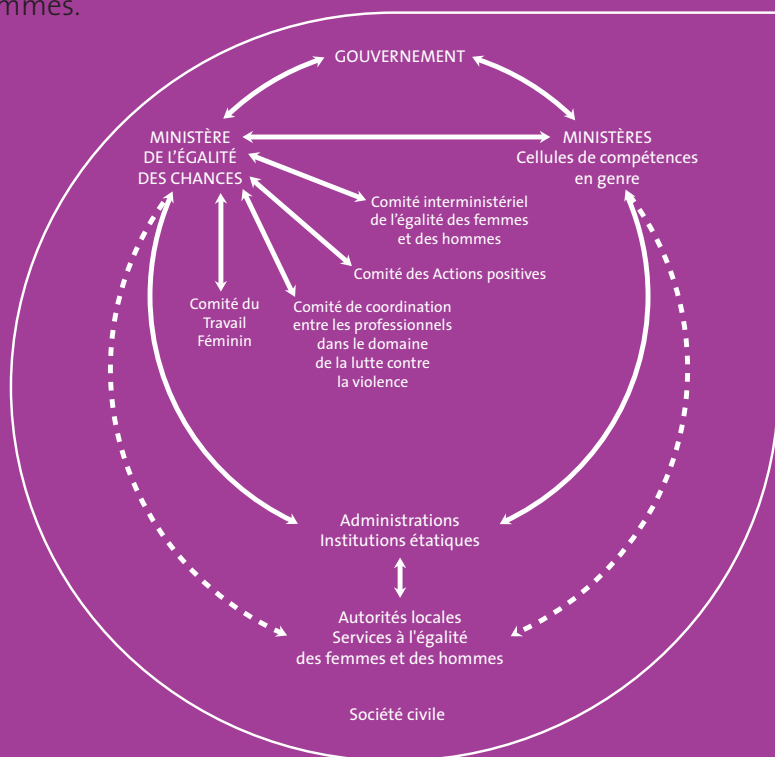


7

NOTRE MISSION

L'introduction du gender mainstreaming nous concerne. C'est un mandat à l'encontre de **l'ensemble du personnel** des ministères, administrations et institutions étatiques. Il s'agit de respecter **d'office** les intérêts divers ainsi que les situations de vie différentes des femmes et des hommes.

L'égalité des femmes et des hommes est un **objectif majeur** qui doit intervenir au niveau des structures d'organisation, des processus et routines de travail, des résultats et produits, de la communication et des relations publiques, de la direction et du contrôle, etc.



La mise en œuvre du Plan d'action national d'égalité implique donc toutes les personnes au service de l'Etat.

8

CELLULES DE COMPÉTENCES

en genre

La déclaration gouvernementale prévoit l'institution d'une cellule de compétences en genre dans chaque ministère. Celle-ci doit assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère et ce dès leur conception.

La cellule de compétences en genre a pour mission :

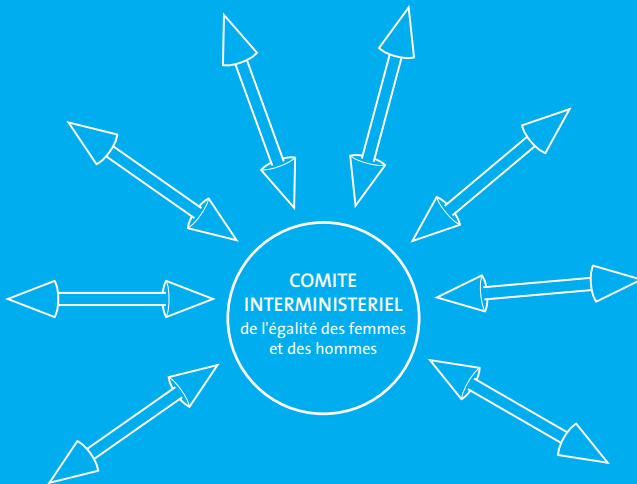
- d'établir le bilan de la situation au sein du ministère en matière d'égalité des femmes et des hommes
- d'analyser les actions politiques du ministère sous l'aspect du genre
- d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre



COMITÉ INTERMINISTÉRIEL

de l'égalité des femmes et des hommes

Un rôle central dans la mise en œuvre du plan d'action revient au Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, qui constitue la plateforme d'interaction entre le ministère de l'Égalité des chances et les cellules de compétences en genre des ministères.



Concrètement les missions du Comité sont définies comme suit :

- centraliser et coordonner les actions politiques d'égalité des femmes et des hommes
- assurer le suivi du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes
- étudier toute question ayant trait à l'égalité des femmes et des hommes
- faire des propositions et suggestions au ministre
- aviser tous les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes
- assurer la neutralité de la terminologie au regard du sexe

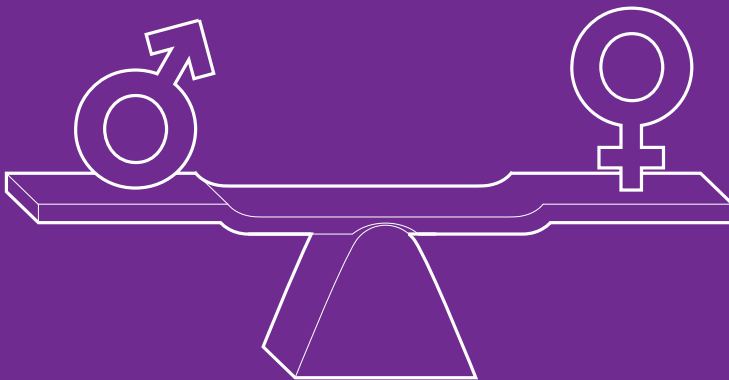
10

Contre toute forme de

DISCRIMINATION

Le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes vise à éliminer toute forme de discrimination des femmes ou des hommes et transpose donc la directive européenne à ce sujet*

- **discrimination directe**: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable
- **discrimination indirecte**: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires



* Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Exemple de mise en œuvre :

CHANGEMENT DES RÔLES

L'Etat intervient activement dans le changement de culture relatif aux rôles des femmes et des hommes dans notre société.

Ce que l'Etat a déjà réalisé :

- Introduction du congé parental - 6 mois pour la mère et 6 mois pour le père.
- Statut général des fonctionnaires de l'Etat : introduction du travail à temps partiel à raison de 25%, 50% ou 75%.
- Statut général des fonctionnaires de l'Etat : introduction du congé sans traitement et du congé pour travail à mi-temps.
- Mise en œuvre du programme des actions positives dans les entreprises du secteur privé, afin de promouvoir le développement d'une culture d'entreprise respectant l'égalité des femmes et des hommes.

Actions prévues :

- Introduction d'un système individualisé des droits de pension.
- Incorporation systématique du concept du genre dans la formation des enseignant-e-s de l'éducation précoce, préscolaire et de l'enseignement primaire, ainsi que dans la formation pédagogique des enseignant-e-s de l'enseignement secondaire.
- Augmentation de l'offre de garde d'enfants.
- Organisation de campagnes de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalité et de comportement dans les médias.

CHOIX PROFESSIONNEL

Les résultats scolaires des filles et des garçons ne diffèrent guère. Par contre, lors de l'orientation de l'éducation et du choix professionnel, les choses changent :

- Dans l'enseignement secondaire et post-secondaire, les filles sont sur-représentées dans les sections littéraires et dans les filières tertiaires.
- Grand nombre de filles limitent leur choix à une dizaine de professions, essentiellement dans le secteur tertiaire.
- Ce sont les femmes qui le plus souvent réduisent, interrompent, voire arrêtent complètement leur activité professionnelle en faveur de la famille. Elles hypothèquent ainsi leur pension et leur possibilité de revenu au cas où leur mariage ou partenariat échouerait.
- Les garçons choisissent majoritairement des filières scientifiques et technologiques industrielles et artisanales.
- Les garçons choisissent plus facilement parmi un éventail plus large de professions; ils sont surreprésentés dans l'artisanat et l'industrie.
- Cette problématique ne se pose pas pour la majorité des hommes ; ils réduisent moins souvent leur activité professionnelle en faveur de la famille.

Actions prévues :

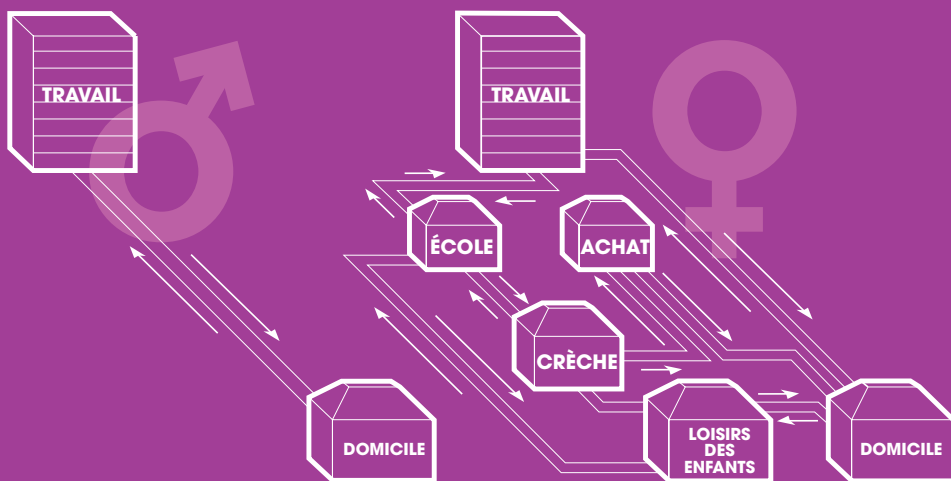
- Intégration de la dimension du genre dans les politiques et actions en matière d'éducation et de formation ainsi que dans les actions de développement des écoles.
- Promotion de la diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des garçons.
 - Information sur les professions dans lesquelles un grand nombre de postes restent inoccupés.
 - Promotion des filles et garçons dans des professions et formations atypiques (exemple : girls' day / boys' day).
 - Formation continue et sensibilisation des personnes chargées de l'orientation.

MOBILITÉ

Les habitudes et besoins de mobilité des femmes et des hommes sont différents.

- Le partage des responsabilités familiales se fait encore suivant les rôles traditionnels. Les femmes s'occupent majoritairement de la coordination familiale, entre autre du transport des enfants.
- Les hommes circulent principalement entre leur domicile et leur lieu de travail, tandis que les femmes ont un nombre plus important de destinations à partir de leur domicile: le lieu de travail, les écoles et crèches, les centres sportifs et culturels, les centres commerciaux, cabinets médicaux, etc.
- S'en déduisent des besoins différents selon le genre pour les femmes et les hommes, notamment dans le domaine du transport en commun.

Déplacements quotidiens typiques d'un homme et d'une femme :



Action prévue:

- Analyse de l'offre du transport en commun sous l'aspect du genre.

14

FORMATIONS

Les formations en genre sont offertes
à l'Institut national d'administration publique.

Consultez le catalogue de la formation continue
en ligne sur le portail de la fonction publique:
[http:// www.inap.public.lu](http://www.inap.public.lu)



NOTES



NOTES

PROFMOUVONS

l'égalité des femmes et des hommes