



**Kommunaler Aktionsplan zur
Gleichstellung von Frauen und Männer
der Stadt Luxemburg**

2011 - 2014

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	2
VORWORTE	3
Vorwort von Paul Helminger, Bürgermeister	3
Vorwort von Viviane Loschetter, Schöffin für Gleichstellung von Frauen und Männern	4
EINLEITUNG	5
1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	6
2. Beteiligte	6
3. Aufbau des Plans	7
HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MAßNAHMEN	10
1. Rolle als Arbeitgeber	10
2. Bildung und Weiterbildung	13
3. Gesundheit	16
4. Nachhaltige Entwicklung	18
5. Kultur, Sport und Freizeit	21
6. Umsetzung der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe	23
LA CHARGÉE À L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES	25

Vorworte

Vorwort von Paul Helminger, Bürgermeister

Mit der Schöffenratserklärung vom 5. Dezember 2005 wurde die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fest in unserer kommunalpolitischen Agenda verankert. Mit der Einrichtung und Besetzung einer Vollzeitstelle seit 2006 hat die Stadt Luxemburg die Grundlage für eine kontinuierliche Gleichstellungsarbeit gelegt, um mit Hilfe eines jährlichen Aktionsplanes zielgerichtet Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. Dennoch haben Frauen und Männer in vielen Bereichen nach wie vor nicht die gleichen Chancen und Möglichkeiten.

Daher war die Unterzeichnung der vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) erarbeiteten „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ besonders wichtig. Die Stadt Luxemburg hat mit der Unterzeichnung ein weiteres öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung abgegeben und setzt damit ihren erfolgreichen Weg in Richtung tatsächlicher Gleichstellung konsequent fort, indem die in der Charta festgelegten Ziele nach und nach umgesetzt werden. Nur so kann eine nachhaltige Veränderung bewirkt werden.

Der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan wurde gemeinsam mit einer großen Anzahl von Dienststellen der Stadt Luxemburg, sowie anhand unserer politischen Leitziele und verschiedener Informationsquellen, wie frühere Jahresberichte und Analysen, erarbeitet. Mit der zusätzlichen Festlegung von Indikatoren für die Erfolgsmessung wurde jetzt ein Rahmen für die erfolgreiche Weiterentwicklung und Intensivierung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2011 – 2014 festgelegt.

In den kommenden Jahren erfolgt die flächendeckende Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans. Jährlich wird eine Bilanz in Form eines Berichtes gezogen. Ergeben sich daraus neue Erkenntnisse, werden diese in den vorliegenden Aktionsplan einfließen.

Ich bin stolz darauf, dass die Stadt Luxemburg einen konkreten Gleichstellungsaktionsplan mit direktem Bezug auf die europäische Charta vorgelegt hat. Damit beschreiten wir einen bewusst gewählten Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeinde Luxemburg.

Vorwort von Viviane Loschetter, Schöffin für Gleichstellung von Frauen und Männern

Als verantwortliche Schöffin für die Politik der Gleichstellung von Frauen und Männer freut es mich besonders, dass der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan in Zusammenarbeit mit einer großen Anzahl unserer Dienststellen sowie Schlüsselpersonen aus dem Schöffenrat und dem Ausschuss für Gleichstellung erstellt wurde. Denn Gleichstellung kann nur erfolgreich und nachhaltig erreicht werden, wenn die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik nicht nur bei den Gleichstellungsexpertinnen und -experten liegt, sondern wenn sich alle in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen an der Umsetzung beteiligen.

Zentrale Schwerpunkte des Aktionsplans sind die interne Sicherstellung gleicher Rechte am Arbeitsplatz, der Kampf gegen Rollenstereotype im Bildungswesen, die Anerkennung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männer in der Gesundheit, die verstärkte Einbindung der Frauen in die nachhaltige Entwicklung sowie die Gleichstellung von Frauen und Männer in der Kultur, dem Sport und der Freizeit. Darüber hinaus beinhaltet der Aktionsplan nötige Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe; diese ziehen sich als roter Faden durch den gesamten Gleichstellungsaktionsplan. Denn ein Schlüssel zur Veränderung, ist die Schaffung einer Unterstützungsstruktur aus entsprechenden finanziellen, materiellen und menschlichen Ressourcen sowie die Gestaltung wirksamer Informationsaustauschprozesse.

Mit der Einbindung der einzelnen Dienststellen, dem Schöffenrat und dem Gleichstellungsausschuss in den Aufbau und die Umsetzung des Aktionsplans wurde ein wichtiger Schritt in Richtung nachhaltiger Gleichstellung unternommen. Durch Gespräche wurden gemeinsam Maßnahmen ausgearbeitet und Indikatoren zur Erfolgsmessung festgelegt. Die festgelegten Indikatoren werden in Zukunft eine objektive Evaluierung und Jahresbilanz ermöglichen und somit die kontinuierliche Anpassung der nachfolgenden Maßnahmen. Auf diesem Weg gewinnen die vielfältigen und zahlreichen Aktionen und Maßnahmen, die von der Stadt Luxemburg angeboten werden, noch mehr an Bedeutung, da sie in Zukunft gezielter umgesetzt werden können.

Ganz herzlich möchte ich mich schon vorab bei allen bedanken, die an der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans mitwirken und damit wesentlich zur weiteren Steigerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Luxemburg beitragen.

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Ziel der Stadt Luxemburg ist es, Frauen und Männer in allen Lebensbereichen gleichgestellt und gleichwertig zu behandeln, deren unterschiedliche Bedürfnisse wahrzunehmen und ihnen gerecht zu werden, so dass Luxemburg für alle Einwohnerinnen und Einwohner eine lebenswerte Stadt ist.

Einleitung

Mit der Einrichtung und Besetzung einer Halbtagsstelle seit 2001 und einer Vollzeitstelle seit 2006 hat die Stadt Luxemburg die Grundlage für eine kontinuierliche Gleichstellungsarbeit gelegt, um zielgerichtet Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. Mit der Unterzeichnung (23. März 2009) der „**Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**“ durch Herrn Bürgermeister Paul Helminger, hat die Stadt Luxemburg ein weiteres öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung abgelegt.

Die Grundprinzipien der Gleichstellungspolitik der Stadt Luxemburg wurden bereits in der **Schöffenratserklärung vom 5. Dezember 2005** festgehalten:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird in jedem politischen Handlungsfeld der Stadt Luxemburg einfließen.
- Der Posten des Chancengleichheitsbeauftragten steht direkt unter dem Schöffenrat.
- Die Genderpolitik beinhaltet eine interne und eine externe Dimension.
- Ein Jahresaktionsplan und Jahresbericht werden aufgestellt.

Der Chancengleichheitsplan wird einer formellen Beschlussfassung durch den Gemeinderat zugeführt.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan, der auf Beiträgen einer großen Anzahl von Dienststellen der Stadt Luxemburg sowie verschiedenen Informationsquellen wie frühere Jahresberichte und Analysen basiert, wird nun anhand der politischen Leitziele und Indikatoren für die Erfolgsmessung, ein Rahmen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung und Intensivierung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2011 – 2014 festgelegt. Ziel ist es, den Gleichstellungsgedanken in den für Luxemburg wesentlichsten Handlungsfeldern „Rolle als Arbeitgeber/in“, „Bildung und Weiterbildung“, „Gesundheit“, „Nachhaltige Entwicklung“, und „Kultur, Sport und Freizeit“ noch deutlicher zu verankern und bereits laufende Bestrebungen besser zu koordinieren und gute Ansätze zu verstärken. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll damit, in Form einer gemeinsamen Strategie, deutlicher als Gesamtes sichtbar gemacht werden.

Die Unterstützungsstruktur aus entsprechenden finanziellen, materiellen und menschlichen Ressourcen, die geschaffen wurde um die Gleichstellung von Frauen und Männern in seiner Vielschichtigkeit abdecken zu können, wird weiterhin ausgebaut.

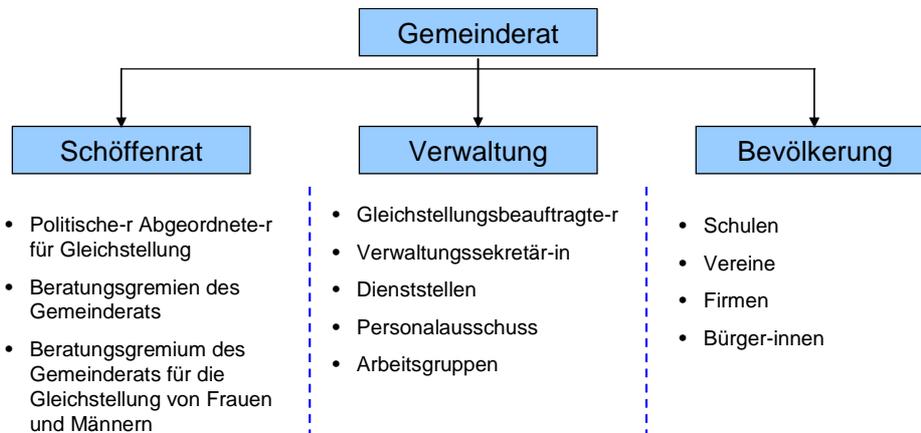
1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die **30 Artikel** umfasst, ist ein Leitfaden für die Gemeinden zur Umsetzung der Gleichstellungsprinzipien in all ihren Kompetenzbereichen.

Als Unterzeichner dieser Charta hat die Stadt Luxemburg sich öffentlich verpflichtet einen Gleichstellungsaktionsplan aufzustellen um somit, im Rahmen seines eigenen Kompetenzbereiches, nach und nach die 30 Artikel umzusetzen.

2. Beteiligte

Die folgende Grafik zeigt die **Akteure/innen** auf, die für die Umsetzung des Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern von zentraler Bedeutung sind



Der **Gemeinderat** bestimmt den Inhalt und die Ziele der kommunalen Gleichstellungspolitik die seinerseits die Arbeit aller Beteiligten auf den Ebenen des Schöfferrates, der Verwaltung und der Bevölkerung beeinflusst.

Ebene des Schöfferrates:

- **Politische/r Abgeordnete/r:** Der Gemeinderat bestimmt innerhalb des Schöfferrates eine Person, die die Verantwortung der Gleichstellungspolitik übernimmt und die direkte Ansprechperson der Bevölkerung ist, in allen Fragen die die Gleichstellung betreffen.
- **Ausschuss für die Gleichstellung der Frauen und Männern:** So wie alle Ausschüsse, wird der Ausschuss für die Gleichstellung der Frauen und Männern vom Gemeinderat bestimmt. Dieser Ausschuss berät den Gemeinderat, fördert die Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen und übernimmt öffentliche Sensibilisierungsmaßnahmen.

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

- **Andere Ausschüsse:** Die anderen Ausschüsse integrieren die Gleichstellungspolitik in spezifischen Projekten ihrer jeweiligen Aktionsfeldern auf Anfrage des Ausschusses für Gleichstellung oder auf eigene Initiative.

Ebene der Verwaltung:

- Die / der **Gleichstellungsbeauftragte** untersteht dem Schöffenrat und ist zuständig für die Umsetzung des kommunalen Aktionsplanes sowohl intern wie auch extern.
- Der / die **Verwaltungssekretär/in** steht dem Schöffenrat zur Seite was den follow-up der politischen Maßnahmen der Gleichstellungspolitik betrifft.
- Die **Verantwortlichen der Dienststellen** stellen sicher dass ihre internen und externen Dienstleistungen den Grundrichtlinien der kommunalen Gleichstellungspolitik entsprechen.
- Der / die **Beauftragte/r des Personalausschusses** hat als Hauptaufgabe die Interessen des Personals in Diskriminierungsfällen und sexueller Belästigung innerhalb des Arbeitsbereiches zu vertreten.
- Verschiedene **Arbeitsgruppen** die für gezielte Projekte zusammengestellt werden können.

Ebene der Bevölkerung:

Die Bevölkerung ist ein wichtiger Partner bei der Umsetzung einer Gleichstellungspolitik wie auch eine unentbehrliche Informationsquelle zur Bestimmung der Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplanes.

- Die **Schulen** (und andere erzieherische Institutionen) können sich für verschiedene Projekte im Bereich Gleichstellung an die Stadtverwaltung wenden.
- **Eltern** finden Beratung, was die Erziehung ihrer Kinder angeht.
- **Vereine** werden mit eingebunden in die geschlechtsspezifischen Projekte der Stadtverwaltung.
- Die **Firmen** beteiligen sich an der Gleichstellungspolitik, indem sie spezifische Aktionen in die Wege leiten, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und um jungen Leuten zu ermöglichen Praktika zu absolvieren, um so besser ihre Interessengebiete kennen zu lernen.
- Die Bedürfnisse der **Bürger/innen**, die letztendlich die Wähler/innen sind, müssen richtig erkannt und mit angepassten Maßnahmen abgedeckt werden.

3. Aufbau des Plans

Der Aktionsplan umfasst sechs Handlungsfelder, davon fünf Themenfelder und ein strukturelles Querschnittsfeld und wurde nach der Methode der vier GM-Schritte aufgebaut (siehe Ausführungen dazu weiter unten). Zu jeweils jedem Handlungsfeld wurden Leitziele festgelegt, konkrete Maßnahmen abgeleitet deren Erfolg anhand von Indikatoren gemessen werden kann. Diese Maßnahmen können wiederum je nachdem sie sich an die Verwaltung oder an die externe Bevölkerung richten in einen internen oder externen Plan eingeteilt werden.

Die **fünf Themen-Handlungsfelder** wurden von dem Schöffenrat als vorrangig ausgewählt. Alle Handlungsfelder beinhalten **Leitziele** die es anhand von konkreten Maßnahmen zu erreichen gilt:

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- **Handlungsfeld 1: Arbeitgeber/innen**
Gleiche Rechte in allen Aspekten der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen
- **Handlungsfeld 2: Bildung und Weiterbildung**
Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung
- **Handlungsfeld 3: Gesundheit**
Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Aspekten der körperlichen und moralischen Gesundheit
- **Handlungsfeld 4: Nachhaltige Entwicklung**
Gleichstellung von Frauen und Männern in den drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung: die wirtschaftliche, die soziale und die umweltbezogene Entwicklung
- **Handlungsfeld 5: Kultur, Sport und Freizeit**
Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kultur, dem Sport und der Freizeit.

Das **strukturelle Querschnittsfeld** umfasst die Unterstützungsstruktur die man braucht um eine Gleichstellungspolitik, so wie auch jede andere Politik, intern wie auch extern umzusetzen: Personen, Material, Budget, usw. Ohne diese Struktur ist eine Umsetzung nicht möglich. Dieses strukturelle Querschnittsfeld umfasst aber auch alle Maßnahmen die nötig sind, um wirksame und geschlechtsneutrale Informationsaustauschprozesse aufzubauen.

Zu jeweils jedem der fünf Handlungsfelder und dem damit verbundenen Leitziel wurden einzelne **Maßnahmen** abgeleitet, die mit ihrer Umsetzung dazu beitragen, dass die Ziele der Handlungsfelder erreicht werden. Der Erfolg der Umsetzung wird anhand von festgelegten **Indikatoren** gemessen werden.

Der Aktionsplan wurde nach der **Methode der vier GM-Schritten**, d.h. Gender Mainstreaming in vier Schritten aufgebaut.

Diese Methode orientiert sich an den vier klassischen Projektschritten und stellt daher eine gute Grundlage für das „gendern“ dar:

1. Analyse der Ausgangssituation
2. Ableitung von Zielen
3. Formulierung von Maßnahmen und Umsetzungsschritten
4. Überprüfung und Auswertung der Zielerreichung

In diese Vorgehensweise werden geschlechtsspezifische Fragestellungen integriert, so dass es bei Projektplanungen keine zusätzliche Kategorie „Gender oder Gleichstellung“ gibt, sondern der Geschlechterblick in die übliche Vorgehensweise einfließt.

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Die vier GM-Schritte ¹	
Analyse	Wahrnehmung und Analyse der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern
Ziele	Formulierung und Festlegung von konkreten und überprüfbaren Zielen auf der Basis der festgestellten Ungleichheiten
Umsetzung	Bestimmung der Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele führen sollen
Evaluierung	Evaluierung der Resultate

„Gender Mainstreaming“ bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept sind politische Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls neu zu überdenken. (EU KOM 2006)

Das Instrument „Leitprinzip Gender Mainstreaming in vier Schritten“, dient somit dazu, die Geschlechterperspektive in allen Phasen von kommunalen Planungsprozessen einzunehmen und ist daher Bestandteil der Vorgehensweise des vorliegenden kommunalen Aktionsplans.

¹ GEM-Toolbox, L&R Sozialforschung Wien, Österreich.

Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

1. Rolle als Arbeitgeber

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber / Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

(1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf die Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem und Privatleben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle vernünftigen Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.

(4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen beinhalten:

- (a) Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:
 - gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
 - Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
 - Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen;
 - Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;
 - Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden;
 - Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren;
 - Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen;
 - Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll;
- (b) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;
- (c) Aufbau eines Personalbestandes auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;
- (d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:
 - Einführung von Politiken, die gegebenenfalls eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
 - Ermunterung männlicher Mitarbeiter, ihre Möglichkeiten auszuschöpfen, sich zur Kinderbetreuung beurlauben zu lassen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist eine wichtige Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf. Als einer der größten Arbeitgeber Luxemburgs hat die Stadt Luxemburg eine wichtige Vorbildrolle was die Gleichstellung betrifft. So ist die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur im Arbeitsrecht verankert, sondern auch im Kollektivvertrag der Arbeiter/innen der Stadt Luxemburg und im Generalstatut für Gemeindebeamte/innen. Seit 2009 verfügt die Stadt Luxemburg einer eigenen internen Charta, die die Gleichbehandlung als ein Grundprinzip vorsieht. Seit Januar 2010 wurde auch ein System für flexible Arbeitszeiten eingeführt das den Arbeiter/innen erlaubt ihr Privatleben besser mit ihrem Berufsleben abzustimmen. Statistiken über die Anzahl von Frauen und Männern in den verschiedenen Abteilungen werden geführt und die Dienststellen

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

werden aufgefordert Maßnahmen zu ergreifen, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Weitere Maßnahmen sind jedoch noch erforderlich, hauptsächlich im Bereich der Telearbeit, der geschlechtergerechten Einrichtung der Sanitäranlagen in verschiedenen Dienststellen sowie einige spezifische Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter/innen im Bereich Diversity Management. Die Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten wird auch weiter entwickelt und systematisiert werden.

Ziel:			
Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend aller Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, insbesondere:			
<ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung der geschlechtsspezifischen Aufteilung aller Berufsfelder • Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Privatleben und Berufsleben 			
Maßnahme	Zeitschiene	Indikatoren	Mitbeteiligte bei der Umsetzung*
1.1. Beseitigung geschlechtsspezifischer Aufteilungen des Berufsfeldes „Straßenreinigung“ und Förderung von Frauen, die sich für diesen nichttraditionellen Beruf entschieden haben durch Schaffung eines Frauenteam sowie Evaluation dieser Maßnahme	2011-2014	2014 sind minimum fünf Strassenreinigerinnen tätig	DRH Hygiène
1.2. Pilotprojekt „Telearbeit“ unter Berücksichtigung der europäischen Vorgaben für Telearbeit	2011-2014	Projekt wurde ausgearbeitet und in einer Abteilung erprobt	DRH Coord. Enfance E-City Comm. interne
1.3. Weiterentwicklung der geschlechtersensiblen Datenerhebung und Auswertung	2011-2014	Geschlechtersensible Datenerhebung wurde weiterentwickelt und ausgewertet	
1.4. Evaluation des Erlasses gegen sexuelle und moralische Belästigung	2011	Evaluation wurde durchgeführt und Schlussfolgerungen abgeleitet	Commission harcèlement
1.5. Entwicklung und interne Veröffentlichung eines Flyers zur Bekanntmachung Ziele und Missionen der Chargée à l'égalité	2011	Flyer besteht und wurde ausgeteilt	Communication interne
1.6 Jährliche Maßnahme (Vater-Kind Aktion) zur Förderung der Rolle der Männer in der Erziehung	2011-2014	Eine Aktion pro Jahr wurde durchgeführt	Délégations

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

1.7 Jährliche Aktion zum Internationalen Tag der Frau am 8. März	2011-2014	Eine Aktion pro Jahr wurde durchgeführt	Commission Egalité
1.8 Arbeitsgruppe „Gender- und Postenorientierte Lohngruppen“	2011 - 2012	Arbeitsgruppe hat regelmäßig getagt und Gender-und Postenorientiertes Lohngruppensystem wurde ausgearbeitet	DRH Arbeitsgruppe
1.9 Sicherstellen der Anwendung des Gleichstellungsprinzips bei den Einstellungsgesprächen	2011 - 2014	Gleichstellungsprinzip wurde angewandt	DRH

2. Bildung und Weiterbildung

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen / Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Die/der Unterzeichner/in anerkennt die bedeutsame Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf sowie durch die Eröffnung neuer Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

- Prüfung von Lehrmitteln an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken;
- Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl;
- In Kurse für politische Bildung und NeubürgerInnen ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen.

(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt. Daher verpflichtet sie/er sich, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern.

Was die Anzahl der Mädchen und jungen Frauen in der Bildung angeht, hat sich die Situation in Luxemburg in den letzten Jahrzehnten grundsätzlich geändert. Wenn früher nur wenige junge Frauen in den Hörsälen der Universitäten zu finden waren, findet man heute sogar teilweise mehr Frauen als Männer. Jedoch gibt es weiterhin große Unterschiede in der Ausbildungswahl. Männer und Jungen bewerben sich immer noch mehr für eine Ausbildung eines technischen Berufes und Frauen und Mädchen für eine Ausbildung im sozialen und pädagogischen Bereich. Zum Beispiel, hat die Unterbesetzung von Männern in pädagogischen Berufen, wie Vorschule, Grundschule und auch Freizeitangeboten Auswirkungen auf die Sozialisationsprozesse der Jungen und Mädchen. Gerade Jungen fehlen männliche Vorbilder und Identifikationsfiguren. Die Werte und Verhaltensweisen, die männliche Erzieher und Lehrer an Kinder und Jugendliche vermitteln könnten, bleiben somit weitgehend unbeachtet.

Die Stadt Luxemburg erkennt die Wichtigkeit der Rolle der Männer in der Erziehung der Jungen und Mädchen und wird sich daher in den nächsten Jahren verstärkt darum bemühen männliche Erzieher und Animatoren anzuwerben. Zusätzlich werden die bisherigen Maßnahmen zum Abbau von geschlechterspezifischen Stereotypen im Bereich der Bildung weitergeführt und erweitert.

Ziele:

- Beseitigung der stereotypen Rollenkonzepte von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in allen Bereichen der Bildung
- Förderung des Verständnisses geschlechtsspezifischer Unterschiede im Verhalten sowie Sensibilisierung für den pädagogischen Umgang mit diesen Unterschieden
- Förderung der Rolle des Mannes in der Erziehung der Kinder und Jugendlichen

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Maßnahme	Zeitschiene	Indikatoren	Mitbeteiligte bei der Umsetzung*
2.1. Verstärkte Bemühungen zur Gewinnung von Erziehern für die Arbeit in den Foyers Scolaires	2011-2014	Prozentzahl der männlichen Erzieher wurde erhöht	Foyers Scolaires
2.2. Einführung einer geschlechtersensiblen Datenerhebung und Auswertung für die Foyers Scolaires	2011-2014	Geschlechtersensible Datenerhebung-Auswertung wurde eingeführt	Foyers Scolaires Coordinateur Enfance
2.3. Gendertrainings für Erzieher/innen zur Wahrnehmung einer Geschlechterperspektive in der eigenen Arbeit und dem eigenen (Rollen)Verhalten	2011-2014	20% der Erzieher/innen nahmen an Schulungen teil	Foyers Scolaires DRH CID-Femmes Coor. Enfance
2.4. Durchführung und Auswertung von Aktivitäten, Entwicklung positiver Sichtweisen beider Geschlechter, den stereotypen Bildern von Mädchen und Jungen entgegenwirken	2011-2014	Minimum 3 Aktivitäten wurden durchgeführt	Foyers Scolaires
2.5. Verstärkte Bemühungen zur Gewinnung von männlichen Animatoren	2011-2014	Prozentzahl der männlichen Animatoren wurde erhöht	CAPEL
2.6. Ausarbeitung und Einführung eines „Coffret pédagogique“ in der Mediathek	2011-2014	Coffret pédagogique besteht	Médiathèque CAPEL
2.7. Integration des Genderaspekts bei der Kommunikation der Kinderrechte (Mädchen und Jungen haben die gleichen Rechte)	2011-2014	Genderaspekt wurde integriert	CAPEL
2.8. Beim Ankauf von neuen Medien wird auf geschlechtergerechte Rollenbilder geachtet anhand einer dazu entwickelten Checkliste	2011-2014	Checkliste besteht und wird angewandt	Médiathèque CAPEL
2.9. Verstärktes Augenmerk auf Ankauf von Medien die dem Interessenschwerpunkt von Jungen, männlicher Jugendlicher entspricht	2011-2014	Schwerpunkte sind benannt und Medien wurden angeschafft	Médiathèque CAPEL
2.10. Jährliche Teilnahme am Girlsday - Boysday	2011-2014	Jährliche Teilnahme	Verschiedene Dienststellen
2.11. Durchführung des Projekts „Der Bücherkoffer mit mädchenstarker Kinderliteratur“ vom CID Femmes für	2011-2014	ProJahr mindestens 6 Schulklassen	Service de l'enseignement/Cid Femmes

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Grundschulen (Zyklus 1-4)			
2.12. Durchführung des Projekts „Entdeckungsreise durch die Bibliothek“ vom CID Femmes (Zyklus 3 und 4)	2011-2014	Pro Jahr mindestens 6 Schulklassen	Service de l'enseignement/Cid Femmes
2.13. Bei der Fortbildungsplanung werden alle Referent/innen darauf hingewiesen, dass sie den Genderaspekt in ihre Fortbildung integrieren sollen	2011-2014	Ein beschriebenes Best-Practice Beispiel pro Jahr	Service de l'enseignement
2.14. Bei Anfragen nach Schulprojekten wird darauf verwiesen, dass der Genderaspekt zu integrieren ist	2011-2014	Berücksichtigung des Genderaspekts in den Konzepten	Service de l'enseignement
2.15. Durchführung des Projekts „Classes d'accueil“	2011-2014	9 „Séances d'accueil“ pro Jahr	Cid femmes

3. Gesundheit

Artikel 14 – Gesundheit / Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf ein hohes Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit und bekräftigt, dass für den Genuss dieses Rechts der Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabdingbar ist.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Sicherstellung gleicher Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und gute medizinische und Gesundheitsdienste für Frauen und Männer die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigen muss. Darüber hinaus anerkennt sie/er, dass diese Bedürfnisse sich nicht nur aus biologischen Unterschieden ergeben, sondern auch aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner erklärt, im eigenen Verantwortungsbereich alle angemessenen Maßnahmen ergreifen zu wollen, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau der BürgerInnen zu fördern und sicherzustellen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

- Einbeziehen eines Genderansatzes in die Planung, Finanzierung und Erbringung von Gesundheits- und medizinischen Diensten;
- Sicherstellen, dass gesundheitsfördernde Aktivitäten wie etwa die Anregung gesunder Ernährungsweisen und körperlicher Bewegung auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern berücksichtigen;
- Sicherstellen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen sowie in der Gesundheitsförderung verstehen, wie das Geschlecht medizinische und Gesundheitsdienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit Gesundheitsdiensten berücksichtigen;
- Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu sachgemäßen Gesundheitsinformationen erhalten.

Das Geschlecht hat in vielen Hinsichten einen direkten Einfluss auf die Gesundheit. Schon allein die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind die Voraussetzung für unterschiedliche gesundheitliche Probleme – Frauen können an Gebärmutterkrebs leiden, Männer an Prostatakrebs. Darüber hinaus jedoch gibt es weniger offensichtlichere Gegebenheiten: Männer suchen später Hilfe als Frauen bei Depressionen; Frauen erleiden öfters als Männer an Bandscheibenvorfällen im Nackenbereich. Die Lebenserwartung von Männern liegt zur Zeit noch um die 5 Jahre unter der von Frauen. Dieser Unterschied ist auf gesellschaftliche Bedingungen und Geschlechternormen zurückzuführen.

Seit 2008 verfügt die Stadt Luxemburg über eine Vollzeitstelle deren Hauptaufgabe die Sicherung der Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist. Die bestehenden Präventionsprogramme beinhalten unter anderem Gesundheitskonferenzen über Suchtprobleme, Stress und Burnout. Um die Gleichstellung im Bereich Gesundheit zwischen Frauen und Männern zu garantieren, ist es nötig auf ihre unterschiedlichen Bedürfnisse einzugehen und diese Präventionsprogramme unter einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel durchzuführen.

Die Stadt Luxemburg bietet ebenfalls psychische, pädagogische, soziale und medizinische Beratung und Dienstleistungen für Kinder und Jugendliche in den Schulen an. Auch in diesem Bereich muss die Beratung und Unterstützung geschlechtsspezifisch angepasst werden durch beispielsweise praxisorientierte Schulungen des Personals.

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Ziel:			
Förderung und Sicherstellung des höchst möglichen Gesundheitsniveaus der Mitarbeiter/innen angepasst an die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen			
Maßnahme	Zeitschiene	Indikatoren	Mitbeteiligte bei der Umsetzung*
3.1. Integration des Genderaspekts in die Fortbildungen für Mitarbeiter/innen der Stadt Luxemburg «Rétablir l'équilibre et gagner en bien-être au quotidien», „Techniques d'organisation du travail et gestion du temps“, „Gestion d'équipe“ und „Communication interpersonnelle“	2011	Berücksichtigung des Genderaspekts im Programm	DRH Formateurs externes
3.2. Integration des Genderaspekts in die Veranstaltung «Conférence Santé» die alle zwei Jahre stattfindet	2012+2013	Berücksichtigung des Genderaspekts im Programm	Prévention et Bien-être
3.3. Integration des Genderaspekts in die „Journée Sécurité – Santé“ die alle zwei Jahre stattfindet	2012+2014	Berücksichtigung des Genderaspekts im Programm	Prévention et Bien-être
3.4. Jährliche Auswertung der gendersensiblen geführten Statistik der Cellule Prévention et Bien-être und Ableitung von Schlussfolgerungen	2011-2014	Statistik liegt vor und Schlussfolgerungen wurden abgeleitet	Prévention et Bien-être
3.5. Integration des Genderaspekts in Fallbesprechungen anhand von klaren Leitfragen	2011-2014	Klare Leitfragen liegen vor und werden angewandt	PPSM
3.6. Sensibilisierung des Personals des PPSM (bzw. könnten auch andere Dienststellen einbezogen werden) im Rahmen von praxisorientierten Schulungen	2011-2014	Dokumentierte Best-Practice Beispiele	PPSM (bzw. andere Dienststellen)
3.7. Wiederaufnahme der Maßnahmen „Vorbereitung von Frauen und Männern auf den Ruhezustand unter einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel“ (z.B. Seminare und Broschüren)	2011-2014	Maßnahmen wurden vorbereitet und durchgeführt	Sport pour tous Prévention et Bien-être Communication interne
3.8. Präsentation aller frauen- und männerspezifischen gesundheitsfördernden Angebote an den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter/innen der Gemeinde, um den Zugang zu erleichtern	2011 - 2014	Angebote wurden bei allen Dienststellen in Form von Broschüren und via Intranet präsentiert	Sport pour tous Prévention et Bien-être Communication interne

4. Nachhaltige Entwicklung

Artikel 24 – 28 - Planung und nachhaltige Entwicklung / Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Artikel 24 - Nachhaltige Entwicklung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung bei der Planung und Entwicklung von Zukunftsstrategien für das eigene Gemeindegebiet umfassend beachtet werden müssen, wozu auch die ausgewogene Integration der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und Umweltdimension und insbesondere die Notwendigkeit zählt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und anzustreben.

(2) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern als grundlegende Dimension in allen Planungen oder Strategieentwicklungen für die nachhaltige Entwicklung des eigenen Gemeindegebiets zu berücksichtigen.

Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Bedeutung der Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und -politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich sicherzustellen, dass bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne

- die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene umfassend berücksichtigt wird;
- die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern z.B. im Hinblick auf Beschäftigung, Zugang zu Dienstleistungen und Kultur, Bildung und familiäre Pflichten auf Grundlage relevanter lokaler und sonstiger Daten einschließlich der Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen des Unterzeichners angemessen berücksichtigt werden;
- qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Mobilität und Zugang zu Verkehrsmitteln grundlegende Bedingungen für Frauen und Männer darstellen, um viele ihrer Rechte, Aufgaben und Aktivitäten wahrnehmen zu können, wozu auch der Zugang zu Arbeit, Bildung, Kultur und wichtigen Dienstleistungen zählt. Außerdem anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass die Nachhaltigkeit und der Erfolg einer Gemeinde oder Region in wesentlichem Ausmaß von der Entwicklung einer effizienten, qualitativ hochwertigen Verkehrsinfrastruktur und öffentlicher Verkehrsdienste abhängt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass Frauen und Männer in der Praxis oft unterschiedliche Bedürfnisse und Nutzungsarten von Mobilität und Verkehrsmitteln aufweisen, was sich aus Faktoren wie Einkommen, Betreuungsaufgaben oder Arbeitszeiten ergibt, und dass Frauen öffentliche Verkehrsmittel tendenziell intensiver nutzen als Männer.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,

(a) die entsprechenden Mobilitätsbedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern aus städtischen wie ländlichen Kommunen zu berücksichtigen;

(b) sicherzustellen, dass die den BürgerInnen im Hoheitsgebiet des Unterzeichners zur Verfügung stehenden Verkehrsdienst dazu beitragen, besondere wie gemeinsame Bedürfnisse von Frauen und Männern abzudecken und echte Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen.

(4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner/ in, die fortschreitende Verbesserung der öffentlichen Verkehrsdienste in bzw. für das Gemeindegebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so den besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, erschwingliche, sichere und zugängliche Verkehrsdienste Rechnung zu tragen

und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass eine ausgewogene und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ein wesentliches Merkmal jeder erfolgreichen Gemeinde oder Region darstellt und die eigenen Aktivitäten und Dienstleistungen auf diesem Gebiet beträchtlich zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, die Beschäftigungsquote und -qualität von Frauen zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, hinsichtlich der Aktivitäten und Dienstleistungen auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Entwicklung die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern sowie die Chancen zur Förderung der Gleichstellung umfassend zu berücksichtigen und entsprechende Handlungen zu setzen, z.B.:

- Unterstützung von Unternehmerinnen;
- Sicherstellen, dass finanzielle und sonstige Formen der Unternehmensförderung auch die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen;
- Ermutigung weiblicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ gelten und umgekehrt;
- Ermutigung von ArbeitgeberInnen, weibliche Lehrlinge und Auszubildende mit Fähigkeiten, Qualifikationen und Profilen einzustellen, die traditionell als „männlich“ gelten und umgekehrt.

Artikel 28 – Umwelt

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt ihre/seine Verpflichtung, auf ein hohes Maß an Schutz und Verbesserung der Umweltqualität im eigenen Gemeindegebiet hinzuwirken, wozu auch lokale Politiken in den Bereichen Abfall, Lärm, Luftqualität, Biodiversität und Auswirkungen der Klimaänderung zählen. Er/Sie anerkennt das gleiche Recht von Frauen und Männern, Nutzen aus den umweltrelevanten Dienstleistungen und Politiken zu ziehen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Lebensweisen von Frauen und Männern in vieler Hinsicht unterschiedlich sind, und dass Frauen und Männer lokale Dienstleistungen und öffentliche oder offene Räume oft unterschiedlich nutzen bzw. sich unterschiedlichen Umweltproblemen gegenübersehen.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, bei der Entwicklung der eigenen Umweltpolitiken und -dienstleistungen die besonderen Bedürfnisse und Lebensweisen von Frauen und Männern sowie den Grundsatz der Solidarität zwischen den Generationen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Nachhaltige Entwicklung kann nur erreicht werden wenn langfristig in Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt investiert wird. Auf globaler Ebene werden Frauen und ihre potentielle Beiträge zum wirtschaftlichen Wachstum, gesellschaftlichem Fortschritt sowie zum Umweltschutz bisher weitgehend ausgegrenzt. Um den wirtschaftlichen Wachstum auf globaler Ebene, das gesellschaftliche Wohlbefinden und den Erhalt der natürlichen Ressourcen nachhaltig zu sichern, müssen Frauen stärker als bisher mit einbezogen werden. So z.B. bei Entscheidungsprozessen der Führungs- und Managementebene. Es gibt Studien die belegen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise anders verlaufen wäre, wenn mehr Frauen im Top-Management vertreten gewesen wären, da sie im Allgemeinen vorsichtiger sind und weniger Risiken eingehen als Männer.

Ein weiterer Aspekt ist der, dass Frauen in unserer Gesellschaft noch immer diejenigen sind, die sich weitgehend um die Einkäufe kümmern. Aus diesem Grund ist hier eine geschlechtsspezifische Sensibilisierung notwendig.

Um die Gleichstellung in der nachhaltigen Entwicklung zu fördern, setzt die Stadt Luxemburg sich weiterhin ein für die Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien, die Integration des Genderaspektes in der Umweltpolitik und für die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Stadtplanung der öffentlichen Bauten und Grünflächen.

Ziele:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Jungen und Mädchen betreffend der öffentlichen Räumen
- Förderung der Frauen und Männer sich gleichermaßen an der gesellschaftlichen Entwicklung zu beteiligen
- Sensibilisierung zur Wahrnehmung des unterschiedlichen Einflusses von Frauen und Männern auf den Umweltschutz

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Maßnahme	Zeitschiene	Indikatoren	Mitbeteiligte bei der Umsetzung*
4.1. Integration des Genderaspekts in die Studie „Evaluation von öffentlichen Räumen“ und Präsentation der Ergebnisse	2011-2014	Genderaspekt wurde integriert und Studie liegt vor	Architecte Urbanisme
4.2. Erstellen einer Planungshilfe für die Gestaltung von öffentlichen Räumen unter Berücksichtigung des Genderaspekts	2012	Planungshilfe wurde erstellt und wird angewandt	Architecte Urbanisme
4.3. Erstellen einer Checkliste zur gendergerechten Einrichtung der Grünflächen	2012	Checkliste wurde erstellt und angewandt	Parcs
4.4. Beseitigung des Ungleichgewichts zwischen weiblichen und männlichen Straßennamen	2011-2014	Liste wurde erstellt mit bestehenden - und Erhöhung des Prozentsatzes der weiblichen Straßennamen	Schöfferrat Grp de travail Dénomination des rues
4.5. Erstellen von Kriterien der unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern die Einfluss auf den Umweltschutz haben	2011-2012	Kriterien sind benannt	Délégué Environnement
4.6. Analyse des Umweltaktionsplans anhand von diesen Kriterien	2013	Kriterien werden angewandt	Délégué Environnement
4.7. Jährliche Durchführung des Prix Anne Beffort zur Förderung der gleichmäßigen Beteiligung der Frauen und Männer an der gesellschaftlichen Entwicklung	2011-2014	Jährliche Vergabe des Prix Anne Beffort	Commission Egalité
4.8. Durchführung verschiedener Aktionen (z.B. Ausstellung) zur Förderung der gleichmäßigen Beteiligung von Frauen und Männern an der umweltlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung	2011-2014	1 Aktion pro Jahr, hat stattgefunden	

5. Kultur, Sport und Freizeit

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit / Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss.

(2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/ in die Rolle des Sports als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechts auf Gesundheit gemäß Artikel 14. Außerdem anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit und Sportaktivitäten und -einrichtungen.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:

- sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben;
- Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden;
- KünstlerInnen sowie Kultur- und Sportvereine anzuregen, kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken;
- öffentliche Bibliotheken anzuregen, Geschlechterstereotype in ihren Beständen an Büchern und sonstigen Materialien sowie in ihren Werbeaktivitäten in Frage zu stellen.

Die Anzahl der Frauen in der Kultur, im Sport und in der Freizeit steigen seit einigen Jahrzehnten kontinuierlich an. Jedoch genügt diese Erkenntnis nicht um daraus einen Nachweis für die Gleichstellung von Frauen und Männer ableiten zu können. So zum Beispiel können Frauen im Sport nicht immer mit der gleichen Unterstützung rechnen wie Männer. Die Öffentlichkeit zeigt weniger Interesse für Frauensportleistungen und somit wird in der Presse weniger über sie berichtet und es gibt weniger finanzielle Unterstützung durch Sponsor/innen. Auch in den Entscheidungsgremien sind weniger Frauen vertreten als Männer. Darüber hinaus sind auch weiterhin geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahl der Sportarten zu verzeichnen. Zum Beispiel gibt es weitaus mehr Frauen in Tanzsportarten und mehr Männer in Fußballvereinen oder Kampfsportarten. Wobei die Anzahl an sich nicht das Problem ist, sondern eher die bestehenden Stereotype die Frauen oder Männer, Mädchen und Jungen davon abhalten können, eine Sportart zu wählen, aus Furcht vor Ausgrenzung oder Stigmatisierung.

Ziele:

- Sicherstellung des gleichen Zugangs für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen zur Kultur-, Freizeit und Sportaktivitäten und -einrichtungen
- Beseitigung der stereotypen Haltungen und Handlungen in allen Bereichen der Kultur, des Sports und der Freizeit

Maßnahme	Zeitschiene	Indikatoren	Mitbeteiligte bei der Umsetzung*
5.1. Ermutigung von Jungen und Mädchen gleichermaßen an Kultur- und	2011-2014	Werbungsmaßnahmen mit speziellen	Sport pour tous

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

Sportaktivitäten teilzunehmen und zwar auch an jenen, die traditionell als eher „männlich“ oder „weiblich“ betrachtet werden durch jugend- und geschlechtsspezifische Werbung für einzelne Aktivitäten		„Jugendkommunikationsmitteln“ wurden ergriffen	
5.2. Teilnahme am Festival du cyclisme féminin zum Sichtbarmachen der Top-Athletinnen im Fahrradsport	2011	Festival hat stattgefunden	Sports
5.3. Einweihung einer Gedenktafel zu Ehren von Elsy Jacobs als Sensibilisierung der existierenden Diskriminierung der Frauen im Sport	2011	Gedenktafel besteht und wurde eingeweiht	Service des Sports Coordinatrice culturelle
5.4. Durchführung von mind. einer Aktivität für geschlechtsspezifische Werbung bei atypischen Sportarten	2011	Mind. eine Aktivität wurde durchgeführt	Cid-femmes
Sichtbarmachen von Frauen in der Theaterwelt – Veröffentlichung der Anzahl von Artistinnen vs. Artisten im Theaterprogramm (z.B. Internet) Sichtbarmachen von Frauen hinter den Kullissen	2011-2012	Wurde veröffentlicht	Grand Théâtre Communication interne Communication externe
5.5. Integration des Genderaspektes in der Planung von kulturellen Aktivitäten	2011-2014	Kulturelle Aktivitäten mit Genderaspekt wurden durchgeführt	Coordinateur culturel
5.6. Integration des Genderaspekts in die Aus- und Weiterbildung der Animateur/innen	2011-2014	Bestehen des Genderaspektes im Programm	CAPEL
5.7. Durchführung einer Aktion, in der verstärkt Väter als Begleitperson angesprochen werden (z.B. Rallye)	2011-2014	Mind. eine Aktion wurde durchgeführt	CAPEL Cid femmes

6. Umsetzung der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungspolitik sind zielorientierte Maßnahmen sowie zur Erfolgsmessung festgelegte Indikatoren nötig, ebenso eine Unterstützungsstruktur aus entsprechenden finanziellen, materiellen und menschlichen Ressourcen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in seiner Vielschichtigkeit abdecken zu können.

Um die Gleichstellung nachhaltig in den verschiedenen Themenbereichen zu verankern, müssen die einzelnen Dienststellen noch mehr in der Aufstellung und der Umsetzung des Gleichstellungsplanes einbezogen und vor allem muss eine kommunikationsfreundliche Struktur aufgebaut werden. Auch sind Standards nötig zur Sicherstellung einer geschlechtergerechten Gestaltung der internen und externen Kommunikation.

<p>Ziel:</p> <p>Aufbau einer Unterstützungsstruktur und Informationsaustauschprozesse zu einer wirksamen und effizienten Umsetzung der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geschlechtergerechte Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation • Förderung einer vielschichtigen Beteiligung am Aufbau und der Umsetzung des Aktionsplanes durch Bekanntmachung des Aktionsplanes und Ermöglichung von regelmäßigem Austausch der Hauptbeteiligten 			
Maßnahme	Zeitschiene	Indikatoren	Mitbeteiligte bei der Umsetzung*
6.1. Erstellen von Standards für die geschlechtergerechte Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit	2011 - 2014	Standards wurden erstellt	Relations publiques Comm. interne
6.2. Entwicklung eines Verfahrens wie diese Standards eingeführt, angewandt und deren Anwendung überprüft werden	2011 - 2014	Verfahren wurde entwickelt	Relations publiques Comm.interne
6.3. Diskussion des Jahresberichts „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeinde Luxemburg“ und Planungen für das jeweils kommende Jahr	2011 - 2014	Jährliche Diskussion des Jahresberichts im Schöffenrat, im Gemeinderat und in der Gleichstellungskommission	Schöffenrat, Gemeinderat Gleichstellungs- kommission
6.4. Präsentation des kommunalen Aktionsplans in der Conférence des directeurs und chefs de services, sowie in folgenden Kommissionen: Développement urbain, culturelle, nature et environnement, enfance	2011 - 2012	Aktionsplan wurde präsentiert	Conférence des directeurs und chefs de service und einer Auswahl von Kommissionen

Kommunaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männer

et jeunesse, Action sociale, étrangers			
6.5. Sensibilisierung aller Koordinator/innen für das Thema „Chancengleichheit“ in ihren jeweiligen Bereichen	2011 – 2014	Thema in jedem Treffen der Arbeitsgruppe eingebracht	Coordinateurs
6.6. Integration des Genderaspekts in alle transversale kommunale Aktionspläne der Gemeinde Luxemburg	2011 – 2014	Genderaspekt wurde integriert	Coordinateurs
6.7. Aufbau einer internen „Plateforme Egalité“	2011 - 2014	Plateforme besteht	
6.8. Berücksichtigung des Genderaspekts bei der Auswertung der Evaluationsberichte der Dienststellen zur internen Charta	2011 – 2014	Genderaspekt wurde berücksichtigt und Schlussfolgerungen abgeleitet	Comité de suivi der internen Charta
6.9. Erhöhung der Anzahl von Männern, die in der Gleichstellungskommission aktiv mitarbeiten durch eine Diskussionsrunde im Gemeinderat, Gremium der Fraktionschef/innen	2011	Diskussionsrunde hat stattgefunden und Anzahl wurde erhöht	Gleichstellungskommission, Gemeinderat

La chargée à l'égalité entre femmes et hommes

Les missions et tâches principales de la chargée à l'égalité entre femmes et hommes sont définies comme suit :

1. **Contribuer à la définition de la politique d'égalité entre femmes et hommes en élaborant un plan d'action communal :**
 - a. Récolter en interne et en externe les données (quantitatives et qualitatives) liées à l'égalité entre femmes et hommes afin de les analyser ;
 - b. Réaliser une analyse afin de comprendre les problématiques et les opportunités ;
 - c. Basé sur l'analyse, définir et proposer des axes d'actions et des objectifs prioritaires au collège échevinal ;
 - d. Traduire l'analyse en plan d'action comprenant les mesures, programmes et projets concrets à réaliser, les délais, les acteurs à impliquer dans leur mise en œuvre et les indicateurs permettant leur évaluation ultérieure ; et
 - e. Proposer le plan d'action pour avis et accord au du collège échevinal et du conseil communal.
2. **Contribuer à la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances en pilotant le plan d'action communal**
 - a. Coordonner la planification et la réalisation des actions, programmes et projets respectifs en intégrant les acteurs impliqués à leur la mise en œuvre ;
 - b. Assurer le suivi des actions engagées et proposer des ajustements éventuels.
3. **Contribuer à l'évaluation de la politique de l'égalité entre femmes et hommes**
 - a. Analyser régulièrement l'évolution des projets, programmes et actions par rapport aux indicateurs définis ;
 - b. Exploiter les résultats de l'évaluation afin de réajuster, adapter le plan d'action communal actuel et afin de proposer de nouveaux programmes, projets et actions pour le futur nouveau plan d'action ; et
 - c. Rédiger et présenter des bilans annuels et pluriannuels reprenant le résultat des analyses au collège échevinal.
4. **Promouvoir en interne et en externe le plan d'action communal de l'égalité entre femmes et hommes**
 - a. Communiquer le plan d'action en interne (services, commissions consultatives, délégations, groupes de travail) et en externe (internet, diverses associations) ; et
 - b. Sensibiliser les différents acteurs internes et externes au thème de l'égalité des chances de manière générale.
5. **Agir en tant que personne de référence au niveau de l'égalité entre femmes et hommes**
 - a. Etre à la disposition des services et du collège échevinal pour toute question liée à l'égalité entre femmes et hommes, incluant les questions relatives à la conciliation vie privée – vie professionnelle et le harcèlement sexuel ;
 - b. Se tenir informé(e) quant aux dispositions politiques, juridiques et sociales relatives à l'égalité entre femmes et hommes ;
 - c. Développer et entretenir des réseaux professionnels d'échange et d'information ; et
 - d. Identifier des projets, actions, programmes potentiels innovants.