



ADMINISTRATION COMMUNALE DE JUNGLINSTER



Plan d'Action Communal pour l'Egalité/ Commune de Junglinster 2012 – 2014

Objectifs, Actions & Budget prévisionnel dans le cadre
de la **Charte pour l'égalité des femmes et des
hommes**

Rédaction : Enrica Pianaro – responsable & coordinatrice de la Charte pour l'Egalité et du Pacte d'Intégration

Relecture & approbation : Collège échevinal

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
INTRODUCTION	3
* La signature de la Charte	3
* Pourquoi s'intéresser aux femmes et aux hommes ?	5
* Explications préliminaires	7
I. OBJECTIF GENERAL 1 : ANALYSE DE LA STRUCTURE COMMUNALE	9
Objectif opérationnel : Produire des données quantitatives & qualitatives sur les services de la Commune	9
Diagnostic de situation	9
II. OBJECTIF GENERAL 2 : ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES, DES FILLES ET GARÇONS	10
Objectif opérationnel : Connaître les besoins des femmes et des hommes dans la population	10
Diagnostic de situation	10
III. OBJECTIF GENERAL 3 : MISE EN ŒUVRE DES ARTICLES PRIORITAIRES DE LA CHARTE	12
Art.13. Education & Formation Continue	13
Objectif opérationnel 1 : Former à l'égalité femmes-hommes & sensibiliser en transversale	13
Diagnostic de situation	13
Objectif opérationnel 2 : Sensibiliser à la diversité des femmes et des hommes	15
Diagnostic de situation	15
Art.14. Santé	17
Objectif opérationnel 3 : Sensibiliser à la santé et aux besoins des femmes et des hommes	17
Diagnostic de situation	17
Art.16. Garde des enfants	19
Objectif opérationnel 4 : Proposer une garde des enfants complémentaire	19
Diagnostic de situation	19
Art.26. Mobilité & Transports	20
Objectif opérationnel 5 : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les questions de mobilité	20
Diagnostic de situation	20
IV. OBJECTIF GENERAL 4 : ADOPTER LE GENDERMAINSTREAMING	22
PROSPECTION POUR LE FUTUR	23
ANNEXE 1 : Signature Charte	24
ANNEXE 2 : Articles prioritaires de la Charte	25

Plan d'Action Communal pour l'Egalité – Commune de Junglinster 2012-2014

INTRODUCTION

*** La signature de la Charte**

... et l'engagement de la Commune en matière d'égalité femmes-hommes

La *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* a été élaborée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe et a été **signée par la Commune de Junglinster le 27 mai 2011 (cf. ANNEXE 1 : signature Charte)**, ce qui officialise sa volonté de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au sein de son territoire. Avant la signature de la Charte, la Commune menait déjà diverses actions de promotion de l'égalité femmes-hommes par la constitution d'une Commission Consultative de l'Egalité des chances (**CCE**) qui existe depuis 1995 et qui continue d'organiser des activités. En octobre 2011, la Commune a engagé une personne en charge de la conceptualisation et de la mise en œuvre du *Plan d'Action Communal pour l'Egalité (PACE)*. Cette personne coordonne aussi le *Plan d'Action Communal pour l'Intégration* et est la personne de référence au sein de la Commune pour les questions relatives à l'égalité, l'intégration, le vivre-ensemble et la non-discrimination. Il est à noter aussi que, contrairement aux projets d'intégration, qui sont en partie subventionnés par le Ministère de la Famille et de l'Intégration, les projets d'égalité femmes-hommes sont subventionnés à part entière par la Commune, ce qui explique une répartition qui peut sembler déséquilibrée entre l'Intégration (¾ des ressources et du temps) et l'Egalité femmes-hommes (¼ des ressources et du temps pour la période allant d'octobre 2011 à septembre 2013). Cependant, il y a une forte volonté de la part d'acteurs et d'actrices clés et les membres de la Commission de l'égalité des chances ont la motivation et la détermination nécessaire pour mener à bien le projet d'une Commune égalitaire.

L'adoption de la Charte signifie que la Commune signataire s'engage à respecter ses valeurs et à y adhérer. La Charte comporte 30 articles et se fonde sur **six principes de base** qui servent à guider les signataires.

Extrait de la Charte, première partie, pp. 7-8 :

Nous, les signataires de cette Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de nos actions :

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 où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

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

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, 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 économico-social doivent être pris en compte pour 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 équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable 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. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire 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 - par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques¹ et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets². A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des 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, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Ces principes sont le fondement sur lequel reposent les Articles exposés dans la Troisième Partie ci-dessous.

¹ **Gendermainstreaming** : En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit: "L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée".

² **Genderbudgeting** : L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation dans une perspective de genre des budgets existants à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

****Pourquoi s'intéresser aux femmes et aux hommes ?***

Pourquoi un Plan d'Action pour l'égalité des sexes ? Quel intérêt, quelles motivations ?

La question des femmes et des hommes et plus précisément de l' (in)égalité des sexes n'est pas évidente. La plupart du temps, les choses qui se passent en société sont vues comme allant de soi et ne sont pas remises en question. Les inégalités et les divisions entre femmes et hommes sont rarement analysées à leur juste valeur et passent inaperçues. Beaucoup de personnes se demandent quel est l'intérêt de s'intéresser à la question des femmes et des hommes, pourtant, le « sexe » des personnes est partout et structure notre société, nos relations, nos réflexions et nos actions :

- ☉ Les familles monoparentales sont composées majoritairement de femmes, 80-90% en Europe et environ 90% au Luxembourg (*source : Statec août 2012 & CEPS avril 2008*) et un tiers (34%) des familles monoparentales de l'UE vit dans la pauvreté (*source : European Women's Lobby 2012*). A Junglinster, les demandes d'aide des familles monoparentales, étaient exclusivement introduites par des femmes en 2011 (*source : entretien avec l'Office social en octobre 2011/Etat des lieux coordinatrice Charte/Pacte*).
- ☉ En Europe, sept femmes meurent chaque jour à cause de la violence conjugale (*source : EWL 2012*), ce qui équivaut à environ 2555 femmes par an. Au Luxembourg, « 331 victimes adultes [ont été] prises en charge par le SAVVD (service d'assistance aux victimes de violence domestique) » (*source : Rapport d'activité Femmes en Détresse 2011*). Il ne faut toutefois pas oublier que la plupart des femmes – sachant que personne n'est à l'abri de la violence et que des hommes aussi sont victimes de violence de la part de leur partenaire – ne portent pas plainte et/ou qu'elles ne se reconnaissent pas comme subissant de la violence ; ces zones grises laissent penser que le nombre serait bien plus élevé. Qu'en est-il à Junglinster ?
- ☉ Près de la moitié de la population migrante au Luxembourg se compose de femmes, Junglinster ne fait pas exception à la règle avec 49,8% de femmes et 50,2% d'hommes. La population totale non-luxembourgeoise de Junglinster s'élève à 34%. (*source : SIGI-Gescom novembre 2012/Etat des lieux coordinatrice Charte/Pacte*). Le Centre intégré pour personnes âgées (CIPA) emploie 98 personnes, dont 78% sont des femmes et 22% des hommes (*chiffres arrondies*). Sur ce total de 98 personnes, 29% sont luxembourgeoises et 71% non-luxembourgeoises ; si on prend le dernier chiffre à la loupe on peut voir que les femmes étrangères sont surreprésentées (55,1% pour 22,4% de femmes luxembourgeoises et pour 16,3% d'hommes étrangers). (*source : données composition CIPA Junglinster novembre 2012/Etat des lieux coordinatrice Charte/Pacte*).
- ☉ Dans la sphère politique les femmes sont sous-représentées, tout comme dans les CA des grandes entreprises. A Junglinster, si on regarde de plus près la composition des commissions consultatives (qui renvoie à une implication politique indirecte), 67% sont des hommes pour 33% de femmes, et la présidence est assurée dans les CC par 11 hommes et 3 femmes³ (*source : données composition par sexe CC 2012/Etat des lieux coordinatrice Charte/Pacte*).

³ Si on s'intéresse aux CC, on peut voir que les femmes occupent les fonctions de présidentes dans les commissions à vocation sociale (3^{ème} âge, égalité des chances, jeunesse).

- ④ La Maison Relais⁴ de Junglinster occupe 63 personnes, tous profils confondus : chargé-e-s de direction, gradué-e-s, diplômé-e-s, remplaçant-e-s, personnel cuisine, personnel administratif, etc. Sur ces 63 personnes, 18 occupent un poste à 40h/semaine et 58 personnes sont des femmes. Le nombre des hommes s'élève à 5 au total (*source : données composition Maison Relais Junglinster novembre 2011/Etat des lieux coordinatrice Charte/Pacte*). Que faudrait-il faire pour motiver plus d'hommes à occuper des postes en structures d'accueil pour enfants ? Quelle est la situation dans les écoles de Junglinster ?

Pour que le travail de la Commune et de la coordinatrice soit le plus efficace possible et ait le plus d'impact sur les populations les plus démunies, il faut replacer les besoins des personnes dans leur contexte global d'émergence, c.à.d. des disparités présentes à tous les niveaux. Il ne suffit pas uniquement de mener des activités impliquant des femmes et des hommes pour atteindre l'égalité, mais il faudra essayer d'analyser quelles décisions, mesures et actions peuvent être améliorées et/ou renouvelées.

⁴ Le Service d'éducation et d'accueil de la Commune de Junglinster existe depuis le 1er septembre 2006, par convention entre la Commune de Junglinster, le Ministère de la Famille et la Lënster Päiperlék asbl. Le SEA Päiperlék regroupe 4 sites: SEA Junglinster, Crèche Junglinster, SEA Gonderange et SEA Bourglinster/extrait de : <http://www.paiperlek.lu/>. Pour des raisons de compréhension, la coordinatrice utilisera 'Maison Relais' pour parler du SEA.

***Explications préliminaires**

Vous avez dit **gender** ? En langue française on utilise de plus en plus le mot 'genre', qui vient de l'anglais 'gender', pour désigner les **rapports sociaux de sexe**. De manière simplifiée on peut dire que le genre désigne le sexe social, c.à.d. qu'au-delà du biologique (mâle, femelle), la société construit des rôles féminins/attribués aux femmes et masculins/attribués aux hommes. Le genre est une construction sociale, variable dans le temps et d'une société à une autre. Par exemple, au 17^{ème}/18^{ème} siècle en Europe, les hommes portaient des perruques aux cheveux longs, des collants et des chaussures à talons. C'étaient les standards de la masculinité de la haute société de l'époque. De nos jours il serait 'étrange' de voir un homme porter ce style vestimentaire.

Les rôles masculins et féminins sont stéréotypés et **inégaux**, parce qu'ils renvoient à des images figées de ce que doivent être et savent faire les femmes et les hommes. Par exemple, penser que les femmes sont nulles en mathématiques ou que les hommes ne savent pas s'occuper des enfants sont des préjugés dévalorisants qui limitent femmes et hommes dans leur épanouissement personnel.

Genre n'est pas synonyme de femme, mais désigne les **relations** entre femmes et hommes. Cela implique que tout le monde doit fournir des efforts et que chaque personne est concernée par les questions d'égalité qui sont aussi des questions de droits humains !

La notion courante de « **femmes et hommes** » dans la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, va être reprise dans ce document afin d'en faciliter la lecture et afin de suivre la ligne directrice du travail de la coordinatrice qui est la mise en œuvre de la Charte. Cependant, cela ne veut en aucun cas signifier que 'femmes' et 'hommes' représentent ici uniquement des femmes et hommes luxembourgeois-es hétérosexuel-le-s des classes moyennes et/ou des classes aisées. Il s'agit de cerner la réalité complexe d'une multitude de

profils humains ; c'est pour cela que la Commune veillera à penser la **mixité sociale** de façon transversale.

Il est évident aussi que les catégories 'femmes'/'hommes' sont assez restrictives vu qu'elles n'englobent pas toutes les personnes (celles qui ne se définissent pas comme telles, les transgenres, les intersexuées, etc.). La difficulté sera dès lors de savoir comment parler d'égalité « femmes-hommes » sans oublier les personnes qui n'entrent pas dans ces catégories.

Afin de rendre possible l'égalité des femmes et des hommes de manière transversale, un **langage égalitaire** sera utilisé. Cela signifie que le masculin ne sera pas adopté comme vecteur universel et général pour exprimer les mots. Le langage n'est pas neutre et reflète les normes sociales actuelles qui rendent le féminin invisible derrière le masculin. Pour n'exclure personne, les formes au masculin et au féminin seront utilisées.

(cf. <http://www.egalite.ch/langage-epicene.html> & Guide pour la féminisation des titres « **Métiers, Titres et Fonctions – féminin/masculin** ». Ministère de l'Égalité des chances, 2005.)

On essaiera aussi d'introduire un **langage inclusif**, c.à.d. que selon les contextes décrits, on veillera à ne pas utiliser des mots/expressions discriminatoires à l'égard des personnes de couleur/non-blanches, des personnes LGBTI (lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans*, intersexuées), des personnes âgées, des personnes ayant un handicap.

(cf. <http://hrcouncil.ca/info-rh/diversite-langage-inclusif.cfm>)

Une révision annuelle du plan d'action sera faite et des modifications pourront être apportées selon les priorités de la Commune et selon l'avancement des projets.

La Commune de Junglinster poursuit quatre objectifs généraux pour la mise en œuvre et la promotion d'actions d'égalité femmes-hommes. Ces objectifs ont été déterminés par la coordinatrice de projet qui s'est basée sur les informations données par les responsables politiques de la Commune et par les membres de la Commission de l'égalité des chances.

OBJECTIF GENERAL 1:
Analyse de la structure
communale

OBJECTIF GENERAL 2:
Analyse des besoins des
femmes et des hommes,
des filles et garçons dans la
Commune

OBJECTIF GENERAL 3: Mise
en œuvre des articles
prioritaires de la Charte &
Réflexions pour
l'élaboration d'un Plan
d'Action

OBJECTIF GENERAL 4 : Adopter le Gendermainstreaming

I. OBJECTIF GENERAL 1 : ANALYSE DE LA STRUCTURE COMMUNALE

Objectif opérationnel : Produire des données quantitatives & qualitatives sur les services de la Commune

Diagnostic de situation :

- ↗ La création d'un nouveau poste au sein de la Commune a nécessité la connaissance des lieux et des personnes y travaillant.
- ↗ Absence de statistiques sur la composition interne de l'Administration communale et absence d'un diagramme comportant les tâches de chaque personne et ses attributions.
- ↗ Brainstorming d'une multitude d'idées et beaucoup de bonne volonté, mais manque de support sur la composition de la structure communale et pas de réelles connaissances sur les problèmes éventuellement rencontrés par les employé-e-s de la Commune.

➔ L'analyse de la structure communale doit permettre de donner un aperçu sur la composition du personnel et sur les moyens mis en œuvre par chaque Service afin de favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Il s'agit d'un côté de produire des données chiffrées ventilées par sexe, origine, âge, fonction, hiérarchie, etc. pour rendre compte des éventuelles disparités qui existent et de pouvoir les corriger. D'un autre côté il s'agit d'analyser les infrastructures et leur utilisation (nouveau dépôt de la Commune avec toilettes séparées pour femmes, etc.) et d'analyser le travail des Services (Office social, Maison Relais, Service technique, etc.) afin de voir si ceux-ci ne perpétuent pas des inégalités de genre.

Action 1 : Statistiques sur la répartition chiffrée et la fonction des employé-e-s de la Commune.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation ⁵
- oct. 2011 – déc. 2011 - 2014	Commune	/	statistiques réalisées & données recueillies

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	structures et services de l'Administration communale	Répété en 2014 pour mise à jour dû à changements internes

Action 2 : Formulaire aux Commissions consultatives pour connaître leur composition (âge, sexe, nationalité) et fonction (présidence et secrétariat).

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
septembre 2012 – janvier 2013	Commune	/	statistiques réalisées & données recueillies

⁵ Les indicateurs d'évaluation dans ce tableau concernent surtout les 1ères phases des projets et actions, il s'agit d'indicateurs de suivi/d'avancement du projet. Les indicateurs d'impact seront mesurables, selon les moyens mis à disposition, à la fin du projet/de l'action et/ou à la fin d'une période donnée. Pour les activités ponctuelles sera fait un bilan.

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	mandataires politiques	

Action 3 : Inventaire des dispositifs déjà existants en matière d'égalité F-H (p.ex. horaires mobiles pour les employé-e-s de la Commune, douches séparées dans le dépôt ouvrier, etc.), révision critique de ces dispositifs et recueil des éventuelles difficultés rencontrées par les employé-e-s de la Commune.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2014	Commune & outsourcing	pas encore défini	données recueillies

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	à déterminer	structures et services de l'Administration communale	/

Action 4 : Analyse des services proposés par les diverses structures comme l'Office Social, la Maison des jeunes, la Maisons Relais, Lënster Gutt Drop afin de vérifier s'il n'y a pas production d'inégalités liées au genre.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2014	Commune & outsourcing	pas encore défini	données recueillies

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	à déterminer	structures et services de l'Administration communale	/

II. OBJECTIF GENERAL 2 : ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES, DES FILLES ET GARÇONS

Objectif opérationnel : Connaître les besoins des femmes et des hommes dans la population

Diagnostic de situation :

- ↗ Manque de certaines statistiques concernant la composition de la population (au sein de l'Administration, Sigi-Gescom, Services de la Commune, etc.), absence de procédures/automatismes facilitant la répartition statistique par sexe, par origine géographique, par situation socio-économique, par âge, etc.
- ↗ Présence d'une multitude d'activités à mener et beaucoup de bonne volonté, mais pas de réelles connaissances sur les besoins de la population et manque de structuration pertinente des activités à mettre en place.

➔ Afin de pouvoir formuler et mettre en place des actions concrètes viables il est indispensable de connaître la situation des personnes habitant la Commune. Vu qu'il est impossible de faire du porte-à-porte dans une Commune composée de douze villages avec un total d'environ 6'800 habitant-e-s, la coordinatrice a contacté les structures liées à la Mairie par subventions, conventions et collaborations. L'analyse de la situation des femmes et des hommes veut permettre de mieux cerner et comprendre leurs besoins et les problèmes auxquels ces différentes personnes sont confrontées. Cette démarche est faite par la récolte de données chiffrées et par la rencontre et entrevues avec les responsables des différents services de la Commune. Il s'agit de mieux rendre compte de la participation ou non et de l'inclusion/exclusion (surtout) des femmes dans divers secteurs. Si on sait que peu de femmes participent à certaines activités il faudra se poser la question pourquoi ces femmes ne sont pas intéressées : Est-ce que l'offre est adaptée à un public féminin ? Est-ce l'activité a été pensée en collaboration avec des femmes ? Que faudrait-il améliorer ou proposer afin d'augmenter la participation des femmes ? Ou à l'inverse, si le taux de participation des hommes est faible dans des domaines stéréotypés comme 'féminins' : Comment faire pour valoriser ces domaines et pour attirer plus d'hommes ?

Action 1 : Chiffrer la composition de la population de Junglinster (sexe, âge, origine géographique, nationalité, statut social, etc.⁶) en utilisant les statistiques communales (Sigi-Gescom), le questionnaire du Ministère de l'Égalité des Chances (MEGA) et les statistiques nationales (STATEC).

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
oct. 2011 – déc. 2011	Commune	/	statistiques réalisées, données recueillies

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	structures et services de l'Administration communale	mise à jour régulière

Action 2 : Prise de contact et connaissance des diverses structures à Junglinster : - Office Social, - Comité scolaire, - Maison des jeunes, - Internetstuff, - Maisons Relais Junglinster et Gonderange, - Action Locale pour Jeunes, - Service de Médiation, - Sport a Beweegung/Lënster Gutt Drop, - Médecine scolaire afin de connaître les besoins particuliers (familles monoparentales, chômage, accès aux services et infrastructures de la Commune, accès aux transports, accès aux garderies pour enfants, etc.) des personnes habitant Junglinster.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
oct. 2011 – déc. 2011	Commune	/	statistiques réalisées, données recueillies & contact entretenu

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	services de l'Administration communale	/

⁶ L'orientation sexuelle est une donnée non-saisissable dans les investigations classiques, cependant, cela ne veut pas dire que ces personnes n'existent pas. D'après des statistiques mondiales, dans chaque pays et dans chaque ville on estime la population lesbienne, gay et bi entre 5% et 10%.

Action 3 : Questionnaire aux Clubs de Sports et Associations culturelles/musicales pour connaître la participation à la vie sociale des habitant-e-s.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
nov. 2011 – janv. 2012	Commune	/	retours questionnaires

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	structures et services de l'Administration communale & associations et clubs locaux	/

Action 4 : Demander aux associations et clubs de sport de fournir des statistiques ventilées par origine géographique/nationalité, par âge et par sexe en vue d'obtenir le subside attribué par la Commune aux clubs sportifs et associations. Si possible les faire évaluer leurs activités qui touchent spécifiquement/ou qui ont eu l'intention de toucher à la thématique de l'intégration ou de l'égalité des chances.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
automne 2013	Commune	subsidés ordinaires	nombre de femmes et hommes inscrit-e-s surtout dans les clubs ayant des activités stéréotypées & dans les Comités

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	Collège échevinal	structures et services de l'Administration communale & associations et clubs locaux	Cette action relève d'une décision du collège échevinal

III. OBJECTIF GENERAL 3 : MISE EN ŒUVRE DES ARTICLES PRIORITAIRES DE LA CHARTE

Lors de la séance de la **Commission de l'égalité des chances (CCE)** du 29 février 2012, les membres (secrétaire et présidente incluses) ont choisi par vote les articles prioritaires sur lesquels il faudra travailler. La CCE et la coordinatrice de la Charte collaborent étroitement afin d'organiser des activités et promouvoir la Charte. Les membres de la CCE composent le comité de pilotage de la Charte, c.à.d. organisent, font le suivi et transposent les articles en actions. Ce comité pourra faire appel, selon besoin et de façon ponctuelle, aux spécialistes des différents services de la Commune (service technique, pompiers, office social, etc.) afin de mener des actions appropriées. La coordinatrice conseille le comité de pilotage de la Charte et assure le suivi des projets.

Art.13. Education & Formation Continue

Objectif opérationnel 1 : Former à l'égalité femmes-hommes & sensibiliser en transversale

Diagnostic de situation :

- L'égalité femmes-hommes joue, en grande majorité, un rôle important pour les membres de la CCE, cependant, il y a un manque de ressources pratiques et de connaissances concernant la compréhension du concept « genre » dans une optique de déconstruction des stéréotypes.
- Les personnes aux postes à responsabilité s'intéressent à un domaine précis et ne savent pas comment y adopter les questions d'égalité ou ne voient pas ces questions comme importantes dans leur travail et leurs projets.
- Les mandataires politiques ont la volonté de favoriser l'égalité, mais souvent ne savent pas comment intégrer les questions spécifiques liées au genre à leurs domaines d'affectation.
- Dans la plupart des Services offerts au sein de la Commune, tout comme dans les Clubs et associations, il y a un manque de statistiques ventilées par origine géographique, par nationalité, par sexe, etc. ou si des statistiques ventilées sont faites, cela n'est pas systématique et l'importance des besoins spécifiques de certains groupes vulnérables n'est pas prise en compte.
- Les personnel des Maisons Relais fournit un travail d'envergure dans l'encadrement, l'animation et l'éducation non-formelle des enfants en-dehors de l'école. Comme le montrent diverses études, les Maisons Relais ne sont pas exemptes de stéréotypes de genre qui peuvent affecter filles et garçons dans leur développement.

➔ Dans un souci de mener une politique communale sensible aux questions d'égalité femmes-hommes et dans le but d'implémenter le concept d'égalité de façon transversale, il faudrait mener un travail de sensibilisation des différent-e-s acteurs et actrices au sein de la Commune afin de créer un pôle de ressources et de connaissances servant de bon exemple à la population et aux entreprises sur le territoire de la Commune.

Action1 : Informer les membres de la CCE sur les différentes structures et associations qui ont comme thématiques l'égalité, les relations femmes-hommes, le genre, etc. :

- 1) Intervention de Jeannine Schumann de l'Ecole des Parents/Kannerschlass : rôle des parents/du parent, rôle des grands-parents, etc.
- 2) Intervention de Caroline Ruppert de l'Agence Dageseltheren : conciliation vie familiale-vie professionnelle, le profil des assistant-e-s parentales/parentaux, relancer l'activité à Junglinster, etc.
- 3) Intervention de Monique Stein (CNFL) pour donner infos sur le travail au niveau communal pour l'égalité F-H et pourquoi il est important de mettre en œuvre des plans d'actions pour l'égalité
- 4) Intervention de Nathalie Morgenthaler du CET pour expliquer le cadre légal et certains moyens d'actions de la lutte anti-discriminatoire (avec la CCI)

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
1) 18 avril 2012	Commune	/	participation membres CCE, questions posées, actions qui en découlent
2) 16 mai 2012			
3) 22 nov. 2012			
4) à prévoir (2013 ou 2014)			

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE & CCE	1) Ecole des Parents 2) Agence Dageselteren 3) CNFL 4) CET	membres CCE	/

Action 2 : Proposer la formation Gender4Kids au personnel des Maisons Relais de Junglinster, voir si on propose quelques modules ou si on achète toute la formation.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2013 (ou début 2014)	Commune	1200 – 1600€	visibilité&prise en compte du genre, projets thématique genre

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	4Motion a.s.b.l.	personnel des Maisons Relais Junglinster	voir si on propose quelques modules ou si on achète toute la formation

Action 3 : Mener une soirée de réflexion sur le travail de la commission de l'égalité des chances, connaître les motivations des membres de la CCE, trouver un espace de compromis et de dialogue commun, être capable d'avoir une ligne directrice dans le travail de la CCE correspondant aux attentes et aspirations de chacun-e.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
9 avril 2013	Commune	310,5€	efficacité de travail de la CCE, diminution des différends

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	Diversity&Dialogue sàrl	membres de la CCE	/

Action 4 : Participation de la coordinatrice à une journée de formation à Saarbrücken sur la «Frauenförder-/Gleichberechtigungsarbeit: Analyse, Instrumente, Strategien ».

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
28 nov. 2012	Commune	40€	/

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
Haus der Großregion-Staatskanzlei Rheinland-Pfalz	/	chargé-e-s à l'égalité des chances/F-H des régions SaarLorLux&RheinlandPfalz	/

Objectif opérationnel 2 : Sensibiliser à la diversité des femmes et des hommes

Diagnostic de situation :

- ↗ Les inégalités entre femmes et hommes sont renforcées quand ces personnes appartiennent à des groupes doublement ou triplement discriminés. Ces discriminations multiples sont perceptibles aussi dans les représentations qui sont faites par rapport à différents groupes, comme les personnes immigrées, les personnes âgées, les jeunes, etc.
- ↗ La Commune de Junglinster a déjà montré sa volonté de favoriser l'égalité de toutes les personnes habitant la Commune en signant le Pacte d'Intégration pour la promotion d'actions en faveur des personnes non-luxembourgeoises, en signant la Convention Info-Handicap qui veut faciliter l'accès aux infrastructures pour les personnes ayant un handicap et en implémentant de façon durable un Office Social au sein de la Commune, etc.
- ↗ La Commission des Seniors et des Affaires Sociales a publié une brochure pour Seniors en 2011 en collaboration avec l'Administration communale.

➔ Afin de réduire l'exclusion de certains groupes et de certaines personnes et afin de promouvoir des images positives des femmes et des hommes il faudra traduire la bonne volonté en actions et voir quelles mesures devraient être améliorées et surtout, si les dispositifs mis en place respectent l'égalité femmes-hommes.

Action 1 : Envoi d'un **courrier destiné au Conseil communal**, après les élections d'automne 2011, afin de sensibiliser les nouveaux et nouvelles membres à respecter une certaine représentativité des femmes dans la composition de toutes les Commissions consultatives pour ne pas limiter leur représentativité aux seules commissions à vocation 'sociale'. De même, il s'agissait de sensibiliser à la représentativité des femmes non-luxembourgeoises et des hommes non-luxembourgeois pour ne pas restreindre leur représentativité à la Commission Consultative de l'Intégration.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
année 2011	Commune	/	nombre de p. étrangères dans les commissions, nombre de femmes dans les CC & fonction de présidence

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE		conseil communal	/

Action 2 : Présentation de la Charte lors du marché mensuel avec statistiques sur l'inégal partage de tâches domestiques et familiales entre femmes et hommes. Simultanément le Seniorendanz 'Dillendapp' et le groupe de danse des filles de la Maison des Jeunes ont organisé un flashmob intergénérationnel.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
31 mars 2012	Commune	/	- participation des jeunes femmes et femmes seniors au flashmob - fréquentation marché

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE	Maison des Jeunes, Seniorendanz	population de Junglinster	/

Action 3 : Organiser une soirée pour les grands-pères et sur les rôles qu'ils peuvent jouer dans l'éducation et la garde de leurs petits enfants.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
14 nov. 2012	Commune	150€	nombre participant-e-s

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE	Ecole des Parents	population de Junglinster	

Action 4 : Promouvoir le Girl's Day & Boy's Day en lançant un appel aux entreprises sur le territoire de la Commune.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
janvier, février 2013	Commune	/	nombre d'entreprises contactées

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE	/	entreprises Junglinster	/

Action 5 : Organiser une exposition de photos avec l'association African Women Movement (AWM) et une soirée d'échange sur les migrations de femmes africaines afin de favoriser la rencontre entre la population de Junglinster et des femmes immigrées, échanger avec la population (non-)luxembourgeoise de Junglinster sur le vécu des femmes immigrées en général et sur les problèmes qu'elles peuvent rencontrer. Après il s'agit de présenter et promouvoir l'existence d'une petite association qui agit sur le territoire luxembourgeois et encourager les habitant-e-s à s'y intéresser. Finalement, la thématique des migrations et des femmes est abordée à travers la production d'un support artistique que sont les portraits de photo. Cette action est réalisée dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes afin de rendre compte des multiples discriminations auxquelles sont confrontées les femmes immigrées et/ou les femmes non-blanches.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
1 ^{er} – 15 mars 2013	Pacte Intégration	600€	participation personnes externes & internes à la Commune

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	AWM	population de Junglinster	/

Action 6 : Traduction en français de la brochure pour les Seniors en français qui actuellement existe uniquement en allemand et agrandir les lettres afin de rendre la lecture plus facile pour les Seniors. Veiller à une approche non-discriminante dans la représentation des femmes et des hommes âgé-e-s sur les supports visuels utilisés pour la brochure des Seniors et veiller à une représentation équilibrée des femmes et hommes assistant les Seniors.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
année 2013	Pacte Intégration	6000€	/

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACI/PACE & échevin en charge de l'intégration	Service interculturel EGCA, échevin responsable du 3 ^{ème} âge, coordinatrice de la 1 ^{ère} brochure	habitant-e-s Seniors de Junglinster	/

Action 7 : Analyser les projets de la Commune dans une optique d'égalité en incluant activement les femmes immigrées et/ou non-luxembourgeoises dans les activités/actions inscrites dans le Pacte d'Intégration. Evaluer les dispositifs par rapport au taux de participation des femmes (luxembourgeoises et non-luxembourgeoises) dans la conception d'activités pour les personnes immigrées et/ou non-luxembourgeoises. Inclure les idées de chaque personne pour offrir un éventail diversifié d'activités. Veiller à ce que tous les supports produits par la Commune et promouvant des actions du Pacte soient écrits en langage égalitaire et inclusif et que les photos renvoient des images positives et valorisantes des femmes et des hommes.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
en continue à. p. de 2012	Commune	/	/

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACI/PACE & collègue échevinal & CCE & CCI	/	tous les niveaux communaux	Si ressources nécessaires, faire même chose avec la Convention Info-Handicap l'année à venir, et ainsi de suite.

Art.14. Santé

Objectif opérationnel 3 : Sensibiliser à la santé et aux besoins des femmes et des hommes

Diagnostic de situation :

- Il n'est pas facile d'avoir accès aux données sur la santé et le bien-être des habitant-e-s de Junglinster, mais les membres de la CCE ont décidé de la pertinence de cet article vu que les questions de santé sont un droit humain fondamental.
- Les données recensées par la coordinatrice en 2012 concernant le Centre intégré pour personnes âgées (CIPA) montrent qu'il y a environ 3x plus de femmes que d'hommes vivant dans cette structure et que 92% de ces personnes sont de nationalité luxembourgeoise.

- Les données sur la population totale de Junglinster montrent que ⅓ de la population a plus de 50 ans, dont 51% de femmes et 49% d'hommes.
- La situation socio-économique, le genre, l'âge, l'environnement et d'autres facteurs ont un impact important sur la santé physique et mentale des personnes.

➔ Afin de garantir un accès égal à l'information concernant la santé/le bien-être dans le but d'augmenter la qualité de vie des habitant-e-s de la Commune, il est important de proposer des activités variées et interactives à la population.

Action 1 : Conférence sur les bénéfices de l'allaitement et sur les droits des femmes ayant pris un congé parental et retournant au travail.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
13 déc. 2012	Commune	gratuit	nombre participantes

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE	La Leche League	femmes enceintes, femmes après la grossesse	/

Action 2 : Offrir un cours d'auto-défense et d'empowerment (Selbstverteidigung und Selbstbehauptung) pour femmes, jeunes femmes et filles dans un cadre de non-mixité. Si le cours a du succès, proposer des cours de façon continue.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
oct. 2013	Commune	250€ + frais de participation individuelle	nombre participantes

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE & coordinatrice PACE	Nicole Zians	femmes & filles de Junglinster	autour de la journée internationale de l'élimination de toutes formes de violence envers les femmes (25 nov.)

Action 3 : Organiser une journée santé pour femmes et hommes en mettant le poids sur les maladies spécifiques qui touchent aux deux sexes (cancer du sein avec Europa Donna/ cancer de la prostate) ou sur des phénomènes sociaux qui affectent différemment femmes et hommes (tabagisme-alcoolisme/isolement). Proposer une sorte de parcours santé : comment utiliser un défibrillateur, le parcours à travers le colon géant, le diabète, les régimes alimentaires, etc. **Les modalités exactes restent à définir !**

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
26 avril 2014	Commune	pas encore défini	nombre participant-e-s

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE & Commission des Seniors et des affaires sociales	à déterminer	population Junglinster	/

Action 4 : Coopérer avec Think Pink asbl qui interviendra sur les problèmes des femmes migrantes/immigrées anglophones par rapport à la méconnaissance du système de santé au Luxembourg. Des traductions orales directes vers d'autres langues assureront un échange avec tout le monde.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2014	Commune	pas encore défini	nombre participantes

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	Think Pink Lux a.s.b.l.	femmes de Junglinster	destiné surtout aux femmes, mais aussi destiné à titre informatif à tout le monde

Art.16. Garde des enfants

Objectif opérationnel 4 : Proposer une garde des enfants complémentaire

Diagnostic de situation:

- Comme toutes les villes au Luxembourg, la Commune de Junglinster met à disposition des structures d'accueil et des garderies pour enfants. La Maison Relais de Junglinster a été créée en septembre 2006 et se compose actuellement d'une crèche à Junglinster et de trois foyers scolaires (à Junglinster, à Gonderange et à Bourglinster – celle de Bourglinster ayant des capacités limitées). Elle est gérée par l'a.s.b.l. *Lënster Päiperlék* qui vise à offrir un **service d'éducation et d'accueil** (SEA) à la population de Junglinster. En vue de pouvoir offrir davantage d'infrastructures de façon efficace dans une Commune en pleine expansion, la Commune soutient la construction et l'ouverture d'une structure adaptée à Bourglinster qui accueillera les enfants à partir de juin 2013.
- Malgré les efforts fournis par la Commune et la Maison Relais, la CCE se pose la question de comment prendre en charge les enfants à des horaires non-habituels ou lors d'urgences familiales où le(s) parent(s) ne sont/n'est pas disponible(s).
- Comment s'occuper des enfants malades qui ne peuvent pas aller à l'école/à la Maison Relais et dont le(s) parent(s) travaille(nt) ? En sachant que le Service « Krank Kanner Doheem » de Femmes en Détresse affiche complet ?

➔ Afin de garantir une prise en charge flexible et adaptée aux quotidiens très divers des parent(s) et afin de proposer des solutions « premier secours » dans des situations inattendues, il serait intéressant de relancer des moyens de garde parallèles à la Maison Relais et aux crèches privées.

Action 1 : Relancer les Dageselteren en organisant une soirée d'information pour les personnes éventuellement intéressées. Inviter aussi la Maison Relais, montrer qu'il ne s'agit pas de concurrence, mais d'un soutien aux personnes travaillant en dehors des heures d'ouverture et de fermeture de la Maison Relais.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
11 juin 2013	Commune	/	nombre participant-e-s

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE	Agence Dageselteren	personnes intéressées à devenir assistant-e parental-e	S'il y a de l'intérêt : organiser une formation approfondie pour 2014

Action 2 : Relancer le Babysitting au sein de la Commune en lançant un appel aux jeunes intéressé-e-s. Il s'agira aussi de ne pas uniquement focaliser sur les filles, mais de promouvoir le babysitting comme étant une activité intéressante et rémunératrice pour garçons et filles.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
janvier 2014	Commune	pas encore défini	nombre participant-e-s

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
CCE	à déterminer	jeunes, étudiant-e-s, lycéen-ne-s	l'appel sera lancé en novembre 2013

Art.26. Mobilité & Transports

Objectif opérationnel 5 : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les questions de mobilité

Diagnostic de situation :

- Il existe à Junglinster une forte mobilisation pour les questions de développement durable, ce qui implique un grand intérêt, entre autre aussi, pour les questions de mobilité et de réduction de la consommation d'énergie. L'a.s.b.l. Equiclic, l'a.s.b.l. Equigaart et la Commission de la sécurité et de la circulation proposent diverses activités dans ces domaines.
- Le Citybus de Junglinster propose des trajets sur tout le territoire de la Commune et relie les 12 villages entre eux. Il fonctionne du lundi au vendredi sur simple appel et coûte 2€ par trajet (4€ l'aller/retour). Par jour il effectue environ 4 trajets aller/retour et sa clientèle se compose majoritairement de femmes de plus de 50 ans (+- 90% sont des femmes) (*source : statistiques sur l'utilisation du Citybus en cours d'élaboration par le Service de la population/données approximatives*).
- Les marquages signalétiques au sol devant les écoles et d'autres lieux stratégiques représentent des pictogrammes avec exclusivement une figure en jupe qui prend par la main un enfant. Cette représentation n'est pas en adéquation avec les réalités sociétales : il n'y pas que les « mamans » qui amènent leurs enfants à l'école.
- Le relevé des noms des rues et places fait par le CNFL en 2009 montre qu'à Junglinster, sur 159 rues au total, 6 ont un nom féminin, 16 un nom masculin et 137 un nom neutre.
- Le groupe de travail « Accessibilité » qui œuvre pour une meilleure mobilité des personnes à mobilité réduite a organisé un parcours à travers la Commune avec une personne en chaise roulante afin de voir quels sont les obstacles rencontrés (trottoirs trop hauts, passages piétons inadaptés, etc.) quand on est « autrement mobile ».

➔ Si une multitude de dispositifs sont mis en place, il serait intéressant de voir dans quelle mesure pourrait être menée une réflexion sur les spécificités des femmes et des hommes (avec ou sans handicap) en matière de mobilité afin de garantir à tout le monde un usage égalitaire des dispositifs proposés.

Action 1 : Envoi d'un courrier à la présidente d'Equiclic sur l'intérêt d'utiliser un langage égalitaire pour faire la promotion de leurs activités, comme par exemple le forum de consultation de la population « Open Space ».

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2013	Commune	/	participation des femmes et des hommes

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	structures et services de l'Administration communale	/

Action 2 : Envoi de documentation à la CCE sur la mobilité des femmes et des hommes, l'usage différencié qui est fait des transports publics et de l'utilisation de la voiture et envoi d'une étude faite à Bordeaux contenant des exemples de bonnes pratiques sur la conceptualisation d'une ville adaptée aux besoins des femmes et des hommes. Il s'agit aussi de montrer que certaines mesures de promotion de l'égalité femmes-hommes sont aussi des mesures bénéfiques pour d'autres groupes, comme par exemple la baisse des trottoirs pour faciliter l'accès en poussette qui est une mesure favorisant l'accessibilité pour tout le monde : Seniors, personnes avec handicap, etc. Certaines personnes actives dans la CCE sont aussi membres dans la Commission de la sécurité et de la circulation, dans Equiclic et dans le groupe de travail « Accessibilité ».

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2013	Commune	/	prise en compte du genre dans l'élaboration de propositions concernant la mobilité

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
coordinatrice PACE	/	membres de la CCE et d'autres commissions concernées	/

Action 3 : Engagement du Service technique de prendre en compte la diversité familiale lors du renouvellement du matériel signalétique pour marquages au sol. Il sera veillé à choisir des modèles neutres ou à représenter les deux sexes de façon paritaire.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2014/en continue	Commune	pas encore défini	/

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
Service technique	/	population Junglinster	/

Action 4 : Engagement du collège échevinal de donner des noms de femmes entrées dans l'Histoire luxembourgeoise et/ou mondiale lors de l'inauguration de nouvelles rues à Junglinster, cela dans la mesure du possible et dans la prise en compte de certaines localités historiques et/ou naturelles pour lesquelles il est plus intéressant de donner un nom neutre et reflétant la localité en question.

Date	Ressources	Budget	Indicateurs d'évaluation
2014/en continue	Commune	/	/

Responsable(s)	Partenaire(s)	Public cible	Remarques
Collège échevinal	/	population Junglinster	/

Art.30. Jumelage & Coopération Internationale

Cet article sera traité ultérieurement.

IV. OBJECTIF GENERAL 4 : ADOPTER LE GENDERMAINSTREAMING

Pour rappel : le Gendermainstreaming c'est prendre en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes à tous les niveaux de la Commune, dans tous les services et dans toutes les prises de décisions politiques. Son application doit être pensée de façon transversale afin de mettre en place des actions planifiées (législations, politiques, programmes, évaluations, etc.) durables qui ne perpétuent pas les inégalités de sexe.

Il s'agira pour la Commune de Junglinster d'analyser et d'introduire dans tous les domaines de son ressort une réflexion sensible aux questions d'égalité femmes-hommes (*gender-inclusive approach*) afin de ne pas confiner et limiter les thématiques de l'égalité au service communal ayant comme attribution l'égalité des chances et afin de montrer l'importance et la pertinence politique, sociale et économique d'une telle approche.

L'objectif général 4 ne sera pas traité à part, mais est utilisé dans ce plan d'action comme élément structurant des autres objectifs généraux.

PROSPECTION POUR LE FUTUR ...

La Commune de Junglinster est en pleine expansion et diverses infrastructures et mesures sont planifiées pour les années à venir. Voici quelques recommandations générales de dispositifs qui pourraient être élaborés dans une optique de promotion de l'égalité femmes-hommes :

- ☉ Analyser les ressources de la Commune selon les méthodes du genderbudgeting.
- ☉ Proposer une formation/journée de sensibilisation au personnel des différents services afin de leur faciliter la compréhension des questions de « genre » et comment l'introduire dans leur travail quotidien.
- ☉ Proposer une formation/journée de sensibilisation aux politiciens et politiciennes de la Commune afin de montrer les avantages d'une politique prenant systématiquement en compte l'égalité femmes-hommes.
- ☉ Pour les années à venir élaborer un Plan d'Action Communal qui regroupe le *Plan d'Action Communal pour l'Egalité* et le *Plan d'Action Communal pour l'Intégration* pour ne pas dissocier les programmes et projets. La Charte et le Pacte sont des outils de travail qui poursuivent les mêmes buts d'égalité, de mixité sociale, et de non-discrimination ! La différence réside dans la définition de la problématique ; le Pacte prend comme base les concepts des migrations et de l'intégration tandis que la Charte s'appuie sur les concepts des rapports sociaux entre femmes et hommes.

ANNEXE 1 : Signature Charte

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

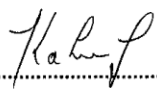
Une Charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats
en faveur d'une meilleure égalité pour toutes et tous

Je soussigné(e) Francine COLLING-KAHN (nom)

en ma qualité de bourgmestre de la commune de Junglinster

à Junglinster (Grand-Duché de Luxembourg) (nom du gouvernement local / régional)

confirme que la collectivité susmentionnée s'engage formellement à adhérer à la Charte européenne pour l'Egalité des Femmes
et des Hommes dans la Vie Locale, et à se conformer à ses dispositions, et que je suis dûment mandaté(e) pour agir ici en son nom.

Signature 

Date 27 mai 2011

Je ferai parvenir une copie dûment complétée et signée de ce formulaire au Conseil des Communes et Régions d'Europe,
initiateur de la Charte, à l'adresse suivante :



Le Secrétaire Général
Conseil des Communes et Régions d'Europe
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris - France

X

ANNEXE 2 : Articles prioritaires de la Charte

⁷Article 13 - L'éducation et la formation continue

1. Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.

2. Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

3. Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes :

- La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées
- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels
- L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égalité participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique

4. Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires.

Article 16 - La garde des enfants

1. Le signataire reconnaît le rôle essentiel que jouent les systèmes de garde d'enfants de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée. Le signataire reconnaît en outre la contribution qu'apporte la garde des enfants à la vie économique et sociale, ainsi qu'à la confection du lien social au sein de la communauté locale et dans la société tout entière.

2. Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de tels systèmes de garde, directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.

3. Le signataire reconnaît en outre que l'éducation des enfants requiert le partage des responsabilités entre les femmes, les hommes, et la société dans son ensemble, et se charge de contrer les stéréotypes sexuels selon lesquels la garde des enfants est considérée comme relevant principalement de la responsabilité des femmes.

Article 14 - La santé

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de bénéficier d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès des femmes et des hommes à des soins médicaux et des traitements de qualité ainsi qu'à la prévention est capital pour la concrétisation de ce droit.

2. Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.

3. Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible. A cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou à promouvoir les mesures suivantes :

- L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé
- La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes

⁷ Extraits de la *Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, à télécharger en plusieurs langues sur le site du Conseil des Communes et Régions d'Europe : <http://www.ccre.org>.

- La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins
- La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé

Article 26 - Mobilité et Transport

1. Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent, dans la pratique, des besoins et des habitudes différents pour ce qui est des déplacements et des transports, fondés sur des facteurs tels que le revenu, les responsabilités concernant les enfants et autres personnes à charge, ou les horaires de travail, et que par conséquent, les femmes sont, en nombre, davantage utilisatrices des transports en commun que les hommes.

3. Le signataire s'engage donc :

(a) À prendre en compte les besoins de déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes, y compris ceux des communes urbaines et rurales ;

(b) À faire en sorte que les services de transport offerts aux citoyens sur son territoire aident à répondre aux besoins spécifiques ainsi qu'aux besoins communs des femmes et des hommes, et à la réalisation d'une véritable égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

4. Le signataire s'engage en outre à promouvoir l'amélioration progressive des transports publics sur son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de traiter les besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes en matière de transports qui doivent être réguliers, financièrement abordables, sûrs et accessibles, et de contribuer ainsi à son développement durable.

Article 30 Jumelage et Coopération internationale

1. Le signataire reconnaît la valeur du jumelage et de la coopération européenne et internationale des collectivités locales et régionales pour le rapprochement des citoyens et pour la promotion de l'échange des savoirs et de la compréhension mutuelle au-delà des frontières nationales.

2. Le signataire s'engage, dans ses activités en matière de jumelage et de coopération européenne et internationale :

- À impliquer dans ces activités, de façon égalitaire, les femmes et les hommes venant d'horizons différents
- À utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expérience et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes
- À intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans ses actions de coopération décentralisées.