

Pour l'égalité entre femmes et hommes

Services communaux à l'égalité des chances

Descriptif technique du fonctionnement des services
Recommandations
Exemples de bonnes pratiques

FEMMES HOWWES



Réseau national des
chargées de mission à
l'égalité entre femmes et
hommes en collaboration
avec le Conseil National
des Femmes du
Luxembourg

Editeur :
Conseil National des Femmes du Luxembourg a.s.b.l.
2, circuit de la Foire Internationale
E-mail : politiquecommunale@cnfl.lu

Tous les droits restent avec l'éditeur.

ISBN : 978-2-9599734-0-6

Conception graphique : Andrée Pundel

Edition : Septembre 2008

Index

pages

2	Préface Quo vadis égalité femmes/hommes ?
3	L'action « Promotion d'une politique communale d'égalité entre femmes et hommes » du CNFL
4	Introduction
5	Descriptif technique des structures de travail et des missions des responsables de service et des chargées de mission communales et régionales à l'égalité entre femmes et hommes
11	Descriptif technique de la qualité et de la mission du/de la délégué-e politique à l'égalité entre femmes et hommes
12	Descriptif technique de la structure et de la mission de la commission à l'égalité entre femmes et hommes
13	Recommandations visant la création et le développement des services communaux et régionaux à l'égalité entre femmes et hommes
16	Exemples pratiques des services communaux et régionaux à l'égalité entre femmes et hommes
16	Bettembourg
20	Differdange
24	Dudelange
29	Echternach
32	Esch-sur-Alzette
36	Ville de Luxembourg
39	Redange/Attert
42	Sanem
47	Schifflange
49	Bibliographie

Préface

Quo vadis égalité femmes/hommes ?

Depuis plus d'un quart de siècle, le Conseil National des Femmes du Luxembourg a fait de la défense des intérêts de la femme et de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes son cheval de bataille.

Il s'engage, depuis 1995, à promouvoir une politique communale d'égalité entre femmes et hommes qui vise notamment à

- identifier et combattre les inégalités de fait qui continuent à persister entre femmes et hommes ;
- améliorer le statut des femmes dans la société, notamment par un accroissement visible de leur participation à la vie communale ;
- faciliter l'intégration des femmes au marché de l'emploi, notamment par des mesures permettant aux deux parents de concilier vie familiale et professionnelle ;
- promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision à tous les niveaux de la vie politique, économique, sociale et culturelle.

L'action du CNFL auprès des communes a porté ses fruits. Suite aux appels conjoints du CNFL et du SYVICOL et à l'appui de la Ministre de l'Égalité des chances, de plus en plus de communes ont institué des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes qui œuvrent pour une société paritaire.

Ceci dit, de récentes évolutions suscitent nos inquiétudes et exigent une mise en garde des responsables politiques.

Récemment, la dilution de l'égalité femmes/hommes dans une politique globale de l'égalité entre tous se traduit de plus en plus dans les volontés politiques. Les commissions à l'égalité entre femmes et hommes, voire même les responsables des services se voient « dilater » leur champ d'action. Certes, plusieurs groupes dans notre société font l'objet d'exclusion, de discrimination, qu'on pense aux immigrant-e-s, aux minorités visibles, aux personnes handicapées, aux pauvres, aux jeunes, aux personnes âgées ou autres encore. Certes, il faut combattre ces inégalités existantes et il va sans dire que les responsables politiques doivent mettre en avant des lois, des politiques et des programmes qui corrigent ces discriminations et inégalités.

Néanmoins, la réduction par amalgame de ces inégalités comporte des risques importants. À part l'incapacité de traiter chacune de ces inégalités avec toute l'attention nécessaire et - incontestablement - méritée, l'amalgame risque de fragiliser la mission en soi des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes : l'égalité entre les sexes. N'oublions pas le chemin parcouru, les changements réalisés et leur impact sur l'organisation de la société. Des progrès qui se sont faits grâce au militantisme et au courage de quelques-unes qui ont agi comme pionnières et qui ont su entraîner les autres dans leur suite. Il importe au Conseil National des Femmes du Luxembourg de circonscrire le travail des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes au seul sujet de l'égalité entre les sexes. L'égalité entre les sexes représente des gains pour l'ensemble de la société.

*Astrid Lulling
Présidente du CNFL*

L'action « Promotion d'une politique communale d'égalité entre femmes et hommes » du CNFL

Les débuts

Au printemps 1994, la Commission Européenne offrait, par l'intermédiaire du Réseau européen « Les femmes dans la prise de décision », un programme de cofinancement visant à promouvoir la participation des femmes à la prise de décision locale et régionale dans les Etats membres.

Sur proposition de Monique Laroche-Reeff, membre luxembourgeoise du Réseau européen, le CNFL décidait de profiter de cette aide financière pour lancer auprès des communes luxembourgeoises une action suivant un modèle qui existait déjà depuis plusieurs années en Belgique. Il fallait adapter la formule, réaliser du matériel d'appui et s'assurer la collaboration de partenaires, en l'occurrence du SYVICOL. La mise en œuvre et l'encadrement de l'action furent confiés à M. Laroche-Reeff en sa qualité de membre du conseil d'administration du CNFL.

En 1995, à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, le Conseil National des Femmes du Luxembourg a lancé son appel aux communes :

- de participer, dans la mesure de leurs possibilités et par des initiatives adaptées à leur situation spécifique à l'action proposée par le Conseil National des Femmes du Luxembourg ;
- de désigner parmi les membres du conseil communal une déléguée ou un délégué politique à l'égalité (bourgmestre, échevine/échevin ou conseillère/conseiller) ;
- d'instituer une commission consultative à l'égalité entre femmes et hommes ;
- de créer, dans les grandes communes, un service à l'égalité entre femmes et hommes, animé par du personnel rémunéré et qualifié. Dans les petites communes, créer de tels services sur base régionale p.ex. dans le cadre d'un syndicat intercommunal.

L'encadrement par le CNFL

Depuis le lancement de l'action, le CNFL encourage et soutient les efforts des communes par une vaste panoplie de mesures : organisation de réunions semestrielles des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes, diffusion d'invitations et de documentations diverses, organisation de conférences et de table rondes, organisation de formations, enquêtes sur la présence des femmes dans les commissions consultatives, collaboration aux travaux de l'« Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999, 2004 et 2005 », actions publicitaires et de lobbying telles que la plantation du « Fraebësch » à Lellingen et au Bambësch, appel en vue de l'organisation de manifestations locales à l'occasion de la Journée Internationale de la femme, intervention auprès des autorités nationales en vue de l'institutionnalisation des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes.

C'est dans le cadre de cette action que le CNFL appuie le réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes depuis sa création en 2003. La présente brochure est un premier fruit de cette coopération constructive.

Introduction

Depuis la création du réseau des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes en 2003, le cadre politique et réglementaire en matière d'égalité entre femmes et hommes a fortement évolué. Les communes luxembourgeoises sont aujourd'hui de plus en plus sollicitées dans ce domaine et ont développé des activités et une offre de services très variées.

Afin de soutenir les communes envisageant la création d'un service communal ou régional à l'égalité, les chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes ont estimé utile de compiler un descriptif technique des différents services existants et de formuler quelques recommandations concernant la création et le développement de services communaux et régionaux. Ces deux textes sont complétés par une série d'exemples d'activités développées par les services représentés.

Réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes

Descriptif technique des structures de travail et des missions des responsables de service et des chargées de mission communales et régionales à l'égalité entre femmes et hommes

Rédigé par le Réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes

Septembre 2007

État des lieux national

Dates de création*

* La date de création est ici à comprendre comme la date à laquelle le poste de chargé/e à l'égalité entre femmes et hommes a effectivement été pourvu. La motion concernant la création du service est généralement adoptée par vote une à deux années plus tôt. L'inauguration officielle du service se tient quelques mois après l'entrée en service du/de la chargé/e.

Le premier service est créé en 1989 (Bettembourg), le second 10 années plus tard en 1999 (Sanem). Trois années après, les créations de services s'enchaînent : 2002 (Esch-sur-Alzette, a.s.b.l. « Service à l'égalité des chances Réiden » et Ville de Luxembourg avec une tâche partielle au sein du service du personnel et temps plein depuis 2006), 2003 (Dudelange avec une décharge de 10h, depuis 2006 avec une demi-tâche), 2004 (Differdange, Echternach), 2005 (Schifflange).

Initiateurs/trices

Le travail de préparation et d'élaboration du projet est généralement entamé soit par la commission consultative soit par le collège échevinal. Puis la proposition officielle est soumise par ce dernier pour approbation au conseil communal. En général, le projet est voté par une majorité écrasante, surtout depuis la fin des années 90.

Tout en sachant que le Ministère de l'Intérieur a formellement avisé chaque procédure de création des services concernés, il n'est activement intervenu qu'en 2001 et 2002 pour négocier certains points délibérés par le conseil communal d'Esch-sur-Alzette. En l'occurrence, il a exigé certains amendements et a demandé des précisions relatives à la définition de la compétence communale à la « condition féminine », ainsi qu'aux questions concernant l'autonomie de ce service communal à créer compte tenu des pouvoirs hiérarchiques et de contrôle prévus par la loi communale.

Missions

Si dans les années 80 le premier service, nommé « Femme et Famille » avait comme mission principale d'assister les femmes de la commune ainsi que de conseiller le collège des bourgmestre et échevins en matière de garde et de scolarisation des enfants, les missions ont évolué - depuis les années 90 - vers un objectif, d'abord de soutien aux femmes dans tous les domaines de la vie courante puis de promotion de l'égalité effective des droits et des potentialités des hommes et des femmes. Les services créés à partir de 2002 sont désormais identifiés et nommés « services à l'égalité des chances entre femmes et hommes » ; à l'exception d'un d'entre eux, le Genderhaus, qui fait, de par son nom déjà, référence à la mission du gender mainstreaming. Les tâches confiées aux services se diversifient et dépassent largement celles de conseil, d'information et d'orientation des femmes de la commune. Elles sont de plus en plus de nature, d'un côté, à s'intégrer dans la politique communale globale et, de l'autre, à permettre la conception et la réalisation de manifestations, de projets et de coopérations diverses en vue d'une action proactive et visible vers l'extérieur. Trois services se voient plus explicitement confier des missions étroitement liées à la politique communale globale (Dudelange, Esch-sur-Alzette et Luxembourg). (Voir aussi les chapitres **Activités**). A noter que la Ville de Luxembourg a opté pour la création d'un poste de délégué-e à l'égalité sous l'autorité directe du collège, et non d'un service à part.

Personnel (statuts et qualification)

La première chargée de mission était une fonctionnaire communale (institutrice) bénéficiant de ce chef d'une **décharge** de 6 heures/semaine. Ce type de modèle persistait dans deux communes (Luxembourg et Dudelange) jusqu'en 2006.

Aujourd'hui, la plupart des communes fonctionnent avec un **poste d'une demi-tâche** pourvue par un/e expert/e qui se consacre exclusivement au service communal de l'égalité entre femmes et hommes. L'une des communes, à savoir Dudelange, a, en plus, instauré un groupe de pilotage fixe dont les membres assurent une fonction de multiplicateurs et d'interlocuteurs de référence pour la chargée. Ce groupe est composé de collaborateurs/trices des services communaux pouvant contribuer à l'égalité entre femmes et hommes. A Luxembourg et à Esch-sur-Alzette, la déléguée occupe une tâche à plein temps.

Il s'agit le plus souvent d'un poste de fonctionnaire, d'employé/e privé/e ou communal/e de la **carrière supérieure** détenu par une personne qualifiée généralement en **Sciences Humaines et Sociales** (sociologue, psychologue, pédagogue...). Certaines communes mettent à disposition du service un poste de la **carrière moyenne** (Assistant/e social/e, Educateur/trice gradué/e). Dans le cas du service régional, la chargée détient le statut d'employée privée, son employeur étant l'a.s.b.l.. Celle-ci est composée des membres des conseils communaux et collèges échevinaux des 5 communes qui financent actuellement le service, de membres des commissions à l'égalité entre femmes et hommes ou de personnes intéressées.

Ponctuellement, dans le cadre d'un projet européen de deux ans, un service s'est vu attribuer un mi-temps supplémentaire.

Un seul service fonctionne avec deux mi-temps de chargé/e. Certains services sont assistés par un/e **agent/e administratif/ve** ou un-e apprenti-e (CATP en bureautique, régime de la formation des adultes) pour décharger la chargée de mission dans les travaux de secrétariat et d'organisation (entre 8 et 20 heures par semaine dans le cadre d'un contrat à durée déterminée).

Les deux contrats à plein temps et à durée indéterminée à Esch-sur-Alzette (un poste d'employé/e communal/e carrière supérieure et un poste de fonctionnaire dans la carrière du rédacteur) constituent une exception en matière de contingent personnel.

Selon les communes, la **description de profil** existante est plus ou moins précise. Par contre, la plupart des chargées bénéficient d'une **description de fonction et/ou de tâches**.

Statut hiérarchique du personnel

La quasi-totalité des services communaux sont placés sous la tutelle directe et l'unique autorité du collège des bourgmestre et échevins, sans l'intermédiaire d'un autre service. En juillet 2006, le conseil communal de Differdange a voté un nouvel organigramme impliquant un changement significatif pour le service à l'égalité entre femmes et hommes : désormais, il n'est plus soumis au collège échevinal mais rangé dans le département social avec les services sociaux communaux (Office social et Job center). Dans la commune de Sanem les services communaux sont placés sous la tutelle du collège des bourgmestre et échevins, avec l'intermédiaire du / de la secrétaire communal/e.

En général, un/e des échevin/es est désigné/e responsable du ressort égalité entre femmes et hommes. Un membre du conseil communal peut être désigné délégué-e à

l'égalité entre femmes et hommes et c'est donc lui/elle qui saisit le collège échevinal des questions qui se posent et qui soutient les travaux du/de la chargé/e, de la commission et/ou du comité de pilotage.

La chargée employée par l'a.s.b.l. « Service à l'égalité des chances Réiden » quant à elle travaille sous la tutelle du conseil d'administration de cette même asbl, lequel est composé de représentant-e-s des commissions à l'égalité entre femmes et hommes de 5 communes du même canton et aussi des collègues échevinaux respectifs.

Même si, dans certaines communes, le service à l'égalité assure le secrétariat de la commission à l'égalité entre femmes et hommes, il n'existe pas de relations hiérarchiques entre ces deux organes communaux.

Ressources et conditions de travail

Budget :

Le budget du service est soit compris dans une ligne budgétaire générale de l'administration (ex. personnel, formation continue, frais de fonctionnement etc.) avec ou non mention explicite du service à l'égalité, soit dans un article spécifique avec éventuellement des sous rubriques (rémunération personnel ; frais de fonctionnement ; acquisition de matériel de bureau ; mesures de formation - promotion de l'égalité). Selon les projets, il est également possible de faire utilisation de fonds extraordinaires internes (budget extraordinaire pour projets limités dans le temps) ou externes. Dans un cas, plusieurs sous-projets sont financés par le programme Leader+ Redange-Wiltz avec la participation du Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement Rural et du fonds structurel européen FEOGA. Dans un autre cas, le budget du service comprend également celui de la commission.

Le budget des services varie entre 30.000 et 100.000 Euro.

Postes :

Les services à l'égalité fonctionnent en règle générale avec 80h, 40h ou 20h hebdomadaires pour un ou deux postes. Plusieurs communes ont deux mi-temps. Ponctuellement du personnel temporaire vient étoffer les équipes.

Lieux d'exercice :

Un bureau généralement situé dans les locaux de l'administration communale. Dans certaines communes (Differdange, Dudelange, Redange et Echternach), le bureau du service à l'égalité se trouve en-dehors du bâtiment-mère de l'administration communale. Un grand nombre de réunions de travail ou de projets sont organisés dans des lieux extérieurs à l'administration. De nombreux déplacements sont requis.

Décisions devant avoir l'aval de l'autorité hiérarchique

En général, la prise de décision se fait selon la hiérarchie communale en vigueur. Voir aussi rubrique « statut hiérarchique du personnel ». La spécificité de la commune de Differdange réside dans le fait qu'il existe depuis juillet 2006 un échelon hiérarchique intermédiaire, en l'occurrence le/la responsable du département social. Dans certaines communes, le choix des sujets de campagnes, ainsi que les détails organisationnels, font l'objet d'un accord préalable par le supérieur hiérarchique. La présentation au collège échevinal des projets, campagnes, etc. se fait via l'échevin du ressort et ne requiert pas la présence de la responsable. Le choix du matériel d'information et le choix des partenaires de travail sont soumis à l'approbation du collège échevinal. La responsable requiert l'aval du collège échevinal pour la gestion du budget prévu et voté.

- Définition du budget annuel et des différents postes de crédit
- Projets et actions engendrant des dépenses qui dépassent le budget initialement voté
- Projets régionaux, nationaux ou internationaux
- Actions (innovantes et/ou globales) impliquant l'engagement et la responsabilité explicites de la commune
- Cadre de travail

Décisions pouvant être prises de manière autonome

- La plupart des décisions fonctionnelles impliquant l'organisation et le contenu du travail du service relèvent de l'autorité du/de la chargé/e, responsable du service. C'est-à-dire :
 - Organisation du temps de travail : horaire des permanences, gestion interne du travail ; (Dans la commune de Sanem, les horaires de travail et de permanence sont fixés par le collège échevinal.)
 - Choix de sujets à proposer au collège échevinal lors de campagnes, conférences ou manifestations ;
 - Choix des intervenants externes ;
 - Choix autonome des méthodes d'intervention sociales, psychologiques et pédagogiques ;
 - Choix des partenaires de travail ;
 - Elaboration et choix du matériel d'information.
- Les dépenses et recettes sont gérées dans les limites du budget prévu et voté.

En dernier ressort le collège échevinal, respectivement le conseil communal, est l'autorité hiérarchique de décision.

Décisions prises/préparées en concertation avec l'autorité hiérarchique ou d'autres acteurs

La pratique de travail du service implique que beaucoup de décisions soient prises ou préparées en concertation avec d'autres personnes.

Par exemple, l'organisation de projets, de campagnes d'information et de sensibilisation ou de séminaires avec d'autres acteurs/trices externes fait que beaucoup de décisions sont prises en concertation.

À Esch-sur-Alzette, des réunions de travail sont organisées entre le personnel du service et l'échevine responsable du ressort de l'égalité entre femmes et hommes. Les priorités de travail ainsi que le choix des campagnes d'information ou de sensibilisation, le choix des projets, etc. sont discutés et décidés lors de ces réunions.

L'attribution du comité de pilotage de Dudelange, qui se réunit régulièrement et fréquemment, remplit des fonctions concertatives tout à fait similaires.

Dans d'autres communes encore, c'est la cellule « Ressources Humaines » qui constitue la plateforme d'élaboration et de prise de décision pour les activités du ressort concerné.

Pour la mise en œuvre du plan d'action interne à l'égalité entre femmes et hommes (implication des délégations du personnel, du service du personnel, du collège échevinal), du gender budgeting ou encore de l'intégration de la dimension du genre dans l'action sociale de la commune, des structures de concertation internes sont spécifiquement mises en place dans les communes qui réalisent ces projets.

Certains services entretiennent une relation de collaboration étroite avec la commission à l'égalité entre femmes et hommes.

Pour le contenu et la mise en œuvre de ces projets, c'est généralement le collège échevinal qui doit donner son accord sur base des propositions faites dans les groupes de travail. Souvent ces projets doivent être approuvés par le conseil communal. (Voir aussi les rubriques **Décisions**... ci-dessus).

Activités au sein de l'administration communale

- Émission d'avis sur demande du collège échevinal ou d'autres services sur des questions ponctuelles (par exemple rapport sur la structure du personnel selon le genre dans l'administration communale) ou lors de l'élaboration de projets communaux (dont description de fonction du / de la chargé/e de mission du service à l'égalité entre femmes et hommes)
- Élaboration et soumission au conseil communal d'un plan d'action interne à l'égalité entre femmes et hommes ou d'un plan d'actions positives
- Mise en œuvre des plans susmentionnés
- Collaboration dans divers groupes de travail
- Information, sensibilisation et formation internes, p.ex. sur le thème « gender mainstreaming »
- Collaboration avec différentes commissions et services communaux
- Conseils au personnel

Activités au niveau local

Les activités listées plus bas correspondent à une compilation de ce qui est fait par les services et chargé-e-s de mission. Malgré tout, la diversité reste grande au sein de chaque unité communale. Cela d'autant plus que les services respectifs répondent aux besoins des publics cibles selon les offres déjà proposées par d'autres structures au niveau local.

Information, Sensibilisation, Formation :

- Information de la population communale via stands, presse, médias, réunions, expos
- Campagnes d'information
- Actions de sensibilisation dans le cadre des élections nationales et communales (sensibilisation de femmes de nationalité étrangère)
- Conférences grand public et/ou touchant différentes tranches d'âge de la population
- Contacts et actions communes avec des partenaires locaux (surtout dans le secteur socio-éducatif)
- Coordination de projets nationaux (p.ex. le Girls' Day – Boys' Day)
- Collaboration à des projets communaux
- Offre/organisation de séminaires et formations spécifiques (compétences-clé, genre, parent de jour, baby-sitter, etc.) pour des publics cibles choisis
- Activités dans le domaine culturel : concerts, vernissages et expositions d'artistes féminines
- Création d'un centre multimédia
- Projets de sensibilisation spécifiques à l'adresse des garçons et des hommes
- Coopérations avec des instituts de recherche

Consultations :

- Elles permettent à la population communale de bénéficier d'un accueil de proximité, étant donné que le service à l'égalité entre femmes et hommes se situe sur le territoire communal, au plus près de la population et d'orienter dans des situations de séparation ou de divorce, de recherche d'emploi, de formation ou de solution

de garde d'enfants, etc.. Les informations et conseils prodigués peuvent être d'ordre juridique, social, pédagogique ou psychologique.

Divers :

- Élaboration de matériel de communication et de documentation (dépliants, guides, brochures, CD-ROM)
- Élargissement du réseau local de garde d'enfants

Activités au niveau régional

- Contact avec le(s) service(s) à l'égalité des chances de la région
- Contacts et collaboration avec des associations oeuvrant pour l'égalité entre femmes et hommes, des services d'aide aux femmes, les commissions à l'égalité entre femmes et hommes des autres communes et des structures locales diverses
- Collaboration à la création de structures régionales

Activités au niveau national

Les activités énumérées ici sont réalisées, plus ou moins exhaustivement, par la grande majorité des services inventoriés.

Collaboration et contacts

- Associations qui œuvrent dans le sens de l'égalité entre femmes et hommes
- Chambres patronales et salariales
- Conseil National des Femmes du Luxembourg
- Déléguées aux questions féminines et à l'égalité de différentes structures à Luxembourg
- Ministère de l'Égalité des chances
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle
- Médias nationaux
- Ministère de la Santé
- Ministère du Travail et de l'Emploi/Administration de l'Emploi
- Réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes
- Services socio-éducatifs
- Syndicats

Présence et participation à des réunions, conférences, formations et séminaires divers des organisations citées ci-dessus.

Activités au niveau international

Les activités internationales ne sont réalisées que par une minorité des services concernés.

- ° Développement de 1997 – 1999 d'un projet visant la réintégration professionnelle des femmes, projet soutenu par la commune, le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Fonds Social Européen.
- ° Échange d'information avec des services similaires en Allemagne et en France
- ° Participation à diverses conférences sur l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des chances
- ° Participation à des actions se déroulant dans le cadre du jumelage avec une commune/des communes à l'étranger
- ° Participation à des réunions de coordination et de réflexion en Allemagne sur le projet « Girls' Day »
- ° Conférence avec le Centre Commun d'Action Sociale de la Ville de Metz concernant le statut des parents de jour

Descriptif technique de la qualité et de la mission du/de la délégué-e politique à l'égalité entre femmes et hommes

rédigé par le Conseil National des Femmes du Luxembourg

Initiateurs/trices

Par délibération communale, le conseil communal désigne, parmi les membres du collège des bourgmestre et échevins, une personne qui sera responsable de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes.

Missions

- Représenter au niveau de la commune, la personne responsable de l'égalité entre femmes et hommes.
- Soulever, systématiquement, la question, si la nouvelle action ou le nouveau projet engagé par la commune respecte l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes.
- Promouvoir l'institution d'une commission à l'égalité entre femmes et hommes, entretenir le contact avec cette commission et appuyer ses travaux.
- Promouvoir la création d'un service à l'égalité entre femmes et hommes sur base communale; entretenir le contact avec ce service et appuyer ses travaux.
- Encourager le "networking" entre les associations de femmes.
- Se manifester publiquement, informer, sensibiliser la population locale.

Activités au niveau régional

- Prendre contact avec les organes à l'égalité entre femmes et hommes de la région.
- Prendre contact et collaborer avec des associations œuvrant pour l'égalité entre femmes et hommes, des services d'aide aux femmes, et des structures locales diverses.
- Soutenir la création de structures régionales.

Atouts spécifiques

- Autorité d'une personne élue.
- Visibilité de l'engagement du collège des bourgmestre et échevins à promouvoir l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes dans ses politiques.

Descriptif technique de la structure et de la mission de la commission à l'égalité entre femmes et hommes

rédigé par le Conseil National des Femmes du Luxembourg

Initiateurs/trices

- Constituer la commission selon les règles en vigueur tout en cherchant à
- recruter des personnes motivées, si possible, d'origines culturelles diverses,
 - nommer également des expert-e-s externes et des représentantes d'associations féminines.

Missions

- Émettre des avis sur les projets envisagés par la commune (mesures horizontales).
- Répondre aux demandes d'avis du conseil communal et prendre des initiatives propres en matière d'égalité entre femmes et hommes.
- Entretenir le contact avec la/le délégué-e politique à l'égalité entre femmes et hommes.
- Stimuler la réflexion et le débat politique en matière d'égalité entre femmes et hommes.
- Promouvoir l'approche du genre (gender mainstreaming) à tous les niveaux de la politique communale.
- Proposer un plan d'action prenant en compte les objectifs à atteindre.
- Collaborer avec les autres commissions consultatives de la commune et avec les associations œuvrant dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.
- Se manifester publiquement ; organiser des manifestations diverses (conférences, formations, expositions...).
- Promouvoir la création d'un service à l'égalité entre femmes et hommes sur base communale ; entretenir le contact avec ce service et appuyer ses travaux.

12

Ressources et conditions de travail

- Disposer d'un budget et de conditions de travail adéquates (salle de réunion, secrétariat, matériel, support logistique de l'administration communale...).
- Veiller à l'intégration des grandes lignes du fonctionnement de la commission dans le règlement d'ordre interne de la commune.

Activités au niveau régional

- Collaborer avec les organes d'égalité entre femmes et hommes de la région.
- Soutenir la création de structures régionales.

Atouts spécifiques

- Collaboration de personnes d'expériences et d'adhérences politiques diverses.
- Forum de réflexion susceptible de stimuler le débat politique.
- Base de départ pour des actions de lobbying.
- Terrain d'exercice pour des femmes éventuellement intéressées à s'engager activement dans la politique.

Recommandations visant la création et le développement des services communaux et régionaux à l'égalité entre femmes et hommes

rédigé par le Réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes

Initiateurs/trices

Il est important d'impliquer les différents groupes qui oeuvrent dans le sens de l'égalité entre femmes et hommes dans l'élaboration du nouveau service :

- Niveau politique : collègue échevinal, représentant-e-s des différentes tendances politiques qui existent au niveau de la commune et à celui du conseil communal
- Niveau expert-e-s : CNFL, commission consultative à l'égalité entre femmes et hommes, délégué-e politique à l'égalité entre femmes et hommes, associations locales ou régionales oeuvrant dans le sens de l'égalité entre femmes et hommes, délégations du personnel, etc.

Missions

Les missions se distinguent selon 4 objectifs principaux :

Politique communale :

- participation à des structures internes (groupes de travail, groupe de coordination, etc.) afin d'intégrer l'aspect du genre dans les décisions politiques qui sont souvent préparées dans ces structures internes
- avis sur projets politiques à la demande du collègue échevinal
- développement de méthodes et d'outils permettant la mise en œuvre du gender mainstreaming (en collaboration avec le collègue échevinal et en impliquant les autres services de l'administration communale), etc.
- but : participation au changement des politiques communales par l'intégration de l'aspect du genre

Administration interne :

- analyse de la structure du personnel selon le genre
- plan à l'égalité pour le personnel de l'administration communale
- mise en œuvre du plan à l'égalité : recrutement interne et externe (par exemple via des actions positives) crèche d'entreprise, télétravail, organisation du travail (par exemple horaires flexibles), etc.
- mise en œuvre des méthodes et outils « Gender Mainstreaming » par les différents services communaux en collaboration avec le service à l'égalité, etc.
- but : collaboration au changement de la « culture interne » de l'administration communale dans le sens d'une « culture » plus favorable à l'égalité entre femmes et hommes

Sensibilisation et information:

- information interne (administration communale) et externe (grand public) par l'organisation de conférences, de tables-rondes et autres manifestations publiques, par la création et la diffusion de brochures, de dépliants
- création d'expositions ; organisation d'expositions
- diffusion du rapport d'activité du service
- discussion du rapport d'activité au conseil communal
- discussion de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes au conseil communal, etc.
- but : collaboration au changement des mentalités, sensibiliser à l'égalité entre femmes et hommes

Consultations : Les consultations offertes sont avant tout des séances d'information et d'orientation ayant pour but de fournir des aides ponctuelles et individuelles en vue d'un changement des situations des personnes accueillies.

Selon les communes, l'accent ou la priorité peut être porté sur l'un ou l'autre objectif, mais c'est l'ensemble des domaines d'activité cités ci-dessus qui caractérise une action communale intégrée en matière de politique à l'égalité entre femmes et hommes.

Différents critères peuvent aider à la définition des priorités. Le critère principal est la volonté politique. Celle-ci est déterminante dans la définition des priorités et du champ d'activité du service : ce sont les responsables politiques qui décident des missions prioritaires du service et la définition des priorités est toujours et avant tout une décision politique. C'est donc la sensibilisation des responsables politiques aux questions de l'égalité entre femmes et hommes, leur niveau d'information sur ces questions et leur volonté politique d'œuvrer à l'abolition des inégalités structurelles entre femmes et hommes qui sont déterminants dans la définition des missions d'un service communal ou d'un-e chargé-e de mission à l'égalité entre femmes et hommes.

Description de travail

Nécessité d'élaborer une description des tâches qui peut être adaptée aux besoins de chaque service.

Personnel (statut, profil de compétences)

Statut : employé/e privé/e, employé/e communal/e ou fonctionnaire

Fonctionnaire : stabilité de l'emploi et avantages de rémunération en fin de carrière

Employé-e privé-e : avantages lors du recrutement car n'exclut pas certains types de candidatures, liberté plus grande pour exercer une autre activité professionnelle supplémentaire

Profil de compétences du/de la chargé/e

Il a été élaboré par le réseau des chargées de mission communales à l'égalité entre femmes et hommes

Pré-requis

- Formation supérieure (minimum Bac +3) dans le domaine des sciences humaines et sociales, sciences juridiques, etc.
- Expérience professionnelle =>expertise
- Connaissance du contexte institutionnel, local, politique et thématique

Compétences professionnelles

- Compétence en matière de gestion de projet
 - compétences sociales et relationnelles (personnes) : e.a. sens du contact, gestion des conflits, écoute, négociation, persuasion, aisance sociale, communication ...
 - compétences opérationnelles (tâche) : e.a. conception, formalisation/rédaction, organisation, planification, documentation, évaluation, communication/PR, sens pratique
- Esprit d'analyse/compréhension/vision globale (=> analyse des besoins, études, recherches, observation)
- Compétences techniques : connaissance des processus groupaux et de changement (gestion du changement), techniques d'entretien, empathie

Compétences transversales

- Self-management, gestion du temps, gestion du stress
- Flexibilité, adaptabilité
- Créativité
- Respect des règles déontologiques (confidentialité)

Ressources et conditions de travail

Budget :

- Nécessité d'avoir une ligne budgétaire spécifique pour le service afin de pouvoir travailler de manière plus rapide et autonome.
- Pour pouvoir réaliser les 4 missions, le budget le plus important relève du poste « Personnel ».

Poste :

L'ampleur des missions est proportionnelle aux postes y consacrés.

Lieux de travail :

- Un bureau au sein du bâtiment-mère de l'administration communale est à préconiser ; il permet une visibilité indispensable pour l'intégration de la dimension du genre à l'ensemble des mesures politiques.
- Des locaux propres au service (et au nombre de 2, si deux personnes y travaillent) permettent de réaliser des consultations individuelles.
- Etant donné que de nombreux déplacements ainsi que la participation à des manifestations ayant souvent lieu en dehors des heures de bureaux sont requis, une gestion des horaires de travail adaptée est souhaitable. Dans ce sens, le système de l'horaire mobile est utile comme outil neutre de mesure du temps, mais une certaine flexibilité serait nécessaire, en considérant les déplacements requis, ainsi que les consultations en dehors des heures normales de bureau.

Statuts hiérarchiques et coopérations internes

Collège des bourgmestre et échevins :

En principe – la situation idéale – est celle où le service ou le/la chargé-e de mission à l'égalité entre femmes et hommes est sous la seule et unique autorité du collège échevinal. En effet, il est indispensable que le service soit soumis directement au collège échevinal pour pouvoir exécuter sa mission du Gender Mainstreaming (cf. circulaire communale N°2501, bibliographie, page 47).

La commission à l'égalité entre femmes et hommes n'a qu'un rôle consultatif (loi communale) pour le moment et n'a pas de pouvoir hiérarchique sur le service. Une collaboration est fort recommandable.

Les organes de concertation interne, comme par exemple un comité de pilotage, un groupe de travail ou un groupe d'accompagnement, sont à considérer comme des plateformes, au sein de l'administration communale, d'échange et de mise en œuvre des projets et actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

Coopérations externes

- Associations qui œuvrent dans le sens de l'égalité entre femmes et hommes
- Chambres patronales et salariales
- Conseil National des Femmes du Luxembourg
- Déléguées aux questions féminines et à l'égalité de différentes structures à Luxembourg
- Ministère de l'Égalité des chances
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle
- Médias nationaux
- Ministère de la Santé
- Ministère du Travail et de l'Emploi/Administration de l'Emploi
- Réseau national des chargées à l'égalité
- Services socio-éducatifs
- Syndicats

BETTEMBOURG

Un service présente ses projets

1989

Le service « Femmes et Famille » voit le jour en 1989 suite à une décision du collège échevinal. Il s'agit à l'époque du premier service du pays prenant en compte la dimension de l'égalité entre femmes et hommes comme mission de la politique communale. Le service est lancé par une institutrice qui occupe le poste nouvellement créé. Cette tâche est élargie entre 1989 et 1994 de 6 à 20 h par semaine. Les premières activités de ce service, qui joue le rôle de pionnier pour d'autres services, sont une étude sur la garde d'enfants dans la commune, la participation à la création d'une cantine scolaire, l'introduction de l'aide aux devoirs et d'une garderie, tout comme la mise en route du *Erwuesseneclub*. La Journée internationale de la femme est organisée pour la première fois en 1994.

1995

En 1995, le service change de nom et s'intitule désormais Service à la condition féminine. L'égalité des chances entre hommes et femmes devient la préoccupation principale de ce service, qui prend ainsi un nouveau départ. Une psychologue et une assistante sociale sont engagées pour chacune 20 h par semaine.

1996

Comme le service s'engage pour une politique en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, cette dimension de ses engagements ne peut pas être négligée au niveau de l'administration communale. Le 8 mars 1996 a comme thème les Actions positives dans les entreprises. Cette même année, une commission consultative à l'égalité des chances entre femmes et hommes voit le jour. Une première formation au babysitting est proposée également en 1996. La création d'un réseau de babysitter sera la suite logique de cette formation. Ces cours continuent toujours aujourd'hui. Une campagne sur l'Espace au féminin termine l'année en beauté.



1997

Un plan d'actions positives pour l'administration communale est proposé par le service. Le conseil communal l'adopte. Le projet « Objectif Emploi » qui vise à réintégrer les femmes sur le marché du travail, est mis en route cette même année, une année, qui tourne autour de l'emploi et de la formation. Depuis, un guide « garde enfants » est édité annuellement. En 1998, l'accent est mis tout au cours de l'année sur l'innovation dans la famille et au travail.

1999

Les actions de l'« Objectif Emploi » sont appliquées sur le plan local avec des cours en informatique, le *Erwuesseneclub* et le centre multimédia. Un CD-Rom « CV-Rom, Itinéraires vers l'emploi » est créé pour les femmes rentrantes. Le service n'a cependant pas perdu de vue les mesures de garde pour enfants et les initiatives pour parents.

2000

Dans les années suivantes, une formation pour parents de jour valorise les compétences acquises pendant la pause familiale et lance un nouveau mode de garde. Pour impliquer les pères dans l'éducation des enfants, des activités sont organisées autour du congé parental. L'exposition *Pappen am Congé parental* est lancée dans ce même cadre. Après avoir été montrée à Bettembourg, cette exposition itinérante part en voyage à travers le pays. Une vingtaine de panneaux sur le thème des pères en congé parental a pour but de montrer des pères activement impliqués dans l'éducation de leurs enfants. « On était six à participer. Des photos ont été prises des pères et de leurs enfants dans un milieu familial. Cette exposition a été un beau succès à l'époque. Les gens m'abordent encore aujourd'hui au sujet des affiches sur lesquelles nous étions représentés », raconte André Weisgerber, le photographe qui a pris les clichés pour l'exposition et qui a participé en tant que père.

La campagne de sensibilisation *Stark Meedercher-Stark Jongen* est lancée entre octobre 2002 et avril 2003. Elle a pour but l'éducation et l'orientation professionnelle sensible au genre. En 2003, l'administration communale de Bettembourg est dotée d'une cellule « ressources humaines ». La commune participe cette même année pour la première fois au « Girls' Day » du Cid-Femmes. En 2004, le service propose une formation au « Gender Mainstreaming » à destination des responsables communaux et des fonctionnaires et reprend une nouvelle formation pour parents de jour.

17



2007

Le Service à l'égalité des chances organise pour la première fois son exposition à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Une conférence sur le sujet *Fraen a Renten* est organisée en juillet.

2008

Dans le cadre de la Journée internationale de la femme, la Commission à l'égalité entre femmes et hommes et le Service à l'égalité des chances de Bettembourg élaborent un programme intéressant. La Commission a l'idée d'organiser un festival du film féminin

et le Service à l'égalité des chances se concentre sur un workshop de danse orientale et une exposition commune d'artistes originaires de la commune de Bettembourg.

L'exposition de treize artistes, vivant dans la commune de Bettembourg, a lieu à la Galerie Maggy Stein du 6 au 10 mars. Un grand nombre d'œuvres très différentes sont dévoilées au public. Aux côtés de peintures, les artistes exposent des objets en céramique et des icônes. Toutes ces œuvres sont exposées dans un endroit agréablement aménagé au sein de la Galerie Maggy Stein, dans le Château de Bettembourg.



Le Workshop de danse orientale a lieu le 8 mars, de 9 à 12 h, au Centre culturel de Huncherange. Ce cours d'initiation est donné par Alexandra Dietze de l'association Salome. Dix personnes participent à cette initiation. Lors de ce cours, les participantes découvrent les pas de base de la danse orientale. En tant que pédagogue diplômée, Alexandra Dietze sait s'occuper de chaque personne individuellement. Les débutantes sont rassurées et se sentent à l'aise. Les échos sont très positifs. Les participantes expriment même le souhait de collaborer régulièrement à un tel cours si la commune de Bettembourg compte en organiser.



Le Festival du film féminin a lieu les 7, 8 et 9 mars au Ciné-Club Le Paris (12, rue de la Gare) à Bettembourg. « En tant que commission nous avons déjà une certaine expérience dans ce domaine. Nous montrons régulièrement des films et nous pouvons compter aujourd'hui sur des participants fidèles. C'est l'occasion de familiariser le public avec la thématique de l'égalité des chances d'une façon plus simple et plus sympathique », explique Sylvie Jansa, la présidente de la Commission à l'égalité entre femmes et hommes de Bettembourg. Elle poursuit : « Nous avons déjà organisé du cabaret pour la Journée internationale de la femme. C'était aussi une très bonne idée, mais cette année nous avons eu envie de nous lancer dans quelque chose de nouveau : un festival du film féminin. » Et la commission, en collaboration avec le service, a raison. C'est un succès.

Pour le choix des films, la commission s'est concentrée sur des productions réalisées par des femmes. Il a fallu trouver une production luxembourgeoise, une comédie et un film traitant d'un sujet plus sérieux.

Le choix a été judicieux. Le public marque présent. Geneviève Mersch, la réalisatrice du film *J'ai toujours voulu être une Sainte*, s'est jointe à un groupe d'une dizaine de personnes pour un petit dîner avant la projection de son film. Une fois dans la salle de cinéma, le premier échevin Guy Frantzen tient un petit discours pour accueillir le public. Il aborde la signification de la Journée internationale de la femme. Sylvie Jansa, présidente de la Commission à l'égalité des chances entre femmes et hommes explique les origines de cette journée qui fête ses 100 ans en 2008. Geneviève Mersch, la réalisatrice luxembourgeoise, prend la parole pour citer sa première expérience en tant que réalisatrice sur le tournage d'un long métrage. Au début, elle a du mal à s'imposer dans un monde dominé par les hommes à l'époque. Quelque 200 personnes assistent au festival du film féminin.

Coordonnées du Service à l'égalité des chances de Bettembourg



Service à l'égalité des chances
Bureau D III
Château de Bettembourg
13, rue du Château
B.P. 29
L-3201 BETTEMBOURG
Tél. : +352 - 51 80 80 - 237
Fax : +352 - 51 80 80 - 601
egalite@bettembourg.lu



Déborah Semedo



Lotti Stemper

Le bureau du service, le D III, se trouve au 1^{er} étage en face de l'Hôtel de Ville du Château de Bettembourg. Une permanence pour des consultations individuelles est assurée les mercredis de 14 à 18 h. Les rendez-vous peuvent être pris au service.

Pour joindre le service par téléphone composez le numéro 51 80 80 237 ou par fax au 51 80 80 601.

Les missions du service sont multiples

Le Service à l'égalité des chances accueille, informe, et oriente la population au sujet des questions liées à l'égalité des chances. Il s'adresse à toutes les femmes et tous les hommes ayant des questions quant à l'égalité des chances entre femmes et hommes, ou s'intéressant à un sujet particulier.

DIFFERDANGE

Formation d'assistant-e parental-e automne 2007

Pourquoi une formation d'assistance parentale à Differdange ?

• Situation à Differdange:

- * **1 crèche d'intégration « Topolino »** (gestionnaire : APEMH)
La crèche accueille 14 enfants « valides » et « handicapés » de 0 à 4 ans.
Elle est ouverte de 7 à 19 heures et reste ouverte pendant les vacances scolaires.
(www.apemh.lu)
 - * **1 foyer de jour « Kornascht »** (gestionnaire : Commune de Differdange)
Le foyer de jour encadre et garde 86 enfants de 2 mois à 9 ans et fonctionne de 7.15 heures à 18.30 heures.
0-2 ans : 26 places 4-6 ans : 15 places
2-4 ans : 30 places 6-9 ans : 15 places
(renseignements Foyer de Jour « Kornascht »)
 - * **1 Garderie « Am Markenhau »** (gestionnaire CIGL-Differdange)
L'inauguration a eu lieu le 4 juillet 2008. La garderie fonctionnera tous les jours de 10 à 12 heures et de 14 à 18 heures sauf les lundi et samedi matins. Elle sera fermée pendant les heures de midi.
0-8 ans : 15 places pour un maximum de 16 heures par semaine et par enfant
(renseignements Garderie « Am Markenhau »)
 - * **6 maisons relais + restaurant scolaire**
Les maisons relais encadrent les enfants à partir de 07h15 heures et jusqu'au début des cours et après les cours jusqu'à 18h30 heures.
Les maisons relais sont également ouvertes pendant les vacances scolaires de 07.15 heures à 18.30 heures.
335 enfants y sont inscrits. En principe, les maisons relais accueillent les enfants de 4 à 12 ans. Sauf à Oberkorn, la maison relais est ouverte pour 18 enfants de 3 à 4 ans.
(Service scolaire de la commune de Differdange)
 - * **6 Assistantes parentales agréées indépendantes**
(Ministère de la Famille et de l'Intégration : Division IV : Enfance et Famille)
 - * **Assistantes parentales** travaillant pour un des services suivants :
Firmans Kanner : 11 assistantes parentales dont 2 avec un agrément
AFP-Service : 2 assistantes parentales sans agrément
Service de placement familial : 4 assistantes parentales sans agrément
(renseignements auprès des services)
- Total : 23 assistantes parentales déclarées**
- * Un grand nombre d'**assistantes parentales travaillant au noir**
218 enfants sont actuellement inscrits **au précoce** (à partir de 3 ans au 1^{er} septembre). Les enfants y vont 4 demi-journées et sont pour le reste du temps à charge de leurs parents.
(Service scolaire de la commune de Differdange)

→ 497 (257 filles et 240 garçons) enfants sont nés entre le 1^{er} septembre 2003 et le 30 novembre 2007. Pour les enfants de moins de 4 ans, 70 places sont disponibles en foyer de jour et en crèche ; c-à-d 14% ont une place dans une structure d'accueil.
(Etat civil de la commune de Differdange)

Appels au Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

La plupart des appels téléphoniques des derniers mois ont tourné autour du thème « garde d'enfants ». Les correspondants téléphoniques - surtout des femmes - voulaient avoir des renseignements sur les possibilités de garde et/ou cherchaient une assistante parentale (femme !) ou bien ils/elles voulaient savoir où et quand ils/elles pourraient faire une formation d'assistant-e parental-e.

Actualité du Projet de loi N°5517

Le projet de loi portant réglementation de l'activité d'assistance parentale a été adopté par la Chambre des Députés cette année en sa séance publique du 23 octobre 2007.

Les assistant-e-s parentaux-ales qui veulent régulariser leur situation par l'obtention d'un agrément doivent – entre autres - avoir suivi, suivre ou vouloir suivre la formation d'assistance parentale et par la suite prendre part régulièrement à 20 h de formation par an.

Tous ces points ont amené la ville de Differdange et le Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes à organiser une formation d'assistance parentale.

Les objectifs :

- Avoir une liste d'assistant-e-s parental-e-s à disposition des parents cherchant à faire garder leur(s) enfants et ainsi élargir le réseau de garde
- Donner la possibilité de régulariser la situation de travail des personnes travaillant déjà en tant qu'assistant-e parental-e
- Offrir une formation aux demandeurs-euses d'emploi (but : reprise d'une activité professionnelle ou d'un emploi de transition après ou pendant un arrêt professionnel pour raisons familiales)
- Permettre la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (aussi bien pour les futur-e-s assistant-e-s parentaux-ales que pour les parents)

La formation a donc eu lieu cet automne du 24 septembre au 14 décembre 2007.

La formation est une collaboration entre le Fonds social européen, l'ADEM et la Commune de Differdange. Une convention a été signée avec le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

La formation comporte 106 heures de cours théoriques et au moins 20 heures de stage dans une maison relais, un foyer de jour ou une crèche. Les contenus obligatoires de la formation : initiation aux droits de l'enfant, psychologie de l'enfant, pédagogie, animation, premiers secours, hygiène et sécurité. A Differdange, les participant-e-s ont eu en plus des informations sur l'agrément, l'assurance responsabilité civile professionnelle, les cotisations dans la caisse de pension et le salaire en tant qu'assistant-e-s parentaux-ales.

Les cours théoriques ont eu lieu les lundi, mercredi et vendredi matins ainsi que 6 lundi après-midis (14 à 16 h). Ils ont débuté vers 8 heures 30 et se sont terminés vers 11 heures 30 - pour la plus grande partie afin de donner aux mamans et au papa le temps d'emmener ou d'aller chercher leur(s) enfants à l'école - de concilier leur vie familiale et la « reprise de leur vie professionnelle ».

La garde des enfants des participant-e-s a été organisée par la commune de Differdange et cofinancée par le Fonds Social Européen. La garde a été assurée par des assistantes parentales de Fir Ons Kanner.

12 personnes y ont pris part : 11 femmes et 1 homme. 6 personnes sont de Differdange, les autres viennent d' Esch-sur-Alzette(2), de Capellen (1), d' Itzig (1), de Lamadelaine (1) et de Rumelange (1).

Un des buts de la formation était de proposer aux parents d'autres possibilités de garde à Differdange et d'augmenter l'offre de structures d'accueil.

Cependant, la plupart des participant-e-s ne souhaitent pas – après avoir reçu toutes les informations (surtout au sujet du salaire et de l'assurance pension,...) - travailler en tant qu'assistant-e parental-e. En effet, elles-il préfèrent avoir un emploi plus sûr, mieux rémunéré.

3 femmes ont participé à la formation afin d'obtenir leur agrément pour travailler en tant que « Dagesmamm ». Les autres souhaitent trouver un emploi dans une maison relais ou un foyer de jour.

Ce qui préoccupe cependant, c'est le fait qu'il y ait beaucoup de demandes de femmes qui travaillent déjà en tant qu'assistantes parentales. Elles voudraient bien suivre la formation, mais n'ont pas, pour la plupart, le temps ou ne savent pas comment s'organiser parce qu'elles gardent déjà des enfants pendant toute la journée. Elles ne peuvent pas arrêter leur activité professionnelle, car leur revenu serait nul.

Comment faire pour régulariser leur situation ?

Eventuellement organiser des cours le weekend ???

Travailler comme assistant-e parental-e, s'occuper de ses propres enfants et suivre la formation semble lourd à porter.

Et plus spécifiquement pour Differdange : comment atteindre et convaincre les assistant-e-s parental-e-s qui travaillent au noir de suivre une formation et de déclarer leur activité professionnelle ?

Toutes les informations de l'article furent recueillies fin 2007. Depuis, quelques changements ont eu lieu.

En date du 04 juillet 2008, le chiffre des assistantes parentales agréées de Differdange inscrites sur la liste du Ministère de la Famille s'élevait à 12.

L'agence Dageselteren fut inaugurée officiellement le 2 juillet 2008 au Ministère de la Famille. Ce service regroupe un grand nombre d'assistant-e-s parentaux/ales agréé-e-s travaillant dans tout le Luxembourg. L'agence Dageselteren fut créée sur initiative du Ministère de la Famille en collaboration avec « AFP-services », « fir ons Kanner » et la Croix Rouge.

Une asbl « Les assistants parentaux du Luxembourg » a également vu le jour au mois de juin 2008. Le service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la Ville de Differdange a vu le jour en début 2004.

Depuis le 1^{er} juin 2007, Mme Gillé-Reiland Caroline, éducatrice graduée est responsable du service et cela à raison de 20 heures par semaine.

Les objectifs du service :

Sur le plan de la commune, le rôle du Service consiste à :

- § mettre en place un Plan d'Actions Positives ou un Plan d'Égalité pour la commune (Gender mainstreaming) ;
- § rassembler des informations utiles (adresses d'associations de femmes, textes de loi, brochures, ...) en matière de promotion de la femme et d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- § mener des campagnes d'information et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- § développer des projets et actions (la pédagogie du genre, la participation des femmes aux prises de décision, ...) ;
- § organiser des formations dans divers domaines (l'utilisation des Nouvelles Technologies, le retour à la vie professionnelle après une interruption de carrière, des cours pour baby-sitters, des formations pour parents de jour, ...) ;
- § soumettre des propositions au conseil échevinal et au conseil communal concernant la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société ;
- § collaborer au réseau de contacts entre les associations et services locaux, nationaux et internationaux.

Le Service offre aux personnes privées :

- § des informations sur le travail, la formation, la famille, la garde d'enfants, le couple, la sécurité sociale, le 3^e âge, la santé
- § un soutien et une orientation dans les situations difficiles de la vie (violence domestique, abus sexuel, mobbing au travail) ;
- § des contacts avec d'autres services.

Les consultations individuelles se font sur rendez-vous du lundi au vendredi de 8.30 heures à 11.30 heures.

IMPORTANT :

En début 2008, le service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de Differdange a déménagé.

Nouvelle adresse :



Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes
Centre Médico Social
23, Grand'Rue
L-4575 Differdange

Le bureau du service se trouve au 1^{er} étage.

Nouveau numéro de téléphone : Tél/Fax : +352 - 26 58 58 40

caroline.gille-reiland@differdange.lu



Caroline Gillé-Reiland

Vernetztes Arbeiten in der Stadt Düdelingen – ein transversaler Ansatz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Um die verstärkte Förderung der Gleichstellung und die Implementierung des Gender Mainstreamings in möglichst vielen Aktivitätsdomänen der Stadt Düdelingen zu verankern, setzten die Gemeindeverantwortlichen von Beginn an auf das vernetzte Arbeiten zwischen Gemeindedienststellen.

So wurde bereits 2003 zur Konzeptualisierung der neuen *Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer* ein zugehöriges Steuerungskomitee eingesetzt, welches als direktes Verbindungsglied zu anderen Dienststellen fungiert. Vor allem im Rahmen von Sensibilisierungskampagnen, pädagogischen Projekten und verwaltungsinternen Aktivitäten wird mit anderen kommunalen Dienststellen, Arbeitsgruppen oder Kommissionen zusammengearbeitet.

Viele Aktivitäten werden gemeinsam mit externen Partnern organisiert. Dazu zählen Dienststellen anderer Gemeinden, ortsansässige oder nationale Organisationen sowie Expertinnen und Experten. Dieses fachlich-inhaltliche Netzwerk wird durch die innerkommunale Vernetzung verschiedener Dienststellen erweitert. Über die einbezogenen kommunalen Ansprechpartner können möglichst viele Bürgerinnen und Bürger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Düdelingen erreicht werden. Zudem ergibt sich in dieser Zusammenarbeit eine Feedback-Schleife, welche die Anliegen der Bevölkerung und des Personals bezüglich unterschiedlichster Gleichstellungsaspekte an die Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer rückmeldet, was die Erarbeitung zielgruppenspezifischer Angebote erleichtert.

Im Folgenden wird das vernetzte Arbeiten mit verschiedenen Partnern erläutert.

Steuerungskomitee – innerkommunale Vernetzung

Zur Ausarbeitung der Grundkonzeption der Düdelinger Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer war 2003 ein Steuerungskomitee einberufen worden. Dieses *Comité de pilotage* vereint Mitarbeiter verschiedener kommunaler Dienststellen sowie lokal affilierter Organisationen, die in ihrer Arbeit mitunter mit Gleichstellungsfragen konfrontiert sind und sich mit der Umsetzung des Gender Mainstreamings befassen.

Präsiert wird das Komitee von einer Gemeinderätin. Weitere Mitglieder sind Mitarbeiter des Personalbüros, des lokalen Beschäftigungsdienstes, des Sozialamtes, des Kulturdienstes, der Primärschulen, des Jugendhauses und des Club Senior.

Heute begleitet das Steuerungskomitee die Dienststelle vor allem beratend und als Ideenwerkstatt. Alle 6 bis 8 Wochen besprechen die Mitglieder des Komitees anstehende Projekte und evaluieren abgeschlossene Veranstaltungen. Durch die Rückmeldungen aus den verschiedenen Dienststellen und die Diskussion aktueller politischer oder gesellschaftlicher Themen ergeben sich hier die Ansatzpunkte für neue Projekte, welche dann teilweise auch in den Tätigkeitsbereichen der jeweiligen

Dienststellen umgesetzt werden. Innerhalb ihrer jeweiligen Dienststellen sind die Mitglieder des Komitees die direkten Ansprechpartner der Gleichstellungsbeauftragten. Gegenüber ihrer Kolleginnen und Kollegen sowie der Bürgerinnen und Bürger fungieren sie als Multiplikatoren bezüglich der Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Kunst als Botschaft – starke Frauenvorbilder

In Zusammenarbeit mit dem Kulturdienst der Stadt Düdelingen unterstützt die Gleichstellungsdienststelle vor allem Künstlerinnen.

Im Rahmen der stets aktuellen Frauenförderung sind Künstlerinnen Vorbilder für andere Frauen: In ihrer Malerei, Fotografie, Bildhauerei oder Musik drücken sie sich aus, stellen sie ihre Sicht über das persönliche und gesellschaftliche Leben zur Diskussion. Künstlerinnen sind Vorbilder, weil sie den Mut haben sich zu zeigen und andere zu konfrontieren.

Zudem sind Ausstellungen und vor allem Konzerte eher niedrigschwellige Angebote durch die ein breites Publikum erreicht werden kann. Die Gleichstellungsthematik steht bei vielen dieser Veranstaltungen nicht explizit im Vordergrund und die Aufmerksamkeit der Besucher wird lediglich durch die Zusammenarbeit auf die Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer gelenkt. Es handelt sich also um sanfte oder eher unterschwellige Sensibilisierung, bei der jedoch ein erster Kontakt hergestellt werden kann.

Auch jene Kultur-Veranstaltungen, welche explizit von Aspekten der Gleichstellung handeln, sind als relativ niedrigschwellige Angebote anzusehen, da die Themen durch die kulturelle Dimension in Formen aufbereitet werden, bei denen der Besucher seine persönliche Annäherung und Distanz selbst bestimmen kann. Oft kann Kunst auch ernste Themen mit einem Augenzwinkern, mit Humor und Selbstironie oder auch mit einer gewissen Leichtigkeit vermitteln, wodurch vielen Menschen der Zugang zu ernststen Belangen erleichtert wird. Dazu bieten sich in Düdelingen vor allem Kabarettabende und Konzerte mit thematischen Inhalten an.

Der Kulturdienst von Düdelingen programmiert seit jeher viele Künstlerinnen mit Ausstellungen in den städtischen Galerien, mit Konzerten im Kulturzentrum oder mit Auftritten bei den verschiedenen Musikfestivals in der Gemeinde. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf luxemburgischen und jungen Künstlerinnen. Bei der Programmierung berücksichtigt der Kulturdienst auch Vorschläge des Steuerungskomitees zur Wahl der Künstler und zu den Terminen. Mindestens zwei dieser kulturellen

Foto: © Corinne Mercadier



Veranstaltungen stehen pro Jahr unter der Schirmherrschaft der Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer; eine davon in der Regel anlässlich des Weltfrauentages am 8. März.

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte den Kulturdienst durch verstärkte Werbung (zusätzliche Versendung von Einladungen und Anzeigenschaltung, Aufnahme in das Veranstaltungsprogramm der Dienststelle), durch eine finanzielle Beteiligung an den Kosten und gegebenenfalls durch aktive Beteiligung bei organisatorischen Aufgaben im Rahmen der Veranstaltung.

Veranstaltungen in diesem Rahmen:

Januar 2006 [Kabarett] Makadammen - „Graff gestréckt“

März / April 2006 [Ausstellung] Dany Prum - „Die Geißen die ich rief...“

März 2006 [Konzert (Jazz)] Youn Sun Nah 5

November 2006 [Konzert (Gipsy)] Dotschy Reinhardt

Januar 2007 [Konzert (Pop/Jazz)] Lisa Bassenge

März / April 2007 [Ausstellung] Corrine Mercadier – “Années-Lumière”

März / April 2007 [Ausstellung] Collectif Autour du Bleu – “Hôtel A”

Mai 2007 [Konzert (World)] Women's Work

März / April 2007 [Ausstellung] Claudia Passeri, Michèle Walerich – “Fontana Candida”

Familie als Ressource – Bildungsprojekte zur Unterstützung

Einstellungen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern werden zu großen Teilen in der Familie erlernt, geformt und verstärkt. Familien sind dadurch wichtige Ressourcen für Chancengleichheit und gleichzeitig ein zentraler Ansatzpunkt für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Eine Reihe der Bildungsprojekte, welche die Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer organisiert, dienen der Stärkung der familiären Beziehungen. Ein wichtiger Partner ist bei diesen Angeboten die Familienkommission der Stadt Düdelingen, der die Gleichstellungsbeauftragte auch als Expertin angehört.

In diesem Sinne nahmen die Dienststelle für Chancengleichheit und die Familienkommission 2006 die Tradition der Babysitter-Kurse in Düdelingen wieder auf. Den Jugendlichen werden in diesem Rahmen Ideen und Methoden in den Bereichen Hygiene, I. Hilfe und Sicherheit, Pädagogik und Kommunikation vermittelt, welche sie bei einem Mini-Praktikum in einer Kindertagesstätte auch in der Umsetzung erproben können. Die Ausbildung der Babysitter ist ein Beitrag zur Kinderbetreuung in den Familien und dient somit der Erleichterung der Alltagsorganisation für die Eltern. Zusätzlich ermöglicht der Rückgriff auf einen Babysitter es den Eltern, sich freie Zeiten ohne Kinder schaffen zu können, um so die Paarbeziehung als wichtiges Fundament der Familie zu stärken. Für die Jugendlichen ist das Babysitten ein erster Einblick in die Welt der sozialen Berufe. Zudem lernen sie die Funktionsweisen anderer Familien kennen, wodurch eine Reflektion der eigenen Einstellungen in Bezug auf Familie, Rollenverteilung, Verantwortung usw. gefördert wird.

Ein weiterer familiärer Ansatzpunkt zur Förderung der Chancengleichheit ist die Stärkung der Vater-Kind-Beziehung. Im familiären Rahmen gibt es bei vielen Familien sehr klare traditionelle Rollenaufteilungen, wo zum Beispiel die Kindererziehung und -betreuung oft noch vorrangig Frauensache ist. Mit verschiedenen Angeboten möchten die Dienststelle für Chancengleichheit und die Familienkommission fördern, dass Eltern sich die Doppelbelastung sowie die Doppel-Selbstverwirklichung in Beruf und Familie teilen. Besonders Väter sollen ermuntert werden, ihre familiäre Rolle bewusst zu übernehmen. Bei gemeinsamen Aktivitäten mit ihren Kindern können v.a. Väter, die sich in dieser Rolle nicht so leicht zurecht finden, spielerisch andere Seiten an sich entdecken, Vertrauen aufbauen und testen, zusammenarbeiten, gemeinsam die



freie Zeit gestalten und zusammenhalten. Die Förderung der Vater-Kind-Beziehung kann durch eine Entlastung der Mutter unterstützend auf das Familienleben und die Gleichstellung von Frau und Mann in der Beziehung wirken.

In der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Kommission bringen die Vertreter der Parteien in den Kommissionssitzungen ein, was ihnen im Bezug auf die gesellschaftliche Situation und familienpolitische Belange wichtig erscheint. Daraus ergeben sich Ideen für Projekte, welche die Präsidentin der Kommission und die Gleichstellungsbeauftragte anschliessend weiter ausarbeiten. Bei der Umsetzung der Projekte teilen sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Kommission die Aufgaben: Z.B. für die Annahme der Anmeldungen, wo eine Büropräsenz erforderlich ist, ist die Gleichstellungsdienststelle zuständig. Ebenso wird von hier aus die Ausschreibung und Werbung für die Projekte, der Kontakt mit den jeweiligen Expertinnen und Experten sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, gegebenenfalls die Erarbeitung und Zusammenstellung von pädagogischen Materialien und Dokumentation sowie die Evaluierung des Projektes koordiniert. Die Beschaffung von Material, die Anmietung oder Reservierung von Räumlichkeiten und die Verteilung der Werbematerialien übernimmt meistens die Kommission. Die Kosten der Projekte teilen sich die Dienststelle und die Kommission.

Veranstaltungen in diesem Rahmen:

November 2006 und April 2007 [Bildungsprojekt] Babysitter-Kurse

November 2007 [Konferenz] Die Rolle des Vaters in der Kindererziehung

Februar / März / April 2008 [Bildungsprojekt] Babymassagekurs (für Väter empfohlen)

Juni 2008 [Bildungsprojekt] „Ein starkes Team!“ Erlebniswochenende für Väter mit ihren Kindern

Gesundheit, Wohlbefinden, Arbeitsmarkt, Sozialversicherung... – Vernetzter Fokus auf weitere Genderaspekte

Mit vielen anderen Themen und den inhärenten Genderaspekten befasst sich die Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer in der weiteren Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, wie z.B. der Arbeitsgruppe Gesond Diddeleng, dem Service Local de l'Emploi, der Action Locale pour Jeunes und dem Jugendhaus.

Durch die synergetische Nutzung vorhandener Ressourcen, die verstärkte Nähe zu Bürgerinnen und Bürgern sowie den innerkommunalen Austausch und die transversale Bearbeitung verschiedenster Themen bewährt sich der vernetzte Arbeitsansatz in Düdelingen dauerhaft. Das entstandene Netzwerk um die Dienststelle für Chancengleichheit ermöglicht eine stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in kommunale Vorgänge und eine breiter angelegte Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Gemeinde. So werden auch in Zukunft diverse Zusammenarbeiten mit kommunalen Partnern stattfinden.



VILLE DE DUDELANGE

Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

B.P. 73

L-3401 Dudelange

Tel: +352 - 516121-712

Fax: +352 - 516121-713

annabelle.saffran@dudelange.lu



Annabelle Saffran

ECHTERNACH

Mouvement pour l'Égalité des Chances -

M.E.C. asbl

Un service régional d'aide à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

2004

Création d'un service régional pour la promotion de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes dans la région Echternach/Mullerthal. A l'origine de cette asbl on trouve une poignée de femmes de conviction et les déléguées à l'Égalité des Chances des Communes de la région, notamment les déléguées du REEF.

Au cours des années, l'asbl a pu engager des collaboratrices à durée déterminée, grâce à des projets financés par Leader+ Müllerthal, Fonds Social Européen, entre autres. C'est seulement à partir de 2007, que le MEC asbl est conventionné par différentes communes de la région et de ce fait a pu engager une employée mi-temps à contrat à durée indéterminée.



Les activités du M.E.C. s'articulent donc autour de trois pôles :

- La Sensibilisation à l'égalité des chances
- Les Projets-pilotes
- La Formation

Sensibilisation

Exposition

Lors de la journée internationale de la femme, le M.E.C. a organisé l'exposition « Regards de femmes » à Bech, Rosport, Echternach, Larochette.

KKK, Kino Kritesch Kucken Projections de films à thèmes suivies d'un débat en la présence d'un(e) invité(e) :

- « Le cœur des hommes » de Marc Esposito – relations hommes/femmes - invité Monsieur Paul Schmit, Hommes asbl
- « Thirteen » de Catherine Hardwicke – l'adolescence - invité Madame Kim Schortgen, service national de la jeunesse
- « Haut les Cœurs » de Solveigh Anspach – les femmes et la santé - invité Dr. Margue-Andre, Europadonna
- « Heim ins Reich » de Claude Lahr – lutte pour l'indépendance du Luxembourg lors de la 2nde guerre mondiale - invité Madame Madeleine Weis-Bauler
- « Le cercle » de Jafar Panahi – Condition féminine en Iran - invité Monsieur Fatolahzadeh

Formation

Organisation de cours d'informatique pour femmes. Caractère innovatif pour la région.

2005

Sensibilisation

Exposition

- Une campagne de sensibilisation sur le thème du cancer du sein est lancée. Présentation de l'exposition « Brust-Lust-Frust » à Biver.
- Conférence, cabaret, vente aux enchères des créations soutien-gorge.

KKK, Kino Kritesch Kucken

- Plusieurs projections à thème dans le cadre du programme KKK :
« Iron Jawed Angels » - place de la femme dans le monde politique, invitée Madame Renée Wagner.
« Gegen die Wand » - le mariage forcé, invitée Madame Necla Kelek, - « Ne dis rien » - violence conjugale, invitée Madame Sylvia Camarda.
- « Marie-Line » - les femmes sans-papiers et leur exploitation - encadrement musical Christiane Feinen-Thibald

Formation

Le M.E.C organise des cours d'informatique et de luxembourgeois. En tout, 78 personnes ont participé aux formations : 56 femmes pour l'informatique et 22 hommes et femmes pour le cours de langue.

2006

Sensibilisation

Exposition et concours

- Organisation d'un concours dans les écoles sur le thème de la place de la femme dans notre société : « Frauen und Mädchen gestern, heute und morgen ».

KKK, Kino Kritesch Kucken

- Projection du film « The Hours » - la femme hier, aujourd'hui et demain – invitée Madame Christel Baltès-Löhr

Projet-pilote

- Mise en place du bureau d'information et de consultation B.I.C., ce nouveau service s'adresse à tous ceux qui ont des problèmes personnels, qui sont en situation de crise, et qui ont besoin d'informations. Il sera actif un an.

Formation

Organisation de cours de luxembourgeois, français, informatique, peinture aquarelle et acryl, relaxation, yoga, tai Chi, salsa, babysitting.
164 personnes ont participé à ces cours.

2007

L'année 2007 constitue un tournant dans la vie de l'asbl. En effet, la phase de collaboration avec l'initiative Leader+ Mullerthal vient à son terme. Le M.E.C. doit maintenant voler de ses propres ailes. Six communes signent une convention. Il s'agit de Bech, Echternach, Fischbach, Heffingen, Rosport, et Waldbillig. C'est donc grâce à l'aide de ces 6 communes que nous avons pu persévérer et consolider nos activités. Désormais, l'équipe du M.E.C. toujours constituée de bénévoles, engage directement une employée mi-temps.

Formation

Workshops

- Divers workshops ont été organisés : « Erziehung heute », « Richtig kommunizieren, aber wie? », « Stress und Gesundheit », « Unterstützung der aktiven Arbeitssuche ».
- Les cours de luxembourgeois, d'anglais, Tai Chi, Qi-Gong, Salsa continuent. 82 personnes ont participé à ces cours.

Projets-pilotes

- Une Formation pour Assistants parentaux de 140h et en 2 langues à Bech et Waldbillig en partenariat avec le Ministère du Travail, l'Adem et le Fonds Social Européen est mise en place. 18 personnes ont bénéficié de cette formation et se sont vu remettre un certificat homologué par le Ministère de l'Education Nationale.
- Une formation de Mentoring : « Promotion et accompagnement de l'entrepreneuriat féminin dans les territoires ruraux et urbains de l'espace transfrontalier » a été à

l'étude. Plusieurs réunions de travail ont eu lieu avec les partenaires potentiels : Alexis Lorraine, Frauenbüro Hamburg, Ministère de l'Egalité des chances, Ministère de l'Economie, Chambre de commerce du Luxembourg, Fédération des femmes cheffes d'entreprises. Faute de financement côté luxembourgeois, le projet n'a pas abouti.

- La *Médiation* : « Création d'une cellule de médiation sociale pour la région Leader Mullerthal »
Réalisation d'une étude de faisabilité par Madame Romaine Boever, médiatrice.

Sensibilisation

- KKK, Kino Kritesch Kuchen**
- « Libero » -Education - Présentation école des parents Janusz Korczak
 - « Irina Palm » - Prostitution – Présentation du sondage et de la cartographie de la prostitution au Luxembourg par le ministère de l'Egalité des chances.

2008

Le M.E.C. asbl obtient le soutien de deux autres communes qui viennent s'ajouter aux six premières signataires de la convention. Il s'agit de la commune de Consdorf et de Larochette. Cependant la commune de Fischbach se retire du projet.

Notre association se veut résolument être un pôle de référence dans la lutte pour l'Egalité des Chances dans les 15 communes du Mullerthal. Aussi, des rencontres ont lieu entre les représentants et délégués à l'égalité des chances de ces 15 communes afin de discuter de projets communs.

Parallèlement, le M.E.C continue ses activités de:

Sensibilisation

Exposition

- Présentation de l'exposition « Frauen im KZ Ravensbrück » du 20 septembre 2008 au 9 octobre au Trifolion à Echternach.

MECCafé

Afin de mieux se faire connaître et d'aller à la rencontre des personnes des communes dans lesquelles nous œuvrons, le M.E.C a créé les rencontres « MECCafé ». La première a eu lieu à Bech.

KKK, Kino Kritesch Kuchen Projections cinématographiques des films : « Weilerbach » (conditions des réfugiés), « 5X2 » (réforme du divorce), « Tango ».

Formation

- Cours de langue et de bien-être : Tai Chi, Luxembourgeois débutants et avancés, anglais. 90 personnes ont participé.
- Organisation d'une séance d'information de prévention pour la sécurité des seniors. 15 personnes ont participé.

Projet-pilote

Médiation

Présentation des résultats de l'étude de faisabilité en septembre et suite du projet.



Mouvement pour l'Égalité des Chances – M.E.C asbl
30 route de Wasserbillig
L-6490 Echternach
Tél : +352 - 26.72.00.35 / +352 - 621.66.92.12
E-mail : chances@pt.lu
www.mec-mullerthal.lu

Personne de contact :
Madame Aurélia Pattou, coordinatrice de projets



Aurélia Pattou

Ansätze zur Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeindepolitik

Ein Aspekt der Gleichstellungsarbeit in Esch-sur-Alzette besteht in der Information und der Sensibilisierung zu Fragen der Gleichstellung - durch Konferenzen, Rundtischgespräche, Ausstellungen, Kampagnen oder Aktivitäten im Rahmen des Internationalen Frauentages oder anlässlich der Gemeindewahlen, Koordination des Girls' Day - Boys' Day in Esch-sur-Alzette, Herausgabe von Publikationen, usw. Ratsuchenden werden Informationen und Orientierungshilfe durch Einzelgespräche angeboten. Neben diesen Aufgaben werden die ersten Schritte in Richtung einer kommunalen Gleichstellungs-Politik gelegt, die sowohl verwaltungsintern erste Früchte trägt (interner Gleichstellungsplan) als auch die kommunale Politik insgesamt geschlechtergerechter ausrichten soll (Erhebung von Umfragen und Statistiken, Beginn des gender budgeting Prozesses). Verantwortlich für die kommunale Gleichstellungspolitik innerhalb des Schöffenrates ist Schöffin Vera Spautz.



„Die Bürgermeisterin Lydia Mutsch und die Schöffin für Gleichstellungspolitik Vera Spautz anlässlich eines Empfangs für die Kandidatinnen der Gemeindewahlen 2005“

Foto: Martine de Lagardère

I. Der verwaltungsinterne Gleichstellungsplan – Gender-mainstreaming in der Personalpolitik

Der erste interne Gleichstellungsplan der Stadt Esch-sur-Alzette wurde am 24. September 2004 durch den Gemeinderat angenommen. Die Schöffenratserklärung von April 2000 sah die Aufstellung eines solchen Gleichstellungsplanes vor. Eine interne Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Amtsleiter des Personalamtes, Vertretern und Vertreterinnen der Personaldelegationen, des Schöffenrates (Herr André Hoffmann, der damalige Schöffe für Personalfragen und Frau Vera Spautz), der Präsidentin der Chancengleichheitskommission und der Verantwortlichen des Chancengleichheitsamtes machte sich im Januar 2003 an die Arbeit und begann mit der Analyse der Personalstruktur der Gemeindeverwaltung nach Geschlecht, die im Juni 2004 beendet war.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme wurden verschiedene Massnahmen zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Verwaltung in den Gleichstellungsplan von 2004 aufgenommen: bei gleicher beruflicher Qualifikation wird bevorzugt das unterrepräsentierte Geschlecht eingestellt; die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird erleichtert (u. a. soll eine Umfrage unter dem Personal durchgeführt werden um den Bedarf an einer betrieblichen Kinderbetreuungsstruktur festzustellen); die Sanitäranlagen und Umkleieräume werden angepasst um die Einstellung von Frauen auf Arbeiterinnenposten zu erleichtern; die Arbeitsorganisation des Reinigungsdienstes wird untersucht mit dem Ziel die Arbeitsbedingungen des Reinigungspersonals zu verbessern; die Verantwortliche des Gleichstellungsamtes ist Mitglied im „conseil de recrutement“ und bei den Einstellungsgesprächen dabei, usw.

Die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen wurde durch eine interne Koordinationsgruppe bestehend aus dem Schöffenrat (Herr Henri Hinterscheid, Schöffe für Personalfragen und Frau Vera Spautz), Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Personalamtes, der Personaldelegationen und des Gleichstellungsamtes, begleitet. Die Bilanz der Umsetzung des ersten Gleichstellungsplanes wurde März 2008 dem Gemeinderat vorgelegt. Es wurde eine weitere Analyse der Personalstruktur nach Geschlecht durchgeführt und neue Massnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung entwickelt. Der zweite Gleichstellungsplan wurde am 14. März 2008 vom Gemeinderat ohne Gegenstimme angenommen.

Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist ein Kriterium das bei der Einstellung von Personal berücksichtigt wird. Es geht dabei auch darum typische Frauen- und Männerberufe aufzubrechen. So wurden beispielsweise männliche Erzieher, Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter in den Betreuungs – oder Sozialeinrichtungen der Stadt Esch-sur-Alzette eingestellt. Frauen konnten auf Posten im technischen Dienst eingestellt werden. Allerdings stellt sich hier oft das Problem, dass nur wenige Frauen ihre Kandidatur für Posten in diesen Bereichen stellen. Die Sensibilität für die mangelnde Präsenz von Frauen in technischen Berufen besteht und die technischen Ämter der Verwaltung beteiligen sich auch am Girls' Day. Im Falle wo zugleich mehrere Posten in einem bestimmten Bereich zu besetzen sind, werden diese Posten paritätisch besetzt - wie z.B. im Reinigungsdienst, in der „équipe de proximité“ oder bei den „agents municipaux“. Dieses Prinzip stand nicht im Gleichstellungsplan von 2004, wurde aber im Laufe der praktischen Umsetzung des ersten Gleichstellungsplanes eingeführt und ist jetzt im neuen Gleichstellungsplan als Massnahme festgeschrieben.



„Frauen und Männer in untypischen Berufen: Rundtischgespräch im CNFPC Esch-sur-Alzette, Girls' Day – Boys' Day 2007“

Foto: Martine de Lagardère

Die Analyse der Arbeitsorganisation und die Reorganisation des Reinigungsdienstes waren weitere wichtige Vorhaben. Das Reinigungspersonal besteht zu fast 100% aus Frauen und war 2004 mit fast 34% des weiblichen Gemeindepersonals der Bereich in dem die meisten Frauen in der Escher Verwaltung arbeiteten. Die Analyse ergab, dass die Anzahl der Reinigungsarbeiterinnen stagnierte obwohl die zu putzende Gesamtfläche zugenommen hatte. Ausserdem wurde festgestellt, dass das Arbeitsvolumen

ungleich verteilt war. Aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung beschloss der Schöffenrat u.a. die Schaffung eines Ersatzpools um die Krankenscheine unter 3 Monaten zu ersetzen, die Schaffung von zusätzlichen Posten im Reinigungsdienst, die Einstellung von Personen (befristete Verträge) im Falle einer zeitlich begrenzten Abwesenheit die länger als 3 Monate dauert (Krankheit, Schwangerschaft, Elternurlaub, unbezahlter Urlaub) und die Schaffung eines neuen Posten „responsable technique“ mit der Aufgabe die Arbeitsorganisation und das technische Know-How des Reinigungsdienstes weiter zu optimieren. Ferner fanden verschiedene Ausbildungen des Reinigungspersonals im Rahmen einer Konvention der Gemeinde mit „Zarabina asbl“ statt.

Das „statut général des fonctionnaires communaux“ bietet eine Reihe von Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Gemeindeangestellten. In der Gemeindeverwaltung von Esch-sur-Alzette gibt es schon seit längerem das System der gleitenden Arbeitszeit (horaire mobile) für die Angestellten. Aus dienstlichen Gründen ist diese Regelung nicht für die Arbeiter und Arbeiterinnen möglich. Das gesamte Personal der Gemeindeverwaltung kommt aber jetzt in den Genuss der Zeitgutschriften (bonification horaire). Ausserdem wurde die Umfrage betreffend des Bedarfs an Betreuungseinrichtungen für Kinder des Gemeindepersonals durchgeführt. Aufgrund der Resultate dieser Umfrage hat der Gemeinderat der Einrichtung einer betrieblichen Kinderkrippe zugestimmt und Anfang 2008 konnte ein geeignetes Haus gekauft werden.

Auch in anderen Bereichen wo Handlungsbedarf festgestellt wurde, sind Fortschritte zu verzeichnen: bei der Anpassung der sanitären Anlagen an die Bedürfnisse weiblicher Arbeiter; bei der internen Wiedereinstufung (reclassement interne) von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die unter die Bestimmungen des Gesetzes vom 25. Juli 2002 fallen („Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle“).



2. Ausblick: Gender budgeting und kommunale Gleichstellungspolitik in den Bereichen Kinder und Jugend, Kultur und Sport

Der Schöffenrat hat sich in der Koalitionserklärung von Oktober 2005 vorgenommen in seinem „politischen Handeln die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen (gender mainstreaming). Dies soll ebenfalls bei der Aufstellung der jährlichen Haushaltsvorlage geschehen (gender budgeting)“. Im März 2007 gab der Schöffenrat seine Einwilligung zum Start des gender budgeting Prozesses und bestimmte die drei Bereiche die einer Prüfung unterzogen werden sollen: Kinder und Jugend, Sport, Kultur. Durch gender budgeting werden die Wirkungen der Ausgaben des kommunalen Haushalts auf Frauen und Männer überprüfbar. Es geht darum mehr Transparenz über die Ausgaben zu schaffen und für die Zukunft eine bessere, zielgerechtere Steuerung von Gleichstellung zu erreichen. Die Vorgehensweise in Esch-sur-Alzette ist sehr differenziert angelegt und will auch die Auswirkungen der kommunalen Ausgaben u.a. auf Frauen und Männer unterschiedlichen Alters oder Nationalität herausfinden.

Esch-sur-Alzette begann im September 2007 als erste Gemeinde in Luxemburg mit der Einführung eines gender budgeting Prozesses. Das in mittlerweile über 60 Staaten angewandte Instrument der Gleichstellungspolitik soll ab 2010 schrittweise in das bisherige Escher Haushaltsverfahren integriert werden. Dabei wird Esch-sur-Alzette von einer externen Beratung begleitet.

Am Beginn und während des Prozesses wird die Verwaltung Sorge dafür tragen, dass die nötigen Statistiken verbessert werden. Für die Jahre 2007 und 2008 wird erstmals abgefragt in welchem Ausmass Mädchen und Jungen oder Frauen und Männer in den Nutzen öffentlicher Mittel kommen. Tiefer gehenden Analysen sollen zeigen, ob und in welchem Masse der Haushalt im Einzelnen dazu beiträgt, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. In einem weiteren Schritt sollen dann gleichstellungspolitische Ziele und Massnahmen definiert werden und einem bestimmten Budget im Haushalt zugeordnet werden.

Der Jugendkommunalplan wurde im April 2008 dem Gemeinderat vorgelegt. Mit ihm wird das Ziel der Gleichstellung von Jungen und Mädchen – unter Berücksichtigung des Alters und der Integration von Jugendlichen unterschiedlicher Nationalitäten und von Jugendlichen mit Behinderung - in der kommunalen Jugendpolitik verankert: auch durch Festlegung von konkreten Massnahmen und geschlechtergerechter Aufteilung der Haushaltsmittel.

Adresse:

Administration communale d'Esch-sur-Alzette
Service à l'égalité des chances
Hôtel de Ville
B.P. 145
L-4002 Esch-sur-Alzette

Kontakt:

Nicole Jemming - Gleichstellungsbeauftragte
Tel.: +352 - 54 73 83 – 592
nicole.jemming@villeesch.lu

Norma Zambon
Tel.: +352 - 54 73 83 – 591
norma.zambon@villeesch.lu



Nicole Jemming



Norma Zambon

Un Plan communal d'égalité des femmes et des hommes de la Ville de Luxembourg

Un engagement politique clair constitue la base de toute politique d'égalité des femmes et des hommes et, a fortiori, d'un plan d'action censé traduire cette politique dans les faits.

La Ville de Luxembourg a dès lors jeté les bases de sa politique d'égalité entre femmes et hommes dans sa **déclaration échevinale** du 5 décembre 2005. Les principes directeurs de cette déclaration et de l'action de la Ville dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes sont les suivants :

- **intégrer l'égalité des chances dans les principes de base de tous les domaines de l'action politique de la Ville (« gender mainstreaming ») ;**
- **rattacher la fonction de délégué-e à l'égalité directement au collège échevinal ;**
- **donner une dimension interne et externe à sa politique d'égalité ;**
- **établir un programme d'action annuel ainsi qu'un rapport annuel.**

C'est donc selon ces principes que la Ville définit chaque année un plan d'action interne et externe qui comprend tant des actions de sensibilisation au sujet de l'égalité entre femmes et hommes que des actions concrètes et un suivi statistique de certains indicateurs.

Le plan d'action interne de la Ville comprend trois grands domaines, à savoir les ressources humaines, les infrastructures pour le personnel et le « gender budgeting ».

Ne pouvant pas être exhaustif, nous citerons ici quelques exemples des actions menées au niveau des ressources humaines :

- une ventilation selon le sexe des statistiques du personnel ainsi que des compositions de différents organes de décision et de concertation permet de suivre l'évolution des effectifs selon le critère du genre et d'orienter sa politique de sensibilisation, de formation ou d'embauche en conséquence.

Pour ce qui de l'aspect « femmes dans la prise de décision », il a ainsi été constaté que la Ville affiche en 2007 des scores excellents dans tous les organes politiques (50% au collège échevinal, 44% de femmes au conseil communal, 47 % dans les commissions consultatives et 73% de présidentes des commissions consultatives). En revanche, la représentation des femmes dans les délégations du personnel n'arrive qu'à 7%, resp 16%. Ceci a amené le collège échevinal à proposer aux syndicats et aux délégations du personnel diverses actions de sensibilisation à l'attention des femmes en vue des élections sociales.

- La chargée à l'égalité de la Ville assiste aux entretiens d'embauche, aux négociations de la convention collective des ouvriers et émet des avis sur différentes questions en relation avec les ressources humaines et l'égalité hommes-femmes (demandes de travail à temps partiel, congés parentaux, etc).

- Des formations internes sont réalisées régulièrement à l'attention du personnel de la Ville. En 2007 l'accent a été mis sur des formations pour le personnel éducatif, qui s'est vu offert les formations suivantes :
 - *KeK 3-Komponistinnen entdecken: Musik hören mit Kindern*
 - *Der mädchenfreundliche Bücherkoffer*
 - *Berufsbiller: Girls' Day – Boys' Day*
 - *Gender mainstreaming*

Souhaitant aussi sensibiliser les hommes, la Ville a également organisé un séminaire à l'attention du personnel masculin sur le thème des questions du genre vue d'un point de vue masculin (« *Das Geschlecht spielt eine Rolle – auch für Männer* »).

Le plan d'action externe comprend des actions de sensibilisation, la collecte et l'évaluation de matériel statistique et la mise en place de mesures d'ordre structurel.

Par le biais d'actions « grand-public », la Ville entend consentir un effort de sensibilisation sur l'égalité entre femmes et hommes à l'attention de différents publics cibles. Comptent parmi ces actions de sensibilisation différentes conférences et table rondes publiques, le Prix Anne Beffort ou encore le « Girls' Day - Boys' Day ».

Nous aimerions ici relever trois actions de sensibilisation externe particulières :

- Le Prix Anne Beffort
En 2003, le collège échevinal de la Ville de Luxembourg, sur initiative de la commission pour l'égalité des chances, a lancé le Prix Anne Beffort pour distinguer des projets ou initiatives œuvrant pour la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le territoire de la ville de Luxembourg. Femme de lettres, Anne Beffort, qui prête son nom à cette distinction, fut avant tout la première femme professeur dans notre pays et co-initiatrice du Lycée de Jeunes Filles à Luxembourg.

Peuvent postuler pour le prix les associations sans but lucratif, personnes individuelles, groupes ou institutions qui se sont distingués par un projet, une activité ou une initiative œuvrant vers le respect et l'égalité des droits pour les femmes et les hommes.

Les lauréats du Prix Anne Beffort au cours des dernières années furent : en **2003** : « **Inter-Actions Faubourgs** » pour son projet de réinsertion de jeunes chômeurs « Schläifmillen » ; en **2005** : « **Femmes en détresse** » pour son initiative « Neen – géint d'Gewalt » ; en **2006** : « **Cid-Femmes** » pour ses initiatives et activités pédagogiques dans les questions du genre et en 2007 **Marja Leena Junker**, pour son engagement en faveur de thèmes féminins dans son travail de comédienne, metteuse en scène et directrice de théâtre.



Anne Beffort

- La conférence « **Fraen a Renten** »
Il s'agit d'une conférence de la déléguée à l'égalité de la Ville sur l'assurance vieillesse luxembourgeoise d'un point de vue féminin. Son but était d'informer le public - et surtout les femmes - sur le fonctionnement du régime général d'assurance pension et de sensibiliser les femmes à l'importance d'une bonne couverture sociale individuelle.

Outre deux conférences publiques à Luxembourg-Ville, la déléguée à l'égalité a tenu sept autres manifestations jusqu'ici à travers tout le pays à la demande des différentes commissions consultatives locales.

- « **Die Frauen von Ravensbrück** »
La Ville a organisé en mars 2007 une soirée cinéma-débat consacré au film « **Die Frauen von Ravensbrück** » à la cinémathèque en présence de la réalisatrice du film, Mme Loretta Walz, et la chercheuse Dr Kathrin Meß. Outre le grand public, la Ville avait invité les membres des associations de résistance luxembourgeoises et plusieurs survivantes et descendants de survivantes du camp de Ravensbrück.

La manifestation a fait salle comble à la cinémathèque et la discussion à la suite de la projection du film montraient combien il était émouvant et important d'aborder et de rendre hommage aux femmes luxembourgeoises internées dans les camps de concentration.

Cette manifestation a été suivie début 2008 de l'exposition « Impressionen-Expressionen. Frauen im KZ Ravensbrück » avec l'Université de Luxembourg au Grand Théâtre de la Ville de Luxembourg.

Pour de plus amples informations sur le plan communal d'égalité entre femmes et hommes de la Ville de Luxembourg, le rapport annuel ou le suivi des activités y relatives, veuillez consulter le site internet www.vdl.lu ou bien contacter la chargée à l'égalité de la Ville.



Ville de Luxembourg
Service à l'égalité entre femmes et hommes
Hôtel de Ville
L-2090 Luxembourg

Sandra Metz, Chargée à l'égalité entre femmes et hommes
Tél. : +352 - 4796-2652
smetz@vdl.lu



Sandra Metz

Die erste regionale Gleichstellungsstelle, das Genderhaus mit zwei ausgewählten Projektbeispielen

Das Genderhaus ist ein regionales Chancengleichheits-Büro zur Gleichstellung von Frauen und Männern, welches von fünf Gemeinden unterstützt wird: Beckerich, Ell, Heiderscheid, Redange/Attert und Useldange. Ebenfalls gefördert durch die Leader-Gemeinden, das Landwirtschaftsministerium und den EU-Fonds FEOGA im Rahmen des LEADER+Programms Redange-Wiltz.

I. Konferenz „Gender in Medicine“

Warum brauchen wir Geschlechterforschung in der Medizin?

Das Genderhaus hatte zu diesem Thema erstmals in Luxemburg eine Konferenz organisiert. Als Gastrednerin wurde die renommierte Forscherin Frau Prof. Dr. Vera REGITZ-ZAGROSEK eingeladen, die seit 2003 als erste Professorin einen Lehrstuhl für Frauenspezifische Gesundheitsforschung an der Charité Berlin innehat sowie die Gründerin und Sprecherin des „Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin“ ist. Die im November 2007 organisierte Veranstaltung stand unter der Schirmherrschaft des Gesundheitsministeriums und des Ministeriums für Chancengleichheit und die Teilnahme wurde als Weiterbildungsveranstaltung für Gesundheitsberufe anerkannt.

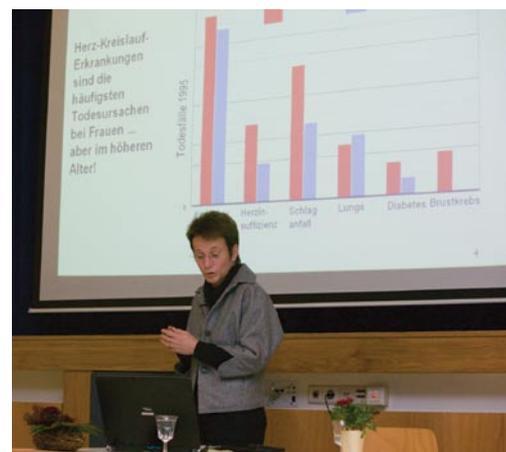
Frauen sind keine kleinen Männer

Die Geschlechterunterschiede, gerade bei der Gesundheitsversorgung von Frauen und Männern zu untersuchen und sichtbar zu machen, damit befasst sich seit kurzem eine Wissenschaft, die sich „Gender in Medicine“ nennt. Statt „die Frauen“ und „die Männer“ als unveränderbare Größe zu betrachten, ist es angebrachter von „Geschlecht“ zu sprechen, da Frauen wie Männer auch innerhalb ihrer Geschlechtsgruppe sehr unterschiedlich sein können. Des Weiteren wird unterschieden zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozial-kulturellen Geschlecht (gender). Gendermedizin als Wissenschaft setzt sich damit auseinander, dass Männer und Frauen unterschiedlich krank sind, unterschiedliche Symptome aufweisen, auf Medikamente unterschiedlich reagieren: Frauen sind keine kleinen Männer! Die Binsenweisheit, dass viele Arzneimittel bei Frauen niedriger dosiert werden müssten, würde selten umgesetzt, so Frau Prof. Regitz-Zagrosek während ihres einstündigen Vortrages. Frauen und Männer unterscheiden sich nicht nur vom biologischen, sondern auch vom anatomischen, hormonellen, genetischen Standpunkt her. Je mehr sich die Medizin auch mit der Bedeutung vom Geschlecht befasst hat, desto klarer wurde es, dass der Blick auf den biologischen Unterschied alleine nicht reicht.

Frauenherzen schlagen anders!

Am Beispiel des Herzinfarktes machte Prof. Regitz-Zagrosk deutlich, dass Frauen öfter an akutem Herzinfarkt sterben als Männer. „Wir sehen, was wir erwarten“, führte die Forscherin aus. Und einen Herzinfarkt erwarte man nicht unbedingt bei einer Frau. Die Symptome bei Frauen, wie z.B. Übelkeit, Atemnot, Oberbauch- und

Rückenbeschwerden, sind andere als bei Männern. Daher kämen Frauen mit Infarkt sogar ein bis zwei Stunden später als Männer in die Klinik, weil ihre Symptome nicht richtig eingeschätzt würden.



Fotos © André Weisgerber

Frau Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek

Immer noch werden einige Erkrankungen als typisch männlich angesehen, wie Nierenerkrankungen Morbus Bechterew oder frühzeitige Herzerkrankungen. Andere werden als typisch weiblich klassifiziert, wie Depressionen, Autoimmunerkrankungen, Morbus Alzheimer oder Osteoporose. Diese Schematisierung führt dazu, dass häufig z.B. Depressionen bei Männern unterbewertet werden, dass aber Erkrankungen, die als typisch männlich gelten, wie eben ein Herzinfarkt bei Frauen, oft übersehen werden.

Mittlerweile treten in der westlichen Gesellschaft mehr Herzinfarkte bei Frauen als bei Männern auf. Dennoch finden sich in den Lehrbüchern die typischen Symptome und Verläufe der Männer. Tatsächlich haben Frauen in ihren jungen Jahren einen Schutzfaktor gegen Herz-Kreislauf-Erkrankungen, andererseits wirken sich Risikofaktoren wie Diabetes, psychosozialer Stress oder Bewegungsmangel bei ihnen stärker aus als bei Männern. Insbesondere Diabetes birgt bei Frauen ein relativ höheres Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen als bei Männern. Geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen drücken sich auch im Verhalten der Ärzte aus, die Frauen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen schlechter diagnostizieren und therapieren als Männer vergleichbaren Alters mit vergleichbarem Risikoprofil. Bewiesen wäre es mittlerweile, dass Frauen von Kardiologen nachlässiger behandelt werden als Männer; und dass sie seltener weiterführende Diagnostik erhalten. Hinzu kommt, dass wichtige Medikamente bei Frauen und Männern unterschiedliche Nebenwirkungen haben; in der Regel mehr Nebenwirkungen bei Frauen. Die Gastrednerin führte beispielsweise aus, dass in der Medikamentenforschung neue Substanzen überwiegend an jungen, männlichen Mäusen getestet werden. Die gelten nämlich als nicht so kompliziert wie weibliche Mäuse mit ihrem schwierigen, dem Zyklus unterliegenden Hormonsystem. Dafür werden Stressmittel eher an weiblichen Mäusen getestet. Die halten mehr aus.

Zum Abschluss ihres Vortrages plädierte Frau Prof. Regitz-Zagrosek dafür, Leitlinien für Diagnose und Therapie aufzustellen, da jetzt die Grundlagen für geschlechtsspezifische und geschlechtergerechte Ansätze in der Medizin vorhanden sind. Sie regte an, auch im Rahmen der Mammographieprogramme Präventivmassnahmen für kardiovaskuläre Erkrankungen vorzusehen und das Thema „Gewalt“ mit einzubeziehen. Studien hätten ergeben, dass 36% der Frauen Gewalt erfahren haben. Psychologischer Stress stelle einen erheblichen Grund für Herzerkrankungen dar, und die Ärzteschaft denkt von sich aus nicht daran, dieses Thema anzusprechen.

Die Konferenz wird in Bild und Text in Form einer Broschüre dokumentiert, die beim Genderhaus bezogen werden kann.

II. Internationaler Männertag erstmals 2006 in Luxemburg institutionalisiert Neue Männer braucht das Land - Aktive Vaterschaft von Anfang an

Der Erste Internationale Männertag wurde 2006 vom Genderhaus in Luxemburg im Beisein der Ministerin für Chancengleichheit Marie-Josée JACOBS im Rahmen einer Pressekonferenz eingeführt.

Der Tag selbst geht zurück auf das Jahr 1999. Der 3. November wurde von den Vereinten Nationen alljährlich als „Men's World-Day“ festgelegt, und zwar aufgrund einer österreichischen Initiative und der Gorbatschow-Foundation. Ursprünglich hatte der Männertag als Hauptziel Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitlichen, politischen und sozialen Lebensbereiches von Männern.

Anliegen des Genderhauses ist es, die gesellschaftliche und soziale Rolle von Männern zu stärken, die auch sie bei der Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männer spielen. Ferner sollte eine breitere Öffentlichkeit darüber sensibilisiert werden. Ein Rundtischgespräch mit fünf Vertretern aus der professionellen Jungen- und Männerarbeit zum Thema „Neue Männer braucht unser Land“ stand 2006 auf dem Programm.



Rundtischgespräch „Nei Männer braucht eis Land“, 2006

Foto © Barbara Gemnich

In.r.: Jean-Jaques Donven, Jean-Paul Conrad, Manuel Achten, Marco Morgante, Michel Heftricht, Gilbert Graf

2007 war der Internationale Männertag mit einer Konferenz überschrieben zum Thema „Sind die neuen Väter schon da?“ - Männer zwischen traditioneller Rolle und neuen Herausforderungen. Die sog. „neuen Väter“ sind zwar noch rar gesät, sehen aber Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung nicht als alleinige Aufgabe der Mutter an. Der neue Vater beschränkt sich nicht nur auf seine Ernährerrolle, sondern sieht sich auch als Erzieher der Kinder und fühlt sich für Hausarbeit zuständig. Daher bringen neue Väter auch mehr Zeit dafür auf. Sie nehmen ebenfalls öfters den Elternurlaub in Anspruch.



Genderhaus

Kontakt: **Gleichstellungsbeauftragte: Barbara Gemnich**

1, rue de Niederpallen

L- 8506 Redange/Attert

Tel.: +352 - 26 62 09 87

Fax: +352 - 26 62 09 47

genderha@pt.lu



Barbara Gemnich

SANEM

Service à l'Egalité des chances entre femmes et hommes

« Zesumme si mir staark »

Der Service à l'Egalité des chances entre femmes et hommes der Gemeinde Sanem hat eine, vergleichsweise gesehen, lange Tradition, denn 1999 wurde der damalige « Service à la condition féminine » gegründet. National gesehen gehört die Gemeinde Sanem zu den Pionieren und fördert seit nahezu 10 Jahren aktiv die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Im Jahr 2009 wird das 10-jährige Bestehen der Dienststelle gefeiert.

Aufgabe ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch eine Vielfalt von Bildungsangeboten sowie Beratungen von Bürger/innen. Besonderen Wert wird auf die Prävention gelegt, so z.B. die Arbeit mit Kindern, aber auch auf den Einsatz des „Gender Mainstreaming“. Auf lokaler/regionaler Ebene wird aktiv in Kooperation mit anderen Organisationen (z.B. Eltereschoul, Initiativ Rëm Schaffen) sowie anderen Süd-Gemeinden zusammengearbeitet. Die Dienststelle soll auch auf nationaler Ebene zur Förderung der Gleichberechtigung beitragen; so stehen beispielsweise größere Projekte regelmäßig unter der Schirmherrschaft des Ministère de l'Egalité des chances, die angebotenen Seminare sind Teilnehmer/innen aus dem ganzen Land zugänglich, und die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in dem vom CNFL organisierten Nationalen Netzwerk mit. Des öfteren werden Aktivitäten (z.B. im Rahmen des Internat. Weltfrauentages oder des Girls' & Boys' Day) von der Chancengleichheitsdienststelle und der Kommission gemeinsam organisiert.

Der Service à l'Egalité des chances der Gemeinde Sanem ist dem Schöffenrat (Herr Georges Engel, Bürgermeister, Herr Robert Rings, 1. Schöffe, Herr Marco Goelhausen, 2. Schöffe, Frau Dagmar Reuter-Angelsberg, 3. Schöffin) direkt unterstellt. Ressortschöffin ist Frau Dagmar Reuter-Angelsberg. Es handelt sich um eine Halbtagsstelle. Die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Ruth Marchewka, ist von Beruf Pädagogin (mit mehreren Zusatzausbildungen, u.a. in Öffentlichkeitsarbeit). Sie koordiniert die verschiedenen Projekte, führt Beratungen durch und hält auch selber Seminare zur Thematik ab.

Schwerpunkte 1999 bis 2004

Von 1999 bis 2004 wurden im Rahmen des „Service à la Condition féminine“ unter der Leitung von Frau Jeannine Kettmann-Schumann, neben der persönlichen Beratung von Frauen, beispielhafte Projekte, u.a. in Kooperation mit den Gleichstellungsdiensten der Gemeinden Bettembourg und Esch-sur-Alzette durchgeführt. Innerhalb der Gemeindeverwaltung war der Aufbau der Betreuungsstrukturen für Schulkinder (Maison Relais) eines der wichtigsten Projekte - eine Struktur, die heute nicht mehr aus dem Gemeindeleben wegzudenken ist. Die Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen erfolgte nicht nur durch Beratung, sondern wurde auch praktisch in der Gemeinde umgesetzt. So fanden, neben vielen Praktika, die angeboten wurden, mehrere Frauen eine Anstellung im Rahmen der Gemeindeverwaltung. (Verwaltung, Technischer Dienst, Maison Relais). Außerdem standen beispielsweise interne und externe Bildungsmaßnahmen zum Thema „Gender Mainstreaming“, die Informations- und Sensibilisierungsarbeit für den „Elternurlaub“ sowie eine große Kampagne zum Thema „Frauen und Behinderung“ im Mittelpunkt der Arbeit.

Schwerpunkte seit 2005

Seit der Umbenennung in „Service à l'Égalité des chances entre femmes et hommes“ und der Neubesetzung im Jahr 2005 durch Frau Ruth Marchewka wurde das Ziel erweitert durch Bildungs-, Informations- und Beratungsangebote für Männer: Um ansprechend zu informieren und zu sensibilisieren wird regelmäßig ein pädagogisches Programm (Workshops, Seminare, Konferenzen) organisiert, welches in einem Programmheft zusammengefasst und an alle Haushalte der Gemeinde sowie verschiedene Organisationen im Land verteilt wird. Darüberhinaus werden regelmäßig Pressemitteilungen zu aktuellen Veranstaltungen an die nationale Presse versendet. Die inhaltlichen Schwerpunkte bestimmen das jeweilige Motto des Jahres (z.B. „Gesond a gläichberechtigt Fraen a Männer“ 2006). Ausschlaggebend für den Inhalt des Programms sind Nachfragen von Bürger/innen im Rahmen von Beratungen oder Anfragen sowie gesellschaftliche Tendenzen, aber auch innovative Projekte, um Anstoß zur Reflektion zu geben.

Im Jahr 2005 wurden daher „Frae-Kompetenz-Ateliers“ durchgeführt zwecks Stärkung von Frauen beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf und der Förderung der Gleichberechtigung bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Frauen-Kompetenz-Werkstätten bestanden aus den Modulen Selbstsicherheits- und Bewerbertraining, Erfolgs-Strategien sowie Farbberatung. Des weiteren wurde eine Konferenz zum Thema Mobbing abgehalten. Im Jahr 2006 folgten mehrere innovative Projekte, insbesondere das Schulprojekt „Zesumme si mir staark“, welches im Anschluss genauer beschrieben wird. Innovativen Charakter hatten auch der Workshop „Ech sinn okay“ für Mädchen ab 10 Jahren zur Stärkung von Körpergefühl und Selbstbewusstsein sowie die Table ronde „Lëtzebuenger Top-Sportlerinnen“, wo, anlässlich des Internationalen Weltfrauentages, erstmals die Sportlerinnen Liz May, Danièle Kaber, Simone Kayser-Diederich, Tessy Scholtes und Fleur Maxwell versammelt waren und unter der Moderation von Tania Smaniotto Rede und Antwort standen, um Mädchen und Frauen über ihr Zeitmanagement und ihre Strategien zu informieren und für den (Leistungs-) Sport sowie den Beruf der Leistungssportlerin zu begeistern (siehe Foto). Dieses Rundtischgespräch stand unter der Schirmherrschaft des Ministère de l'Égalité des chances und dem Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.



Table ronde „Lëtzebuenger Top-Sportlerinnen“, 08.03.2006

Herausragend waren im Jahr 2006 darüber hinaus, neben den sehr beliebten Workshops zum Selbstsicherheitstraining und Zeitmanagement, die Konferenz „Eltern werden - Liebespaar bleiben“ - in Zusammenarbeit mit der Eltereschoul Janusz Korczak, der Initiativ Liewensufank und der Gleichstellungskommission der Gemeinde Sanem - und die dazugehörige Weiterbildung für Fachpersonal zur „Veränderung des Geschlechtsrollenverständnisses beim Übergang in die Elternschaft“, welche in Kooperation mit den Gleichstellungsdienststellen der Gemeinden Bettemburg, Differdingen, Düdelingen und Schiffingen organisiert wurde (siehe Foto). Die Babysitter-Ausbildung wurde 2006 in Kooperation mit der Gemeinde Differdingen organisiert. Es folgten

Konferenzen zu den Themen „Liewensloscht a Freed: Strategien fir Succès an Zefriddenheet“, „Iesstéierungen – nie méi“, „Lebensfreude und Liebeslust: Sexualität im dritten Lebensalter“ sowie das Seminar „Wellness-mol anescht“. Als erste Gemeinde im Land startete die Gemeinde Sanem 2007 eine große Sensibilisierungskampagne zur Prävention von Burnout unter dem Titel „Raus aus dem Hamsterrad“. Diese Kampagne stand unter der Schirmherrschaft des Ministère de l'Egalité des chances und des Ministère de la Santé und wurde in Kooperation mit der Gleichstellungsdelegierten der Stadt Luxemburg und dem Chancengleichheitsdienst der Stadt Düdelingen organisiert. Im Jahr 2008 wird diese Kampagne fortgesetzt.

Die Anwendung des Gender Mainstreaming wurde bei der Planung des neuen Altersheims, des C.I.P.A. Belval praktiziert. So fanden in der Planungsphase 2007/2008 Sitzungen statt, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte teilnahm und Vorschläge unterbreitete, welche berücksichtigt wurden. Außerdem wurde gemeinsam eine provisorische Lösung gefunden, um den im Technischen Dienst angestellten Frauen eine Umkleide einzurichten.

Seit 1999 wird die berufliche Wiedereingliederung von Frauen unterstützt, indem 2 Praktikantinnen jährlich in der Gemeindeverwaltung ein Praktikum absolvieren, welches vom Chancengleichheitsdienst koordiniert wird. Erfreulich ist auch, dass seit 2005 unter der Schirmherrschaft des Service à l'Egalité des chances regelmäßig Karate-Selbstverteidigungskurse im Rahmen des allgemeinen Weiterbildungs- und Sportkurses der Gemeinde stattfinden. Der Chancengleichheitsdienst und die –kommission fördern auch die lokale Mädchen- und Damenfußballmannschaft.



Konferenz „Eltern werden – Liebespaar bleiben“ 03.05.06

Das innovative Schulprojekt: « Zesumme si mir staark ! »

Insgesamt 52 Primärschulklassen, d.h. nahezu alle Klassen, nahmen an Projektphase I im Frühjahr 2006 teil. Zielgruppe waren Schüler/innen des 1. bis 6. Schuljahr. Das Projekt beabsichtigte, Mädchen und Jungen zu stärken und das Thema „Gleichstellung“ auf lebendige Art in den Schulalltag einzubringen. Die Diplom-Pädagogin Rolande Fellerich hielt die Kurse. Bei der Organisation war die gute Zusammenarbeit zwischen dem Comité de cogestion und dem Chancengleichheitsdienst sehr hilfreich. Das Comité de cogestion ermöglichte den Kontakt zu den Lehrer/innen und half entscheidend mit bei der Organisation der Anmeldungen. Das Ziel war, Unterschiede und Gemeinsamkeiten kennenzulernen, sich als Mädchen und Jungen besser verstehen zu lernen, die unterschiedlichen Eigenschaften gemeinsam zu nutzen, die Kooperation zu fördern und das Klassenklima zu verbessern. Denn schon früh stellen Jungen und Mädchen fest, dass das andere Geschlecht „irgendwie anders“ ist. Je nach Alter kommen sie besser oder schlechter miteinander klar. Dass Verschiedenartigkeit nicht nur Konflikte mit sich bringt, sondern auch ganz viele Chancen auf Austausch und Ergänzung in sich birgt, zeigten diese Workshops.

Eine Weiterführung erfuhr dieses Projekt 2008. In Projektphase 2 wurde u.a. die Vertiefung der Zielsetzung durch ganzheitliche Methoden angestrebt. Diesmal befassten sich insgesamt 9 Klassen des 3. bis 6. Schuljahres intensiv bei Workshops von jeweils einem Morgen bzw. einem Tag mit den Themen Schönheitsideale, Kommunikation und Körperarbeit. Zur Nachbereitung erhielten die Lehrer/innen ein Dossier mit weiteren Informationen.

Workshop: „Kritisch gekuckt: Schéinheitsidealer“

Dieser Workshop mit der Pädagogin Christa Brömmel verfolgte folgenden Inhalt / Lernziele:

- verschiedene Schönheitsideale kennen lernen und erfahren, dass Schönheitsideale sich im Laufe der Zeit ändern und demnach nicht absolut sind
- ihre eigenen Vorstellungen von Schönheit erkunden
- sich als Mädchen und Jungen kritisch mit Schönheitsidealen auseinandersetzen, die sie ständig umgeben (Werbung)
- sich mit dem eigenen Körper auseinander setzen, die individuellen Eigenschaften kennen und schätzen lernen und in der Auseinandersetzung mit den Mitschüler/innen erlernen, diese individuellen Eigenschaften über Fremdzuschreibungen zu stellen
- den Blick von den Äußerlichkeiten weglenken
- entdecken, dass äußerliche Schönheitsideale das Körpergefühl stark beeinflussen können
- erfahren, dass ein gutes Körpergefühl wichtig für das Selbstvertrauen ist und mit geeigneten Mitteln erproben, wie sie ihrem Körper Gutes tun können

Workshop: „Kommunikation - Sich selbst behaupten und fair miteinander umgehen“

Dieser Workshop mit der Pädagogin Irene Stangl hatte folgenden Inhalt und Lernziele:

- Selbstbehauptung (Wer bin ich und wie kann ich mich selbst durchsetzen und behaupten?)
- Kommunikation (Wie kann ich mich ausdrücken und meine Meinung sagen ohne andere zu verletzen?)
- Sensibilisierung der Geschlechterrollen (Warum es gut und wichtig ist, das eigene und das andere Geschlecht zu verstehen.)
- die Ich – und Sozialkompetenz von Schülerinnen und Schülern zu stärken und ihnen vermitteln, dass „stark sein und sich selbst behaupten“ und „fair miteinander umgehen“ kein Widerspruch sein muss
- dass jeder einzelne seine Stärken und Schwächen besitzt und dass gerade diese Vielfalt der Eigenschaften und Fähigkeiten wichtig für eine Gruppe, eine Klassengemeinschaft sind
- dass beide Geschlechter spezifische Stärken und Schwächen haben und dass alle Eigenschaften und Fähigkeiten wichtig und gut für eine Klassengemeinschaft sind
- dass es zwar viele Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, die jedoch nicht pauschal verallgemeinert werden können



Workshop „Körperarbeit“

Teil 1 dieses Workshops wurde von Carole Bouschet-Moris, Erzieherin mit Zusatzausbildung in Rhythmik, gehalten. Teil 2 übernahm Ruth Marchewka, Pädagogin und Gleichstellungsbeauftragte. Der Workshop umfasste einen Tag. Ziel war, die Stereotype „Typisch Mädchen“, „Typisch Junge“ zu überwinden und eine individuelle Bewegung in Beziehung zu sich selbst und zur Gruppe zu finden und kreativ damit umzugehen, damit sich der Mensch als eine Persönlichkeit entwickeln kann. Die Körperlichkeit der Bewegung ohne Wettstreit brachte den Kindern ihren Körper näher und gab ihnen mehr Selbstvertrauen. Im zweiten Teil war das Ziel zusätzlich, Bewegungsmuster aus anderen Kulturen, insbesondere aus dem afrikanisch-orientalischen Tanz, sowie Atem-/Entspannungsübungen und Massage-Techniken anderer Kontinente kennenzulernen, um die wunderbaren Fähigkeiten des eigenen Körpers als Mädchen oder als Junge vielfältig zu schätzen und die seelische und körperliche Gesundheit fördern zu lernen.

Der Inhalt des 1. Workshopteils basierte auf vier Übungen: Körpererfahrungen sammeln, Raum auf andere Weise nutzen, Körperkontakt entstehen lassen sowie rhythmische Übungen kennenlernen. Das zentrale Thema wurde an die jeweilige Klasse individuell angepasst und konnte z.B. sein: Die grosse Pause oder 15 Minuten Freiheit? Wie gehen Jungen und Mädchen mit diesem unregelmässigen Raum um? Welche Gefühle begegnen ihnen in der Pause? Wie gehen sie miteinander um? Denn Tanz ist Ausdruckssprache und gibt uns die Möglichkeit etwas was uns bewegt, nach aussen mitzuteilen. So können die Kinder die Möglichkeit nutzen, körperlich zu vermitteln, was sie innerlich bewegt. Pausengeschichten entstanden, und zusammen wurde entschieden, welche Situation choreographisch umgesetzt werden kann. Das Konzept knüpfte an das natürliche Bewegungsverhalten der Kinder an und förderte ein neues, kreatives Bewegungsrepertoire, fernab von den Medien und deren stereotypen Bewegungsmustern.

Teil 2 des Workshops sensibilisierte die Schüler/innen für die Anatomie, insbesondere die Mobilisierung des Beckens, welches eine zentrale Rolle im afrikanisch-orientalischen Tanz einnimmt. Es wurden Grundzüge des Nordafrikanisch-Orientalischen Tanzes vermittelt. Die Kinder erlebten mit viel Spass wie eine wirklich „aufrechte“ Haltung, Beckenkreise, Kicks und der Gebrauch des Schleiers funktioniert. Sie erlernten Atem- und Entspannungsübungen, welche sie im Alltag in der Schule oder zuhause benutzen können. Die Grundzüge des West-Afrikanischen Tanzes vermittelten den Kindern wie Menschen in Westafrika alltägliche Bewegungen und Emotionen, wie z.B. Kochen, Teilen, Ernten, Freude und Dankbarkeit, im Tanz ausdrücken. Eine ayurvedische Fußmassage aus Indien rundete das Programm ab.

Sämtliche Workshops des Schulprojektes sind so angelegt, dass verschiedene altersspezifische, ganzheitliche Methoden zum Einsatz kommen. Ein besonderes Augenmerk liegt z.B. auf der Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen. Wie alle Projekte des Chancengleichheitsdienstes wird auch dieses Projekt evaluiert.

Kontakt:

Service à l'Égalité des chances entre femmes et hommes
Administration communale de la commune de Sanem
B.P. 74,
L-4401 Belvaux
Tél. : +352 - 59 30 75 48
ruth.marchewka@ac.sanem.lu



Ruth Marchewka



Informations concernant le Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la commune de Schiffflange

Le Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la Commune de Schiffflange fonctionne depuis le 1er avril 2005 à raison de 20 heures par semaine (deux matins et trois après-midis). La responsable de ce service communal est Mme Brigitte Brandenburger, diplômée en sciences humaines (détentrice d'une deuxième licence en traduction).

D'un côté, le service reçoit en consultation individuelle les femmes et les hommes ayant un problème personnel en matière d'égalité des chances.

De l'autre côté, le service veut sensibiliser un maximum de personnes à la question de l'égalité des chances entre femmes et hommes en organisant des conférences et des cours spécifiques.

Au niveau national, le Service à l'égalité des chances de la Commune de Schiffflange fait partie du Réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes.

Sujets traités lors des consultations individuelles :

Les sujets traités varient très fortement d'une consultation à l'autre.

Souvent les clientes et clients ne viennent pas seulement pour un seul problème spécifique, mais pour se faire conseiller dans différentes matières. Lorsque les matières ne tombent pas sous la responsabilité du Service à l'égalité des chances les personnes sont réorientées vers une organisation ou une structure qui peut les aider.

Jusqu'à présent les matières traitées ont été les suivantes :

- femmes battues, hommes battus, violence conjugale, violence familiale, problèmes avec le / la partenaire, problèmes avec les enfants ou un autre membre de la proche famille, problèmes avec les enfants d'un nouveau partenaire
- projet de divorce, problèmes concernant le droit de garde des enfants après un divorce
- alcoolisme dans la famille
- recherche d'un emploi, souhait de réintégrer le marché de l'emploi après une certaine période passée à la maison pour élever un ou plusieurs enfants, difficultés pour rédiger une lettre de motivation ou un curriculum vitae, problèmes d'orientation scolaire ou du choix de la formation à suivre
- problèmes au lieu de travail, harcèlement au lieu de travail, harcèlement à cause de la nationalité, autres problèmes liés au fait d'avoir une autre nationalité ou une autre couleur
- chômage de longue durée, notamment parmi des femmes plus âgées, licenciées à la suite de la fermeture de l'entreprise qui les occupait
- grossesses non désirées (adolescentes et femmes adultes)
- xénophobie (notamment contre des personnes d'origine chinoise ou asiatique en

général après l'incident ferroviaire du 14 juillet 2006)

- problèmes de santé de la personne-même ou du partenaire (cancer, Alzheimer, Parkinson)
- problèmes financiers graves / surendettement
- questions sur la pension des femmes plus âgées
- comment remplir sa déclaration d'impôt après être devenue veuve
- questions relatives à la rédaction d'un testament
- congé parental, nom patronymique d'un enfant à naître
- intérêt pour travailler comme « assistante maternelle » ou « assistant paternel », offres de faire du babysitting, demandes pour trouver un babysitter

Depuis la mise en place du Service à l'égalité des chances de la Commune de Schifflange il y a presque 3 ans, de nombreux habitantes et habitants de Schifflange se sont adressés à ce service afin d'obtenir des conseils pratiques ou de l'aide dans des domaines très variés, qui étaient en rapport direct avec l'égalité des chances entre femmes et hommes ou qui avaient trait à une situation personnelle vécue difficilement.

Lors des consultations individuelles, il s'est souvent avéré que les questions soulevées ne tombaient pas vraiment sous la compétence du Service à l'égalité des chances, mais relevaient plutôt du champ d'activité d'autres institutions ou associations.

Afin d'informer la population schifflangeoise encore mieux, le Collège échevinal a décidé de faire élaborer une brochure d'information par le Service à l'égalité des chances. Ce guide pratique social a récemment été distribué à toutes les habitantes et tous les habitants afin qu'elles / ils puissent s'adresser à l'avenir directement au service de consultation compétent pour leur demande. Etant donné qu'il existe au Luxembourg une pléthore de sociétés, d'associations sans but lucratif et d'autres services de consultation dans des domaines très variés, il n'a pas été possible de les énumérer tous.

Il reste à souligner encore une fois que le Service à l'égalité des chances conseille exclusivement les habitantes et habitants de Schifflange.



Brigitte Brandenburger

Bibliographie

Textes internationaux

Traité de l'Union européenne :

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/ectreaty_fr.html

Convention CEDAW :

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE):

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

http://www.ccre.org/docs/banner_charter_fr.doc

Textes nationaux

Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes :

http://www.mega.public.lu/publications/l_brochures/2006/pan_egalite/PAN.pdf

Circulaire communale N°2501 :

http://www.mega.public.lu/actualites/actu_min/2005/07/circulaire_communal/circulaire.pdf

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

Guide d'accompagnement pour les communes luxembourgeoises édité par le

SYVICOL :

<http://www.syvicol.lu/news/PDF/news2qcgQYCHLS.pdf>

Code du travail : www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0149/a149.pdf

Statut général des fonctionnaires communaux :

Loi du 5 août 2006 portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985

fixant le statut général des fonctionnaires communaux et 2. de la loi communale du 13 décembre 1988 :

www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0151/2006A2670A.html

Convention collective pour ouvriers communaux / ouvrières communales

FEMMES HOMMES

Avec le soutien du
Ministère de l'Égalité
des chances



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