

Commune de Differdange

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Plan d'action communal pour 2014-2017

Table des matières

1. INTRODUCTION	2
2. LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE	2
LES 6 PRINCIPES DE LA CHARTE	3
LES 30 ARTICLES DE LA CHARTE	4
3. LA CHARTE EUROPEENNE DANS LA VILLE DE DIFFERDANGE : LE PLAN D'ACTION COMMUNAL 2014-2017	7
PRESENTATION GENERALE DU PLAN D'ACTION 2014-2017	7
SUITES ET EVOLUTIONS	8
4. APERÇU DE LA SITUATION DEMOGRAPHIQUE DE DIFFERDANGE	9
5. LA REPRESENTATION POLITIQUE (PERIODE 2013-2017)	10
6. PLAN D'ACTION COMMUNAL 2014-2017	11
REPRESENTATION POLITIQUE	11
COMMUNE	15
STEREOTYPES ET FORMATIONS	19
DOMAINES CONCRETS	24

Service à l'égalité des chances

Rédaction
Isabel Scott
Chargée de mission

Contact
Egalitedeschances@differdange.lu

1. Introduction

La Ville de Differdange a officiellement signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 3 mars 2010, un acte qui démontre de façon publique son engagement à la mise en place d'une politique d'égalité des femmes et des hommes dans tous ses domaines de compétences comme promulgué par l'Union Européenne.

Une fois la Charte signée, le Service à l'égalité des chances a embrassé le défi d'élaborer un « plan d'action communal pour l'égalité des femmes et des hommes » en consultation et étroite collaboration avec la Commission à l'égalité des chances, actuellement sous la présidence de Madame Alexandra Marcelet. Le but de ce plan d'action est d'identifier des objectifs et mesures prioritaires pour la commune et de les réaliser dans des délais spécifiés. Une fois le plan d'action approuvé par le Conseil communal, la Ville peut mettre en œuvre les mesures concrètes qui y sont incluses et détaillées ci-dessous. Celles-ci regroupent des actions à portée très ciblée ou construites en projet de plus grande envergure.

2. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est un projet lancé en 2006 par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE) avec le soutien de la Commission Européenne. Elle se compose de 30 articles recouvrant les domaines spécifiques à cibler avec le but d'atteindre un traitement égalitaire entre femmes et hommes au niveau local. L'objectif primordial est l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines sociétaux (représentation politique, participation économique, conciliation vie privée et professionnelle, ...).

Au Luxembourg 18 communes sont à présent signataires de la Charte européenne. Pour faciliter l'élaboration et l'implémentation de leur plan d'action, les communes disposent du soutien et du savoir-faire du SYVICOL et du Conseil National des Femmes Luxembourg (CNFL).

Les 6 principes de la Charte

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

Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines exigeant leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

2. Les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes.

Les discriminations multiples et préjugés, outre ceux concernant le sexe, qui sont fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être évités afin de traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

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

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.

5. L'intégration nécessaire de la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale. Cette dimension se mesure à l'aide des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse de budgets. A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y comprises leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. L'élaboration et respect des plans d'action et des programmes adéquatement financés comme outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes respectueux de leurs moyens et ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Les 30 articles de la Charte

Article 1: La responsabilité démocratique

La commune reconnaît l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir, et s'engage en faveur de sa promotion dans tous les domaines de compétence.

Article 2: La représentation politique

La commune s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre activement une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans la prise de décision politique.

Article 3: Participation à la vie politique et civique

La commune favorise la participation des citoyennes et citoyens à la gouvernance et à la vie publique.

Article 4: L'engagement public pour l'égalité

La commune s'engage publiquement à appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes.

Article 5: Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

La commune cherche activement l'égalité des femmes et des hommes au-delà des structures politiques communales.

Article 6: Contre les stéréotypes

La commune s'engage à lutter contre et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, et utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Article 7: Bonne administration et consultation

La commune reconnaît que les femmes et les hommes ont le droit de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice, et dans un délai raisonnable.

Article 8: Engagement général

La commune s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous ses domaines de compétences.

Article 9: Analyse sexuée

La commune soumet ses politiques, procédures, pratiques et modèles à une analyse sexuée, en ventilant par sexe les données dont elle dispose et en analysant l'impact des politiques sur les sexes.

Article 10: Discriminations multiples

Conformément à la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement, la commune s'engage, au-delà de l'égalité entre femmes et hommes, à lutter contre toute forme de discrimination basée sur l'appartenance réelle ou supposée à une race ou un groupe ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, le handicap et l'âge. Bien entendu, la commune veille à ce qu'en particulier le chapitre VI (du racisme, du révisionnisme et d'autres discriminations) du Titre VIII (Des crimes et des délits contre les personnes) du Code pénal soit respecté.

Article 11: Le rôle de l'employeur

La commune intègre le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans sa politique du personnel

Article 12: Fourniture de biens et de services

La commune applique le principe de l'égalité entre femmes et hommes aux prestations, biens et services, qui lui sont fournis en externe

Article 13: L'éducation et la formation continue

Dans les limites de ses compétences, la commune promeut l'égalité dans les domaines de l'éducation et de la formation continue.

Article 14: La santé

La commune s'engage en faveur de la promotion de modes de vie sains, tant pour les femmes que pour les hommes.

Article 15: Soins et services sociaux

Dans l'intérêt de la cohésion sociale au sein de sa population, la commune s'engage à fournir des services sociaux de qualité à ses citoyennes et citoyens.

Article 16: La garde des enfants

La commune met en place des structures d'accueil pour enfants afin de permettre aux hommes et aux femmes de concilier leur vie professionnelle et privée.

Article 17: Soins aux autres personnes à charge

La commune prend des mesures et dispositions pour aider celles et ceux qui soignent des membres de leur famille à domicile.

Article 18: L'inclusion sociale

La commune favorise l'inclusion des personnes socialement marginalisées et reconnaît que les besoins des femmes et des hommes peuvent différer.

Article 19: Le logement

La commune s'engage à faciliter l'accès au logement à ses citoyens.

Article 20: Culture, sports et loisirs

La commune veille à l'intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de la culture, des sports et des loisirs.

Article 21: Sécurité et sûreté

La commune veille à la sécurité sur son territoire et reconnaît que les besoins des femmes et des hommes peuvent différer.

Article 22: La violence sexuelle

La commune s'engage activement dans la lutte contre la violence sexuelle.

Article 23: Le trafic d'êtres humains

La commune s'engage en faveur de la lutte contre le trafic d'êtres humains.

Article 24: Développement durable

La commune poursuit une politique de développement durable sur son territoire et intègre le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans ses activités économiques, sociales, environnementales et culturelles.

Article 25: Planification urbaine et locale

La commune intègre l'égalité des femmes et des hommes dans sa politique d'aménagement communale.

Article 26: Mobilité et transport

La commune poursuit une politique en faveur de la mobilité qui tient compte des besoins des femmes et des hommes.

Article 27: Développement économique

La commune s'engage à soutenir les femmes et les hommes qui veulent contribuer au développement économique de la commune.

Article 28: L'environnement

La commune intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa politique environnementale.

Article 29: Les collectivités locales en tant que régulatrices

Cet article ne s'applique pas aux communes luxembourgeoises.

Article 30: Jumelage et coopération internationale

La commune intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses activités de jumelage et de coopération décentralisée.

3. La Charte européenne dans la Ville de Differdange : le plan d'action communal 2014-2017

Le plan d'action communal ci-présent couvre la période 2014-2017 et constitue le premier plan d'action de la Ville de Differdange. Il sera suivi d'autres plans d'action en fonction des évolutions constatées et des domaines d'action nouvellement identifiés. En effet, l'égalité des genres est un engagement à long terme. Le niveau politique est visé, en particulier la représentation politique, mais cet engagement implique un travail de changement de mentalités au sujet du rôle des femmes et des hommes au 21^e siècle.

Projet ambitieux et nécessaire, le plan d'action communal assume la fonction de guide en identifiant les mesures à prendre, les délais à respecter, les différents acteurs et partenaires et le budget disponible. Il facilite le suivi et l'évaluation pour que les plans d'action suivants soient cohérents dans la poursuite des objectifs d'égalité des genres. Le Service à l'égalité des chances a pris en compte la transversalité du sujet. Cela implique l'intégration de la perspective de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les projets de la Ville. Tous les services communaux sont par conséquent impliqués pour l'application des différentes mesures.

Présentation générale du plan d'action 2014-2017

Prenant en compte la spécificité de la population de Differdange, le plan d'action regroupe une sélection d'articles de la Charte européenne ayant été définis comme prioritaires. Ainsi, les objectifs et mesures correspondants ciblent l'administration communale (interne), la population (externe) et les structures partenaires (écoles, associations conventionnées et partenariats). Les 10 articles prioritaires sont :

- Art. 1 La responsabilité démocratique
- Art. 2 La représentation politique
- Art. 5 La collaboration avec partenaires
- Art. 6 et 10 Contrer les stéréotypes et discriminations multiples
- Art. 11 Le rôle de l'employeur
- Art. 13 L'éducation et formation continue
- Art. 16 La garde d'enfants
- Art. 15 Les services sociaux
- Art. 21 La sécurité et sûreté

Ces 10 articles ont été regroupés dans 4 domaines:

- 1) La politique communale
- 2) La Ville de Differdange comme employeur
- 3) Les stéréotypes et formations
- 4) Les domaines concrets

Au sein de ces domaines, une vingtaine d'objectifs ont été définis. Pour les atteindre, le Service à l'égalité des chances en collaboration avec la Commission à l'égalité des chances a élaboré des mesures qui peuvent se regrouper en 5 catégories :

1. Actions politiques
2. Etudes et analyses
3. Mesures de correction
4. Offres et formations
5. Actions de sensibilisation

Le plan d'action inclut les mesures déjà mises en place et qui sont à renouveler ou à adapter. Le Service à l'égalité des chances a veillé à garder un équilibre entre des actions définies comme fondamentales ou à portée plutôt symbolique. A noter que ce plan d'action ne constitue pas une liste exhaustive des mesures facilitant l'égalité des chances entre femmes et hommes ! Par exemple, des initiatives telles que l'existence du Club Senior, de l'agence immobilière sociale, du Service bébé+, du Job Center, du CIGL-Differdange, des Maisons relais, du projet « Ganzdaagsschoul », des cours de langues et du « Diffbus » contribuent tous, de leur propre façon, à une participation égalitaires des femmes et des hommes de Differdange dans la vie locale.

Suites et évolutions

De par sa transversalité et par les caractéristiques de la population de Differdange, il devient de plus en plus nécessaire d'intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans un plan d'action plus large englobant toutes les diversités (genre, orientation sexuelle, ethnie, âge, handicap, religion). A cette fin, le Service à l'égalité des chances est actuellement dans la première phase de la conception d'un plan d'action communal qui regroupera toute ces diversités, ceci étant prévu pour 2018.

Cela est cohérent avec le souhait de la Ville de Differdange d'offrir à ses résidents un espace de vie où l'égalité et l'équité de toutes et tous soit non seulement possible mais garantie. Pour cela, le Service à l'égalité des chances a été renforcé en 2014 par l'engagement d'un chargé de mission aux questions de l'inclusion sociétale des non-luxembourgeois et des personnes à besoins spécifiques.

Abréviations

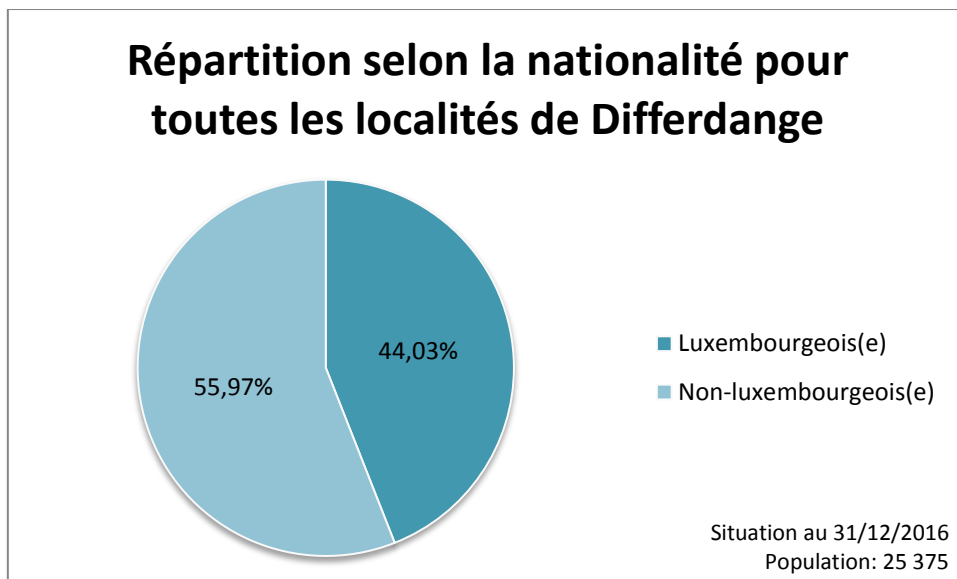
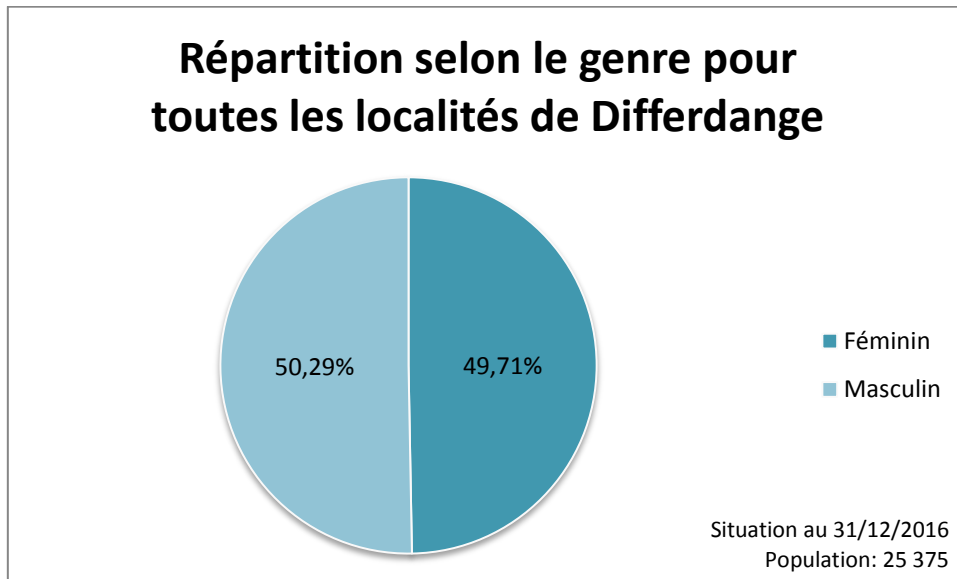
Interne

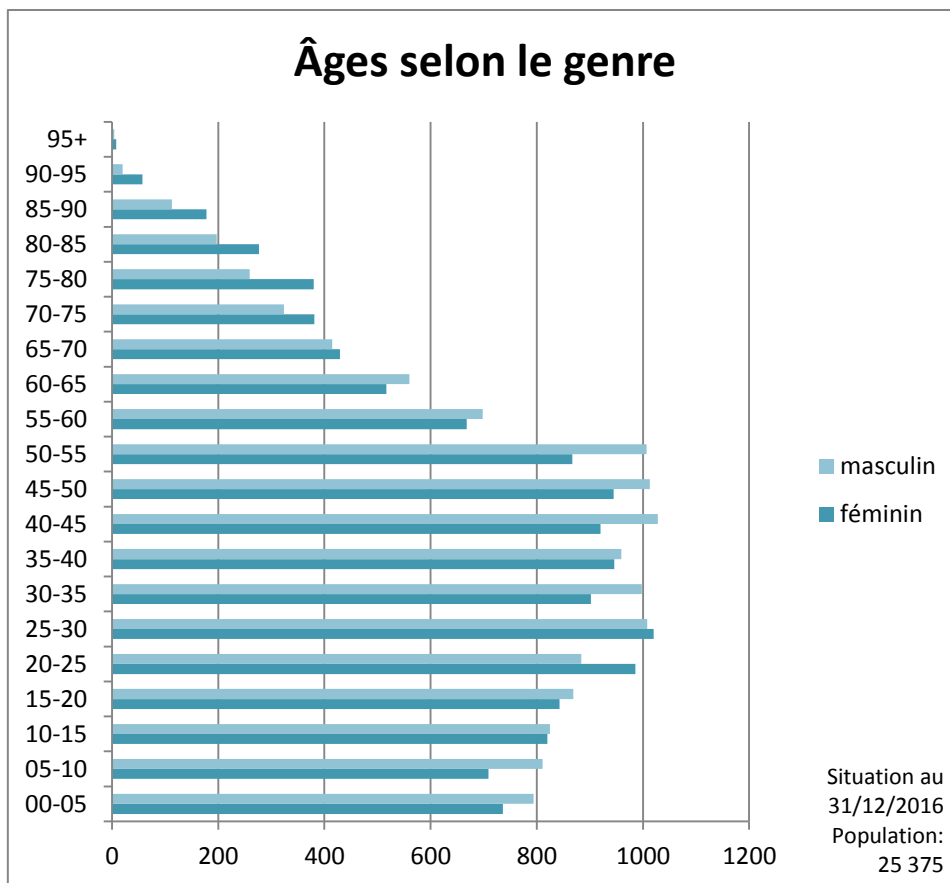
CC Conseil communal
CE Collège du bourgmestre et des échevins
SEGA Service à l'égalité des chances
CEGA Commission à l'égalité des chances
OS Office social

Partenaires

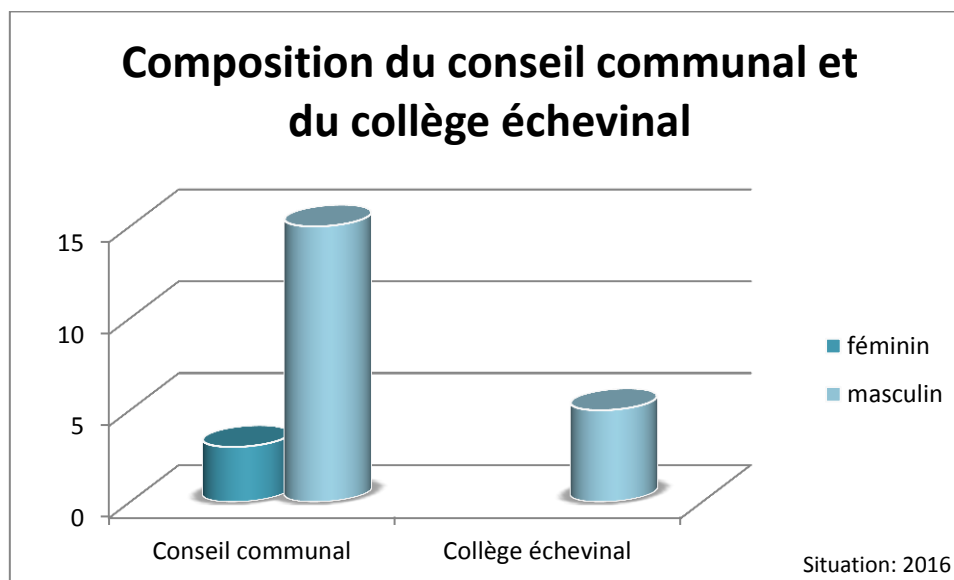
MEGA Ministère à l'égalité des Chances
CNFL Conseil national des femmes Luxembourg
SYVICOL Syndicat des villes et communes luxembourgeoises
INAP Institut national d'administration publique
MJ Maison des jeunes

4. Aperçu de la situation démographique de Differdange





5. La représentation politique (période 2013-2017)



6. Plan d'action communal 2014-2017

Représentation politique

La responsabilité démocratique (Article 1)

Engagement de la commune en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous ses domaines de compétences

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Montrer l'engagement de la commune en faveur de l'égalité des chances dans tous les domaines de compétence	Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes	CC CE	SEGA	2010	Action réalisée	/	Signature publique en mars 2010
	Approbation de l'accord de coalition incluant le volet égalité des chances	CC CE	SEGA	2014	Action réalisée	/	Publication de l'accord de coalition par la Ville de Differdange
	Elaboration et approbation du plan d'action à l'égalité	CC CE SEGA	CEGA CNFL	2017	En cours	/	Plan d'action élaboré et approuvé

La représentation politique (Article 2)

La commune s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir activement une représentation équilibrée femmes et hommes dans la prise de décision politique

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Promouvoir une représentation équilibrée selon le genre sur les listes électorales	Organiser une soirée pour rassembler les motifs de la réticence des femmes à s'engager dans la politique communale	MEGA	SEGA MEGA CNFL	Elections communales 2017	Action réalisée	/	Nombre de témoignages recueillis
	Diffuser la campagne 'votézégalité.lu'	SEGA	MEGA	Elections communales 2017	En cours	/	Nombre de matériel d'information distribué
	Désigner un/e délégué/e politique à l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein du CC	CC CE	SEGA	A chaque renouvellement du CC	Action réalisée	/	Délégué(e) désigné(e)

Article 2 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Encourager et soutenir les femmes candidates aux élections communales	Organiser une soirée d'information pour promouvoir la campagne 'votégalité.lu' du MEGA	SEGA MEGA	CEGA	2016	Action réalisée	/	Nombre de participant(e)s à la soirée d'information
	Organiser une journée 'portes ouvertes' pour informer sur le fonctionnement de la commune et les mécanismes de la politique communale	CC CE SEGA	SYVICOL MEGA CEGA	2016	Action réalisée	Budget SEGA	Nombre de participant(e)s
	Elaboration et diffusion d'une campagne visuelle 'Je suis engagée dans la politique de ma commune'	CE SEGA	CEGA	Novembre 2016-janvier 2017	Action réalisée	Budget SEGA	Nombre de nouvelles manifestations d'intérêt

Article 2 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Avoir une représentation équilibrée dans les organes décisionnels et les commissions consultatives	Dresser régulièrement un état des lieux des membres selon le genre représenté dans les organes politiques (CE, CC, commissions consultatives,...)	CC CE SEGA	CEGA Secrétariat communal	Action continue	Nouvelle	/	% des femmes dans les organes décisionnels et consultatives
	Sensibiliser les partis politiques à veiller à représentation équilibrée selon le genre	CC CEGA	SEGA	Action continue	Nouvelle	/	% des femmes dans les organes décisionnels et consultatives

Commune

Rôle de l'employeur (Article 11)

La commune intègre le droit à l'égalité des hommes et des femmes dans sa politique du personnel.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Garantir un recrutement, une occupation et un traitement du sexe sous-représenté dans tous les services communaux	Evaluer et si nécessaire corriger les infrastructures communales, (p.ex. douches/sanitaires séparées pour le personnel communal)	CC CE SEGA	Chefs de départements	Permanent	En cours	En fonction des corrections	Nombres de corrections à apporter
	Dresser un état des lieux par une enquête auprès des employé(e)s communaux	SEGA	MEGA	2014	Action réalisée	Budget SEGA	Rapports annuels
	Faire un sondage dans le cadre des 'actions positives'	CC CE SEGA	Délégué CEGA Eurogroup consulting	2014	Action réalisée	Budget SEGA	Nombre d'actions positives à implémenter
	Sensibiliser et former le personnel communal au sujet de l'égalité des chances	CC CE SEGA Chefs de services Secrétariat communal	INAP Délégué des formations Délégué personnel	Permanent	Nouvelle	En fonction des formateurs	Nombre de formations proposées Nombre de participants

Article 11 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Assurer une prise en compte dédié sur les thèmes de l'accessibilité et handicap, diversité et intégration	Création d'un nouveau poste au sein du SEGA	CC CE Chefs de service	/	2014	Action réalisée	Importants à intégrer au budget du service	Poste occupé

Collaboration avec des partenaires pour promouvoir l'égalité (Article 5)

Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au-delà des structures politiques communales.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Garantir un fonctionnement et un personnel de qualité prenant en compte le thème de l'égalité avec tous les partenaires de la commune	Etablir une liste des critères de partenariats à analyser selon la perspective du genre	SEGA	CC CE	Immédiatement	Nouvelle	/	Approbation de la liste
	Analyser et adapter les critères de partenariats existants selon la perspective du genre (conventions,...)	CC CE SEGA Gestionnaires des structures partenaires	CEGA	A chaque négociation ou renouvellement de partenariat	Nouvelle	/	Nombre de critères non conformes à adapter
	Adopter la liste comme standard de base définissant les critères de futurs partenariats	CC CE	SEGA Tous les partenaires	Pour chaque nouveau partenariat	Nouvelle	/	Nombre de nouveaux partenariats conformes

Les services sociaux (Article 15)

La commune s'engage à fournir des services sociaux de qualité à ces citoyens et citoyennes. Elle reconnaît que les besoins des femmes et des hommes peuvent être différents.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Garantir une attribution des aides sociales prenant en compte les spécificités du genre	Analyser la conformité des critères d'attribution des aides selon la perspective du genre	CC CE SEGA Office social	CEGA	Immédiatement et à chaque changement réglementaire	Nouvelle	/	Nombre de critères d'attribution non conformes
	Corriger les critères non conformes	CC CE SEGA Office social (conseil)	CEGA	Immédiatement et à chaque changement réglementaire	Nouvelle	/	Nombre d'aides sociales octroyées non encore conformes aux critères corrigés

Stéréotypes et formations

Contre les stéréotypes (Article 6) et Discriminations multiples (Article 10)

Article 6: La commune s'engage à lutter contre et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Article 10: La commune s'engage à lutter contre toutes formes de discrimination basées sur l'origine ethnique et/ou sociale, le handicap, orientation sexuelle ou autre.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Rendre la thématique du genre plus visible auprès du public	Organiser des événements (conférences, expositions, workshops) lors de la Journée Internationale de la Femme, Journée Internationale de l'Homme, Journée Internationale des Filles	SEGA	MEGA CNFL CEGA Cid-Femmes Associations Partenaires en fonction des événements	Action continue	En cours	Budget SEGA	Nombre de participant(e)s affluence
Rendre la population plus consciente des diversités	Organiser des soirées de sensibilisation sur les discriminations multiples	SEGA	Partenaires spécialistes	2014	Action réalisée	Budget SEGA	Nombre de participant(e)s aux soirées d'informations

Articles 6 et 10 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Avoir une communication interne et externe conforme à l'engagement de la commune pour l'égalité entre femmes et hommes	Créer une liste de critères de base pour une communication conforme à la perspective du genre	SEGA	Service média	Immédiatement	Nouvelle	/	Liste existante
	Soumettre les formulaires, fiches administratives de la commune à une analyse sous la perspective du genre	SEGA	Tous les départements en lien direct avec la population	Action continue	Nouvelle	/	% de matériel analysé conforme
	Adopter la liste comme standard dans la communication interne et externe de l'administration	CE CC	SEGA Service média	Action continue	Nouvelle	/	Liste adaptée

Articles 6 et 10 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Equilibrer l'espace public du point de vue du genre	Soutenir la campagne 'Les rues au féminin' pour promouvoir une présence équilibrée des femmes et des hommes dans l'espace public	CC CE SEGA Service technique	CEGA	2014-2017	En cours	/	% rues masculin / féminin

L'éducation et la formation continue (Article 13)

Dans la limite de ses compétences la commune promeut l'égalité dans les domaines de l'éducation et de la formation continue.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Mettre à jour les compétences des demandeurs d'emploi absents du marché de travail pour une longue période	Organiser des formations spécifiques aux besoins des demandeurs d'emploi concernés	CC CE SEGA Job Center	Partenaires spécialistes en fonction des projets Office social de la région	Action continue	En cours	En fonction des formateurs	Nombre de formations proposées Nombre de participant(e)s
Encourager les femmes et les hommes à s'engager dans des professions atypiques	Offrir des places pour le Girl's & Boy's Day auprès des services communaux	CC CE Job Center SEGA	Adem Services communaux	Annuel	En cours	Pas importants	Nombre de services et jeunes participant(e)s

Article 13 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Prise en compte du thème de l'égalité dans l'encadrement extra-scolaire des enfants	Former le personnel des structures d'accueil subventionnées par la commune	CC CE SEGA Service structures d'accueil	ARCUS Entente des Gestionnaires des MR	Action continue	En cours	Moyens en fonction des formateurs	Nombre de formations proposées
	Initier des projets pédagogiques portant sur l'égalité des femmes et des hommes	CC CE Maisons Relais	SEGA Formateurs Service structures d'accueil	Action continue	Nouvelle	Moyens	Nombre de formations proposées Nombre de participant(e)s
	Mettre à disposition du matériel didactique conforme à la perspective de l'égalité des chances	CC CE SEGA DES Bibliothèque municipale	CID Fraen an Gender Maisons Relais Ecole fondamentale MJ	Action continue	En cours	Moyens (acquisition du matériel)	Fréquence d'utilisation du matériel Répartition des acteurs utilisant le matériel

Domaines concrets

La Garde des enfants (Article 16)

Mise en place des structures d'accueil pour enfants afin de permettre aux hommes et aux femmes de concilier leur vie professionnelle, publique et privée.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Garantir des hauts standards dans l'encadrement des enfants dans les structures d'accueil	Favoriser des contrats à long terme du type CDI afin d'assurer un environnement stable à l'encadrement des enfants	CC CE	Service du personnel	Action continue	Nouvelle	Budget rémunération des salariés adaptés	Nombre de nouveaux contrats du type CDI
	Mettre en place un suivi et une évaluation du personnel encadrant	Gestionnaires des structures d'accueil	SEGA	Action continue	Nouvelle	/	Analyse des bilans de suivi
Impliquer les parents pour garantir une entente et communication de qualité entre encadrants et parents	Mettre en place un espace-temps d'échange	CC CE Gestionnaires des structures d'accueil	SEGA	Action continue	Nouvelle	Budget Maisons Relais	Nombre de participant(e)s

Article 16 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Combattre l'aspect typiquement féminin de la garde d'enfants	Favoriser des contrats à temps plein afin d'encourager le sexe sous-représenté à se porter candidat	CC CE	Service du personnel Service structures d'accueil	Action continue	Nouvelle	Budget rémunération des salariés adaptés	Ratio femmes / hommes des encadrants
	Sensibiliser les parents par une campagne visuelle	SEGA	Service média	Action continue	Nouvelle	Budget SEGA	Manifestation d'intérêt par les parents
	Répartir le personnel de manière équilibré entre les groupes	Maisons Relais	SEGA	Action continue	Nouvelle	/	Encadrement équilibré selon le genre dans chaque groupe
	Analyser le projet babysitting (formation et communication) avec la perspective du genre	SEGA	Formateurs MJ	Action continue	Nouvelle	Budget SEGA	Nombre de formations proposées Nombre de participant(e)s

Sécurité et sûreté (Article 21)

La commune veille à la sécurité sur son territoire et reconnaît que les besoins des femmes et des hommes peuvent différer dans le domaine.

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Améliorer le sentiment de sécurité dans la commune	Evaluer les incidents sur le territoire communal	CC CE Police Grand-Ducale SEGA	Agents municipaux Garde forestier Expert(e) en analyse	1x/plan d'action	Nouvelle	Pas d'impact financier	Nombre d'incidents par catégorie
	Développer un plan local de sécurité pour remédier aux points évoqués dans l'analyse, prioritairement aux besoins des femmes et hommes	CC CE Services communaux concernés	Police Grand-Ducale	1x/plan d'action	Nouvelle	En fonction des modifications à apporter	Nombre de modification par catégorie (transports, urbanisme, etc.) Echéancier des modifications à apporter

Article 21 (suite)

Objectif	Action	Responsable	Partenaire	Délai	Statut	Budget	Indicateurs d'évaluation
Sensibiliser la population au thème de la violence	Organiser des cours de prévention et de protection personnelle prioritairement pour les personnes se pensant vulnérables	CC CE SEGA	CEGA Commissions communales Formateurs Partenaires spécialistes	Action continue	Nouvelle	Moyens	Nombre de participant(e)s
	Initier des projets et des formations de sensibilisation auprès des enfants et jeunes	CC CE Police Grand-Ducal SEGA	Formateurs MJ Maisons Relais Commission de la jeunesse CEGA	Action continue	En cours	Moyens	Formations réalisées
	Initier des projets et des formations de sensibilisation auprès des adultes	CC CE Police Grand-Ducal SEGA	Formateurs CEGA Partenaires spécialistes	Action continue	En cours	Moyens	Formations réalisées

