



## L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

### RÉUSSIR LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES COMMUNES

Exemples de bonnes pratiques et outils  
de mise en œuvre



Mise en œuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière  
d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2007)



# **L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL**

## **RÉUSSIR LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES COMMUNES**

Exemples de bonnes pratiques et outils  
de mise en œuvre



**Projet réalisé avec le soutien de la Communauté européenne :**

Mise en œuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2007)

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement l'avis ou le point de vue de la Commission européenne

**Edité par et disponible au :**

Ministère de l'Égalité des chances

L – 2921 Luxembourg

T 24 78 58 14

F 24 18 86

E [info@mega.public.lu](mailto:info@mega.public.lu)

[www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)

ISBN 2-919876-84-8

2008

# SOMMAIRE

 Programme	6
Agenda	7
<b>Luxembourg   Luxembourg</b>	9
Présentation de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes	10
Modèle de mise en œuvre, structure, acteurs et actrices	13
Explication des diagrammes	15
How to implement gender equality in local policy?	18
Description of the diagrams	18
Intervention de Monsieur Jean-Marie HALSDORF Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire	21
Présentation de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	24
Mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes de la Ville d'Esch-sur-Alzette	25
Mise en œuvre de l'Engagement politique à Esch-sur-Alzette	36
<b>Danemark   Denmark</b>	39
Présentation de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes - Danemark	40
Un outil pour l'égalité entre les femmes et les hommes : l'expérience danoise	44
Presentation of good practices and implementation of gender equality policies at local level - Denmark	45
A tool for gender equality: The Danish experience	49
<b>Slovénie   Slovenia</b>	51
Présentation de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes - Slovénie	52
Presentation of good practices and implementation of gender equality policies at local level - Slovenia	55
<b>Annexes   Annexe</b>	59
Atelier 1 « Présentation et discussion de bonnes pratiques nationales et internationales »	60
Atelier 2 « Présentation et discussion de bonnes pratiques nationales et internationales »	62
Communiqué de presse	65

# L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Projet du Ministère de l'Égalité  
des chances, Luxembourg

Avec le soutien de la Commu-  
nauté européenne : program-  
me relatif à la stratégie cadre  
communautaire en matière  
d'égalité entre les femmes et  
les hommes (2001-2007)

## CONFÉRENCE INTERNATIONALE LE 2 JUILLET 2007

### Réussir la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes

08h30 Accueil

09h00 Mot de bienvenue  
*Monsieur Gilles Roth*  
Député-Maire

Allocution d'ouverture  
*Madame Marie-Josée Jacobs*  
Ministre de l'Égalité des chances, Luxembourg

Intervention  
*Monsieur Jean-Marie Halsdorf*  
Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire

09h25 Présentation de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale  
*Monsieur Jean-Pierre Klein*  
Président du Syvicol

09h45 Pause

10h15 Présentation de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la politique  
communale d'égalité des femmes et des hommes

- Danemark
- Slovénie
- Conseil National des Femmes du Luxembourg, CNFL

12h00 Déjeuner

14h15 Ateliers : présentation et discussion de bonnes pratiques nationales et internationales  
Objectif : détecter des exemples de bonnes pratiques

Partie introductive :

- Modèle de mise en œuvre, structure, acteurs et actrices  
*présentation par Maddy Mulheims, conseillère de gouvernement première classe, Ministère de l'Égalité des chances*
- Mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes de la ville d'Esch-sur-Alzette  
*Nicole Jemming, responsable du service à l'égalité des chances,*

2 Ateliers en parallèle : présentation et discussion de bonnes pratiques  
animation :

- atelier 1 ( traduction simultanée LU-EN )  
*Anne-Marie Theisen, consultante, Acord International*  
*rapportrice : Monique Stein, politologue, Conseil National des Femmes du Luxembourg*
- atelier 2  
*Laurent Grein, chercheur, Centre de Recherche Public Henri Tudor*  
*rapportrice : Nadine Spoden, consultante, Acord International*

17h15 Fin de la conférence

# GENDER EQUALITY IN LOCAL DEVELOPMENT

## INTERNATIONAL CONFERENCE 2<sup>ND</sup> JULY 2007

### Successful gender equality policies in municipalities

08h30 Welcome desk

09h00 Welcome speech

*Mr Gilles Roth*

*Member of Parliament and Mayor*

Opening speech

*Mrs Marie-Josée Jacobs,*

*Minister for Equal Opportunities, Luxembourg*

Presentation

*Mr Jean-Marie Halsdorf,*

*Minister of the Interior and Spatial Planning, Luxembourg*

09h25 Presentation of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life

*Mr Jean-Pierre Klein,*

*President of the Luxembourg Association of Cities and Municipalities, Syvicol*

09h45 Break

10h15 Presentation of good practices and implementation of gender equality policies at local level

- Denmark

- Slovenia

- National Council of Women of Luxembourg, CNFL

12h00 Lunch

14h15 Workshops: exchange of national and international good practices and discussion

Objective: detect good practices and implementation tools

Introduction:

- Gender equality in local development, structure and actors

*presentation by Maddy Mulheims, senior adviser, head of the Ministry for Equal Opportunities*

- Implementation of gender equality in the City of Esch-sur-Alzette

*presentation by Nicole Jemming, head of the service for equal opportunities*

2 workshops: presentation of good practices and discussion

facilitators:

- worksho 1 ( simultaneous translation LU-EN )

*Anne-Marie Theisen, consultant, Acord International*

*reporter: Monique Stein, political scientist, National Council of Women of Luxembourg*

- workshop 2

*Laurent Grein, researcher, Public Centre of Research Henri Tudor*

*reporter: Nadine Spoden, consultant, Acord International*

17h15 End of the conference

*Ministry for Equal Opportunities, Luxembourg*

*With support from the European Community: Programme relating to the Community Framework on Gender Equality (2001-2007)*







**LUXEMBOURG | LUXEMBOURG**

# PRÉSENTATION DE BONNES PRATIQUES CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE COMMUNALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

CHRISTINE DOERNER, PRÉSIDENTE DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG (CNFL), LUXEMBOURG

Ich willt vir d'allereischt den Conseil National des Femmes du Luxembourg kuerz virstellen. De CNFL ass eng Dachorganisatioun vun 13 Fraenorganisatiounen déi sech fir eng gläichberechtigt Gesellschaft teschent Fraen a Männer asetzt. Eemol de Mount kennt de Verwaltungsrot zesummen fir iwwert aktuell politesch a gesellschaftlech Themen ze diskutéieren an Stellung duerzou ze huelen. Et gin Avis a Propositionen ausgeschafft, et gin Formatiounen an Aktiounen zum Thema Fraen an der Gesellschaft organiséiert. De Conseil géréiert och en Fraenhaus den Foyer Sud zu Esch. Héi fannen Fraen an enger Noutsituatioun éen Ennerdaach an hin gett gehollef erëm opp d'Béen ze kommen.

Duerch eng Konventioun mam Chancengläichheitsministär ass et dem Conseil méiglech dräi Mattarbechterinnen ze hun déi haaptberufflech fir hien kenne schaffen.

E kleng Reckblëck op d'Entstehung vum der Aktioun an dem Service „Politique communale d'égalité entre femmes et hommes“:

Op dem Internationalen Fraendag, den 8. März 1995, an am Kader vum sengem 20en Anniversaire, lancéiert de Conseil National des Femmes du Luxembourg, op Initiative vun der Madame Monique Laroche-Reef, Member am Conseil an och Member vum Réseau européen „Les femmes dans la prise de décision“ seng Aktioun „Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes“. D'Aktioun gett vum SYVICOL ennerstëtzt an stéet enner dem Patronage vum Ministère de la Promotion féminine (dem aktuellen Chancengläichheitsministär), dem Ministère du Travail et de l'Emploi an dem Ministère de l'Intérieur. Den Conseil National des Femmes huet dess Aktioun agefouert fir d'Gläichstellungspolitik vun Fraen a Männer um Gemengenniveau ze fördern. et géet net nemmen drem op déi bestoend Déséquilibre teschent den Fraen an de Männer um lokalen Plang opmierksam ze maachen, méé d'Gemengen gin, emmer rems, opgefuedert un der Aktioun déelzehuelen, d'Gläichstellung vun de Fraen an de Männer ze fördern an déem se mol fir d'éischt d'Persounen désignéieren déi sech mam Thema vun der Gläichstellung vun Fraen a Männer an den Gemengen befaassen. Schons 1995, huet de CNFL duerfir e „Guide à l'égalité des chances entre femmes et hommes“ ausgeschafft, déen den Gemengen eng Hellefstellung gett fir

d'Gläichstellung teschent Fraen a Männer an den Gemengen emzesetzen. Esou kruuten a kreien si och nach emmer un d'Häerz geluecht:

- *eng oder éen Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes ze désignéieren. Dess Persoun soll Member vun Schaffen- oder Gemengerot sin.*
- *Eng berodend Gläichstellungskommissioun ze grënnen,*
- *An di grouss Gemengen sollen en Gläichstellungsservice, matt qualifiziertem Personal an d'Liewen ruffen. Et ass wichteg drop hin ze weisen datt dësen Service dem Schafferot soll ennerstoen an an hirer Administratioun agebonnen soll sin. Déi kleng Gemengen kënnen gemeinsam esou éen Service op regionalem Plang, grënnen.*

Natiirlech léisst den CNFL d'Gemengen net alleng do stoen. Duerch eng Konventioun mam Chancengläichheitsministär gouf, 1997, eng professionnell Mataarbechterin agestellt déi sech em d'Gläichstellungspolitik teschent Fraen a Männer um Gemengeplang kemmert. Den Service „Politique communale à l'égalité entre femmes et hommes“ well d'Gemengen esou vill wéi méiglech ennerstëtzen. Esou organiséiert den Service zwéemol am Joer eng Réunioun fir all Gläichstellungsorganer aus dem Land. All d'Déléguéen, all d'Member vun den Gläichstellungskommissiounen an all d'Responsabel vun den Servicer gin invitéiert un enger Reunioun déelzehuelen, déi nieft spezifischen Themen, zum Austausch ennereneen uréegt, an en Netzwierk teschent desen Akteuren opbaut. All d'Aktivitéiten vun den Chancengläichheitsorganer sief daat Konferenzen, Couren oder Ausstellungen, kennen op éisem Internetsite konsultéiert gin, a den CNFL bidd seng Hellef bei der Organisatioun vun engem Aktioun un.

Matt der Ennerstetzung vum Conseil, kommen och d'Responsabel vun den Gläichstellungsservicer véier Mol d'Joer zesummen. Si hun sech zu engem Réseau zesummegedon, fir hir Erfaarungen auszetauschen an un spezifischen Formatiounen déelzehuelen. Si sin Pionnéierinnen, déi hir Experienzen sammeln fir den nächste Gemengen déi éen Service welle grënnen, schons déi wichtegst Erkenntnisser matt op de Wee ze gin.

Den Conseil National des Femmes bidd awer och Couren fir déi aaner d'Gläichstellungsorganer un. Themen wéi, „Waat sin d'Aufgaben vun enger Gläichstellungskommissioun?“, „Ewéi schwätzen

ech virun engem Grupp?“ oder „Zäitmanagement“ sin e puer Sujets déi an dësen Atelier proposéiert gin. No den läschten Gemengewalen, hun mir speziell eng Formatioun fir déi nei Gläichstellungskommissiounen matt der Hellef vun der Madame Renée Wagener ausgeschafft. „L'égalité entre femmes et hommes dans ma commune“ a ass eng Formatioun déi sech aus dräi Modulen zesumme setzt. Den éischte Volet ass den historischen Déel, déen d'Entwicklung vun der politescher Partizipatioun vun den Fraen zu Lëtzebuerg retracéiert an awer och d'aktuell Verhältniss teschent d'Fraen a Männer an där Gemeng ewou d'Formatioun ofgehaale gett, duerstelt. Den zwéete Module präsentéiert d'Beräicher ewou d'Gläichstellungspolitik um Gemengeniveau ugewannt soll gin. An am drëtten Module gëtt enert aanerem en Aktiounsplang matt den Participant-en ausgeschafft. Säit engem gudden Joer gin mir an déi jeweilig Gemengen dës Formatioun ofhaalen, an déi éischt Resultater sin ganz positiv. Esou hun 20 Gemengen dës Formatioun ugefroot, datt ass net graad d'Halschecht vun den 46 Gemengen déi eng Gläichstellungskommissioun hun. Dës Formatioun gëtt och evaluéiert, well mir kucken op d'Léit zefridde woren, op d'Couren hir Erwaardungen erfellt hun, ma op den éischten Bléck schéinen d'Léit ganz zefridde ze sin. Et géet awer natiirlech net duer datt d'Gemengeresponsabel Léit désignéieren déi d'Gläichstellung vu Fraen a Männer virunzréiwen ouni datt si selwer hannert dëser Politik stinn an se vehement verrieden. Duerfir proposéiert den CNFL den Gemengen- a Schafféiert, eng kuerz Aféierung an d'Gläichstellungspolitik:

- *Waat ass d'Gläichstellungspolitik?, ewei setzen ech dës Politik em?*
- *Waat ass den Gender Mainstreaming, wéi gëtt dës Strategie applizéiert?*
- *Wéi setzen ech en Aktiounsplang em?*

Op all dës Froen gëtt dësen Informatiounswendeng Äntwert. Duerzou gin nach déi verschidden Domänen aus der Gemengepolitik déi „gegendert“ solle gin präsentéiert.

Am Virfeld vun den Gemengewalen proposéiert den Conseil National des Femmes och Aktiounen déi sech un d'Frae riichten déi hir 'Kandidatur fir d'Gemengewale stellen. Fir si ze ennerstetzen bidde mir d'Formatioun „Fit für die Gemeindepolitik“ un. Dës Seminären gin en Abléck an d'Gemengepolitik: Waat sin d'Aufgaben vun der Gemengegewielten? Waat stéet am Gemengegesetz? Ewei funktionéieren déi verschidden Gemengenorganer, -gremien a -servicer? sin Themen déi an dësen Couren behandelt gin.

Als Zeechen vun Solidaritéit a Sympathie matt den Kandidatinnen hun mir och den 2 Oktober 1999 den „Fraebësch“ zu Lelljen an d'Liewen geruff. Fir all 795 Kandidatinnen gouf, matt der Ennerstëtzung vum Haus vun der Natur, e Baam gepflanzt, déen ewei mir hoffen, am Laaf vun de Joren, grouss a staark gett, an aanerem Fraen Courage mecht, sech an d'Politik ze engagéieren. Eng ähnlech Aktioun hun mir am Baambësch gemaach, ewou 922 Arbusten a Stauden, matt Hellef vun der Staat Lëtzebuerg, fir d'Kandidatinnen vun den Gemengewalen 2005 geplazt gi sin.

Nieft Sensibiliséierungs- an Informatiounskampagnen gin och déi néideg Bestandsobnahmen gemaach déi op Desequiliberen teschent Fraen an Männer an der Gemengenpolitik hiweisen. Säit 1998 analyséiert den CNFL d'Zesummesetzung vun den berodenden Gemengekommissiounen. Wann global gekuckt de Prozentsaatz vun den Fraen an de Kommissiounen vun 21% op 31% geklommen ass, esou muss éen awer festhaalen datt d'Fraen sech, zum gréissten Déel, an den esougenannten „sozialen“ Domänen engagéieren, an dass si manner an den „teschneschen“ Kommissiounen ze fannen sin.

1999, ass och den „Observatoire de la participation politique des femmes aux élections“ an d'Liewe geruff gin. Matt der Ennerstëtzung vum Chancengläicheitsministär, organiséiert de Conseil dësen Observatoire am Virfeld vun den nationalen, den europäeschen an den kommunalen Wale. Och héi schielt sech däitlech eraus datt d'Fraen an der Politik nach ëmmer ennerrepräsentéiert sin. Dës gëllt besonnesch an der Chamber, ewou d'Fraen säit den läschten dräi Wale 20% vun all den Députéierten ausmaachen. A wann 1999, nemmen 15% Fraen an d'Gemengeréit gewielt goufen, esou hun si béi de läschten Wale, d'Fraen aus der Chamber iwwerholl, well si maachen elo 20,6% vun de Gemengeverrieder aus. Et bleiwt also nach wie vor wichteg, un d'Parteien, un d'Regierung an och un déi aaner politesch Responsabel ze appelléieren, d'Gläichstellung teschent Fraen a Männer an der Politik virunzréiwen. Den Conseil gett net midd den politesch Verantwortlechen seng Revendicatiounen déi d'Institutionnalisierung vun der Gläichstellungspolitik an den Gemengen fuerdert, emmer rem ze ennerbréeden. De Conseil fuerdert:

- *D'pariteitesch Besetzung vun den Gemengekommissiounen*
- *Obligatoresch Gläichstellungskommissiounen an den Gemengen déi méi wi 1.000 Awwoner hun an*
- *En obligatoreschen Gläichstellungsservice an den*

*groussen Gemengen matt qualifiziertem Personal, an den klengen Gemengen e regionale Service.*

Dir gesidd also datt de Conseil National des Femmes säit laange Joren sech fir d'Gläichstellung teschent Fraen a Männer asetzt. Waat fir éen Succès kenne mir dann bis elo verzéechnen. Et ass natiirlech schwéier den Succès numeresch ze moossen méé e puer Zuelen kenne mir iech matt op de Wee gin.

Um Niveau vun der Evolutioun vun der Unzuel vun den Gläichstellungsorganer kann éen festhaalen, datt um Ufank vun der Aktioun, d.h. 1995, 38 Gemengen, ongeféier éen Drëttel vun all de Gemengen, eng oder éen Délégué à l'égalité entre femmes et hommes désignéiert hun, haut zielen mir do 67 Gemengen dh méi wi d'Halschecht. Um Niveau vun den Gläichstellungskommissiounen huet sech och ganz vill gemaach. 1995 goufen et

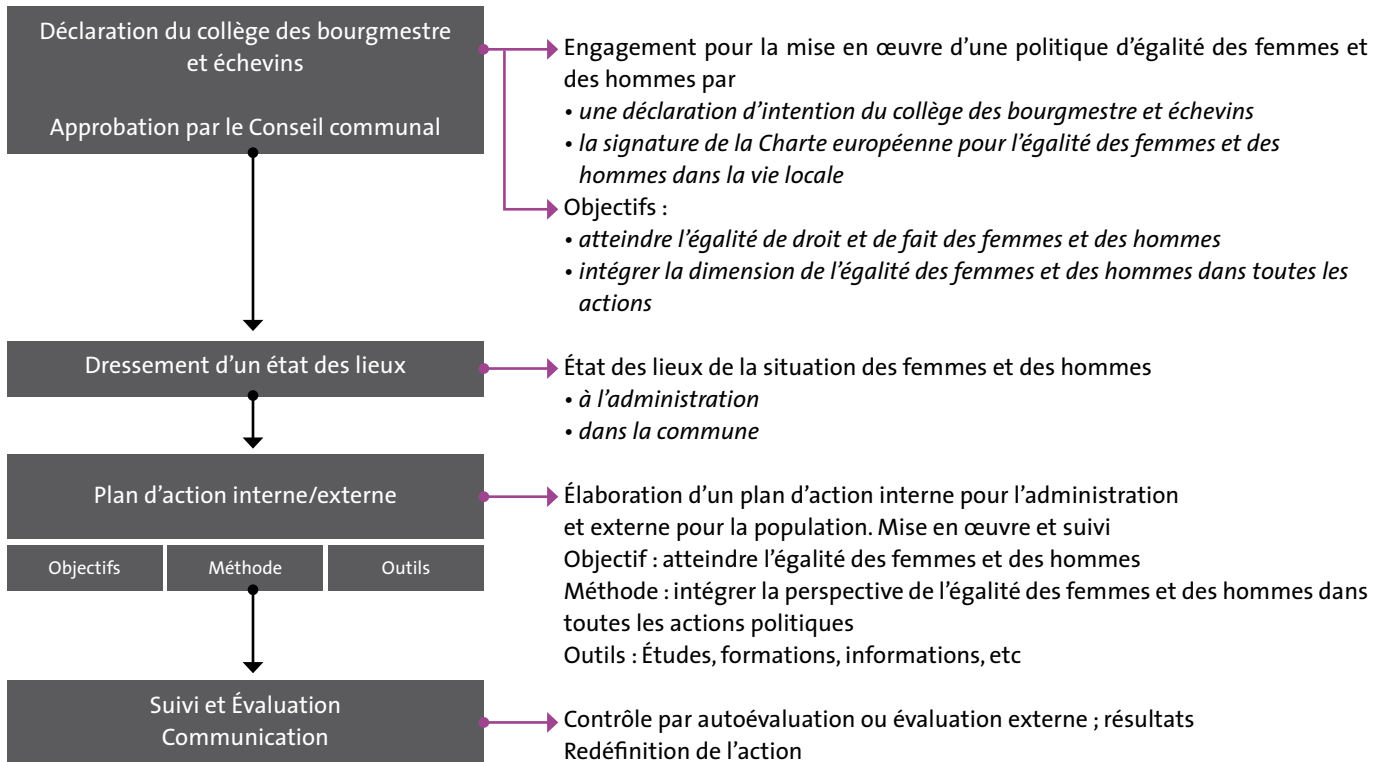
mol just 4 Gemengen déi eng Kommissioun ernannt haaten, haut sin et 46 Gemengen. 1995 gouf et éen Service, déens schons déemols iwwert e puer Joer fonktionnéiert huet, daat wor den Service à la Condition Féminine zu Béetebuerg, haut héescht enn „Service à l'égalité entre femmes et hommes“ an 7 aaner Servicier sin dobäi komm, dorennen éen régionalen Service.

Um niveau vun der Représentatioun vun den Fraen an de Gemengeréit, huet sech, wei ech schons gesoot hun och eppes gedoen. Kandidaturen? Wann 1999 15% vun den Gewielten, Fraen woren, esou maachen d'Fraen haut 20,6% vun den Gewielten aus. Dess Progressioun vun 5,6 Prozentpunkten gouf och schons vun 1993 op 1999 verzéechent mee mir hoffen natiirlech datt bei den nächsten Walen nach méi Fraen wärten gewielt gin.

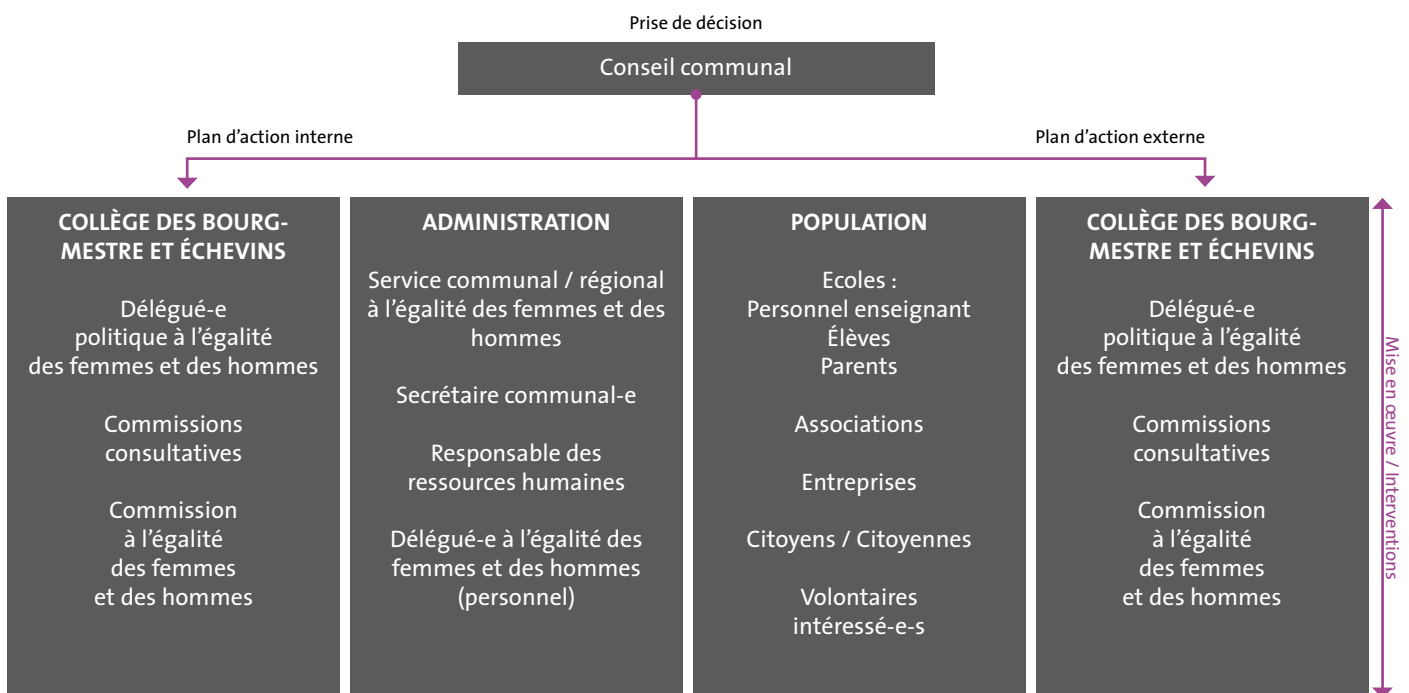
# MODÈLE DE MISE EN ŒUVRE, STRUCTURE, ACTEURS ET ACTRICES

PRÉSENTATION PAR MADDY MULHEIMS, CONSEILLÈRE DE GOUVERNEMENT PREMIÈRE CLASSE, MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

## Organisation



## Actrices / Acteurs







# EXPLICATION DES DIAGRAMMES

## ORGANISATION

### Déclaration du collège des bourgmestre et échevins

Un engagement politique fort constitue une première exigence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement doit être approuvé par le conseil communal.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- *atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, sur le plan juridique et dans la pratique,*
- *intégrer la dimension de genre à toutes les actions et mesures politiques.*

Le programme englobe toutes les activités et mesures à prendre : infrastructures scolaires et de garderie, développement industriel local et régional, installations sportives, infrastructures destinées aux personnes âgées et handicapées, activités culturelles et sociales ainsi que programmes d'intégration à l'intention des immigrants, nouveaux établissements résidentiels.

### Vue d'ensemble de la situation

Pour assurer l'efficacité des politiques, il y a lieu d'analyser au préalable la situation des hommes et des femmes vivant dans la commune et celle du personnel des administrations et services locaux. L'examen de la situation des femmes et des hommes au sein de l'administration donne un aperçu des secteurs et domaines dans lesquels les unes et les autres travaillent, des postes qu'elles/ils occupent, de leurs responsabilités et de leur temps de travail. Il permet ainsi de dégager certaines inégalités : ségrégation professionnelle, déséquilibre dans la présence des femmes par rapport aux hommes au niveau décisionnel, écarts de salaire, lacunes en matière de recrutement, etc.

Les données recueillies au moyen d'une vaste enquête permettront aux autorités locales d'adopter les mesures appropriées et d'en vérifier la pertinence, par exemple dans les domaines suivants:

- *infrastructures scolaires en fonction du nombre de naissances,*
- *offre d'infrastructures destinées aux seniors en fonction du nombre de personnes âgées de plus de soixante ans,*
- *infrastructures d'accueil en fonction du nombre de jeunes couples mariés vivant sur le territoire de la municipalité.*

### Plan d'action - élaboration d'un plan d'action interne et d'un plan d'action externe

Au niveau interne, les mesures ci-après peuvent être prises :

- *promotion d'emplois atypiques pour les jeunes femmes et hommes, à savoir : personnel de crèche masculin, femmes architectes, etc.,*
- *promotion de la parité entre femmes et hommes aux postes décisionnels,*
- *analyse des salaires tenant compte de la dimension de genre,*
- *horaires de travail flexibles,*
- *infrastructures de garde d'enfants,*
- *horaires de réunion conciliables avec la vie de famille.*

Au niveau externe, les mesures répondent aux besoins de la population :

- *heures d'ouverture des services publics favorables aux travailleurs,*
- *cantines pour les élèves,*
- *services de garderie extrascolaires et pendant les vacances,*
- *création d'emplois pour les femmes et les hommes,*
- *logements adaptés à la famille et équipés d'aires de jeu, et*
- *accès aux transports publics et aux établissements scolaires.*

### Suivi / évaluation / communication

La deuxième condition requise pour le bon déroulement de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local réside dans un suivi continu. L'autoévaluation est l'**instrument** permettant de mettre en relief les progrès réalisés, par ex. le succès, mais également les obstacles exigeant une redéfinition de l'action.

Dans le cadre du présent projet de l'UE, le Luxembourg développe actuellement des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis. Ces indicateurs peuvent être :

- *des engagements en matière d'égalité de genre formulés dans la déclaration du collège des bourgmestre et échevins,*
- *des données sur la situation des hommes et des femmes,*

- le degré d'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en politique au niveau du développement local,
- la formation à la dimension de genre,
- l'établissement des budgets selon la dimension de genre,
- les mesures destinées à modifier la culture / les comportements entre les sexes,
- une stratégie de communication intégrée.

Les avancées constatées doivent être diffusées au moyen de l'internet, de prospectus, de publications, ainsi que par l'échange de bonnes pratiques dans le cadre de conférences et d'ateliers à l'échelle régionale, nationale et internationale.

## ACTEURS ET ACTIONS

Afin de garantir le succès du plan d'action il doit recevoir l'aval des membres du conseil communal, de la majorité et, dans la mesure du possible de l'opposition.

Le délégué politique chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes est le point de contact de la population pour les questions y afférentes et relatives à la mise en œuvre du programme. Elle/ il est chargé(e) de vérifier si les projets pour adoption par le conseil communal ont intégré ou non la dimension de genre. La commission consultative à l'égalité des femmes et des hommes joue un rôle consultatif auprès du conseil communal pour toutes les questions relatives à l'égalité.

Les commissions consultatives peuvent, chacune à son niveau, contribuer à l'analyse de la situation et à la mise en œuvre du plan d'action.

### Administration : plan d'action interne

L'administration locale joue un rôle important dans la mise en œuvre du plan d'action. Sans son concours, les changements culturels et structurels sont difficiles. Son personnel doit être convaincu de l'importance de l'égalité de genre. La formation des fonctionnaires à tous les niveaux est indispensable pour une bonne politique locale dans le domaine de l'égalité. Ces derniers doivent mettre en œuvre les décisions des autorités locales et, dès lors, doivent être conscients des différents besoins des femmes et des hommes.

Les tâches qui incombent aux services communaux en matière d'égalité entre les femmes et les hom-

mes de l'administration sont les suivantes : recueillir les données sur la situation des femmes et des hommes au sein des organes administratifs et de la communauté locale. Un service régional doit fournir ces données à chaque commune. Cette analyse, ventilée par sexe, doit couvrir les domaines suivants : organisation scolaire (élèves, enseignants, etc.), représentants politiques au sein du conseil communal et des commissions consultatives, personnel communal, membres et comité des associations culturelles, sociales et sportives locales, offre de services sociaux, infrastructures de soins, etc. Le service pourrait préparer un plan d'action à présenter au bourgmestre.

Afin de ne pas isoler le service, il est important qu'il collabore avec les autres services administratifs. En outre, il est chargé des campagnes de sensibilisation aux questions de genre.

En tant que bras droit du conseil communal le/la secrétaire communal(e) assure le suivi des mesures politiques relatives à la politique de l'égalité des femmes et des hommes. Les personnes chargées des ressources humaines doivent dispenser de bons conseils durant le processus de recrutement, de plan de carrière et de promotion, etc.

Le délégué à l'égalité au sein de l'administration, institutionnalisé par la loi, doit défendre les intérêts des fonctionnaires en cas de discrimination fondée sur le genre, comme par exemple le harcèlement sexuel ou les inégalités en matière de promotion.

### Population: plan d'action externe

**Ecoles** : les autorités locales peuvent assister les enseignants dans le développement de leurs compétences en leur proposant des formations aux questions genre. Elles peuvent contribuer financièrement à des projets scolaires, par exemple : aires de jeu tenant compte des spécificités du genre, visites aux entreprises locales, aménagement d'espaces «égalité de genre» dans les bibliothèques, etc.

Les parents ont besoin de conseils pour éduquer leurs enfants, garçons et filles, de manière à ce qu'ils développent leurs capacités selon un mode non traditionnel, ce afin d'étendre leur expérience au-delà du cadre des modèles de rôle traditionnels. Les associations doivent être impliquées dans les projets axés sur l'égalité des femmes et des hommes engagés par les communes. Ci-après figurent d'éventuelles actions : conseils paritaires, activités culturelles, sociales et sportives pour les



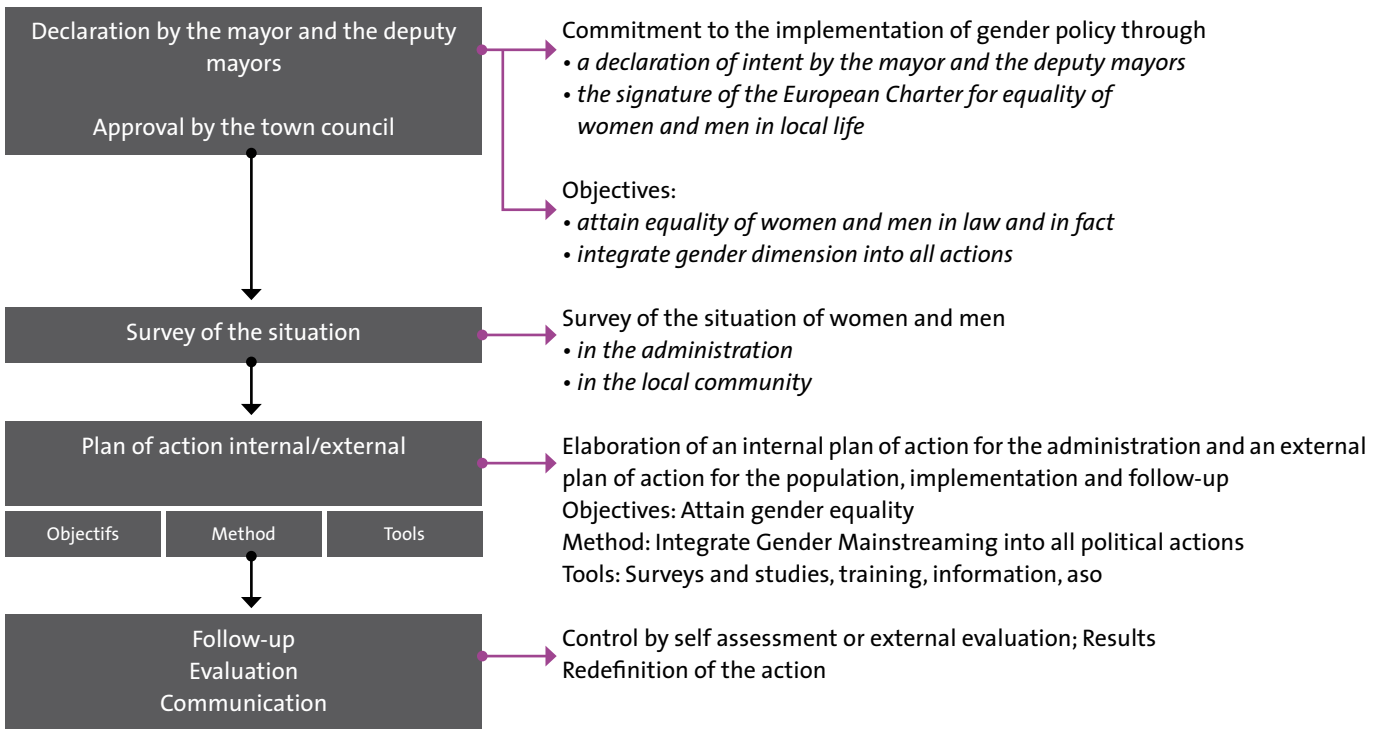
deux sexes, promotion d'activités non traditionnelles, etc.

Les entreprises doivent ouvrir leurs portes aux enfants et aux jeunes afin de leur donner l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle à un âge précoce et, ainsi, de mieux leur permettre de choisir leur voie professionnelle à un stade ultérieur.

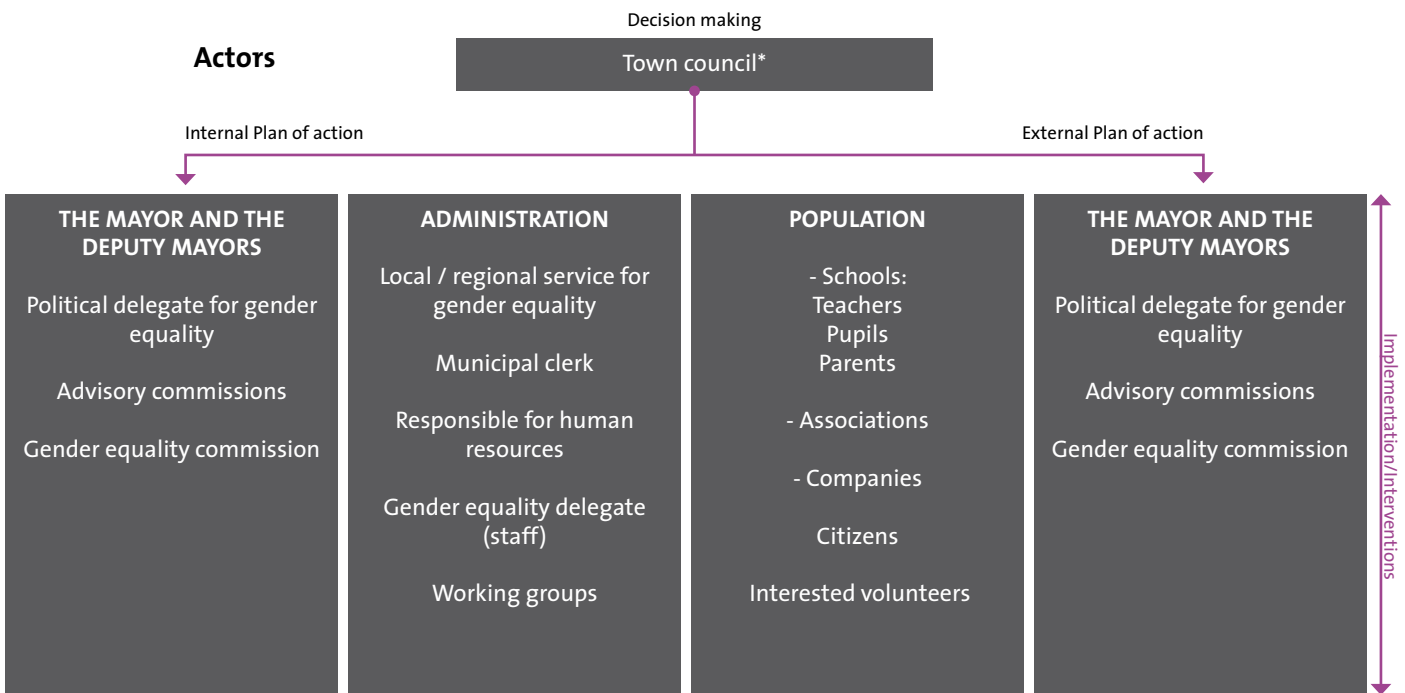
Les citoyens sont des évaluateurs critiques des mesures adoptées par les responsables politiques. C'est par les urnes, lors des élections suivantes, qu'ils exprimeront leur approbation (ou leur désapprobation). Les citoyens, hommes et femmes, voués à la cause de l'égalité de genre, se sentent confortés dans leur action. Leur participation active et leur contribution sont importantes.

# HOW TO IMPLEMENT GENDER EQUALITY IN LOCAL POLICY?

## Structure



## Actors



\* All the elected

## DESCRIPTION OF THE DIAGRAMS

### STRUCTURE: LEVELS OF ACTION

#### Declaration by the mayor and the deputy mayors

A strong political commitment to implement gender equality is a first requirement. This commit-

ment must be proved by a political declaration negotiated at the beginning of a legislative period by the city council.

Objectives are:

- *reach equality of women and men in law and in fact*
- *integrate the gender dimension into all political actions and measures*

The program covers all activities and measures to be taken: school and child care infrastructure, local and regional industrial development, sports facilities, infrastructure for elderly and disabled people, cultural and social activities, as well as integration programs for immigrants, new residential settlements.

### Survey of the situation

Effective policies ask for a preliminary analysis of both the situation of men and women living in the local community and of the situation of women and men employed in local administrations and services.

The survey of the situation of women and men in the administration gives an insight on where and at what women and men work, on their positions, their responsibilities and their working time. Inequalities can thus be detected: job segregation, unbalanced decision making, pay gaps, recruitment lacks, a.s.o. .

The data collected via a broad survey will enable local authorities to take the appropriate measures for example in the following fields:

- *school infrastructure depending on the number of birth*
- *knowing the number of people aged over sixty allows for a better provision of infrastructures for elderly people*
- *the number of young married people living on the territory of the municipality gives an indication on the future need of childcare facilities.*

### Plan of action-development of an internal and an external plan of action

At internal level measures could be:

- *promotion of atypical jobs for young women and men – men as kindergarteners, women as architects, a.s.o*
- *promotion of gender balanced decision making positions*
- *gender analysis of the salaries*
- *flexible working hours*
- *child care facilities*
- *family friendly time schedules for meetings*

At external level measures meet the needs of the population:

- *opening hours of public services favourable to workers*
- *canteen for pupils*
- *care facilities after school and during holidays*
- *job creation for women and men*
- *family friendly housing settlements with playground and*
- *access to public transport and schools*

### Follow-up/evaluation/communication

A second prerequisite for a good implementation of gender equality at local level is a continuous follow-up. Self evaluation is the instrument to show progress made, i.e. the success, but also the obstacles which make a redefinition of the action necessary.

In the frame of this EU project Luxembourg is developing indicators to measure progress made. Indicators could be:

- *commitments concerning gender equality in the declaration of the mayor and the deputy mayors*
- *data on the situation of men and women*
- *degree of integration of the principle of equality between men and women in politics concerning local development*
- *gender training*
- *gender budgeting*
- *actions to change culture / behaviour between sexes*
- *integrated communication strategy.*

Progress needs to be disseminated by Internet, by booklets, by publications, by exchange of good practice at regional, national and at international conferences and workshops.

### ACTORS AND ACTIONS

To be successful the proposals and programs must be accepted by the members of the town council, the majority and hopefully the opposition too.

The political delegate for gender equality is the contact person for the population for questions of gender equality and for questions of the implementation of the program. She/he is the person to monitor whether projects to be adopted by the

town council have integrated the gender dimension or not.

The advisory gender equality commission gives advice to the town council and may assist the mayor in the decision making process as far as gender questions are concerned.

The advisory commissions can, each at its level, contribute to the analysis of the situation and the implementation of the plan of action.

### **Administration: Internal plan of action**

The local administration is a main actor in the implementation of the action plan. Without their implication cultural and structural changes are difficult. They must be convinced at the importance of gender equality.

A prerequisite for a good gender policy at local level is the training of all civil servants at all levels. They have to implement the decisions of the local authorities, and therefore they must be aware of the different needs of the women and men.

Local services for gender equality in the administration have the following tasks:

- *make a survey of the situation of women and men in the administrative bodies and in the local community. A regional service has to deliver these data to each single municipality. The analysis, disaggregated by sex, should cover the following areas: school organisation (pupils, teachers, a.s.o.) political representatives in the town council and in the advisory commissions, municipality staff, members and board of local cultural, social and sports associations, the offer of social services, care facilities a.s.o. . The service could prepare an action plan to be submitted to the mayor.*

In order not to be marginalized to the only gender equality issue, the service should collaborate with other administrative services. Moreover it should be in charge of gender awareness campaigns.

The municipal clerk, as the first responsible person of the administration, must be aware of the importance of gender equality. Being in fact in charge of the execution of the political measures, it is he/she who decides in which way the gender dimension is implemented.

People in charge of human resources should give

good advice during the process of recruiting, in career planning and promotion a.s.o. .

The gender equality delegate in the administration, institutionalized by law, has to defend the interests of the civil servants in case of gender discrimination as for instance sexual harassment or inequalities in promotion.

Each member of working groups and interested volunteers collaborating to projects should be able to follow gender trainings in order to integrate the gender dimension into their work.

### **Population: External plan of action**

The council of mayors gives the frame of the external plan of action, i.e. the measures taken for the population. These measures are laid down in the political program. I mentioned some actions before.

**Schools:** Local authorities can support teachers to develop their competences by offers of gender training. They can support financially school projects, for instance gender sensitive playgrounds, visits to local enterprises, gender corners in the libraries a.s.o.

Parents need advice to educate their children, boys and girls, to develop their capabilities in a non traditional way, so as to enlarge their experiences beyond the frame of traditional role models.

Associations should be involved in gender projects launched by the municipalities. The following actions are possible: gender balanced boards, cultural, social and sports activities for both sexes, promotion of non traditional activities, a.s.o. .

Companies should open their doors to children and young people in order to give them the opportunity to make professional experiences at an early age and thus allowing them a better professional choice later on.

Citizens are critical evaluators of the actions taken by the politicians. They will express their approval (or not) by vote during the next elections. Citizens, men and women, devoted to gender equality, feel confirmed in their behaviour. Their active role and contribution are important.

# INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-MARIE HALSDORF

## MINISTRE DE L'INTÉRIEUR ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE À L'OCCASION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE

Madame Minister,

Dir Dammen an Dir Hären,

Lëtzebuerg as ganz sensibel am Bereich vun der Politique iwer d'Gleichstellung vu Fra a Mann an der Gesellschaft an huet an der Vergaangenheet emmer sein Engagement um Wee vun der Realisatioun vun deser Gleichstellung gewisen.

Die politesch Responsabel sin sech bewosst, dass et net duergeet iwer des Egalitéit ze schwetzen. D'Gleichstellung vun de Fraen a Maenner an eiser Gesellschaft as eng Saach déi mer stänneg fördern an déi mer mat alle Moyenen versichen um Terrain ze realiséieren.

Fir dass des Gleichstellung Wiirklechkeet gët, as et wichteg, dass net nemmen de Staat sech drem këmmert, mee dass eis Gemengen, also déi politesch Strukturen déi am nooste bei de Biergerinnen a Bierger sin, matmaachen fir dest Ziel ze erreechen.

Op der Seit vum Staat gouf an de leschte Joren viles gemat fir d'Gleichstellung vun de Fraen an de Männer an onsem Land wirklech ze festegen.

Eis Verfassung, déi d'Rechter an d'Freiheeten vun de Biergerinnen a Bierger an eisem Land festhält, gouf nach virun engem Joer op desem spezifesche Punkt verbessert an haut liese mir am Artikel 11 (2): „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.“

Och wann verschide Leit der Meenung sin dest wier dach alles selbstverständlech, da mussen mer leider feststellen, dass mer och hei zu Lëtzebuerg nach permanent müssen Efforen maachen, fir zu enger effektiver Gleichstellung an alle Bereicher an op alle Plaazen ze kommen.

D'Gemengen sin an der Emsetzung vun deser Politik e wichtige Partner. Sie sin no bei de Biergerinnen an de Bierger, sie kennen d'Leit déi op hirem Territoire wunnen, sie gesin d'Problemer als éischt an sie sin also och déi éischt déi kënnen intervenéieren. Vill Gemengen sin sech hirer Roll an desem Bereich voll bewosst a verschiddener sin och schon op desem Plang méi oder wéineger aktiv.

Fir eng Gleichstellungspolitik op kommunalem Niveau können ze maachen, get et eng Rei vun Instrumenter déi de Gemengen zur Verfügung stin.

Des Politik begreift esouwuel den interne Plang vun der Gemeindeverwaltung, dat heescht die politesch Verrieder an d'Gemegepersonal, ewéi och den externe Plang, dat heescht d'Populatioun vun der Gemeng.

Um interne Plang as et un de politesche Parteien fir all méiglech Schrëtt ze ënnerhuelen fir d'Fraen an der Gemeindepolitik ze interesséieren an fir se mat an d'Gemengestrukturen eran ze huelen fir sech aktiv ze bedeelegen.

Et as um Schefferot an um Gemengerot fir eng paritétesch Besetzung an de Gemengekommissiounen erbeizeféieren.

Um Niveau vum Gemegepersonal as d'Gesetz iwer de Statut vum Gemegebeamten am August 2006 dem Statut vun de Staatsbeamten ugepasst gin wat d'Gleichstellung vu Fra a Mann op der Aarbechtsplaaz ubelaangt. Die nei Bestimmungen soen, dass an all Gemegeverwaltung, an och an all Verwaltung vun engem Gemengesyndikat muss en „Délégué du personnel à l'égalité entre femmes et hommes“ sin, deen als Aufgab huet derfir ze suergen, dass d'Gemegepersonal gleich behandelt get an alle Bereicher déi vum Gesetz vum 8. Dezember 1981 ofgedeckt sin. Des Bereicher sin d'Gleichbehandlung vu Mann a Fra wat den Accès op d'Aarbechtsplaazen ugeet, wat die berufflech Ausbildung ugeet an och wat d'Aarbechtskonditiounen ugeet.

Firum externe Plang, also am alldeegleche Liewen vun hire Biergerinnen a Bierger Gleichstellungspolitik ze maachen, brauchen d'Gemengen autoritéiten fir d'éischt emol Informatiounen; da können se d'Besoinen ermëttelen an duerno können se plangen an dann realiséieren.

Fir hier Gleichstellungspolitik ze begleeden hun se d'Méiglechkeet eng berodend Kommissioun ze schaafen op Grond vum Artikel 15 vum Gemegegesetz. Desen Artikel erlaabt de Gemengeréit fir „commissions consultatives“ anzesetzen, deenen hir Zesummesetzung, hire

Fonctionnement an hir Attributiounen de Gemengerot selwer an sengem Règlement d'ordre intérieur festleet. Et as also un jidder eenzelnem Gemengerot fir vun desem Instrument, wat d'Gesetzem get, dee richtege Gebrauch ze maachen. Déi Gemengeréit, déi gewëllt sin eng aktiv Politik am Bereich vun der Gleichstellung vun de Fraen a Männer ze maachen, können sech mat esou enger Kommissioun eng wertvoll Hëllef gin, fir op desem Gebidd die richtig Politik am Interesse vun hire Bierger ze maachen. Eng „Commission communale à l'égalité entre femmes et hommes“ kann z.B. chargéiert gin Bestandsopnahmen iwer d'Situatioun an der Gemeng ze maachen a Problemer ze detektieren. Duerno kann sie dem Gemengerot Virschléi maachen vun Moossnahmen fir des Problemer ze léisen. An dann as et um Gemengerot fir seng politesch Verantwortung ze huelen an a voller Autonomie ze décidieren, ob hien die virgeschloe Mesuren a Projeten iwerhëlt oder net. Wann en sech entscheed fir Moossnahmen am Interesse vun der Gleichstellung vu Fra a Mann ze realisieren, da muss en am Budget die néideg Moyenen dofir aschreiwen an sech en Zeitplang fir d'Realisatioun gin. Et as de Gemengerot deen frei bestëmmt wéi eng Prioritéit hien der Gleichstellungspolitik get.

Zum Thema Budget wëll ech awer och nach beifügen, dass eng aktiv Gleichstellungspolitik an eise Gemengen domat ufänkt, dass systematesch de ganze Budget vun der Gemeng am Sënn vum „gendermainstreaming“ opgesat get. Dest nennt sech „genderbudgeting“. Konkret geet et hei drem, dass een den Impakt vun de Gemengenausgaben op d'Fraen an d'Männer soll moossen, an an alle Bereicher d'Gelder soll besser am Sënn vun der Gleichstellung vu Fra a Mann asetzen.

Gleichstellungspolitik um kommunalen Niveau kann net nëmmen iwer Subsiden geregelt gin, mee et as eng Querschnittaufgab vun der gesamter Politik. Fir dest ze errechen wier et och wichtig, dass an allen Gemengekommissiounen – egal wat hiren spezifische Bereich as – den „Gendaspekt“ berücksichtegt get.

D'Gleichstellungspolitik leit also an der Hand vun eise Gemengenautoritéiten. Et hängt vun hirem Wëllen, vun hirem Engagement, vun hirem Prioritéiten of, ob sie des Politik maachen, wéi intensiv se sech an desen Domaine begin an a wéi enger Zeitschin sie bereet sin konkret um Terrain ze handelen.

An der Regierungserklärung vun 2004 huet die heiteg Regierung hiren Engagement fir eng

Gleichstellung vun de Fraen an de Männer esouwuel um rechtliche Plang ewéi och an der Realität um Terrain ausgedrëckt. Sie huet ënnerstrach, dass se d'Gemengen géif encouragéieren fir „Services à l'égalité des femmes et des hommes“ ze schaafen an des Servicer mateneen ze vernetzen. Op des Art a Weis sollen d'Gemengen um „gendermainstreaming“ participieren. E puer grouss Gemengen hun viru kuerzem esou en Service geschaaft, an des Servicer sin am gaang sech opzebauen fir hirer Aufgab gerecht ze gin. Hei si mer nach am Ufank vun engem Prozess, mee mir sin um richtege We fir eppes um Terrain ze bewierken.

Dese kuerzen Iwerblëck iwer die gesetzlech Basis vun der Gleichstellung vu Fraen a Männer am Allgemengen an awer och spezifesch um Gemengeplang, an iwer d'Instrumenter déi de politesch Verantwortlechen um lokale Plang zur Verfügung stin fir bei sech aktiv Gleichstellungspolitik ze maachen weist, dass eigentlech all Voraussetzungen bestin fir eng gudd Politik an desem Domaine op lokalem Plang ze maachen. Et as un de gewielte Politiker fir um Terrain ze handelen, do wou se e Bedarf feststellen, deen se am Kader vun hiren Kompetenzen zefridestellen können.

Fir eis Gemengeverantwortlech bei deser wichtiger Missioun ze begleeden an ze ënnerstetzen sin an der Vergaangenheet schon verschidden öffentlich a privatrechtlich Instanzen op d'Gemengen zougang an werten och an Zukunft weider an des Richtung schaffen.

Den Ministère fir Chancegleichheet huet als Aufgab d'Politik vun der Gleichstellung vun de Fraen a Männer an eiser Gesellschaft ze promovieren an huet de Gemengen schon iwer Informatiounen a Formatiounen versicht des Politik méi no ze brennen fir se op lokalem Plang emzesetzen.

Den Syvicol, e Syndikat an deem all eis Gemenge vertruede sin, huet d'Wichtigkeet vum Thema an eiser Gesellschaft scho laang erkannt a versicht duerch eng Rei vun aktive Moossnahmen de Gemengen ze erklären wéi se sech praktesch sollen uléien, fir d'Gleichstellungspolitik op hierem Territoire ze realisieren.

Den Ministère de l'Intérieur, als Kommunikatiounsorgan teschend dem Staat an de Gemengen an awer och an senger Fonktioun als Opsiichtsorgan vun de Gemengen, huet zesumme mam Ministère fir Chancegleichheet a mam Syvicol d'Gemengen virun 2 Joer an enger Circulaire informéiert iwer

d'Politique à l'égalité des femmes et des hommes an hinnen ugebueden se ze berooden en ze ënnersetzen bei der Integratioun vun deem Thema an d'Politik um lokalen Niveau.

Wéi d'Madame Minister scho gesot huet, bidd den Conseil National des Femmes schon seit laangem de Gemengen seng Formatiounen an Servicer un fir se bei der Realisatioun vun der Gleichstellungspolitik ze assistéieren.

Op europäeschem Niveau as d'Politik vun der Gleichstellung vun Fraen a Männer e wichtegt Thema an de Projet am Kader vun deem die heiteg Konferenz ofgehaale get, get vun der Europäescher Kommissioun ënnerstëtzt. Ech weisen an deem Zesammenhang och op d'„Charte européenne pour l'égalité“ hin, déi de President vum Syvicol iech elo gleich wärt virstellen.

Net eleng zu Letzebuerg, me och an deenen aanderen europäesche Länner as d'Politique à l'égalité des femmes et des hommes en Thema. Am Kontext vun heitegen Daag kucke mer eis un, wat 2 aaner europäesch Länner am gaang sin op deem Gebidd ze maachen. Hir Erfahrungen an hir Projeten dierften ons nützlich sin fir weider hei am Land d'Politik vun der Egalitéit weiderzeféieren an emsetzen, haaptsächlech an eise Gemeengen.

Ech si voller Zouversicht, dass den Daag vun haut e wertvollen Input as fir eise Gemengepolitiker ze weisen wéi se Gleichstellungspolitik sollen ugoen a wéi se sech sollen uléen fir dass hier Politik an hierer Gemeng en Erfolleg get.

# PRÉSENTATION DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

MONSIEUR JEAN-PIERRE KLEIN, PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES VILLES ET COMMUNES LUXEMBOURGEOISES (SYVICOL)

## Généralités

### La Charte

- propose un programme complet pour une politique communale d'égalité et des actions concrètes pour transposer le programme,
- s'adresse aux autorités locales qui veulent s'engager pour la promotion de l'égalité dans le cadre d'une stratégie cohérente et ambitieuse,
- a été élaborée par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE), la fédération des associations nationales de collectivités locales dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne.

## Délai pour la mise en œuvre du plan d'action

- communes pas obligées de transposer immédiatement tous les principes de la Charte : priorisation des actions = possible / souhaitable !

## Soutien aux communes

- élaboration d'un guide d'accompagnement de la Charte à l'intention des communes luxembourgeoises SYVICOL-MEGA-MinINT-CNFL,
- échange d'expériences et bonnes pratiques entre communes signataires prévu par Charte.

## Éléments-clés de la Charte

- engagement public pour l'égalité,
- représentation politique,
- collaboration avec des partenaires pour promouvoir l'égalité,
- lutte contre les stéréotypes,
- analyse sexuée des politiques et procédures communales,
- rôle d'employeur,
- rôle de prestataire de services,
- rôle de planificateur (développement du territoire).

## Procédure d'application de la Charte

- 1) le bourgmestre sollicite le soutien de son conseil communal,
- 2) signature officielle de la charte par le bourgmestre,
- 3) communication de la signature au CCRE,
- 4) établissement d'un plan d'action communal à l'égalité endéans deux ans de la signature,
- 5) mise en œuvre du plan d'action,
- 6) système d'évaluation mis en place par le CCRE pour assurer l'application de la Charte.

## Indivisibilité des principes de la Charte

- signature = engagement pour la transposition de tous les articles de la Charte.



# MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DE LA VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE

NICOLE JEMMING, RESPONSABLE DU SERVICE À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

## 1. L'engagement politique pris en matière d'égalité entre femmes et hommes en 2000 et en 2005 à Esch-sur-Alzette

### 1.1 L'accord de coalition de 2000

L'accord de coalition de 2000 définit l'engagement pris en matière d'égalité entre femmes et hommes et prévoit la création d'un Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes et d'une Commission communale consultative à l'égalité des chances.

« Les partenaires de la coalition entendent créer un service à la condition féminine avec deux postes à plein temps, occupés par des femmes qualifiées (un emploi administratif et un emploi spécialisé). Ce service sera à disposition des femmes à des fins d'information et d'orientation, p. ex. dans le cadre de questions professionnelles, sociales ou juridiques. Ce service, qui dépendra du collège échevinal, sera amené à conseiller les responsables politiques en matière d'égalité des chances. Par le biais du futur service à la condition féminine les requêtes des femmes et leurs exigences spécifiques pourront être incluses dans le travail de l'administration et les initiatives au niveau de la commune. Le service à la condition féminine élaborera, ensemble avec la commission à créer, des plans à la promotion féminine.

Il est prévu de créer une commission communale à l'égalité des chances composée à 50% au moins par des organisations féminines. En collaboration avec le collège échevinal cette commission élaborera un concept pour le nouveau service à la condition féminine et définira ses tâches ainsi que le cadre financier. La commission accompagnera activement le travail du service à la condition féminine.»

### 1.2 L'accord de coalition de 2005

L'accord de coalition de 2005 dit au chapitre « Développement social combatif et réelle égalité des chances » :

« Afin que l'égalité des chances entre femmes et hommes soit un objectif accompli, notre action politique doit prendre en compte les différents intérêts et conditions de vie des femmes et des hommes (gender mainstreaming). Il doit en être de même lors de l'établissement du budget annuel (gender budgeting) ».

Nous analyserons les conclusions d'une étude réalisée à la demande du service à l'égalité des chances et de la commune « Les freins à l'activité féminine et les besoins en matière de garde d'enfants » et orienterons notre politique en fonction des résultats

### 1.3 La Commission consultative à l'égalité des chances est instituée en juin 2000

La Commission consultative à l'égalité des chances a contribué à la création du Service à l'égalité des chances. Elle accompagne la politique communale à l'égalité entre femmes et hommes et elle a été associée à l'élaboration du premier Plan à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale.

La Commission à l'égalité des chances a un rôle purement consultatif (loi communale). Elle est constituée de membres féminins et masculins, nommés par les partis politiques représentés au Conseil communal. La présidente de la Commission est toujours nommée par un des partis de la majorité politique.

La Commission à l'égalité des chances n'a pas de budget propre.

### 1.4 La création du Service à l'égalité des chances d'Esch-sur-Alzette

#### • L'accord de coalition de 2000

L'accord de coalition de 2000 prévoit la création d'un Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

#### • La délibération du Conseil communal de la Ville d'Esch-sur-Alzette du 19.9.2001

Le Conseil communal décide de créer au sein de l'administration communale un Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes et de créer deux postes nouveaux à temps plein, celui de la chargée à l'égalité des chances (diplôme universitaire en sciences humaines) et un poste administratif (fonctionnaire dans la carrière du rédacteur).

#### • Ouverture officielle du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes : décembre 2002

Le Service à l'égalité des chances fonctionne depuis le 14 octobre 2002. L'ouverture officielle du Service à l'égalité des chances a eu lieu le 10 décembre 2002, en présence de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de l'égalité des chances.

#### • Les tâches et les missions du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

La description des tâches figure au contrat de travail de la responsable du service.

Les tâches du Service à l'égalité des chances sont définies de la manière suivante :

- *constituer, pour la commune et la société civile, un centre de ressources en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes,*
- *entretenir un bureau permanent au sein de l'administration communale ; offrir un service de consultations individuelles,*
- *développer des projets pour améliorer la situation des femmes et l'égalité des chances entre femmes et hommes,*
- *faire entrer les demandes spécifiques des femmes dans les projets et activités de la commune,*
- *participer aux évaluations de l'impact selon le genre (décisions et actions de l'autorité communale, information au public, fonctionnement de l'administration communale, structure du personnel, etc.) et aviser des projets envisagés par la commune,*
- *offrir des informations,*
- *organiser des campagnes de sensibilisation,*
- *collaborer avec la déléguée / le délégué à l'égalité des chances et avec la commission d'égalité des chances de la commune,*
- *collaborer avec les organes d'égalité des chances des autres communes,*
- *animer un réseau de contact entre des services, institutions, associations, organisations et initiatives locales et nationales.*

Cette définition des tâches rejoint celle proposée par le Conseil National des Femmes du Luxembourg dans sa publication « Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes » de 2002.

La définition des tâches est vaste et – à première vue – vague : la concrétisation des objectifs se fait par des actions précises et par la fixation des priorités, en concertation avec les responsables politiques.

Les missions du Service à l'égalité des chances se distinguent donc selon quatre objectifs principaux :

- *collaborer à intégrer l'aspect du genre dans les différentes décisions politiques (gender mainstreaming).*

But : Mettre en oeuvre une approche globale et intégrée dans la pratique de politique communale d'égalité entre femmes et hommes en tenant compte des différents besoins et conditions de vie des femmes et des hommes dans les différentes décisions politiques et dans les différents domaines de la politique communale (politique budgétaire, politique du personnel, politique culturelle, politique sociale, politique du développement urbain, etc.)

- *Développement d'actions internes : développement d'un Plan à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale*

But : collaborer au changement de la « culture interne » de l'administration communale dans le sens d'une « culture » plus favorable à l'égalité entre femmes et hommes

- *Sensibilisation et information : information interne (administration communale) et externe (population) sur des questions liées à l'égalité des chances entre femmes et hommes*

But : contribuer à faire évoluer les mentalités ; sensibiliser à l'égalité entre femmes et hommes,

- *Consultations : informer et orienter afin de faire le relais vers des services spécialisés*

But : fournir des aides ponctuelles et individuelles, contribuer au changement de situations individuelles

- **Ressources, conditions de travail, statut hiérarchique et coopérations internes**

- *Le Service à l'égalité des chances est placé sous la seule et unique autorité du Collège échevinal.*

*L'échevine responsable des affaires à l'égalité des chances au sein du Collège échevinal depuis 2000 est Madame Vera Spautz.*

- Le service est doté d'un budget qui est compris dans quatre lignes budgétaires (dépenses ordinaires) : frais de fonctionnement ; acquisition de machines et de mobilier de bureau ; mesures de formation et promotion de l'égalité des chances ; frais d'études pour l'élaboration du rapport « gender ».
- Le Service à l'égalité des chances est doté de deux postes à plein temps : le poste de la chargée à l'égalité des chances (diplôme universitaire en sciences humaines) et un poste administratif (fonctionnaire dans la carrière du rédacteur).
- Le bureau du service se trouve dans le bâtiment principal de l'administration communale.
- Le Service à l'égalité des chances coordonne la politique communale à l'égalité entre femmes et hommes.

Etant donné que la politique communale à l'égalité entre femmes et hommes est une politique à caractère transversal et que le collège échevinal veut mettre en œuvre une politique à l'égalité globale et intégrée (gender mainstreaming), des structures internes de coopération et de coordination impliquant d'autres services communaux ou d'autres acteurs internes ou externes à l'administration sont mises en place au sein de l'administration communale pour mettre en œuvre les projets et les actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Citons à titre d'exemple le groupe d'accompagnement de la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances ; les groupes d'accompagnement du projet « gender budgeting ».

## 2. Dressement d'un état des lieux et Plan d'action interne : le Plan interne à l'égalité des chances

### 2.1 L'accord de coalition d'avril 2000 prévoit que le Service à l'égalité des chances élabore des Plans à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale

- De janvier 2003 à juin 2004, le Service à l'égalité des chances, en collaboration avec la Commission à l'égalité des chances, le Service du personnel, les délégations du personnel et les responsables politiques (Monsieur André Hoffmann, échevin aux Affaires du personnel de 2000 à 2005 et Madame Vera Spautz, échevine à l'Égalité des chances), a fait une analyse de la structure du personnel

de l'administration communale selon le genre (répartition selon le genre par statut, carrière, secteur de travail, ancienneté, temps de travail, congé parental) et a élaboré un Plan à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale.

Ce Plan à l'égalité des chances, prévu par l'accord de coalition d'avril 2000, a été voté par le Conseil communal dans sa séance du 24 septembre 2004. Tous les partis politiques représentés dans le Conseil communal, à l'exception du parti ADR qui s'est abstenu, ont approuvé le Plan à l'égalité des chances.

- Sans aller dans les détails, notons que l'analyse de la structure du personnel a montré, entre autres, qu'au 29 avril 2004, la répartition du personnel selon le genre fut la suivante :

- *Parmi les fonctionnaires, les hommes l'emportaient par 164 contre 62, les ouvriers masculins par 269 contre 35. Mais dans les autres catégories, les femmes étaient en surnombre : employés communaux, employés privés et agents de nettoyage sont des catégories dominées par le sexe féminin. Sur un total de 819 salariés, 338 (41,27%) sont des femmes.*

- *Les femmes sont sur-représentées au niveau des services « Enseignement » et « Sécurité Sociale » avec 77,59%, respectivement avec 75,75 % du personnel. Les hommes par contre sont sur-représentés au niveau des services techniques (« Travaux » et « Services Industriels ») avec 93,80% du personnel.*

- Le Plan à l'égalité des chances prévoit un certain nombre de mesures pour améliorer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'intérieur de l'administration communale. Citons à titre d'exemple :

- *pour des qualifications équivalentes, la préférence sera donnée aux candidats du sexe sous-représenté au niveau du statut ou du secteur lors de l'embauche,*

- *les mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée seront améliorées (crèche d'entreprise),*

- *les infrastructures sanitaires et vestiaires seront adaptées pour faciliter l'engagement de femmes dans la carrière ouvrière,*

- *l'organisation de travail du service de nettoyage sera analysée avec le but d'améliorer les conditions*

*de travail des agents de nettoyage qui sont presque exclusivement de sexe féminin en date du 29 avril 2004.*

Pour assurer la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances, des buts annuels précis et concrets sont fixés et une évaluation annuelle interne est faite.

Il est prévu d'adapter et de reconduire le Plan à l'égalité des chances après trois ans, donc en septembre 2007.

## **2.2 La mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration communale : le bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances de mars 2006**

La mise en œuvre des dispositions du Plan à l'égalité des chances est de la responsabilité du collègue échevinal. Un groupe d'accompagnement, composé de représentants du collège échevinal (l'échevin aux Affaires du personnel, l'échevine à l'Égalité des chances), du Service à l'égalité des chances, du Service du personnel et des deux délégations du personnel, assure le suivi de la mise en œuvre.

Le bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances a été fait et soumis au Conseil communal pour information et discussion à la date du 17 mars 2006.

### **• L'engagement de personnel pour les besoins de l'administration communale depuis octobre 2004**

Le Plan à l'égalité des chances prévoit un certain nombre de mesures au niveau de la publication des postes et au niveau de l'embauche du personnel :

- *la mention « L'administration communale soutient l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Lors de la désignation du nouveau titulaire il est tenu compte du Plan à l'égalité des chances » doit figurer dans toute publication de poste (externe et interne). Toute publication de poste doit être soumise à la chargée à l'égalité des chances pour avis,*
- *la responsable du Service à l'égalité des chances est membre du Conseil de recrutement qui a la mission d'émettre des avis au collège échevinal et au conseil communal concernant l'embauche du personnel.*

L'égalité entre femmes et hommes est un des critères qui joue dans l'avis du Conseil de recrutement.

D'autres critères entrent en jeu, dont la qualification et l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, les critères à caractère sociaux et familiaux, des critères relatifs aux besoins du service auquel la personne nouvellement embauchée sera affectée. Le Plan à l'égalité des chances est donc un instrument souple qui permet de tenir compte de critères différents lors de l'embauche du personnel et dont le critère de l'égalité entre femmes et hommes est un critère à prendre en considération.

En ce qui concerne l'engagement du personnel par l'administration communale pour la période allant du 01.01. 2004 jusqu'au 01.12.2005, 51 personnes ont été engagées à durée indéterminée par l'administration communale. Parmi ces 51 personnes, 34 femmes (66,66%) et 17 hommes (33,34%) ont été engagés. L'engagement important de femmes s'explique en grande partie par la réorganisation du service de nettoyage.

Il faudra analyser la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances sur une plus longue période pour savoir si l'application souple du critère de l'égalité entre femmes et hommes lors de l'embauche du personnel est l'instrument adéquat pour soutenir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration communale ou s'il faut se donner des moyens plus contraignants pour faire avancer réellement l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration communale. Citons à titre d'exemple les recrutements pour les équipes de proximité, recrutées sur décision du Collège échevinal selon le principe de la parité.

Les derniers recrutements pour les besoins du service nettoyage et pour les postes d'agents municipaux ont également été faits selon le principe de la parité. En ce qui concerne le service de nettoyage, c'est pour la première fois que des ouvriers masculins ont été engagés pour les besoins de ce service.

Certaines dispositions du Plan à l'égalité des chances sont difficiles à mettre en œuvre, notamment la disposition d'engager du personnel féminin sur des postes où les femmes sont sous-représentées, surtout au niveau des services techniques et au niveau de la carrière ouvrière. Les raisons en sont diverses : soit aucune candidature féminine recevable n'a été posée pour un de ces postes, soit les infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier ne sont pas toutes adaptées pour accueillir des ouvrières dans les équipes. Par contre, des candidats masculins ont posé leur candidature pour des postes d'éducateur ou d'assistant social, domaines dans lesquels les hommes sont sous-représentés.

sentés dans l'administration communale et ils ont pu être engagés récemment sur ces postes.

C'est le Conseil communal qui décide de la désignation du nouveau titulaire, sur avis du Conseil de recrutement et sur proposition du Collège échevinal.

• **L'analyse et la réorganisation de l'organisation de travail du service de nettoyage**

Suite aux premiers résultats de cette analyse et dans le but d'assurer le bon fonctionnement du service de nettoyage, le Collège échevinal a décidé de

- *Créer un pool de remplacement d'un effectif de 7 postes à 36 heures par semaine auquel sont affectés des agents de nettoyage engagés par des contrats à durée indéterminée et qui assureront les remplacements de tout congé pour raison de maladie inférieur à trois mois,*
- *créer 13 contrats de travail à 36 heures par semaine et à durée indéterminée (ont profité de cette mesure les femmes de charge qui travaillaient auparavant à durée déterminée auprès de la commune et qui avaient exécuté leur travail à l'entière satisfaction de l'administration communale),*
- *remplacer toute vacance définitive de poste par un nouvel engagement à durée indéterminée,*
- *remplacer toute absence temporaire supérieure à trois mois (congé de maladie supérieure à trois mois, congé de maternité suivi d'un congé parental, congé sans solde) par des engagements sous contrat à durée déterminée et*
- *créer un nouveau poste « responsable technique du service de nettoyage », qui a la mission de former et d'encadrer les groupes de nettoyage.*

Dans une deuxième étape, l'affectation des agents de nettoyage aux différents bâtiments a été modifiée afin d'arriver à un partage plus égalitaire des charges de travail et deux autres contrats de travail à 36 heures par semaine et à durée indéterminée ont été créés.

Dans le cadre de la convention entre la commune d'Esch-sur-Alzette et l'association « Zarabina », plusieurs formations des agents de nettoyage communaux ont eu lieu et seront continuées dans l'avenir.

La responsable technique du service de nettoyage a profité d'une formation offerte par « AJL Services » et « Zarabina » afin de prévoir et de formaliser son

organisation et l'organisation de travail des agents de nettoyage, d'élaborer des plans d'organisation de travail, de mettre en place des protocoles, des fiches de travail, etc.

**L'enquête auprès du personnel de l'administration communale sur les besoins relatifs à une crèche d'entreprise pour enfants du personnel communal.**

Deux enquêtes auprès du personnel communal concernant les besoins relatifs à une crèche d'entreprise pour enfants du personnel ont été réalisées. Une première analyse des réponses a été faite par la responsable du Service à l'égalité des chances. Le Collège échevinal a chargé le groupe d'accompagnement du Plan à l'égalité des chances de poursuivre les réflexions quant à la mise en place d'une crèche d'entreprise et de lui soumettre des propositions y relatives.

Le groupe de travail « crèche d'entreprise » a visité différentes structures de crèches d'entreprise : la crèche du Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette « En Härz fir eis Kanner », la crèche pour les enfants du personnel de la fonction publique de l'Etat « Kaweechelcherscrèche » et la « Crèche fir d'Kanner vum Personal vun der Sécurité Sociale » (crèche pour enfants du personnel travaillant auprès de la Sécurité Sociale).

L'administration communale est à la recherche de locaux adaptés à l'installation d'une crèche d'entreprise, respectivement de locaux pouvant être adaptés à l'installation d'une telle structure. Une personne vient d'être désignée au sein de l'administration communale qui aura la charge de détecter des localités potentielles se prêtant pour la mise en place d'une telle structure.

• **L'inventaire sur les infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier**

Un inventaire concernant les infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier a été demandé par le Collège échevinal et fourni par les responsables des services concernés. Il résulte de l'inventaire sur les infrastructures sanitaires et vestiaires des ateliers de la commune qu'il existe un manque d'installations sanitaires et vestiaires convenant aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Il est donc indispensable d'adapter les infrastructures pour faciliter l'engagement de femmes dans ces équipes.

Le Collège échevinal a mis en place des équipements sanitaires et vestiaires mixtes pour les

besoins des ateliers du Dépôt Municipal au site « Barbourg ». Des vestiaires et sanitaires mixtes existent pour les besoins des équipes de proximité. En ce qui concerne le Service Canalisation, le Service Voirie et la Division du Génie Civil, le Collège Echevinal envisage d'agrandir le premier étage afin d'y installer des bureaux supplémentaires et des toilettes qui seraient à la disposition exclusive du personnel féminin.

La responsable du Service à l'égalité des chances et la déléguée à l'égalité des chances de la délégation du personnel des ouvriers communaux sont en train d'effectuer des inspections des installations sanitaires et des vestiaires à la disposition du personnel ouvrier afin d'examiner l'état des installations utilisés par le personnel ouvrier et afin d'examiner si ces installations conviennent au personnel des deux sexes. Un rapport sera adressé au Collège échevinal.

### **2.3 Le bilan final de la mise en œuvre du premier Plan à l'égalité des chances, le renouvellement de l'analyse de la structure du personnel selon le genre et la reconduction du Plan à l'égalité des chances**

Il est prévu de faire le bilan final de la mise en œuvre du premier Plan à l'égalité des chances pour octobre 2007.

Parallèlement, l'analyse de la structure du personnel de l'administration communale selon le genre sera renouvelée et un nouveau Plan à l'égalité des chances sera élaboré.

## **3. Autres actions internes en faveur de l'égalité entre femmes et hommes / favorisant la conciliation entre travail et vie privée**

### **3.1 La promotion de la participation des femmes lors des élections pour les délégations du personnel en date du 12 novembre 2003 à l'intérieur de l'administration communale**

Aucune femme n'était élue à la délégation du personnel des ouvriers sortante. En plus, lors des élections précédentes, le nombre de femmes qui votaient pour les délégations du personnel était très petit.

Suite à cette constatation et à l'initiative de la responsable du Service à l'égalité des chances, une

action a été menée en collaboration avec la délégation du personnel des ouvriers et ouvrières sortante, afin de soutenir la participation des femmes lors des élections de novembre 2003.

Une séance d'information au sujet des élections s'adressant spécialement aux ouvrières a été organisée.

Un appel pour aller voter et pour voter aussi pour des femmes, avec les noms et les photos de tous les candidats et candidates, a été envoyé à tous les ouvriers et ouvrières, signé par le Service à l'égalité des chances et la délégation du personnel sortante. Cette action avait l'appui des trois syndicats candidats OGB-L, LCGB et FGFC.

Sur proposition de la chargée à l'égalité des chances et de la délégation du personnel, le collège échevinal a décidé d'accorder une heure de travail aux personnes qui viennent voter et qui ne travaillent pas pendant les horaires de vote et qui doivent donc se déplacer pendant leur temps libre pour venir voter (ceux qui travaillent peuvent voter pendant leur horaire de travail). Cette mesure s'est adressée spécialement aux agents de nettoyage, qui constituent la majorité des ouvrières et qui ont des horaires de travail ne correspondant pas aux horaires de vote. Le but était de pouvoir motiver ainsi d'avantage d'ouvrières à venir voter lors des élections pour les délégations du personnel.

Cette action a connu un succès encourageant : lors des élections du 12 novembre 2003, trois femmes ont été élues à la délégation du personnel des ouvriers et ouvrières, alors qu'aucune femme ne faisait partie de la délégation sortante. La délégation se compose actuellement de trois femmes et de cinq hommes.

### **3.2 Horaire mobile – Généralisation du système de pointage – Bonification temps de travail**

Horaire mobile pour fonctionnaires et employés communaux : système de pointage – plage fixe – page mobile – bonification temps de travail

Ouvriers et ouvrières communaux : système de pointage – bonification temps de travail

### **3.3 Heures d'ouverture des guichets de 07.00 hrs à 18.00 hrs – « Biergeramt »**



### 3.4 Organisation du « Girls' Day & Boys' Day : Deng Chance fir atypesch Beruffer kennen ze léieren » à l'administration communale

l'Office Social communal, d'un collaborateur du « Biergeramt » et de la responsable du Service à l'égalité des chances.

## 4. Dressement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune

### 4.1 Le rapport social de la Ville d'Esch-sur-Alzette et l'analyse des indicateurs sociaux selon le genre en 2003

Le premier rapport social de la Ville d'Esch-sur-Alzette (et du Luxembourg) est sorti en novembre 2003 dans le cadre de l'Observatoire Social Urbain.

La première partie « La situation économique et sociale de la Ville d'Esch-sur-Alzette » est basée sur des données obtenues à partir de recensement de la population de février 2001, complétées par d'autres données statistiques et comprend une analyse quantitative de la population d'Esch-sur-Alzette et de ses caractéristiques sociales relatives à un certain nombre d'indicateurs sociaux : activité professionnelle, statut professionnel, chômage, situation du logement, composition des ménages, structure d'âge, etc.

Ces indicateurs sociaux ont été analysés selon le genre.

La dernière partie du rapport social « Soziale Infrastruktur und Lebensqualität in Esch aus der Sicht von Bürgern in sozial benachteiligten Lebenslagen » comprend une analyse descriptive des mesures et infrastructures sociales existantes (réalisée sur base de questionnaires envoyés aux responsables des services sociaux) et une analyse qualitative de la situation de populations qui courent un plus grand risque de tomber dans la précarité : personnes au chômage, personnes qui disposent d'un RMG, femmes monoparentales, citoyens étrangers, jeunes ayant des difficultés d'insertion, personnes à la retraite, etc. Cette dernière analyse a été faite à l'aide d'un certain nombre d'entretiens qui ont été réalisés avec des personnes se trouvant dans des situations difficiles.

Le travail scientifique a été accompagné par un groupe de travail composé de Monsieur André Hoffmann, échevin aux Affaires sociales de 2000 à 2005, d'une assistante sociale travaillant à

### 4.2 L'accord du Collège échevinal d'instaurer un Observatoire Social Urbain permanent (avril 2007)

Démarche :

- faire un inventaire de toutes les bases de données disponibles à l'administration communale,
- faire un inventaire des données disponibles auprès d'autres partenaires (administrations, associations...),  
*Exemple : données sociales, démographiques, infrastructures de toutes sortes, équipements de toutes sortes – aires de jeux, médecins généralistes, crèches, bâtiments accessibles en chaises roulantes, trottoirs équipés de guides pour malveillants, services aux personnes ...*
- définir les indicateurs pertinents, dont – entre autres - définir les indicateurs qui mesurent l'égalité entre femmes et hommes,
- collecte des données selon le genre, la nationalité, l'âge...
- faire une analyse des besoins sociaux – déterminer les besoins en infrastructures et en équipement de toutes sortes (en tenant compte – entre autres – de l'aspect du genre).

Début : juillet 2007

Coordination : Agent de développement social  
Collaboration de la responsable du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les buts de l'Observatoire Social Urbain (OSU) sont les suivants :

- décrire la situation socio-économique de la population à Esch-sur-Alzette,
- évaluer les mesures existantes (également selon l'aspect du genre),
- élaborer un plan de développement social de la ville,
- émettre des propositions concrètes et donner des impulsions en matière de politique sociale et de politique d'égalité des femmes et des hommes.

### 4.3 La réalisation d'une enquête « Modes de garde des enfants et activité professionnelle des ménages à Esch-sur-Alzette »

Cette enquête a été initiée par le Collège échevinal et le Service à l'égalité des chances et a été réalisée par le CEPS-INSTEAD pendant l'automne 2005 et au cours de l'année 2006 auprès d'un échantillon représentatif de ménages d'Esch-sur-Alzette ayant au moins un enfant de moins de 13 ans.

L'enquête a été finalisée en février 2007. Les résultats ont été présentés lors d'une conférence de presse et ont été présentés et discutés lors de la séance du Conseil communal en date du 9 mars 2007.

Les résultats seront publiés dans une brochure (été / automne 2007).

Le but de l'enquête était de collecter des informations sur les besoins en modes de garde des enfants, sur les freins à l'activité professionnelle féminine, sur le partage du travail rémunéré et non rémunéré au sein des couples et sur l'ancrage de ces types de ménages (ménages ayant des enfants de moins de 13 ans ou jeunes ménages sans enfants) dans la commune d'Esch-sur-Alzette.

Les conclusions de cette étude sont analysées et prises en compte par le Collège échevinal dans ses décisions politiques (déclaration échevinale 2005).

Objectif : développement des structures d'accueil pour enfants – la construction de quatre maisons relais est prévue pour 2008 et 2009

Actuellement : crèche communale, trois maisons relais, éducation précoce, école à journée continue, crèche en forêt (A.P.A.S.E.)

Remarque générale : le développement de statistiques et de données ventilées par sexe a été entamé. Cet effort doit être continué et systématisé.

## 5. Actions externes (pour la population de la commune) : intégration de la dimension du genre dans la politique communale

### 5.1 Mise en place de structures qui accompagnent l'action sociale de la commune

La responsable du Service à l'égalité des chances

participe à différentes structures internes ou groupes de travail qui accompagnent l'action sociale de la commune. Le but est de thématiser l'égalité entre femmes et hommes à tous ces niveaux et d'intégrer la dimension du genre dans l'action sociale de la commune.

Les groupes de travail sont les suivants :

- *Conseil Local d'Action Sociale (CLAS), composé d'une part d'associations présentes sur le territoire de la Ville d'Esch-sur-Alzette et d'autre part de différents services communaux et qui a comme objectif d'accompagner le travail social réalisé dans la commune.*

*L'animation et la coordination sont assurées par le Service du développement social.*

*Les membres du CLAS sont invités à faire des propositions de projets sociaux à mettre en place en partenariat avec la commune et / ou d'autres associations travaillant dans le champ concerné. Ils peuvent aussi émettre des avis sur les recherches réalisées dans le cadre de l'Observatoire Social Urbain.*

*Le CLAS collabore, sur base des rapports annuels des associations présentes, de l'expérience de terrain des membres et suite aux recherches OSU, à l'Analyse des Besoins Sociaux, qui servira, ensemble avec les discussions menées lors des Assises Sociales annuelles, de base pour proposer des projets et des actions à mettre en place.*

*Le CLAS participe aussi à l'organisation de ces Assises Sociales en proposant les principaux thèmes de discussion. Il propose l'invitation d'experts dans des domaines précis pour l'organisation de conférences qui cibleront des problématiques délimitées.*

- *Groupe d'accompagnement du projet « Prévention de la toxicomanie » (projet initié par la Ville d'Esch-sur-Alzette en 2002 et réalisé avec l'aide et le soutien du Centre de Prévention des Toxicomanies - CePT) : réalisation d'une enquête au sujet de la toxicomanie à Esch-sur-Alzette, organisation de l'exposition « Trampoline » du CePT, organisation en collaboration avec le CePT de différentes soirées d'information ou d'ateliers s'adressant aux enseignant-e-s, aux parents d'élèves et aux responsables de clubs sportifs ; organisation d'un Forum des Jeunes pour les quartiers Esch-Brill et Esch-Grenz (en collaboration avec la Commission de la jeunesse et la Maison des Jeunes).*



Lors de ce premier Forum des Jeunes à Esch-sur-Alzette, de nombreux jeunes des deux sexes ont fait des propositions pour participer à l'amélioration de leur environnement, de la vie en commun et des loisirs dans leur ville et leur quartier. Il a été décidé de prévoir un atelier s'adressant spécialement aux jeunes filles ; aucune fille ne s'était inscrite pour cet atelier, toutes préférant travailler dans des ateliers mixtes. On a pu observer une participation équilibrée des filles et des garçons au premier Forum des Jeunes d'Esch-sur-Alzette, qui a été animée par l'équipe 4Motions à l'aide de méthodes d'animations participatives.

## 5.2 Le groupe de travail «Jeunesse» et l'élaboration d'un Plan communal jeunesse

La responsable du Service à l'égalité des chances est membre du groupe de travail «Jeunesse» qui a la mission de proposer des actions et des projets dans le cadre de la politique communale en faveur des jeunes et d'établir des propositions pour l'élaboration d'un Plan communal jeunesse.

Plusieurs Forums des Jeunes se sont déroulés en 2006 et 2007 à Esch-sur-Alzette dans les quartiers de Lallange, Brouch et Uecht, Wobrecken et Dellheicht, Al Esch et Neudorf.

Une étude sur les jeunes de 12 à 25 ans habitant la Ville d'Esch-sur-Alzette a été réalisée à la demande de l'administration communale par le CESIJE (Centre d'études de la situation des jeunes en Europe) : «Die Jugend in Esch : Lebenslagen, Freizeitinteressen und Freundesgruppen».

Cette étude a été terminée en avril 2007 et les résultats ont été structurés selon la nationalité et le genre.

Les informations et les données obtenues lors des Forums pour Jeunes et par l'étude sur la situation des jeunes habitant Esch-sur-Alzette rentrent dans l'établissement du Plan communal jeunesse.

Dans l'élaboration du Plan communal jeunesse, qui est prévu pour l'automne 2007, il sera tenu compte des besoins spécifiques des filles et des garçons. Le Collège échevinal a décidé de choisir la politique de la jeunesse comme un des domaines devant être analysés dans le cadre du projet-pilote gender budgeting.

## 5.3 Le Comité de pilotage du Plan local de sécurité

La responsable du Service à l'égalité des chances fait partie du Comité de pilotage du Plan local de sécurité (PLS) qui rentre dans le cadre du Comité de prévention communal institué par règlement grand-ducal en date du 17 juillet 2000.

Les objectifs de ce Comité de prévention communal sont les suivants :

- *procéder à l'étude et à l'analyse dans les communes des diverses formes de délinquance, de nuisances et de troubles portés à l'ordre public ainsi que de leur perception par la population,*
- *élaborer des propositions concernant des mesures à prendre, adaptées aux réalités locales,*
- *assurer un suivi de l'évolution de l'application des propositions retenues en commun.*

Le Plan local de sécurité, qui a pris effet au 1<sup>er</sup> décembre 2004, prévoit des

- *mesures relevant du travail policier : systématisation des patrouilles à pied ; diminution des actes de vol avec violence, contrôles conjoints Police et TICE dans les lignes de bus desservant la Ville d'Esch-sur-Alzette, efforts en matière de lutte contre les stupéfiants provenant en particulier du trafic organisé, mesures de prévention de la violence et de la toxicomanie, etc.*

et des

- *mesures relevant de la responsabilité communale : amélioration de la visibilité par la tonte des haies et par l'éclairage des endroits peu ou pas éclairés – parkings publics, parcs publics, cimetières, cours des écoles primaires, rues, ponts - afin d'augmenter la sécurité des habitants et de pallier au sentiment d'insécurité qui est particulièrement prononcé chez les personnes âgées et chez les femmes, prévention de la toxicomanie et encadrement des personnes dépendantes, améliorer les possibilités d'activités récréatives pour jeunes, prévention de la violence, etc..*

Parmi les mesures relevant de la responsabilité communale, figurent également des mesures de prévention de la violence dans les écoles : séances de prévention de la violence assurées par la Police Grand-Ducale à la demande du personnel enseignant ; mise en place de projets d'établissement

dans les écoles primaires sur initiative du personnel enseignant et du Service de l'enseignement (projet « Peace Force » à l'école « Ale Lyçée » qui vise la médiation des pairs, projet « Danzen geint Gewalt » dans toutes les écoles primaires sur demande des enseignant-e-s pendant les cours d'éducation physique, projet dans l'école Jean Jaurès qui se base sur la pratique de différents sports de combat comme manière de se défouler).

Les actions d'information et de sensibilisation sur la violence domestique, ainsi que les actions de prévention de la violence contre les femmes et les filles (organisation de stages d'auto-défense pour femmes et filles, table-ronde, soirée d'information sur la loi relative à la violence domestique, théâtre, etc.) coordonnées par le Service à l'égalité des chances, rentrent également dans les objectifs du Plan Local de Sécurité et font partie des mesures relevant de la responsabilité communale.

La coordination du Comité de pilotage est assurée par le chef de service du « Biergeramt », Monsieur Marc Bieber.

#### 5.4 Le gender budgeting

Le Collège échevinal s'est engagé dans son accord de coalition de 2005 de « prendre en compte les différents intérêts et besoins spécifiques des femmes et des hommes ...lors de l'établissement du budget annuel (gender budgeting) ».

La responsable du Service à l'égalité des chances a fait un travail de recherche et de documentation sur les différentes méthodes utilisées dans le cadre du gender budgeting et sur différents projets de gender budgeting réalisés ou en cours de réalisation à l'étranger. Sur demande du Collège échevinal, elle a adressé deux rapports écrits sur le concept et sur les différentes méthodes de gender budgeting au Collège échevinal.

Madame Matefi de Basel-Stadt (Suisse) et Madame Marecek de Tulln (Autriche) ont été invitées à Esch-sur-Alzette pour présenter leurs initiatives au Collège échevinal en date du 9 octobre 2006 et en date du 12 octobre 2006.

Le groupe de travail gender budgeting (qui est composé de Madame Vera Spautz - échevine à l'Égalité des chances, de Madame Solange Ecker - chef de service du Service comptabilité et contrôle, de Monsieur Emanuel Cornélius - agent de développement social et de la préposée du Service à l'égalité des chances), se basant sur toutes les informations

rassemblées, a proposé des recommandations au Collège échevinal, en date du 12 janvier 2007.

Le Collège échevinal, sur base des recommandations faites par le groupe de travail gender budgeting, a donné son accord en mars 2007 pour débiter avec un projet-pilote en 2007.

Quatre domaines politiques doivent être analysés : Jeunesse, enfants, culture et sports.

Le projet-pilote gender budgeting sera accompagné par une experte externe. La responsable du Service à l'égalité des chances a pris contact avec des expertes du gender budgeting, leur demandant de présenter un projet dans le cadre des finances à disposition et sur base des décisions du Collège échevinal. Les propositions de projets seront étudiées en juin 2007.

Le projet-pilote d'Esch-sur-Alzette, qui sera le premier projet gender budgeting au Luxembourg, débutera en automne 2007.

#### 5.5 Autres actions externes

##### • Girls' Day & Boys' Day : Deng Chance fir atypesch Beruffer kennen ze léieren

Acteurs / actrices externes :

- écoles secondaires d'Esch-sur-Alzette: directions, SPOS, ALI, enseignants / enseignantes,
- entreprises d'Esch-sur-Alzette, CNFPC Esch-sur-Alzette,
- élèves.

##### • Soutien aux associations qui informent, orientent et forment des femmes qui veulent réintégrer le marché du travail ou qui offrent un soutien et une aide dans les situations de violence domestique et de détresse

##### Initiativ Rëm Schaffen – Zarabina – Foyer Sud „Fraën an Nout“

##### • Sensibilisation et information sur la politique communale d'égalité des femmes et des hommes :

- rapport d'activité, conférences de presse, brochures, etc.
- discussions dans le Conseil communal,

##### • et sur des questions liés au genre et à l'égalité entre femmes et hommes :

- *conférences, tables-rondes, expositions, séminaires, brochures, stands d'information, théâtre, films, etc.*
- *thèmes : Participation des femmes à la prise de décision politique, violence contre les femmes et les filles, égalité professionnelle entre femmes et hommes*

## **6. Consultations**

Conférence internationale 02.07.2007  
Réussir la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes  
Ministère de l'égalité des chances

# MISE EN ŒUVRE DE L'ENGAGEMENT POLITIQUE À ESCH-SUR-ALZETTE

## 1. Engagement politique

### Accord de coalition de 2000:

- Création d'un service à la condition féminine
- Missions du service :
  - *information et orientation (pour femmes),*
  - *conseiller responsables politiques en matière d'égalité des chances,*
  - *inclure requêtes des femmes et leurs exigences spécifiques dans les initiatives au niveau de la commune,*
  - *plans à la promotion féminine.*
- Créer une commission consultative à l'égalité des chances

### Accord de coalition de 2005 :

- prendre en compte les différents intérêts et conditions de vie des femmes et des hommes (gender mainstreaming) »,
- gender budgeting,
- étude « Besoins en modes de garde et activité professionnelle des ménages à Esch-sur-Alzette ».

### Juin 2000 : Commission consultative à l'égalité des chances

### Décembre 2002 : ouverture officielle du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

- Tâches et missions du service :
  - *collaborer à intégrer l'aspect du genre dans les différentes décisions politiques,*
  - *développement d'actions internes,*
  - *sensibilisation et information,*
  - *consultations.*
- Ressources, conditions de travail, statut hiérarchique, coopérations internes.

## 2. Dressement d'un état des lieux et Plan d'action interne : le Plan interne à l'égalité des chances

### Analyse de la structure du personnel de l'administration communale selon le genre : répartition selon le genre par statut, carrière, secteur de travail, temps de travail, congé parental ... (mai 2004)

- Statut,
- secteur de travail.

### Plan à l'égalité des chances : mesures pour améliorer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'intérieur de l'administration communale (septembre 2004)

- Sexe sous-représenté,
- conciliation vie professionnelle et vie privée,
- infrastructures sanitaires et vestiaires,
- organisation de travail du service de nettoyage,
- conseil de recrutement,
- publications de poste (externe et interne).

### Mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances : bilan intermédiaire (mars 2006)

- Engagement de personnel depuis octobre 2004
  - *instrument souple,*
  - *principe de la parité,*
  - *sexe sous-représenté.*
- Organisation de travail du service de nettoyage
  - *définir normes, analyse,*
  - *pool de remplacement : congé de maladie inférieur à trois mois,*
  - *engagement de personnel,*
  - *remplacement de toute vacance définitive de poste,*
  - *engagements à durée déterminée : congé de maladie supérieur à trois mois, congé parental, congé sans solde,*
  - *création d'un poste « responsable technique du service de nettoyage »,*
  - *formations.*
- Enquête sur les besoins relatifs à une crèche d'entreprise pour enfants du personnel communal
  - *locaux adaptés*
- Infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier

### Bilan final de la mise en œuvre du premier Plan à l'égalité des chances – renouvellement de l'analyse de la structure du personnel – reconduction du Plan à l'égalité des chances

Automne 2007

### Groupe d'accompagnement

### 3. Autres actions internes en faveur de l'égalité entre femmes et hommes / favorisant la conciliation entre travail et vie privée

- Promotion de la participation des femmes lors des élections pour les délégations du personnel des ouvriers (novembre 2003)
  - analyse de la situation
  - actions menées : séance d'information, appel envoyé, mesure favorisant le vote des ouvrières
- Horaire mobile, généralisation du système de pointage, bonification temps de travail
  - fonctionnaires et employés communaux
  - ouvriers et ouvrières
- Heures d'ouverture des guichets, Biergeramt
- Girls' Day & Boys' Day dans l'administration communale

### 4. Dressement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune

#### Rapport social (novembre 2003)

- Analyse quantitative de la population d'Esch-sur-Alzette : analyse des indicateurs sociaux selon le genre (recensement de la population de 2001)
- Analyse descriptive des mesures et infrastructures sociales existantes (questionnaires)
- Analyse qualitative de la situation de population qui court un plus grand risque de tomber dans la précarité (entretiens)
- Groupe d'accompagnement

#### Observatoire Social Urbain permanent (avril 2007)

- Inventaire des bases de données
- Définir indicateurs – indicateurs qui mesurent l'égalité entre femmes et hommes
- Collecte des données selon le genre, la nationalité, l'âge ...
- Faire une analyse des besoins sociaux – déterminer les besoins en infrastructures et équipements de toutes sortes – prise en compte de l'aspect du genre

#### • Buts :

- décrire la situation socio-économique de la population
- évaluer les mesures existantes (en tenant compte de l'aspect du genre)
- propositions et mesures en matière de politique sociale et en matière de l'égalité entre femmes et hommes

#### Enquête « Modes de garde des enfants et activités professionnelle des ménages à Esch-sur-Alzette » (février 2007)

#### • Buts :

- informations sur les besoins en modes de garde
- informations sur les freins à l'activité professionnelle féminine
- informations sur le partage du travail rémunéré et non-rémunéré au sein des couples
- Engagement du Collège échevinal de tenir compte des conclusions de l'étude dans ses décisions politiques

#### 5. Actions externes (pour la population de la commune) : intégration de la dimension du genre dans la politique communale

#### Structures qui accompagnent l'action sociale de la commune

- CLAS
- Projet « Prévention de la toxicomanie »
  - Forum des Jeunes pour les quartiers Esch-Brill et Esch-Grenz

#### Groupe de travail « Jeunesse »

- Plan communal jeunesse : Forums des Jeunes, étude
- Politique de la jeunesse : gender budgeting

#### Plan local de sécurité

- Comité de pilotage
- Etude, propositions, suivi
- Mesures relevant de la responsabilité communale

- Amélioration de la visibilité par la tonte des haies, par l'éclairage des endroits peu ou pas éclairés
- Amélioration des possibilités d'activités récréatives pour jeunes
- Prévention de la violence dans les écoles
- Violence contre les femmes et les filles

### **Gender-budgeting**

- A partir de l'automne 2007
- Domaines : Sports, culture, jeunesse, enfants
- Accompagnement externe
- Méthode : analyse, formations, définition des indicateurs, participation
- Résultats : mesures concrètes, définition/redéfinition de la politique d'égalité dans les domaines pris en compte,
- sensibilisation et formation

### **Autres actions externes**

- Girls' Day & Boys' Day
- Soutien aux associations
- Sensibilisation et information
  - *sur la politique communale d'égalité des femmes et des hommes menée à Esch-sur-Alzette*
  - *sur les questions liées à l'égalité entre femmes et hommes*

## **6. Consultations**

Conférence internationale 02.07.2007  
Réussir la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes  
Ministère de l'égalité des chances

A large, hollow outline of the map of Denmark, including the island of Greenland, is centered on the page. The text "DANEMARK | DENMARK" is positioned in the middle of the map's outline.

**DANEMARK | DENMARK**

# PRÉSENTATION DE BONNES PRATIQUES CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE COMMUNALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES - DANEMARK

**ANNE KATRINE THOLSTRUP BERTELSEN**  
**DÉPARTEMENT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DANEMARK**

Tous les deux ans, les municipalités, régions et services administratifs sont tenus d'éclairer leurs citoyens et le ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes sur les efforts consentis afin d'assurer l'égalité entre les sexes à l'échelle nationale, régionale et locale. Lorsqu'il a reçu les rapports en 2005, le ministre a déclaré :

*« Je suis étonnée de constater que les postes les plus prestigieux aux niveaux national, régional et local des autorités gouvernementales soient toujours occupés par des hommes, alors que tant de femmes pourraient y accéder. La situation n'est ni satisfaisante pour les femmes hautement qualifiées et ambitieuses qui souhaitent occuper de tels postes, ni pour les organisations qui sont désavantagées en termes de talents ».*

18 % des postes de direction au sein des municipalités étaient occupés par des femmes, tandis que celles-ci représentaient 77% des effectifs d'employés au sein desdites municipalités.

Cette année encore, les municipalités et les régions danoises rendront compte à leurs citoyens et au ministre de l'état de leurs travaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, un point sur lequel je reviendrai au cours de ma présentation.

Permettez-moi tout d'abord de vous exposer l'approche danoise en matière d'intégration de la dimension de genre, de vous présenter certains résultats au niveau national avant de revenir sur les raisons de notre présence ici, à savoir les activités danoises dans le cadre du projet européen :

- *vidéo contenant des exemples de bonnes pratiques de l'intégration de la dimension de genre au niveau local,*
- *recrutement de directeurs dans la région d'Århus,*
- *les rapports sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux local et régional,*
- *et, enfin, je céderai la parole à ma collègue Rikke Drejer qui vous en dira davantage sur l'élaboration d'une boîte à outils destinée aux autorités gouvernementales locales.*

## L'approche danoise

L'intégration de la dimension de genre peut améliorer les activités des organisations publiques et les rendre plus performantes; en tant que technique,

l'intégration de la dimension de genre est garante de résultats et ouvre ainsi la voie à des services publics sûrs, démocratiques et efficaces tant pour les femmes que pour les hommes.

Au Danemark, il existe un vaste consensus en matière d'égalité de genre en général, ainsi que sur la nécessité, pour toutes les activités gouvernementales centrales, d'être éclairées par une perspective égalitaire, conformément aux dispositions de la loi relative à l'égalité de genre et aux plans d'action adoptés.

Ce consensus ne se limite pas uniquement aux questions habituelles relatives à l'égalité de genre : à savoir, entre autres, que femmes et hommes doivent avoir les mêmes chances en matière d'évolution de carrière, qu'il ne doit pas y avoir d'écart salarial injustifié, ou encore que les deux sexes doivent être représentés à tous les niveaux d'une organisation, des aspects qui relèvent exclusivement de la politique en matière de personnel.

L'objectif qui nous occupe est tout autre puisqu'il consiste à intégrer la dimension de genre aux activités centrales. L'intégration de la dimension de genre est une stratégie destinée à atteindre l'égalité des sexes. En d'autres termes, il s'agit d'appliquer une perspective d'égalité de genre à travers tout le processus, à chaque fois que des décisions sont prises ou que des activités sont entreprises. Il s'agit de s'assurer que les services destinés au grand public sont également accessibles, d'une qualité tout aussi élevée, et qu'ils représentent les mêmes avantages pour les citoyens, fussent-ils hommes ou femmes.

En pratique, cela signifie ouvrir les yeux et analyser la situation. Comment fonctionnons-nous ? Nous arrive-t-il de perdre certaines questions ou certains besoins dans l'exercice de nos fonctions ? Nos décisions affectent-elles différemment les femmes et les hommes ?

Permettez-moi de vous présenter quelques exemples des expériences danoises au niveau national.

## Projet pilote

À la suite d'une coopération entre le ministère danois des affaires sociales, le ministère danois des finances et le département de l'égalité entre les



femmes et les hommes, nous avons choisi d'évaluer, d'un point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, les fonds de ce que l'on nomme les fonds du *rate adjustment pool* alloués aux personnes âgées.

(Le *rate adjustment pool* est un fonds commun utilisé pour les bénéficiaires de paiements de transfert, ainsi que, notamment, pour les mesures de prévention destinées aux groupes défavorisés. La distribution des fonds du *rate adjustment pool* est prévue dans la loi sur le financement).

L'évaluation a révélé que les hommes étaient généralement sous-représentés dans les initiatives mises en oeuvre en faveur des personnes âgées. Les activités sociales et sportives se sont avérées des domaines dans lesquels les hommes âgés étaient particulièrement sous-représentés. La répartition moyenne parmi les participants aux activités indiquait des taux de 75 % de femmes et 25% d'hommes, contre une répartition au sein du groupe cible (65 ans et +) de 60% de femmes et 40% d'hommes.

Nous avons posé plusieurs questions :

Les proportions appliquées dans les modalités d'allocation des fonds aux femmes âgées par rapport aux hommes âgés étaient-elles conformes à la politique sociale danoise ?

Les dépenses consacrées aux différents groupes de femmes âgées et d'hommes âgés étaient-elles en accord avec la politique danoise relative à l'instauration d'une égalité de genre et des chances pour tous ?

L'évaluation de la répartition des fonds du *rate adjustment pool* aux personnes âgées a constitué notre point de départ et, parallèlement, un domaine où certains services et bénéficiaires spécifiques ont pu être étudiés. De telles analyses ont fourni une illustration pertinente des raisons pour lesquelles l'attribution de ressources est évaluée, ou doit l'être, en termes d'égalité de genre. En outre, avant le lancement du projet, le secteur des soins aux personnes âgées était supposé être un domaine faisant l'objet d'éventuels déséquilibres involontaires en défaveur des hommes.

### **Outils destinés à l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre (*gender budgeting*)**

Cette évaluation, envisagée sous l'angle de l'égalité de genre, de l'attribution des ressources a égale-

ment servi de point de départ à l'élaboration d'une boîte à outils destinée au personnel affecté au budget au sein de l'administration centrale.

Les outils mis au point s'articulent autour d'une structure de type FAQ (Questions fréquemment posées) où une question typique est posée, puis une solution au problème proposée et, enfin, le problème illustré à l'aide d'un exemple.

À ce jour, nous avons élaboré quatre outils, dont l'un concerne l'établissement des budgets publics selon la perspective de genre. Les autres concernent

- 1) les campagnes et tâches relatives à l'information,
- 2) les données et statistiques ventilées par sexe,
- 3) l'évaluation des projets de loi du point de vue de l'égalité de genre et
- 4) l'allocation des ressources.

Afin d'illustrer leur caractère véritablement concret, nous avons, en 2004, réalisé une boîte à outils physique contenant de vrais outils, comme, par exemple, un marteau. Le côté humoristique de la boîte à outils et le fait qu'elle présente l'intégration de la dimension de genre comme étant un aspect professionnel et un outil dans le travail au quotidien lui ont valu un accueil chaleureux.

### **Test**

Dès lors, un processus considérable de mise en oeuvre d'évaluations, selon des considérations de genre, de l'allocation des ressources, a été lancé.

Tous les ministères danois ont testé la boîte à outils afin de recueillir des expériences et des exemples de bonnes pratiques.

Les efforts consentis en faveur de l'intégration de la dimension de genre varient d'un ministère à l'autre.

Le ministère de l'Éducation est premier de la classe.

Le gouvernement danois a décidé de faire du Danemark, d'ici à 2015, l'une des nations phares en termes de nombre d'entrepreneurs.

L'analyse réalisée par le ministère a démontré que la majorité des entrepreneurs sont des hommes et que les fonds publics consacrés à la formation et aux services pour futurs entrepreneurs, entres autres, profitent aux hommes. Afin d'atteindre l'objectif du gouvernement, il est désormais évident

qu'une augmentation du nombre d'entrepreneurs hautement qualifiés dépend d'une augmentation du nombre d'entrepreneurs femmes.

Il ressort notamment de cette analyse que les services destinés aux entrepreneurs ciblent à présent tant les femmes que les hommes dans une plus grande mesure.

Le bilan est donc positif pour le ministère de l'éducation. D'autres ministères ont été confrontés à des difficultés que, j'en suis certaine, vous aurez également rencontrées dans vos propres activités en matière d'établissement des budgets publics selon la perspective de genre.

Le ministère danois de l'environnement a mené une enquête auprès de 1 000 utilisateurs des forêts domaniales. L'enquête a révélé à la fois de similitudes et des différences entre les activités de loisirs préférées des femmes et celles des hommes qui fréquentent ces espaces.

Cependant, le manque de données ventilées par sexe associant l'allocation des ressources aux différentes activités de loisirs n'a pas permis une analyse de l'égalité de genre dans les ressources allouées. Voici, à titre d'exemple, un problème général auquel nous sommes confrontés : l'évaluation, du point de vue de l'égalité de genre, de la répartition réelle des fonds ne peut, dans bien des cas, être réalisée que dans une mesure très restreinte.

Le besoin de données et de statistiques ventilées par sexe s'impose à maintes reprises comme l'une des principales conclusions dans le cadre des activités liées à l'intégration de la dimension de genre. Pour réussir à comprendre des phénomènes sociaux, il nous faut tout simplement des données ventilées par sexe dans tous les domaines dans lesquels les citoyens sont impliqués.

Il se trouve que le ministère de l'industrie et des affaires économiques s'est également penché sur l'esprit d'entreprise dans son analyse.

Au sein des universités techniques danoises, des structures destinées à encourager l'esprit d'entreprise parmi les étudiants ont été mises en place. L'analyse a révélé que 60% des étudiants utilisant les structures étaient des hommes, contre 40% de femmes. Le ministère en a déduit que la mise en place de ces structures n'avait pas eu d'impact sur l'égalité de genre.

Si le ministère avait eu, à l'instar du ministère de

l'Éducation, un objectif lié à l'égalité de genre, la conclusion aurait été autre. Nous en avons dégagé l'enseignement suivant : la loi danoise sur l'égalité entre les femmes et les hommes ne suffit pas ; il est crucial de mettre en œuvre des objectifs d'égalité de genre dans tous les domaines.

## Programme de mise en oeuvre

Ces conclusions ont été décisives pour l'approche danoise vis-à-vis de la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre au niveau gouvernemental. À l'heure où nous parlons, nous faisons passer un nouveau plan d'action dans ce domaine dont les principaux éléments sont les suivants :

- *chaque ministère doit formuler des objectifs concrets en matière d'égalité de genre dans son domaine de compétence, décrire les activités et la façon dont les résultats de ces efforts peuvent être documentés,*
- *chaque ministère doit disposer d'une stratégie d'intégration et choisir un outil qu'il s'attachera à mettre en oeuvre,*
- *chaque ministère doit continuer à développer des données ventilées par sexe.*

Lorsque nous avons commencé à travailler sur l'intégration de la dimension de genre, nous avons décidé d'adopter une stratégie reposant sur deux piliers : le premier consistait en une approche directive engageant les secrétaires permanents des ministères, et le second en l'utilisation d'exemples pertinents destinés à promouvoir l'intégration de la dimension de genre parmi les fonctionnaires du gouvernement.

Cette approche à l'égard de l'intégration de la dimension de genre va plus loin dans le nouveau plan d'action, et j'espère sincèrement qu'elle nous permettra d'avancer.

Jusqu'à présent, les activités relatives à l'intégration de la dimension de genre ont été axées sur le niveau national, et non local.

Avec ce projet, le département de l'égalité entre les femmes et les hommes, en étroite collaboration avec les représentants des municipalités, développera les outils nécessaires aux autorités locales pour lancer la mise en oeuvre de l'intégration de la stratégie en matière de dimension de genre.

## Vidéo contenant des exemples de bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre au niveau local

### Exemples

La vidéo sera disponible sur notre site web : [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk)

## Recrutement de directeurs dans la municipalité d'Århus

La municipalité d'Århus instituera une enquête sur les pratiques de recrutement des directeurs dans l'administration des municipalités. Sur cette base, la municipalité d'Århus examinera les raisons pour lesquelles un nombre moins important de femmes deviennent directrices et les mesures qui peuvent être prises pour remédier à la situation actuelle. (Seuls 9% des directeurs sont des femmes dans l'administration à Århus)

### Mise à jour

## Les rapports sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux local et régional

Tous les deux ans, toutes les municipalités danoises rendent compte au ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'état de leurs activités en la matière. Ces rapports sont rassemblés par voie électronique et font l'objet d'une analyse dont les résultats sont disponibles sur le site web suivant: [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) (signifie: égalité entre les femmes et les hommes au Danemark). Les rapports démontrent que certaines municipalités travaillent de manière professionnelle sur l'égalité de genre. Cependant, ces rapports révèlent également que certaines municipalités prennent très peu de dispositions dans ce domaine et disposent de peu, voire d'aucune connaissance sur la stratégie d'intégration de la dimension genre et sur les modalités de sa mise en oeuvre. Ils ont besoin d'outils.

L'un des objectifs de ce projet est de promouvoir le site web et, dès lors, la boîte à outils tant au niveau national qu'europpéen. Ceci sera fait en diffusant des informations sur le site web auprès de tous les partenaires concernés au moyen d'une couverture médiatique nationale sur des exemples locaux d'activités réalisées en matière d'intégration de la dimension de genre.

Les principaux obstacles auxquels le travail lié à l'intégration de la dimension de genre se heurte sont les connaissances lacunaires et les préjugés dont il fait l'objet. La meilleure façon de surmonter ces obstacles est de fournir des informations et des exemples attestant l'avantage résultant d'un tel travail.

Dans ce projet, la boîte à outils sera intégrée au site web déjà en place à l'adresse [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) (égalité entre les femmes et les hommes au Danemark). Ce site web est d'ores et déjà connu des municipalités suite au travail qu'elles ont accompli dans le cadre des rapports sur l'état d'avancement. Ce site contient également des informations précieuses sur l'intégration de la dimension de genre et sur les travaux accomplis en matière d'égalité de genre au Danemark. Le site web s'articule autour d'un certain nombre de point de référence ayant trait à l'état des lieux dans les municipalités. Par rapport à un site web indépendant, le fait de relier la boîte à outils au site web en place permettra d'en accroître la visibilité ainsi que de celle des exemples de bonnes pratiques. Ainsi, les municipalités disposeront d'un espace où elles pourront obtenir des informations concernant l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre. Ceci permettra de créer une synergie dans l'utilisation et la diffusion de la boîte à outils.

Avant de céder la parole à Rikke,

La conférence finale accueillera des hauts représentants des ministères et des municipalités, tant au niveau national qu'europpéen. La conférence permettra notamment d'aborder la question de la diffusion des outils à l'échelle européenne.

# PRÉSENTATION DE BONNES PRATIQUES CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE COMMUNALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES - DANEMARK

RIKKE DREJER,  
DÉPARTEMENT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DANEMARK

UN OUTIL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : L'EXPÉRIENCE DANOISE

- Grandes lignes**
- La tâche qui vous est attribuée
  - Expérience à ce jour
  - L'outil décisionnel
  - Synthèse

- Votre tâche : un outil électronique fait-il la différence ?**
- Conseils et idées :**
- Comment assurez-vous la promotion de cet outil électronique auprès des utilisateurs ?
  - Par quels moyens inciteriez-vous les administrateurs à utiliser cet outil électronique ?

- Expérience passée et présente**
- Niveau gouvernemental
    - *Évaluation de la pertinence*
    - *le cas échéant: analyse*
    - *Évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes*
  - Concept intégré au processus législatif

- Du gouvernement à la municipalité**
- recours non obligatoire à l'outil
  - diversité des processus administratifs
  - différents systèmes et procédures

- Encourager les utilisateurs à adopter l'outil**
- Au niveau de l'administration locale
- établir les bons partenariats
  - trouver les bons exemples
  - établir les grandes lignes des processus décisionnels
  - conformité aux prises de décisions dans la pratique

- Structure de l'outil**
- pourquoi ?
  - quand ?
  - comment ?

- En conclusion...**
- L'outil doit avoir du sens aux yeux du groupe cible
  - Les bons exemples sont chargés de sens
  - Lorsqu'ils sont motivés, les utilisateurs s'approprient l'outil et l'utilisent au bénéfice des citoyens

- Revenons-en à votre tâche : un outil électronique fait-il une différence ?**
- Conseils et idées :**
- Comment procéderiez-vous pour promouvoir cet outil auprès des utilisateurs ?
  - Comment procéderiez-vous pour inciter les administrateurs à utiliser cet outil électronique ?

# PRESENTATION OF GOOD PRACTICES AND IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY POLICIES AT LOCAL LEVEL - DENMARK

**ANNE KATRINE THOLSTRUP BERTELSEN**  
**DEPARTMENT OF GENDER EQUALITY, DENMARK**

Every other year, municipalities, regions and state agencies are obliged to enlighten their citizens and the minister for gender equality about the efforts being made to secure equality among the sexes at state, regional and local level. Upon receiving the reports in 2005 the minister said:

*“It surprises me that men still are the ones getting the top positions in state, regional and local government authorities, when there are so many women to choose from. This situation is neither satisfactory for the highly skilled and ambitious women, who want’s a top position nor for the organisations, missing out on talent”.*

18 pct. of management positions in the municipalities were held by women – 77 pct. of the numbers of employees in municipalities were women.

This year the municipalities and regions in Denmark will again report the status of their work on gender equality to their citizens and to the minister. I will get back to that later in my presentation.

I would like to start out by sharing the Danish approach to gender mainstreaming with you, talk you through some of the results at national level and then get back to why we are here; the Danish activities in the European project;

- video containing good practice examples of gender mainstreaming at local level,
- recruitment of managers in the Municipality of Århus,
- the reports on gender equality at local and regional level,
- and finally I will give the floor to my colleague Rikke Drejer, who will tell you more about the development of a toolbox for local government authorities.

## The Danish approach

Gender mainstreaming can upgrade and improve the activities of public organisations – as a technique, gender mainstreaming is guaranteed to produce results, paving the way for legally secure, democratic and efficient public services for both women and men.

In Denmark, there is broad agreement on gender equality policy in general and on the need for all central government activities to be informed by

an equality perspective. This task is prescribed in the gender equality act and in to adopted action plans.

And it is not confined to the usual gender equality issues: that women and men should have the same chance to advance in their careers, that there should be no unjustified pay differentials, or that both sexes should be represented at all levels in an organisation ect. These relate to staff policy only.

Here the aim is to mainstream gender into core activities, which is a completely different matter. Gender mainstreaming is a strategy for achieving equality of the sexes. It means applying a gender equality perspective throughout the operation, wherever decisions are made and wherever activities are undertaken. The aim is to ensure that the services provided to the general public are equally accessible, of the same high quality and of the same benefit to citizens, whether women or men.

In practice this means opening your eyes and analysing the situation. How do we work? Are there questions and needs that we lose sight of when performing our duties? Do our decisions affect women and men differently?

Let me give you some examples from the Danish experiences at national level.

## Pilot project

As a result of cooperation between the Danish Ministry of Social Affairs, the Danish Ministry of Finance and the Department of Gender Equality we chose to gender equality evaluate the so-called rate adjustment pool funds distributed to the elderly.

(The rate adjustment pool is a pool used for transfer payment recipients, as well as for preventive measures etc. aimed at disadvantaged groups. Distribution of the rate adjustment pool funds is made in the Finance Act).

The evaluation showed that men were generally underrepresented in the initiatives implemented for the elderly. Social and sports activities were areas particularly showing a significant under representation of older men. The average distribution among participants in the activities turned out to be 75 pct. women and 25 pct. men, compared with a

distribution in the target group (people age 65+) of 60 pct. women and 40 pct. men.

We asked several questions:

Was the proportion in how the funds were allocated to elderly women versus elderly men in line with the Danish social policy?

Was the way the money were spent on different groups of elderly women and men in agreement with the Danish policy on creating gender equality and equal opportunities for all?

The evaluation of the distribution of rate adjustment pool funds to the elderly was our point of departure and at the same time an area where some specific services and recipients could be studied, making such studies a suitable illustration of why resource allocation is evaluated or should be evaluated in terms of gender equality. Furthermore, prior to the project start, the old-age care sector was assumed to be an area with possible unintentional imbalance to men's disadvantage.

## Tool for gender budgeting

This gender equality evaluation of resource allocation also formed the basis for developing a toolbox for budget staff in central administration.

The structure of the tools developed follows a kind of FAQ, where a typical question is first asked, then a solution to the problem is proposed, and finally the problem is illustrated with an example.

Until now we have created four tools – one of them being on gender budgeting. The other ones are 1) campaigns and information tasks, 2) gender segregated data and statistics, 3) gender equality assessments of bills and then 4) resource allocation.

To show how concrete they really are we produced a real, physical toolbox in 2004 containing real tools – like for example a hammer. The toolbox was warmly welcomed for its humour and its way of focusing on gender mainstreaming as being a professional aspect and tool in everyday work.

## Test

So, a major process of implementing gender equality evaluations of resource allocation was launched.

All Danish ministries tested the toolbox to harvest experience and examples of good practice.

Across ministries there is variation in the efforts being made to gender mainstreaming.

At the top of the class we have the Ministry of Education

The Danish government has decided that by 2015, Denmark should be among the leading nations regarding the number of entrepreneurs.

The analysis carried out by the ministry showed that the majority of entrepreneurs are men and that the public funds spent on training, services for future entrepreneurs and so on went to men. To reach the government's goal it became obvious that an increase in the number of entrepreneurs highly depended on a growth in the number of female entrepreneurs.

One of the results of the analysis is that services for entrepreneurs now are targeted both women and men to a larger extent.

So, the Ministry of Education did well. Other ministries faced some of the difficulties that I am sure you will recognise from your own work with gender budgeting.

The Danish Ministry of Environment carried out a survey among 1000 users of the state forests. The survey showed both similarities and differences between the preferred recreational activities of women and preferred recreational activities of men when visiting the forests.

But the lack of gender segregated data combining the resource allocation with the different recreational activities prevented a gender equality analysis of the allocated resources. This is an example of a general problem we are facing: gender equality evaluation of the actual distribution of funds can in many cases only be made to a very limited extent.

The need for data and statistics disaggregated by sex is one of the main conclusions made over and over again working with gender mainstreaming. We simply need gender disaggregated data in all areas with citizens involved if we shall succeed in grasping social phenomena.

By chance, the Ministry of Industry and Economic Affairs also focused on entrepreneurship in their analysis.

At the technical universities in Denmark facilities meant to encourage entrepreneurship among

students were established. The analysis showed that 60 pct. of the students using the facilities were men, 40 pct. women. The ministry concluded that establishing these facilities had no gender equality impact.

If the ministry had had a gender equality goal like the Ministry of Education, the conclusion would have been another. What we learned was that the Danish Gender equality act is not sufficient – it is crucial that gender equality goals are implemented in all areas.

### Scheme for implementation

These conclusions have been decisive for the Danish approach to implementation of gender mainstreaming at government level. As we speak, we are passing a new action plan for gender mainstreaming. The core elements are:

- *every ministry must formulate concrete gender equality goals in their areas of responsibility, describe activities and how results of the efforts can be documented,*
- *every ministry must have a mainstreaming strategy and choose a tool that they will focus on implementing,*
- *every ministry must continue to develop gender segregated data.*

When we began working with gender mainstreaming we decided on a two-legged strategy – the one leg was a top down approach committing the permanent secretaries in the ministries to the strategy, the other way was to use good examples to promote gender mainstreaming among government officials.

This approach to gender mainstreaming is developed further in the new action plan – so I truly hope, that it will bring us further.

Until now the work on gender mainstreaming has been focusing at the national level, not at the local level.

With this project the Department for Gender Equality will in close corporation with representative from the municipalities develop the tools needed for local authorities to start the implementation of the gender mainstreaming strategy.

### Video containing good practice examples of gender mainstreaming at local level

Examples

The video will be accessible from our website [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk)

### Recruitment of managers in the Municipality of Århus

The Municipality of Århus will institute an inquiry on the recruitment practises when managers are recruited in the municipality' administration. On the basis of that the municipality of Århus will look into why fewer women become managers and what can be done to changes current situation. (Only 9% of the top managers are women in administration in Århus)

Update

### The reports on gender equality at local and regional level

Every second year all municipalities in Denmark report the status of their work on gender equality to the minister for gender equality. These reports are gathered electronically, analysed and the results are shown at the website [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) (means: gender equality in Denmark). The reports show that some municipalities work professionally with gender equality. But the reports also show that many municipalities do very little on gender issues and have very little or no knowledge about the gender mainstreaming strategy and how to implement it. They need tools

An objective in this project is to promote the website and thereby the toolbox both at national level and at European level. This will be done by disseminating information about the website to all relevant partners through national media coverage on local examples from work done on gender mainstreaming.



One of the major barriers in the work with gender mainstreaming is the lack of knowledge and the prejudice surrounding work on gender equality. The best way to deal with these barriers is to supply information and examples that show the benefit from working with gender mainstreaming .

In this project the toolbox will be integrated in to the already existing website [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) (gender equality in Denmark). This website is already known by the municipalities from the work they have done with the status reports. The website contains valuable information about gender mainstreaming and the work done on gender equality in Denmark. The website is structured around a number of benchmarks in relation to the status in the municipalities. By linking the toolbox to the existing website the visibility of the toolbox and the examples on good practises will be bigger than on an independent website. In this way the municipalities have one place where they can obtain information about gender equality and gender mainstreaming. This will provide a synergy in the use and in the dissemination of the toolbox.

Before I leave the floor to Rikke,

The final conference will be attended by high level representatives form the Ministries and from the municipalities at both national and European level. One of the issues addressed at the conference will be dissemination of the tools at European level.



# PRESENTATION OF GOOD PRACTICES AND IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY POLICIES AT LOCAL LEVEL - DENMARK

RIKKE DREJER,  
DEPARTMENT OF GENDER EQUALITY, DENMARK

A TOOL FOR GENDER EQUALITY: THE DANISH EXPERIENCE

- Outline**
- An assignment for you
  - Experience so far
  - The tool for decision-making
  - Summing up

- The assignment: does an e-tool make a difference?**
- Tips and ideas:**
- How would you make this e-tool known to the users?
  - How would you motivate administrators to use this e-tool?

- Experience: past and present**
- Governmental level
    - *Assesment of relevance*  
*if so: analysis*
    - *Assessment of gender equality*
  - Concept integrated into the legislative process

- From government to municipality**
- not compelled to use the tool
  - diversity of administrative processes
  - different systems and procedures

- Making users adopt the tool**
- At local administrative level
- making the right partnerships
  - finding the right stories
  - mapping out decision-making processes
    - accordance with decision-making in practice

- Structure of the tool**
- why?
  - when?
  - how?

- In conclusion...**
- the tool must make sense to the target group
  - Good examples make sense
  - when motivated, users take ownership of the tool and use it to the benefit of the citizens

- Back to the assignment: does an e-tool make a difference?**
- Tips and ideas:**
- How would you make this e-tool known to the users?
  - How would you motivate administrators to use this e-tool?





**SLOVÉNIE | SLOVENIA**

# PRÉSENTATION DE BONNES PRATIQUES CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE COMMUNALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES - SLOVÉNIE

SONJA ROBNIK & MARUŠA GORTNAR  
BUREAU POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES,  
GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE DE SLOVÉNIE

## Objectifs :

- dresser le plan des points d'intervention en matière d'intégration de la dimension de genre dans les politiques locales,
- mettre au point des méthodes de sensibilisation et de formation destinées à intégrer la dimension de genre à l'intention des décideurs – notamment des décideurs politiques,
- élaborer une stratégie d'intégration de la dimension de genre (Gender Mainstreaming, GM) dans les politiques locales.

## Activités :

- analyse des problèmes relatifs à la dimension de genre et identification des éventuels points d'intervention pour le GM,
- boîte à outils pour le GM dans les politiques et le développement locaux :
  - *cadre juridique et politique,*
  - *stratégie en matière de GM,*
  - *méthodes de sensibilisation et de formation à la dimension de genre,*
- présentation de bonnes pratiques, d'outils, de stratégies.

### 1. Analyse des problèmes relatifs au genre et identification d'éventuels points d'intervention pour le GM

10 séminaires couvrant toutes les régions de Slovénie (mars, avril)

Participants :

- *fonctionnaires des autorités locales,*
- *conseillers municipaux,*
- *centres de soins sociaux,*
- *bureaux pour l'emploi,*
- *institutions éducatives,*
- *coordinateurs de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes,*
- *ONG.*

Identification de problèmes dans différents domaines, solutions possibles/mesures proposées,

acteurs et initiatives visant à résoudre les problèmes

### 2.1. Boîte à outils pour le GM dans les politiques et le développement locaux – Cadre juridique et politique

- Mettre en oeuvre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- Mettre en oeuvre le principe d'égalité de traitement
- Résolution sur le Programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

- Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'encontre des femmes

- Directives de l'UE

### 2.2. Boîte à outils pour le GM dans les politiques et le développement locaux – Stratégie en matière de GM

Identification de 6 domaines prioritaires, sur la base des résultats de 10 séminaires :

- *Indépendance économique, réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale/privée, prise de décisions, insertion sociale, violence faite aux femmes, élimination des stéréotypes fondés sur le sexe.*

Séminaire de deux jours consacré à une préparation de la stratégie (15 – 16 juin)

- *Participants :*
  - *fonctionnaires des autorités locales*
  - *conseillers municipaux*
  - *coordinateurs de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*
  - *participants aux séminaires régionaux*
- *Préparation de la stratégie :*
  - *définition d'objectifs – activités – acteurs pour tous les domaines prioritaires.*

Rédaction et finalisation la stratégie.

**Exemple:  
Préparation de la stratégie dans le cadre du séminaire**

OBJECTIFS	ACTIVITÉS	ACTEURS
<b>OBJECTIF STRATÉGIQUE N°1 :</b> <b>Élimination de la violence faite aux femmes et amélioration du traitement réglementaire en cas de violence faite aux femmes</b>		
«Tolérance Zéro» vis-à-vis de la violence faite aux femmes	<p>Sensibilisation et différentes actions des ONG, communautés locales, écoles, crèches, associations de personnes âgées, associations des jeunes</p> <p>Mise en place de groupes d'auto assistance au niveau régional</p>	<p>Média (journaux locaux, radio, TV), ONG, l'ensemble des institutions nationales (ministère, centres de soins sociaux, écoles, institutions sanitaires, police), femmes ayant une expérience de la violence, coordinateurs régionaux et locaux</p>
Règlement législatif	Préparation d'un loi organique sur la prévention de la violence familiale, reconnaissant les modifications apportées par les autorités locales et ONG	Ministères compétents: famille et affaires sociales, justice, santé, éducation, assemblée nationale, ONG, communautés locales
Suivi de la mise en oeuvre de la législation en matière de prévention de la violence faite aux femmes	Sensibilisation à la législation (notamment auprès des groupes vulnérables)	Centre de soins sociaux, police, ONG, associations locales pour les personnes handicapées
Cadre réglementaire pour l'organisation de différents éléments de la vie – logement, emploi, éducation scolaire, services d'assistance à l'enfance	Assurer un nombre suffisant de services du logement, coopération des communautés locales, bureau pour l'emploi et sujets économiques dans les communautés locales	Ministères compétents: travail, famille et affaires sociales, économie, communautés locales, bureaux pour l'emploi, chambre de commerce et chambre des métiers, ONG, centre de soins sociaux

### 2.3. Boîte à outils pour le GM dans les politiques et le développement locaux – Méthodes de sensibilisation et de formation à la dimension de genre

Méthodes de sensibilisation à la dimension de genre

- *Sexe – genre*
- *Reconnaissance des stéréotypes fondés sur le genre et des rôles traditionnels assignés à chacun des deux sexes*
- *Discussion des problèmes sur la base d'expériences propres et de données statistiques*

Méthodes de formation à la dimension de genre

- *Intégration de la dimension de genre*
- *Préparation d'un document politique sur le genre (stratégie)*

#### **Exemple : Méthode d'identification des stéréotypes fondés sur le genre et des rôles traditionnels assignés à chacun des deux sexes**

2 groupes séparés de femmes et d'hommes

Réponses aux questions suivantes, suivies d'un débat:

- *Que fais-je parce que je suis une femme / un homme ?*
- *Que ne fais-je pas parce que je suis une femme / un homme ?*

### 3. Présentation de bonnes pratiques, d'outils, de stratégies

Conférence avec des partenaires internationaux à l'intention des décideurs, notamment des décideurs politiques, au niveau local (septembre 2007)

- *Échange de bonnes pratiques*
- *Présentation d'une boîte à outils*

Diffusion des résultats du projet

- *Administrations locales*
- *Conseillers municipaux*
- *Autres autorités publiques concernées*

#### **Quelques expériences**

##### POSITIVES

- *Participants enthousiastes et disposés à travailler*
- *Reconnaissance de la nécessité d'une stratégie en matière de GM au niveau local*
- *Reconnaissance de la nécessité de formation à la dimension de genre*

##### NÉGATIVES

- *Faible intérêt de la part des administrations locales pour participer aux séminaires*
- *Absence de parité lors des séminaires*
- *Responsabilité déferée du niveau local au niveau national*

# PRESENTATION OF GOOD PRACTICES AND IMPLEMENTATION OF GENDER EQUALITY POLICIES AT LOCAL LEVEL - SLOVENIA

SONJA ROBNIK & MARUŠA GORTNAR  
DEPARTMENT OF GENDER EQUALITY, SLOVENIA

## Objectives

- Mapping intervention points for gender mainstreaming in local policies
- Developing awareness and training methods for gender mainstreaming for policy- and decision-makers
- Developing a strategy for gender mainstreaming in local policies

## Activities

- Analysis of gender problems and identification of possible intervention points for GM
- Toolbox for GM in local policies and development
  - *Legal and policy framework*
  - *Strategy for GM*
  - *Gender sensitizing and training methods*
- Presentation of good practices, tools, strategies

### 1. Analysis of gender problems and identification of possible intervention points for GM

10 workshops, covering all regions in Slovenia (March, April)

Participants:

- *Local authorities officials*
- *Municipal councilors*
- *Social Care Centers*
- *Employment Offices*
- *Educational institutions*
- *Coordinators for equal opportunities for women and men*
- *NGOs*

Identification of problems in different areas, possible solutions/proposed measures, actors and own contributions to solving problems

### 2.1. Toolbox for GM in local policies and development - Legal and policy framework

- Act on Equal Opportunities for Women and Men
- Act Implementing the Principle of Equal Treatment
- Resolution on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
- EU Directives

### 2.2. Toolbox for GM in local policies and development – Strategy for GM

Identification of 6 priority areas, based on the results of 10 workshops:

- *economic independence, reconciliation of work and family/private life, decision-making, social inclusion, violence against women, elimination of gender stereotypes*

2-day workshop for a preparation of the strategy (15 – 16 June)

- Participants:
  - *Local authorities officials*
  - *Municipal councilors*
  - *Coordinators for equal opportunities for women and men*
  - *Participants of regional workshops*
- Preparation of the strategy:
  - *Determination of goals – activities – actors for all priority areas*

Drafting and finalizing the strategy

**Example:  
Preparation of the strategy at the workshop**

GOALS	ACTIVITIES	ACTORS
<p><b>STRATEGIC GOAL 1:</b></p> <p><b>Elimination of violence against women and improvement of the regulatory treatment in case of violence against women</b></p>		
<p>Zero tolerance to violence against women</p>	<p>Awareness-raising and different actions of NGOs, local communities, schools, kindergartens, Elderly associations, Youth associations</p> <p>Establishment of regional self-help groups</p>	<p>Media (local newspapers, radio, TV), NGOs, all national institutions (ministry, social care centers, schools, health institutions, police), women with experience of violence, regional and local coordinators</p>
<p>Legislative regulation</p>	<p>Preparation of an organic law on prevention of family violence, with recognition of the amendments of local authorities and NGOs</p>	<p>Responsible ministries: family and social affairs, justice, health, education, National Assembly, NGOs, local communities</p>
<p>Monitoring the implementation of the legislation on prevention of violence against women</p>	<p>Raising awareness about the legislation (especially of vulnerable groups)</p>	<p>Social care centers, police, NGOs, local associations for disabled</p>
<p>Regulatory framework for arrangements of different life elements – housing, employment, school, childcare services</p>	<p>Ensure sufficient number of housing facilities, cooperation of local communities, employment offices and economic subjects in local communities</p>	<p>Responsible ministries: labour, family and social affairs, economy, Local communities, Employment offices, Chamber of commerce and craft, NGOs, Social care centers</p>



### 2.3. Toolbox for GM in local policies and development – Gender sensitizing and training methods

Gender sensitizing methods

- *Sex – Gender*
- *Recognition of gender stereotypes and traditional gender roles*
- *Discussion about problems based on own experiences and statistical data*

Gender training methods

- *Gender mainstreaming*
- *Preparation of gender policy document (strategy)*

#### **Example: Method for recognizing gender stereotypes and traditional gender roles**

2 separate groups of women and men

Answering and debating questions:

- *What do I do because I'm a woman / man*
- *What I do not do because I'm a woman / man*

### 3. Presentation of good practices, tools, strategies

Conference with international partners for policy- and decision-makers on a local level (September 2007)

- *Sharing of good practices*
- *Presentation of a toolbox*

Distribution of the project results

- *Local administrations*
- *Municipality councilors*
- *Other relevant public authorities*

#### **Some experiences**

POSITIVE

- *Participants' enthusiasm and preparedness to work*
- *Recognized need for a strategy for GM at local level*
- *Recognized need for gender trainings*

NEGATIVE

- *Low interest from local administrations to participate in workshops*
- *Gender imbalance at the workshops*
- *Deferring responsibility from local to national level*





**ANNEXES | ANNEXE**

# ATELIER 1

## « PRÉSENTATION ET DISCUSSION DE BONNES PRATIQUES NATIONALES ET INTERNATIONALES »

*Workshop modéré par  
Madame Anne-Marie Theisen,  
Acord International  
Rapporteuse : Madame Mo-  
nique Stein, CNFL*

*Introduction par Mme Theisen,  
suivie de la présentation des  
participant-e-s. Les partici-  
pant-e-s travaillent sur base  
professionnelle ou bénévole  
au niveau de la politique com-  
munale d'égalité entre femmes  
et hommes.*

**Question de Mme Theisen : Faut-il traiter le thème de l'égalité sur base bénévole ou professionnelle ?**

**1<sup>e</sup> intervention :** les organes communaux qui s'occupent de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes, p. ex. une commission consultative d'égalité entre femmes et hommes, se heurtent à des obstacles. Déjà le thème reste une notion floue. La population veut voir les bénéfices et les avantages concrets de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes. Il s'agit d'une tâche ardue car souvent il n'y a pas d'engagement de la part des responsables politiques.

**2<sup>e</sup> intervention :** un service à l'égalité entre femmes et hommes sur base régionale doit également prouver son bien-fondé. Dès qu'il s'agit de s'investir financièrement, les responsables communaux sont réticents. Il faut les convaincre à chaque fois.

**3<sup>e</sup> intervention :** même si la déclaration échevinale contient le principe de la création d'un service professionnel, cela ne veut pas forcément dire que ce principe sera transposé.

Il faut la volonté politique.

**Question de Mme Theisen : Qu'en est-il au Danemark et en Slovénie ? Les responsables politiques ont-ils la volonté politique d'intégrer la politique de l'égalité entre femmes et hommes dans leur politique communale ou existe-t-il des mesures législatives contraignantes ?**

**Réponse des représentant-e-s de la Slovénie :** les structures des municipalités sont différentes de celles du Luxembourg, il n'existe jusqu'à présent pas de mesures législatives contraignantes.

**Réponse des représentantes du Danemark :** nous disposons du « Gender Equality Act » au niveau national. Les communes sont tenues de faire un rapport d'activités en matière de l'égalité des chances tous les deux ans. Ces rapports comprennent les objectifs du genre dans différents domaines. C'est sur base de ces rapports et sur base d'indicateurs que le Danemark a élaboré la cartographie de l'égalité entre femmes et hommes sur le plan local.

**Question de Mme Theisen : les communes reçoivent-elles des ressources financières ? Existe-t-il un fond national duquel les communes puissent bénéficier ?**

**Réponse générale :** non.

**Question de Mme Theisen : faut-il être plus contraignant pour arriver à ce que chaque commune dispose des ressources humaines et financières nécessaires à réaliser l'égalité entre femmes et hommes ?**

**Réponse générale :** il faut davantage d'obligations de la part des ministères.

**Conclusion de Mme Theisen : il faut donc légiférer.**

**Intervention des représentantes du Danemark :** le Gender Equality Act contraint les ministères à appliquer le gender mainstreaming dans leurs politiques. Les communes - à part de faire les rapports d'activités - ne sont pas contraintes d'appliquer le gender mainstreaming dans leurs politiques. Seulement 10% des communes ont désigné un coordinateur chargé de l'égalité entre femmes et hommes. Il n'existe pas de dispositions légales relatives à la politique communale d'égalité entre femmes et hommes.

**Intervention :** il ne faut pas seulement la volonté politique et des mesures contraignantes mais il faut également arriver à motiver la population surtout dans les petites communes.

**Question de Mme Theisen : quelles sont vos attentes de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ?**

**Réponse générale :** la Charte est une action positive, incitante, mais il serait préférable qu'elle soit plus contraignante.

**Intervention des représentantes du Danemark :** nous-mêmes sommes intéressées, mais la fédération des villes et communes ne l'est pas et jusqu'à présent la Charte n'a pas connu de succès.

**Intervention des représentant-e-s de Slovénie :** jusqu'à présent la Charte n'a pas été promue par un organe national, ce serait cependant un bon outil pour faire avancer l'égalité.

**Réponse générale :** il faut développer des approches concrètes et il est préférable de transposer quelques mesures concrètes que de demander de transposer la Charte en entier.

**Intervention de la déléguée à l'égalité de la Ville de Luxembourg :** j'estime que le groupe de travail au Luxembourg qui élabore le guide d'accompagnement de la Charte européenne aura un effet bénéfique d'autant plus que dans ce guide, on proposera de bonnes pratiques.

**entre femmes et hommes dans sa Constitution. L'élaboration d'indicateurs s'avère indispensable non seulement pour le Grand-Duché mais également pour les partenaires européens.**

**Intervention des représentant-e-s de Slovénie :** la Charte européenne constitue un document politique mais le promoteur au niveau national devrait être le groupement des villes et communes et non l'Etat. Sinon cela pourrait être perçu comme une contrainte.

**Question de Mme Theisen aux représentantes du Danemark :** avez-vous des communes qui travaillent avec le gender mainstreaming et qui constituent de bons exemples ?

**Réponse :** Copenhague et Aarhus.

**Question de Mme Theisen :** comment peut-on convaincre les petites communes de sauter le pas et de faire une politique d'égalité entre femmes et hommes ? – Comment peut-on montrer le saut de qualité engendré par cette politique et montrer les résultats ? Existe-t-il des petites communes qui peuvent se prévaloir de ces résultats ?

**Réponse générale :** on manque d'indicateurs pour pouvoir évaluer les mesures et quantifier les résultats.

**Question de Mme Theisen aux partenaires européens :** avez-vous de l'expérience dans le gender budgeting ?

**Réponse des représentantes du Danemark:** oui sur le plan national, mais pas encore sur le plan local. Sur le plan national, il existe une tool box qui est facultative. Le Ministère de l'Education a utilisé la tool box.

**Réponse des représentant-e-s de Slovénie :** nous n'avons pas encore de l'expérience dans ce domaine sur le plan local. Il s'agit là d'un travail progressif.

**Conclusion de Mme Theisen :** il semble que l'on doive disposer de bases légales sur le plan national et sur le plan local pour être en mesure de transposer la politique de l'égalité dans la politique locale. Le Luxembourg n'a pas de Equality Act. Il vient d'inscrire le principe de l'égalité

## ATELIER 2

# « PRÉSENTATION ET DISCUSSION DE BONNES PRATIQUES NATIONALES ET INTERNATIONALES »

Animation : Laurent Grein,  
Centre de Recherche Public  
Henri Tudor  
Rapport : Nadine Spoden,  
ACORD International sa

2 juillet 2007  
Mamer Schloss – Place de  
l'Indépendance, Mamer

Dans son introduction, Monsieur Grein, chercheur au Centre de Recherche Public Henri Tudor, a rappelé la structure et les actrices et acteurs repris sur le diagramme de mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes. Ce diagramme a été présenté en détail par Madame Mulheims, Conseillère de Gouvernement 1<sup>re</sup> classe au Ministère de l'Égalité des chances du Luxembourg, au cours de la séance plénière de l'après-midi. Monsieur Grein a souligné que l'objectif des discussions dans cet atelier consistait avant tout en un échange entre actrices et acteurs du terrain illustrant les bonnes pratiques et les limites mais également les possibilités d'amélioration de la mise en œuvre concrète de l'approche intégrée d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal.

A travers un bref tour de table il est apparu que la majorité des participant-e-s à l'atelier étaient des représentant-e-s de communes luxembourgeoises de tailles différentes et couvrant diverses régions du pays. Aussi, le degré d'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans la politique communale était-il très différent, variant entre des communes disposant de structures et de personnes spécifiques mandatées à cet effet et des communes où l'approche de la politique d'égalité des femmes et des hommes existe juste sur le papier. Malgré ces différences, les participant-e-s ont confirmé que leur attente commune par rapport à cet atelier correspondait à l'objectif d'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

Au cours de la discussion sur les différentes étapes de la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal, les messages clés suivants ont été relevés :

### **1. L'engagement politique pour la mise en œuvre d'une politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal est primordial. Cet engagement peut prendre différentes formes.**

Dans certaines grandes communes, comme celle de d'Esch-sur-Alzette, la déclaration échevinale a servi de base légale à la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal. En effet, en soulignant des thèmes importants tels que le gender mainstreaming, l'analyse du budget sous l'aspect du genre dans 4 ressorts de la politique communale (à savoir les sports, la culture, la jeunesse et les enfants) ou encore la réalisation d'une étude des besoins de garde d'enfants dans la commune, la déclaration échevi-

nale de la commune d'Esch de l'année 2005 a donné la crédibilité à une série d'actions concrètes réalisées notamment par le service à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'optique d'intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les politiques de la commune.

Dans la commune de Pétange, l'engagement politique a pris la forme d'une charte signée à la fois par les membres du conseil communal et par le personnel (administratif et ouvrier). Cette charte a été élaborée dans la commune de Pétange suite à un processus interne basé sur une analyse de la situation et des besoins du personnel communal en matière d'égalité des femmes et des hommes et soutenu par la suite à travers différentes actions d'information, de sensibilisation et de formation menées par des consultant-e-s externes. Ce conseil externe réalise également une évaluation régulière de cette charte et formule le cas échéant des propositions d'améliorations.

### **2. Le dressement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes à l'administration communale et l'élaboration d'un plan d'action interne à l'administration communale constituent une étape importante de la mise en œuvre stratégique et pratique de la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal. Ils doivent cependant être complétés par un état de lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune et par un plan d'action externe pour la population.**

En effet, les communes représentées qui ont mis en place une politique communale d'égalité des femmes et des hommes ont rapporté avoir commencé avec un état des lieux interne comprenant une analyse sexuée de la structure du personnel communal aux niveaux des statuts, des carrières, des domaines d'activité, des heures de travail, des salaires, du congé parental,... Selon ces représentant-e-s communales-aux les résultats de cet état des lieux ont ensuite servi de base à l'élaboration d'un plan d'action interne pour l'administration comportant différentes actions touchant notamment la politique de recrutement de la commune, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour le personnel communal et l'analyse des projets d'infrastructure communale sous l'aspect du genre. De cette façon, l'état des lieux interne aurait facilité la prise de conscience des responsables communales-aux pour la nécessité de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des femmes et des hommes dans la commune.

Toutefois, selon les expériences des participant-e-s concerné-e-s l'état des lieux et le plan d'action internes ne suffisent pas pour intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques de la commune. Ils doivent nécessairement être complétés par un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune servant de base à l'élaboration d'un plan d'action externe pour la population. A ce niveau, l'exemple de la commune d'Esch-sur-Alzette a montré que l'approche par thème est l'approche la plus adéquate pour intégrer progressivement la dimension du genre dans toutes les politiques de la commune. Ainsi, les responsables du service à l'égalité des chances entre les femmes et des hommes ont notamment commencé par l'établissement d'un état des lieux dans les ressorts de la culture, des sports, des enfants et de la jeunesse pour lesquels les autorités communales souhaitent développer une analyse des affectations budgétaires sous l'aspect du genre et de leur impact sur les femmes et sur les hommes de la commune (gender budgeting). D'autre part, pour évaluer les besoins en mode de garde pour enfants dans la commune, une enquête a été réalisée auprès de la population concernée. En fonction des résultats de ces analyses, des mesures adéquates seront prises pour améliorer l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes dans la commune.

D'autres communes ont relevé les bonnes expériences menées au niveau de l'organisation de conférences ou de campagnes de sensibilisation telles que les Girls' and Boys' Days.

Dans la commune de Pétange un projet pilote est actuellement en cours dans les écoles communales en collaboration avec le personnel enseignant, coordonné par le Ministère de l'Égalité des chances, ensemble avec le Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports et réalisé par l'Université du Luxembourg. Ce projet analyse l'importance de l'aspect du genre dans la pratique de l'enseignement.

Pour toutes les actions menées, les participant-e-s ont souligné l'importance du soutien des instances politiques communales (collège des bourgmestre et échevins, conseil communal, délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes, commission consultative à l'égalité des femmes et des hommes) se traduisant à la fois par un engagement politique et par la mise à disposition des ressources financières et humaines nécessaires.

**3. Une fois que l'engagement politique est assuré, l'encadrement professionnel par des experts externes peut faciliter l'élaboration d'états des lieux interne et externe et l'élaboration de plans**

**d'action interne pour l'administration et externe pour la population.**

Les communes qui ont développé de bonnes pratiques dans la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes ont relevé l'importance d'un accompagnement professionnel sur le terrain par des expert-e-s externes.

Dans le cas des petites communes nécessitant une mise en commun des ressources au niveau régional, cet encadrement externe a été considéré par les participant-e-s du workshop comme une aide précieuse notamment dans la collecte et le traitement des données et dans l'élaboration de plans d'action régionaux et communaux.

**4. L'évaluation régulière de la mise en œuvre des plans d'action interne et externe ainsi qu'une adaptation éventuelle des actions sont d'autres facteurs essentiels de succès de l'application de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes**

L'exemple de la commune d'Esch-sur-Alzette a montré que le suivi des plans d'action et l'élaboration de bilans intermédiaires sont des éléments importants de l'approche stratégique de la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal. Ainsi, à travers le bilan intermédiaire réalisé en mars 2006 les responsables communales-aux ont pu évaluer les effets de la politique d'égalité menée depuis la mise en place du plan d'action interne en 2004 notamment sur la politique de recrutement du personnel communal en général et dans les différents services en particulier, sur l'offre de possibilités de garde pour le personnel communal ainsi que sur l'aménagement de l'infrastructure sanitaire dans la commune.

**5. Un cadre législatif définissant le rôle et la mission des actrices et acteurs de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes faciliterait la mise en œuvre de cette politique.**

Certain-e-s représentant-e-s communales-aux, surtout de communes de petite taille, étaient d'avis qu'un cadre légal constituerait une base plus solide et plus stable pour l'établissement d'une politique communale d'égalité des femmes et des hommes et qu'il favoriserait de ce fait la mise en œuvre plus rapide des différentes étapes de l'approche préconisée. Un cadre légal ne suffit pourtant pas à lui seul pour atteindre l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes dans les communes. Des actions concrètes sont nécessaires.

La promotion du gender mainstreaming a été sug-

gérée par certain-e-s participant-e-s afin d'intégrer la dimension du genre dans toutes les lois. Une commune a toutefois exprimé ces réserves par rapport à un cadre légal.

### **Conclusion de l'atelier**

- 1) Un cadre légal est nécessaire pour une mise en œuvre effective de la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal.
- 2) Un engagement politique fort est indispensable.
- 3) Une analyse de la situation est préalable à la définition des orientations politiques.
- 4) Le dressement d'un plan d'action demande l'implication des actrices et acteurs concerné-e-s.
- 5) L'évaluation du plan d'action permet de mesurer les progrès réalisés.



# COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Dans le cadre du projet « L'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement local », le Ministère de l'Égalité des chances organise une conférence internationale le 2 juillet 2007 au Mamer Schlass.

La conférence se déroulera le 2 juillet 2007 à partir de 08.30 heures, au Mamer Schlass, Place de l'Indépendance à Mamer. Le programme de la conférence peut être téléchargé sur le site : [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)

La Ministre de l'Égalité des chances, Madame Marie-Josée Jacobs, et le Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, Monsieur Jean-Marie Halsdorf, ouvriront la conférence. Monsieur Jean-Pierre Klein, président du Syvicol, présentera la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Seront ensuite analysés des projets nationaux et internationaux de bonne pratique.

La conférence internationale permettra de :

- *présenter les initiatives prises dans les pays partenaires, le Danemark et la Slovénie, pour soutenir le développement au niveau local de politiques de l'égalité des femmes et des hommes*
- *échanger des stratégies et des bonnes pratiques entre les trois pays partenaires*
- *analyser les exemples de bonnes pratiques*

Par ailleurs, deux ateliers se dérouleront en parallèle, avec présentation et discussion d'exemples de bonnes pratiques et d'outils de mise en œuvre au niveau national et européen.

Le projet est une mesure du Plan d'Action National d'Égalité des femmes et des hommes. Il a pour objectifs de :

- *développer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour mesurer les réussites des politiques locales,*
- *définir des critères de qualité pour et de la mise en œuvre des politiques d'égalité des femmes et des hommes au niveau local,*
- *échanger des stratégies et bonnes pratiques avec les pays partenaires.*

Au niveau national, la mise en œuvre du projet a rassemblé, à côté du Ministère de l'Égalité des chances, le Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, le Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises, SYVICOL, et le Conseil National des Femmes du Luxembourg, CNFL.

Le projet du Ministère de l'Égalité des chances est soutenu par la Communauté européenne dans le cadre du programme relatif à la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2007).





