

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DE L'EGALITE DES CHANCES

Rapport d'activité 2008

Mars 2009

SOMMAIRE

Introduction	4
Budget	5
- Organes de consultation et de collaboration	7
- Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes	7
- Comité du Travail Féminin (CTF)	7
- Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	10
- Comité des actions positives	11
- Réunions de collaboration	12
- Représentation du ministère de l'Egalité des chances dans les organismes gouvernementaux	13
Activités du ministère de l'Egalité des chances au niveau national	15
A. Le domaine législatif	16
Projet de loi N° 5874 sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile	16
Projet de loi N°5914 ayant pour objet de modifier l'âge légal du mariage et les dispositions y afférentes, ainsi que d'abroger les délais de viduité et de compléter certaines dispositions du code civil	17
B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	18
- CEDAW – Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	18
- Evaluation du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (PAN égalité)	30
- Politique communale d'égalité des femmes et des hommes	57
Education et formation	60
- Projet PROGRESS	60
Marché de l'emploi	62
- Actions positives dans les entreprises du secteur privé	62
Campagnes de sensibilisation et d'information	65
- Les campagnes de communications, les publications et les manifestations	65
C. Activités subventionnées par le ministère de l'Egalité des chances dans le domaine social et autres	67
- Services pour filles, femmes et femmes avec enfants	73
- Actions dans le domaine socio-culturel	79
- Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)	80

Activités du ministère de l'Egalité des chances au niveau européen	82
Conseil de l'Union européenne Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO)	83
Conférences ministérielles informelles des ministres de la famille et de l'égalité des femmes et des hommes	87
Réunions de hauts fonctionnaires en matière d'intégration de la dimension du genre	88
Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, Commission européenne	90
Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG), Conseil de l'Europe	91
Réunion de hauts fonctionnaires du Comité EUROMED	92

Introduction

Déclaration gouvernementale du 4 août 2004

« Le Gouvernement confirme son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. La mise en oeuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le suivi donné aux programmes d'action de Pékin et de Pékin +5 constituent le cadre des actions spécifiques de promotion des femmes pour établir l'égalité de fait dans tous les domaines où existent et subsistent des discriminations.

Lors de l'élaboration du rapport national CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes), des hearings seront organisés avec les ONGs, la Commission parlementaire spécialisée, le Conseil National des Femmes du Luxembourg et le Comité du Travail Féminin, afin de sensibiliser et d'associer tous les acteurs et actrices du terrain. Le rapport CEDAW sera complété par un plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Le Gouvernement s'engage à procéder à une évaluation selon la perspective du genre dans les actions politiques pour prévenir l'impact différent sur les femmes et les hommes, éviter des conséquences négatives non intentionnelles et améliorer la qualité et l'efficacité des politiques. Le recueil systématique de données statistiques ventilées par sexe contribuera à l'analyse de la situation des femmes et des hommes.

Il se propose de renforcer l'action du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes par la création d'une cellule de compétences en genre dans chaque département ministériel. »

Le présent rapport reprend les recommandations et le suivi donné par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au rapport de mise en œuvre de la Convention CEDAW.

L'évaluation finale du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes est intégrée dans le rapport.

Il porte également sur les indicateurs et sur les fiches de suivi développés et notamment sur la structure politique 'top down' mise en place, sur les succès et les obstacles rencontrés pendant la période d'évaluation de 2006 à 2008.

Le descriptif des mesures du plan en question est déchargeable du site du ministère sous www.mega.public.lu

Budget

Indemnités pour services extraordinaires	3.300
Indemnités pour services de tiers	1.425
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	1.300
Frais de route et de séjour à l'étranger	30.000
Frais de bureau ; dépenses diverses	12.500
Bâtiments ; exploitation et entretien	12.500
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	60.000
Frais d'experts et d'études	460.000
Frais de publication	72.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études frais d'organisation et de participation	55.000
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	248.000
Campagne contre la violence à l'égard des femmes	93.600
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	100
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes	8.000.648

Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	237.141
Participation financière de l'Etat à des associations dans l'intérêt de la mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre les femmes et les hommes	100
Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non gouvernementales en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	80.000
Subsides à des organismes oeuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine et de l'égalité entre les femmes et les hommes	58.000
Participation de l'Etat à la réalisation d'actions positives dans le domaine de l'emploi	100.000
Prix pour la meilleure pratique d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises	12.395
<u>Restants d'exercices antérieurs</u> Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	840
Total ce qui fait 0,13% du budget national de l'Etat luxembourgeois	9.538.849

Organes de consultation et de collaboration

Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes

Le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes s'est réuni 7 fois en 2008 : à savoir le 12 février , le 22 avril, le 11 juin, le 8 juillet, le 18 septembre et les 9 et 18 décembre.

Comme en 2007, la tâche principale du Comité a été la coordination et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Trois projets de loi, à savoir celui portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration, celui relatif à la traite des êtres humains et celui portant sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains ont fait l'objet de la réunion de juillet.

Le projet de loi ayant pour objet de modifier l'âge légal du mariage et les dispositions y afférentes ainsi que d'abroger les délais de viduité et de combler certaines dispositions du code civil a été avisé lors de la réunion du 18 septembre.

La réunion du 9 décembre était consacrée à la visite de Madame Françoise Gaspard. Lors de cette réunion Madame Gaspard a expliqué le rôle des fonctionnaires dans la transposition de la convention CEDAW (convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) et exposé des exemples de bonnes pratiques d'autres Etats parties à la convention.

Début octobre, le Comité avait reçu une délégation du Comité CEDAW composée de la présidente, de la vice-présidente, de la rapporteuse pour le Luxembourg, ainsi que deux représentantes du Secrétariat de l'organisation.

En octobre a eu lieu également une formation consacrée à l'échange de bonnes des cellules de compétences en genre des différents ministères.

Le rapport final de l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes a joué un rôle important dans les travaux du Comité tout au long de l'année. Ainsi, la réunion du 18 décembre lui était entièrement dédiée. Le sujet de l'évaluation figurait à l'ordre du jour de chaque réunion en tant que suivi.

Pour l'élaboration des outils, voir sous 'Evaluation finale Landgrebe'. (page 30)

Comité du Travail Féminin (CTF)

Créé par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984, le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif du Gouvernement chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

Composé de personnes représentant les organisations patronales et syndicales du Conseil National des Femmes du Luxembourg et de différents ministères et administrations, cet organe quadripartite est habilité à proposer de son propre mouvement, soit au Gouvernement, soit à la ministre de l'Egalité des chances, sa ministre de tutelle, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2008, le CTF s'est réuni 7 fois en assemblée plénière.

Lors de la réunion du 26 février 2008, la présidente a informé les membres sur la présence du Comité du Travail Féminin sur le site Internet du ministère.

Le CTF a élaboré une prise de position par rapport à l'analyse juridique « L'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives » de Viviane Ecker.

Le CTF regrette que l'instrument que constitue la négociation collective ne soit pas davantage utilisé pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Il soulève la question sur l'opportunité d'un renforcement de la législation en la matière par:

- ß *l'obligation pour les entreprises de présenter un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes ;*
- ß *l'obligation d'adopter des plans d'égalité à inscrire dans les conventions collectives ;*
- ß *l'instauration d'une obligation de résultat portant sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.*

Le CTF encourage le ministère de l'Égalité des chances à poursuivre et à optimiser ses actions dans le cadre de la réalisation d'actions positives dans les entreprises du secteur privé.

Le CTF insiste sur l'importance qu'il convient d'accorder à la formation des personnes qui participent aux négociations. De l'avis du CTF, la formation des représentant-e-s du personnel ne saurait toutefois suffire à l'objectif d'un renforcement de l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans le contexte des négociations collectives. Les représentant-e-s des employeurs devraient également impérativement pouvoir disposer de formations adéquates.

Il encourage le Gouvernement à poursuivre son effort de documentation et d'analyse de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Le CTF est d'avis qu'il serait opportun de mettre un modèle de relevé des données à disposition des employeurs.

Le CTF insiste sur l'importance d'une politique à l'égalité entre femmes et hommes visible, conséquente et globale. Les négociations collectives ne couvrent qu'une partie du marché du travail national. Le CTF recommande une action de motivation et de sensibilisation couvrant l'ensemble du marché du travail. Il encourage le Gouvernement à poursuivre son effort de documentation et d'analyse de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Lors de la réunion du 6 mai 2008, la représentante du ministère de l'Egalité des chances a présenté l'examen du 5^e rapport Cedaw.

Lors de la réunion du 17 juin 2008, la contribution du CTF a été présentée relative aux deux auditions publiques concernant le lancement du nouveau cycle (2008-2010) de la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, organisées par la Chambre des Députés en mars et avril 2008.

Le CTF approuve l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, mais se focalise surtout sur les lignes directrices concernant 1. le taux d'activité féminin ; 2. la sécurité sociale et 3. la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le CTF souhaite également attirer l'attention sur la nouvelle loi portant introduction d'un statut unique dans le secteur privé. L'impôt forfaitaire a été, en conséquence, relevé de 6% à 10% à partir de 2009, le surplus devant compenser les charges de l'assurance maladie.

Le CTF constate des inégalités de traitement fiscal au niveau de cette procédure simplifiée et encourage les régimes classiques au niveau des contrats de travail pour le personnel domestique indépendamment de l'employeur (ménage ou entreprise), ceci également dans un but de réduire la part du travail non déclaré.

Lors de la réunion du 24 septembre 2008, le règlement grand-ducal relatif à la formation aux fonctions d'assistance parentale porte exécution de la loi du 30 novembre 2007 portant réglementation de l'activité d'assistance parentale a été discuté.

Le 3 octobre 2008, une délégation du CTF a reçu la visite d'une délégation du Comité Cedaw. Cette rencontre a été une occasion de valoriser le travail du CTF, ainsi que ses missions et les points forts de ses activités.

Cette visite du Comité Cedaw a été présentée lors de la réunion plénière du 23 octobre 2008. Pour appuyer davantage ses points de vue et gagner en impact, le CTF devra se baser davantage sur les recommandations générales du Comité Cedaw dans ses rapports et conclusions au gouvernement. La représentante du gouvernement a précisé que le Comité Cedaw fera un compte rendu sur sa visite au Luxembourg devant l'Assemblée générale de l'ONU. Ce rapport sera présenté comme exemple de bonne pratique.

Le Bureau du CTF s'est penché sur la réforme de la directive en matière de congé de maternité (directive 92/85/CEE).

Le CTF a également discuté son projet de bilan des mesures réalisées au niveau du travail féminin par l'actuel gouvernement par rapport au Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes de 2006 et de préparer ses recommandations à l'attention du formateur du nouveau gouvernement après les prochaines élections.

Lors de la réunion du 9 décembre 2008, le ministère de l'Egalité des chances a présenté, en avant-projet, les nouvelles dispositions en matière d'actions positives dans les entreprises du secteur privé en rapport avec la nouvelle démarche des actions positives.

Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

Créé par le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003, le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, centralise et étudie les statistiques visées à l'article III de la loi sur la violence domestique. Il examine la mise en œuvre et les éventuels problèmes d'application pratique de la loi.

Au cours de l'année 2008, le Comité s'est réuni 6 fois en assemblée plénière. Les discussions du comité ont porté sur les éventuels changements de la loi sur la violence domestique. Par ailleurs, le Comité a invité les expert-e-s suivants :

- l'Ombusfra fir d'Rechter vum Kand et les représentant-e-s du service Psy-enfants de Femmes en détresse asbl pour discuter de la situation de vulnérabilité des enfants victimes et ou/ témoins de violence
- un représentant du Ministère de la Justice pour discuter du projet du système du bracelet de surveillance électronique dans le cadre de la loi sur la violence domestique.

En juillet 2008, le Comité a présenté le rapport de l'année 2007. Ce rapport s'est fondé sur le recueil des statistiques présentées par les différentes instances représentées au sein du Comité, notamment les Parquets du Tribunal d'Arrondissement de Diekirch et de Luxembourg, la Police grand-ducale et le service d'assistance aux victimes de violence domestique.

Au cours de l'année 2007, la Police grand-ducale a procédé à 435 interventions.

La Police grand-ducale a constaté qu'en 2007, le nombre des coups et blessures avec ou sans arrêt de travail et le nombre des tentatives de meurtre étaient de 194. Ceci constitue de loin la majorité des délits répertoriés.

En 2007, les Parquets du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg et de Diekirch ont autorisé 214 expulsions.

Sur les 214 expulsions autorisées par les Parquets du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg et de Diekirch, 199 des auteurs étaient de sexe masculin (93%). 192 des expulsions concernaient des relations de couple ou ex-couple (89%). 13 partenaires expulsés étaient de sexe féminin. En tout 15 femmes/filles ont été expulsées, ce qui correspond à 7%.

En 2007, 3 meurtres ont été commis. 3 auteurs étaient de sexe masculin et les 3 victimes étaient de sexe féminin. 152 affaires ont été classées.

En 2007, 211 victimes ont été communiquées au service d'assistance aux victimes de violence (SAVVD). Parmi les 211 expulsions, 297 enfants ont été concernés par la violence domestique. Le SAVVD considère les enfants aussi comme victimes.

Les statistiques du service d'assistance aux victimes de violence montrent que 83% des victimes étaient originaires d'un Etat membre de l'Union européenne, 43 % étaient de nationalité luxembourgeoise et 32% de nationalité portugaise.

Le Comité a constaté que moins de 1% de personnes expulsées contactent le service de prise en charge des auteurs de violence « Riicht eraus ».

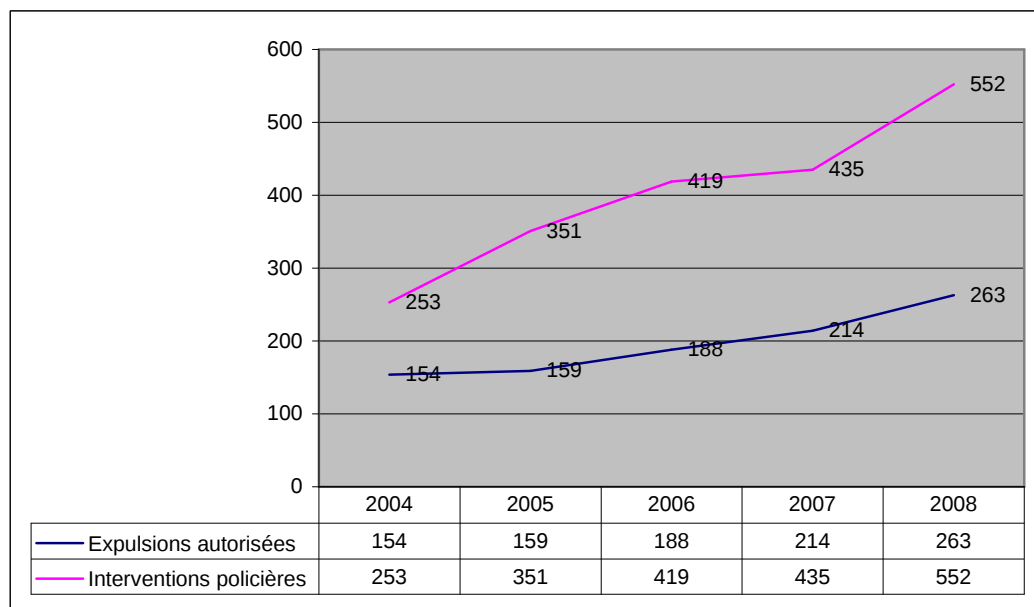
Le rapport intégral du Comité de coopération peut être téléchargé sur le site internet du Ministère de l'Egalité des chances.

http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2008/rapport_violence/index.html

Le rapport du Comité de coopération de l'année 2008 sera présenté au cours du premier semestre de l'année 2009.

Le tableau ci-après présente l'évolution des interventions policières et des expulsions autorisées pendant les années 2004 à 2008.

Evolution des interventions policières et des expulsions autorisées



Comité des actions positives

Réunion du 20 février 2008

Le module « égalité entre les femmes et les hommes en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée » est présenté au comité avec des propositions de mesures pour un plan d'action concernant ce sujet.

Une subvention est accordée au cabinet d'avocats Noble et Scheidecker pour les mesures mises en place dans le cadre de l'action positive.

L'enquête a été réalisée auprès du cabinet dentaire Becker et auprès de Voxmobile dans le cadre d'un projet d'action positive.

Réunion du 15 juillet 2008

Les résultats de l'enquête et de l'analyse réalisées auprès de DEXIABIL dans le cadre d'un projet d'action positive, sont présentés au comité. Celui-ci est également informé des actions positives en cours chez COMED et COMPASS.

Réunion du 23 septembre 2008

La nouvelle démarche pour la réalisation d'un plan d'action chez DEXIABIL est présentée au comité avec définition de différents champs d'action pour chacun des 3 thèmes retenus pour les actions positives.

Les dossiers de demande pour projet d'action positive de l'entreprise de construction SOLUDEC et de la banque ING sont soumis au comité pour avis.

Réunion du 30 octobre 2008

Le projet de modification de la loi concernant les actions positives est soumis pour avis aux membres du comité.

Réunions de collaboration

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg

Le réseau des professionnelles des communes en charge de l'égalité des femmes et des hommes, fonctionnant dans le cadre des activités des ONG, s'est réuni en date du 11 février 2008.

Le réseau a demandé d'être informé sur les progrès réalisés dans le cadre du projet européen : L'égalité des femmes et des hommes dans le développement local.

Des discussions ont porté sur le modèle d'état des lieux pour les communes et sur les indicateurs d'évaluation de la politique communale.

Les membres présents ont constaté que les deux modèles peuvent servir pour l'élaboration d'un plan d'action en matière de politique de l'égalité des femmes et des hommes.

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

Etude sur les stéréotypes en milieu de travail

En date du 11 août 2008, les organisations professionnelles UEL, OGB-L et LCGB se sont réunies pour élaborer un plan d'action commun en matière d'égalité hommes-femmes qui s'étendra sur les années 2009 à 2012 et qui portera les thèmes suivants :

- les rôles des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi (2009)
- la conciliation vie professionnelle-vie privée (2010)
- l'équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision (2011)
- l'équilibre salarial (2012)

Le projet d'étude se déroule dans le cadre de la signature des partenaires sociaux européens d'un programme d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi et est complémentaire aux études menées par le Statec (Service central de la statistique et des études économiques), le CEPS (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques) et le ministère de l'Egalité des chances.

Campagne de l'UEL pour le label 'Responsabilité sociale de l'entreprise'

L'UEL a présenté en date du 11 août 2008 sa démarche auprès des entreprises comprenant entre autres l'objectif de la campagne, la méthode d'analyse des entreprises, les critères d'évaluation des actions des entreprises, la démarche de dissémination et de promotion. L'UEL a décrit la collaboration avec les instances étatiques et leurs vues sur la collaboration avec le ministère de l'Egalité des chances. L'initiative est subsidiée par le ministère de l'Economie et du Commerce extérieur. L'approche vise à sensibiliser beaucoup d'entreprises et à donner des exemples de bonne pratique thématiques.

Echange international Autriche-Luxembourg

Réunion avec des magistrates autrichiennes, déléguées à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La réunion avec les magistrates autrichiennes a eu lieu en date du 19 mai 2008 au ministère de la Justice. L'Autriche dispose d'une loi instituant un/une délégué-e à l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans la fonction publique. Chaque ministère doit avoir un plan de promotion des femmes. Les objets de l'échange étaient :

- le taux élevé de femmes dans la magistrature luxembourgeoise
- le rôle des délégué-e-s à l'égalité des femmes et des hommes dans la fonction publique luxembourgeoise
- la mission des délégué-e-s à l'égalité de traitement en Autriche (conseiller les candidates potentielles à un poste de responsabilité, aviser les nominations de leur service de compétence, aviser les projets de loi).

Représentation du ministère de l'Egalité des chances dans les organismes gouvernementaux

Le ministère de l'Egalité des chances est représenté dans

- le Comité interministériel pour la coopération au développement
- le Comité interministériel coordonnant la politique en faveur des étrangers
- le Comité interministériel pour la mise en œuvre du PAN Innovation et Plein emploi
- le Comité du Travail féminin
- le Comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise
- la Commission d'Harmonisation et la Commission paritaire instituées dans le cadre de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- la Commission interministérielle de l'informatique

- le Comité interministériel de coordination de la politique européenne
- la Commission interdépartementale du développement durable
- le Comité des correspondants européens
- les Comités de suivi et d'évaluation des programmes du Fonds social européen, Objectif 2 et 3 et EQUAL, de LEADER+, d' INTERREG et du Fonds européen pour réfugiés
- la Commission des Domiciliations
- le Comité de sélection et de suivi du Fonds européen d'Intégration de ressortissants de pays tiers et du Fonds européen pour les Réfugiés

Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau national

A. Le domaine législatif

Projet de loi N° 5874 sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile

Afin de lutter contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes, le ministère de l'Egalité des chances a déposé le 22 avril 2008 le projet de loi N° 5874 sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile et ayant comme objectif de prévenir la traite, de protéger les droits de la personne et de créer un cadre de protection et d'assistance aux victimes de la traite.

Le projet de loi a pour objet de traiter les volets de la prévention de la traite des êtres humains et de la protection et de l'assistance aux victimes couvert par :

- le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transfrontalière organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ouvert à signature du 12 au 15 décembre 2000 à Palerme (le Protocole de Palerme),
- la directive 2004/81/CE du Conseil du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes
- la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, signée à Varsovie le 16 mai 2005.

La Convention du Conseil de l'Europe, centrée sur les droits de la personne humaine et de la protection des victimes, a servi de cadre et de fondement à l'avant-projet de loi. La valeur ajoutée de la Convention est tout d'abord d'affirmer que la traite constitue une atteinte à la dignité et à l'intégrité de l'être humain et que, par conséquent, il est nécessaire de renforcer le niveau de protection de toutes les victimes de la traite. La Convention du Conseil de l'Europe vise tous les types de traite (nationale, transnationale, liée ou non au crime organisé, aux fins d'exploitation) au titre de son champ d'application, notamment aux fins des mesures de protection des victimes et de la coopération internationale. La Convention intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses dispositions.

Afin de mettre en œuvre la Convention du Conseil de l'Europe qui met l'accent sur l'adoption d'une approche multidisciplinaire et coordonnée alliant prévention, protection des droits humains de la victime et poursuite de trafiquants, le projet de loi poursuit les objectifs suivants :

- de garantir l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de l'Union européenne et de pays tiers issues de la traite des êtres humains, spécialement durant le délai de rétablissement et de réflexion de 90 jours, par l'intermédiaire des services d'assistance agréés et conventionnés par le ministère de l'Egalité des chances ou le Ministère de la Famille et agréé par le Ministère de la Justice
- de faire la collecte de statistiques, de suivre l'évolution du phénomène de la lutte contre la traite, d'assurer la collaboration entre les diverses instances et

- d'examiner les difficultés rencontrées par les divers acteurs et actrices impliqués
- de faire un travail de prévention par la formation des acteurs et actrices impliqués et de prévoir des programmes éducatifs pour les élèves.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement a adopté le 23 mai 2008, le projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions dans lesquelles les victimes de la traite des êtres humains ont accès à la formation prévue à l'article 97 de la loi du 29.08.2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration et à l'article 5 du projet de loi sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains.

Projet de loi N°5914 ayant pour objet de modifier l'âge légal du mariage et les dispositions y afférentes, ainsi que d'abroger les délais de viduité et de compléter certaines dispositions du code civil.

Le projet de loi a été:

- adopté par le Conseil de Gouvernement le 25 juillet 2008
- déposé le 11 septembre 2008 à la Chambre des Députés
- motivé par l'effet contraignant à l'égard du Luxembourg 1) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et 2) la Convention relative aux droits de l'enfant

Le projet de loi a pour objet :

- de mettre sur un pied d'égalité les femmes et les hommes, en relevant l'âge légal du mariage pour les jeunes femmes à l'âge de la majorité civile
- de poser comme principe l'interdiction du mariage d'enfants mineurs, et de protéger leur intérêt supérieur;
- de lutter par voie de conséquence contre les mariages forcés;
- de permettre, à titre exceptionnel, dans des circonstances graves et justifiées, le mariage d'enfants mineurs en donnant compétence au procureur d'Etat qui peut leur accorder une dispense d'âge
- de mettre les père et mère à égalité devant la loi 1) en subordonnant l'exercice des droits et des obligations des parents, notamment le consentement qui doit être donné conjointement par les père et mère au mariage de leur enfant mineur et qui est constaté par le procureur d'Etat, à la responsabilité parentale en principe détenue et exercée conjointement quelque soit la forme juridique de la relation des parents, 2) en donnant compétence au juge des tutelles pour statuer en cas de refus de consentement ou de désaccord quant au consentement à donner par les parents au mariage de leur enfant mineur ainsi que lorsqu'un parent se trouve seul à agir l'autre étant décédé, absent, incapable ou privé de la responsabilité parentale
- d'instituer en lieu et place des aïeuls, le conseil de famille lorsque les parents sont tous deux décédés absents, incapables ou privés de la responsabilité parentale
- de mettre à égalité les enfants face au mariage quelle que soit leur filiation
- de donner au conseil de famille lorsqu'il remplace les père et mère la possibilité de saisir le juge des tutelles et de rappeler que l'enfant mineur peut être entendu par le juge ;

- de mettre à égalité les personnes quel que soit leur âge face au délai d'action en nullité du mariage en allongeant les délais respectifs de demande d'annulation du mariage de mineur,
- d'abolir le délai de viduité de 300 jours imposé aux femmes veuves et divorcées en cas de remariage

B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

CEDAW – Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Rapport du Luxembourg à la Commission des droits de la femme de l'ONU

Le 23 janvier 2008 le Comité des droits de la femme des Nations Unies (ONU) a examiné le 5^{ième} rapport concernant la Convention contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes soumis par le Luxembourg. Cette Convention a été ratifiée par le Luxembourg en 1989.

Le rapport qui décrit les progrès réalisés en la matière a été présenté par la ministre de l'Egalité des chances, en tant que représentante du gouvernement luxembourgeois.

Progrès réalisés dans le domaine politique

La levée des deux réserves faites par le Luxembourg lors de la ratification de la Convention est un des faits marquants. La première réserve concernait la succession au trône. Dès l'adoption de la révision de la Constitution, c'est l'enfant premier-né et non plus le fils premier-né qui accédera au trône de la maison des Nassau.

La deuxième réserve a pu être abolie grâce à l'introduction de la loi relative au nom des enfants du 30 décembre 2005. Depuis cette date, l'enfant peut recevoir soit le nom de la mère, soit celui du père ou les deux noms et non plus, comme c'était la coutume, le nom du père.

Grâce à l'abolition de ces réserves, la Convention est maintenant entièrement entrée en vigueur.

Le Comité a expressément félicité le Luxembourg pour la transposition de la Convention et les progrès politiques remarquables. En plus le Comité a souligné positivement le caractère autocritique du rapport.

L'adoption du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes en 2006 a également été positivement notée. De par ses mesures, ce plan contribue à la réalisation de la Convention elle-même ainsi qu'à la transposition des recommandations du Comité.

Ledit plan a été reconnu comme un exemple de bonne pratique, parce que la stratégie politique avec ses objectifs, ses indicateurs et son évaluation a été clairement définie. De même, la structure comportant le ministère de l'Egalité des chances, le comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, les cellules de compétences en genre des différents ministères ainsi que le catalogue de mesures dont la responsabilité incombe aux ministres respectifs a été favorablement jugée.

Cette façon de procéder facilitera la tâche au gouvernement lors de la rédaction du prochain rapport pour ce qui est de la description des progrès et des obstacles rencontrés lors de la transposition de la Convention.

Les effets positifs de la loi contre la violence domestique ont également été soulignés. Des questions complémentaires posées par les membres du Comité concernaient le réseau de coopération entre les ministères, la police et les ONG, dont les travaux ont continuellement contribué à la simplification des procédures et à l'efficacité de la loi, surtout grâce à l'accompagnement scientifique externe.

Le Comité s'est fortement intéressé au programme des actions positives dans les entreprises du secteur privé. Ainsi les trois thèmes principaux – égalité des salaires, prise de décision et conciliation de la vie professionnelle et privée – aident sûrement à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Obstacles lors de la transposition

Quoique le Comité ait salué l'inscription du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution en 2006, il a mentionné l'absence du principe de la non-discrimination dans la loi fondamentale. Il est d'autant plus important d'inscrire la non-discrimination dans la législation des différents domaines politiques. Le Comité a critiqué le fait que la Convention n'est guère entrée dans la jurisprudence. Une formation ciblée concernant l'application de la Convention à l'attention des magistrats et avocats s'imposerait.

Il a été regretté que le rapport ne fournisse pas une image complète de la migration au Luxembourg en général, et des femmes migrantes en particulier. D'autre part les données sur le risque de pauvreté auquel peuvent être exposées tant les femmes du pays que les femmes migrantes font défaut.

Dans le secteur de la santé, les questions concernaient, entre autre, le « programme mammographie » pour les jeunes femmes, les traitements psychiatriques à l'attention des femmes et le recours des femmes migrantes aux services destinés à la préservation de la santé. La loi sur l'avortement, le taux relativement élevé des suicides, la consommation de stupéfiants et la mortalité ont également été abordés.

Afin d'éviter la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, le Comité a proposé des mesures en faveur de la diversification dans la formation des filles et des garçons.

Le Comité a demandé que la Convention devienne une partie intégrante du curriculum de formation de base et de formation continue du personnel enseignant. De même, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes devrait être intégré dans les programmes scolaires.

Afin de lutter contre l'inégalité des salaires, le Comité a conseillé de revoir les structures salariales surtout dans les secteurs où le pourcentage des femmes est élevé. Il a mis en garde contre les conséquences que la contrainte de recourir à un travail à temps partiel peut avoir sur l'évolution des carrières, sur l'avancement et sur les pensions. Le Comité a souligné que l'égalité des salaires est un droit fondamental et s'est prononcé pour la responsabilisation de tous les partenaires pour atteindre ce but.

Les deux parties se sont félicitées du dialogue interactif entre le comité et la délégation luxembourgeoise. Sous peu, le Comité fera parvenir ses recommandations au gouvernement ; ces recommandations seront largement diffusées auprès de la Chambre

des Députés, des partenaires sociaux, des organisations non gouvernementales et du grand public.

Des informations supplémentaires concernant le rapport et le thème des droits des femmes peuvent être trouvées sur le site suivant de l'ONU :

<http://www2.ohchr.org/French/Countries/LU/Index.htm>

Recommandations du Comité CEDAW

Principaux sujets de préoccupation et recommandations

Extraits :

10. Le Comité rappelle l'obligation de l'État partie d'appliquer systématiquement et sans relâche toutes les dispositions de la Convention et estime que les sujets de préoccupation et les recommandations qui s'expriment à travers les présentes observations finales et recommandations sont autant de priorités à prendre en compte avant la présentation du prochain rapport périodique. Le Comité prie instamment l'État partie de privilégier ces différents points dans ses activités de mise en œuvre et de rendre compte des mesures prises et des résultats obtenus dans son prochain rapport périodique. Il demande à l'État partie de soumettre les présentes observations finales et recommandations à tous les ministères concernés, au Parlement et au pouvoir judiciaire de façon à en assurer l'application intégrale.

11. Tout en reconnaissant les efforts consentis par l'État partie pour sensibiliser l'opinion à la Convention, y compris par la formation à l'intégration du souci d'égalité des sexes dans les travaux des ministères et la publication de manuels scolaires sur la Convention, le Comité craint que la Convention et le Protocole facultatif s'y rapportant ne soient pas connus de tous au Luxembourg. Il note aussi avec préoccupation les initiatives limitées de sensibilisation et de formation, en particulier de la magistrature, aux questions d'égalité des sexes et aux dispositions de la Convention.

12. Le Comité invite l'État partie à continuer d'assurer une large diffusion à la Convention, au Protocole facultatif s'y rapportant et aux recommandations générales du Comité auprès de toutes les parties prenantes, y compris les ministères, la magistrature, les partis politiques, les organisations non gouvernementales, le secteur privé et le grand public. Il demande à l'État partie d'inscrire la Convention et le Protocole facultatif s'y rapportant aux programmes d'enseignement universitaire du droit et des disciplines apparentées et aux programmes d'enseignement continu suivis par les membres des professions juridiques et les magistrats.

13. Tout en se félicitant du caractère exhaustif du Plan d'action national en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la direction assurée par le Ministère de l'égalité des chances, le Comité s'inquiète de ce que tous les secteurs du Gouvernement n'aient pas encore le souci de l'application du Plan, vu la non-participation de différents secteurs du Gouvernement au dialogue constructif avec le Comité.

14. Le Comité insiste fermement sur le fait que l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes et la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes relèvent de la responsabilité du Gouvernement, et recommande à l'État partie de veiller à la mobilisation du Gouvernement tout entier et à son engagement dans la mise en œuvre du Plan d'action.

15. Le Comité note avec préoccupation que, malgré les initiatives prises par l'État partie pour en finir avec les idées reçues sur le rôle des femmes et des hommes, y compris les campagnes de sensibilisation, l'éducation des garçons et des filles à l'égalité des sexes et les incitations à la diversification des rôles des hommes et des femmes, les stéréotypes attachés aux rôles traditionnels de l'homme comme soutien de famille et de la femme comme mère et aidante persistent et ont des répercussions sur les choix scolaires et professionnels des femmes.

16. Le Comité prie l'État partie d'envisager d'adopter des mesures plus fermes pour faire évoluer les comportements en ce qui concerne le rôle et la responsabilité confiés traditionnellement aux femmes en matière de soins aux enfants et à la famille. De telles mesures devraient notamment viser à en finir avec la présentation, à l'école et dans les médias, d'images, de comportements et de perceptions discriminatoires s'agissant du rôle et de la responsabilité des femmes et des filles et des hommes et des garçons dans la famille et la société, et encourager les initiatives de sensibilisation et d'éducation des femmes comme des hommes au partage des tâches au sein de la famille. Le Comité reconnaît que modifier les mentalités est une entreprise de longue haleine et invite l'État partie à poursuivre ses efforts sous tous azimuts jusqu'à ce que ces stéréotypes aient disparu.

17. Tout en prenant acte des indicateurs positifs fournis par l'État partie en ce qui concerne le recours au congé parental par les hommes et en se félicitant des efforts législatifs, politiques et autres déployés par l'État partie pour faciliter la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle, notamment la création d'un réseau de structures d'accueil des enfants, le Comité est préoccupé par le fait que ce sont encore surtout les femmes, dont beaucoup interrompent leur carrière ou travaillent à temps partiel pour assumer la responsabilité de la famille, qui prennent en charge les tâches ménagères et s'occupent de la famille.

18. Le Comité encourage l'État partie à redoubler d'efforts pour aider les femmes et les hommes à équilibrer responsabilités familiales et professionnelles, moyennant notamment de nouvelles initiatives de sensibilisation et d'éducation des femmes et des hommes à un partage adéquat des soins aux enfants et des tâches ménagères, et à veiller à ce que les femmes ne soient pas pratiquement les seules à travailler à temps partiel. Il l'encourage aussi à examiner les conclusions de l'enquête de 2006 sur la main-d'œuvre du Service central de la statistique et des études économiques (STATEC) concernant la situation de la femme sur le marché du travail et à adopter de nouvelles mesures qui répondent mieux aux besoins des femmes actives, notamment en ouvrant de nouvelles structures d'accueil des enfants de différents groupes d'âge.

19. Tout en félicitant l'État partie des efforts considérables qu'il a faits pour combattre la violence contre les femmes, notamment de la loi sur la violence domestique et du bilan positif qui en a été dressé, de l'action de sensibilisation et des services de soutien offerts aux femmes victimes de la violence, le Comité reste préoccupé par la prévalence de différentes formes de violence à l'égard des femmes et le manque d'informations sur l'étendue du phénomène. Il s'inquiète aussi de l'absence de stratégie globale de lutte contre toutes les formes de violence faite aux femmes.

20. Le Comité recommande à l'État partie de redoubler d'efforts pour prévenir et combattre toutes les formes de violence faite aux femmes, y compris la violence sexuelle, le viol, l'exploitation sexuelle, dont la pornographie, conformément à la recommandation générale n° 19 du Comité, et de s'inspirer de l'Étude approfondie du Secrétaire général de toutes les formes de violence à l'égard des femmes (A/61/122 et

Add.1 et Add.1/Corr.1). C'est pourquoi il invite l'État partie à mettre en place une stratégie et un plan d'action globaux de prévention et d'élimination de toutes les formes de violence faite à la femme, y compris dans la communauté immigrée, ainsi qu'un mécanisme institutionnel efficace pour coordonner et suivre les mesures prises et en évaluer l'efficacité. Il l'encourage à intensifier ses efforts de sensibilisation à toutes les formes de violence faite aux femmes et insiste sur le caractère inacceptable de cette violence. Il l'invite à redoubler d'efforts pour remédier aux comportements des auteurs de violences et fournir des services de soutien et des services d'hébergement en nombre suffisant aux femmes victimes de violence, dotés de personnels spécialisés et de ressources financières leur permettant de fonctionner correctement. Il demande par ailleurs à l'État partie d'assurer la collecte et la publication systématiques de données, ventilées en fonction du type de violence et des liens existant entre le délinquant et la victime, et de prendre appui sur ces données pour suivre l'application des mesures de politique générale et de soutien en vigueur ou à venir.

21. Tout en relevant que les femmes sont désormais plus nombreuses au Parlement et dans les conseils municipaux élus, le Comité exprime sa préoccupation devant la sous-représentation des femmes dans ces organes et devant le fait que la représentation des femmes dans la vie politique évolue lentement. Il s'inquiète aussi que moins de femmes aient été chargées d'un ministère dans le Gouvernement formé en 2004 et que très peu de femmes occupent des postes aux échelons les plus élevés de la carrière diplomatique. Il s'inquiète du nombre généralement faible de femmes à des postes de responsabilité dans le secteur public. Il exprime aussi sa préoccupation devant l'absence d'informations sur la présence de femmes issues de l'immigration à des postes de décision.

22. Le Comité invite l'État partie à évaluer la résistance et les obstacles à la participation pleine et entière, sur un pied d'égalité, des femmes à la vie publique et aux prises de décisions, en particulier aux niveaux supérieurs de la hiérarchie. Il l'invite à recourir à des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la recommandation générale n° 25 du Comité sur les mesures temporaires spéciales et à la recommandation générale n° 23 sur les femmes dans la vie politique et publique. Il l'encourage aussi à veiller à ce que la représentation des femmes dans les organes politiques et publics reflète la population dans toute sa diversité et lui demande de fournir, dans son prochain rapport périodique, des données détaillées ventilées par sexe et des informations sur la représentation des femmes à des fonctions électives et nominatives et dans l'appareil judiciaire, y compris au niveau de la prise de décisions, et les tendances observées dans le temps.

23. Tout en reconnaissant les initiatives prises par l'État partie pour encourager l'emploi des femmes et leurs effets positifs sur la participation des femmes au marché du travail, le Comité s'inquiète de ce que les femmes demeurent désavantagées dans ce domaine. Il est particulièrement préoccupé par la résistance des acteurs sociaux aux mesures positives prises pour accroître la participation des femmes, sous-représentées, dans certains secteurs. Il note aussi avec préoccupation la concentration des femmes dans des emplois à temps partiel et mal rémunérés et le petit nombre de femmes qui accèdent à des postes de responsabilité dans la vie économique. Il est tout aussi préoccupé par l'écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes bien que le principe d'un salaire égal pour un travail égal soit consacré dans la législation nationale, et par l'absence de stratégie gouvernementale tendant à remédier au problème. Le Comité constate aussi avec inquiétude les difficultés d'insertion et de participation au marché du travail rencontrées par les femmes issues de l'immigration. Il

tient à appeler l'attention de l'État partie sur la situation défavorisée des femmes qui interrompent leur carrière pour des raisons familiales et les conséquences qui en découlent pour leurs pensions de retraite et de vieillesse.

24. Le Comité tient à insister sur le fait que l'État partie est tenu, en vertu de la Convention, d'assurer l'égalité de fait des femmes et des hommes sur le marché du travail, y compris dans le secteur privé, conformément à l'article 11 de la Convention. Il invite l'État partie à adopter les politiques et à prendre toutes les mesures qui s'imposent, y compris des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la recommandation générale n° 25, en se fixant des délais à respecter, pour éliminer la ségrégation dans l'emploi, tant horizontale que verticale. Le Comité encourage l'État partie à tenir compte, dans sa politique et ses programmes en matière d'emploi, de la situation des femmes issues de l'immigration, susceptibles de subir des discriminations multiples. Il l'exhorte à adopter de nouvelles mesures pour diminuer et combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à adopter des mécanismes de suivi de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Il l'encourage à poursuivre ses efforts de collecte et d'analyse de données pour jauger l'efficacité de la politique et des mesures adoptées pour améliorer la situation de l'emploi des femmes. Il l'invite à inclure, dans son prochain rapport, des informations sur l'étendue et les effets des actions positives mises en œuvre dans le secteur privé, ainsi que sur les mesures prises pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, et sur leurs incidences.

25. Tout en jugeant remarquable le système éducatif du Luxembourg, le Comité appelle l'attention de l'État partie sur les choix stéréotypés d'études universitaires et de profession. Il exprime aussi son souci devant l'inégalité d'accès à une éducation de qualité, à quelque niveau que ce soit, à laquelle se heurtent les filles d'origine étrangère, et devant le taux d'abandon scolaire considérable à différents niveaux parmi celles-ci.

26. Le Comité encourage l'État partie à renforcer son programme de diversification des choix d'études universitaires et de profession des filles et des garçons et à prendre de nouvelles mesures pour encourager les filles à suivre des filières autres que celles dans lesquelles elles s'engagent traditionnellement. Il demande aussi à l'État partie de suivre de près la situation des filles d'origine étrangère à tous les niveaux de l'enseignement et à continuer de remédier aux difficultés qu'elles rencontrent dans le système scolaire.

27. Le Comité relève certes la situation satisfaisante qui existe en matière de santé au Luxembourg et se félicite de l'intention de l'État partie d'élaborer un programme de lutte contre le tabagisme, mais il est préoccupé par les informations faisant état d'une recrudescence du tabagisme chez les femmes, en particulier les jeunes femmes, et de ses effets sur les enfants. Il regrette par ailleurs l'absence d'informations sur les problèmes de santé mentale qui semblent frapper la jeunesse, notamment les jeunes femmes.

28. Le Comité recommande à l'État partie de mener une étude sur les causes qui expliqueraient l'attrait de la cigarette pour les jeunes femmes et de prendre en compte la distinction hommes-femmes dans sa stratégie antitabac, y compris dans toute campagne de sensibilisation. Il invite l'État partie à inclure, dans son prochain rapport périodique, des informations sur les résultats des mesures prises pour lutter contre le tabagisme, des données ventilées sur l'état de santé mentale des femmes et des filles dans l'État partie, et des informations sur les mesures qu'il a prises pour y remédier et en particulier sur l'accès aux services compétents. En outre, le Comité appelle l'attention

de l'État partie sur la recommandation générale n° 24 du Comité qui donne des directives sur la prise en compte des sexospécificités dans la politique de la santé.

29. Le Comité note les dispositions prises par l'État partie pour lutter contre la prostitution, notamment l'établissement d'une cartographie de la prostitution et un projet de campagne de sensibilisation qui viserait les clients. Il regrette toutefois que l'État partie n'ait pas livré d'informations sur l'ampleur du phénomène sur son territoire et qu'il n'ait pas de stratégie générale de lutte contre l'exploitation sexuelle.

30. Le Comité recommande à l'État partie d'étudier l'ampleur de la prostitution sur son territoire et de présenter dans son prochain rapport des données ventilées par sexe. Il l'engage à s'intéresser de plus près à la prostitution, à adopter des stratégies globales, comprenant notamment des programmes visant à décourager la demande et à dissuader les femmes de se prostituer et à mettre en place des programmes de réinsertion et d'aide à l'intention des femmes qui souhaitent abandonner la prostitution.

31. Le Comité prend note des mesures prises par l'État partie pour lutter contre la traite des personnes, avec notamment le projet de loi sur la lutte contre la traite des êtres humains et la création d'un groupe d'enquête spécial de la police nationale et d'un groupe de travail interministériel chargé de coordonner la lutte contre la traite, mais il regrette le manque de données sur la traite des femmes et des filles au Luxembourg, qui l'a empêché de se faire une idée précise de la situation. Il note les difficultés rencontrées par l'État partie pour repérer les cas de traite et enquêter à leur sujet.

32. Le Comité encourage l'État partie à présenter, dans son prochain rapport, des renseignements détaillés sur l'ampleur de la traite à destination et en provenance du Luxembourg, sur l'incidence des mesures prises et sur les résultats obtenus. Il lui demande d'accélérer l'adoption de la loi contre la traite des êtres humains et le prie de prendre toutes les mesures voulues pour mieux détecter les affaires de traite et enquêter à leur sujet (stages de formation pour apprendre aux policiers à repérer les victimes potentielles de la traite, etc.). Il l'invite à resserrer encore la coopération bilatérale, régionale et internationale avec les pays d'origine, de transit et de destination des victimes de la traite afin d'enrayer ce phénomène.

33. Le Comité réitère les préoccupations qu'il avait formulées lors de l'examen du quatrième rapport périodique du Luxembourg concernant le retard pris dans l'adoption du projet de loi du 15 mai 2003 portant réforme du divorce.

34. Le Comité engage l'État partie à adopter au plus vite le projet de loi de réforme du divorce, qui abroge la période d'attente imposée aux femmes avant un nouveau mariage, supprime le divorce par faute, modifie le système des pensions alimentaires pour le rendre plus équitable et atténuer les disparités souvent créées par la rupture du mariage, et institue l'exercice conjoint de l'autorité parentale par les parents divorcés.

35. Le Comité souligne également que la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement passe par l'application effective de la Convention, dans son intégralité. Il préconise donc la prise en compte explicite des dispositions de la Convention dans tous les efforts visant à la réalisation de ces objectifs et prie l'État partie de donner des renseignements à cet égard dans son prochain rapport périodique.

36. Le Comité souligne que l'adhésion des États aux neuf principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme contribue à promouvoir l'exercice effectif des droits individuels et des libertés fondamentales des femmes dans tous les aspects de la vie. Il encourage donc le Gouvernement luxembourgeois à envisager de ratifier les instruments auxquels il n'est pas encore partie, à savoir la Convention internationale sur

la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

37. Le Comité demande que les présentes observations finales soient largement diffusées au Luxembourg pour que la population du pays, en particulier les membres de l'administration, les responsables politiques, les parlementaires, et les organisations de femmes et de défense des droits de l'homme, soit au courant des mesures prises pour assurer l'égalité de droit et de fait entre les sexes et des dispositions qui restent à prendre à cet égard. Il demande également à l'État partie de diffuser largement, surtout auprès des femmes et des organisations de défense des droits de l'homme, le texte de la Convention, de son Protocole facultatif, de ses propres recommandations générales, de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, ainsi que des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle ».

38. Le Comité prie l'État partie de présenter, dans son prochain rapport, des renseignements sur les conclusions des études et enquêtes qui auront été réalisées sur l'incidence des lois, politiques, plans et programmes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, et de fournir une évaluation du Plan d'action national pour l'égalité des sexes et des mesures prises à cet égard.

39. Le Comité prie l'État partie d'associer tous les ministères et organismes publics à l'élaboration de son prochain rapport et de consulter les organisations non gouvernementales à cette occasion. Il encourage l'État partie à soumettre son rapport à l'examen de son parlement avant de le lui présenter.

40. Le Comité prie l'État partie de répondre aux préoccupations exprimées dans les présentes observations finales dans le prochain rapport périodique qu'il établira en application de l'article 18 de la Convention, [pour le 4 mars 2010]. Le Comité invite l'État partie à présenter dans un rapport unique en 2014 son sixième rapport périodique qui doit être présenté le 4 mars 2010 et son septième rapport périodique qui doit l'être le 4 mars 2014.

(Document CEDAW/C/LUX/CO/5)

Réponse du Gouvernement aux recommandations

Dans sa séance du 7 mars 2008, le Gouvernement en conseil a approuvé une série de mesures qui consistent:

- à introduire une obligation de formation en genre des fonctionnaires en charge de la mise en œuvre des mesures inscrites dans le plan d'action ;
- à relancer la mise en œuvre des mesures spécifiques par ministère inscrites dans le plan d'action ;
- à proposer à la magistrature l'organisation de formations concernant la Convention de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ;
- à inviter l'Université du Luxembourg à intégrer la Convention CEDAW dans les curricula
 - o de formations en droit
 - o des cours complémentaires en droit luxembourgeois

- o de formations en sciences sociales et éducatives
- à renforcer les mesures pour éliminer la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, notamment l'écart de salaire ;
- à renforcer les actions de prévention et de lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles.

Réalisations

1. Pour renforcer la stratégie du *gender mainstreaming* ancrée dans le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (2006-2008), le Gouvernement a engagé les mesures suivantes :

- a) Un échange des bonnes pratiques, développées dans le cadre du plan, aura lieu le 28 octobre 2008 entre les membres des cellules de compétences en genre et des membres du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes. L'objectif est de documenter les bonnes pratiques développées et d'en assurer la transférabilité à d'autres ministères. Une deuxième séance aura lieu début 2009.
- b) Concernant la formation en genre du personnel de l'Etat et des communes, le Ministère de l'Egalité des chances, le Ministère de l'Intérieur et le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative font élaborer dans le cadre du programme européen PROGRESS un concept concernant l'intégration de la dimension du genre dans les formations initiales et continues, à l'intention des fonctionnaires d'Etat et des communes à mettre en œuvre par l'Institut national d'administration publique dans le cadre de son plan de formation pour 2010. Ce projet prévoit également l'élaboration d'outils et de matériel pédagogique et méthodologique à l'intention du personnel formateur. L'objectif est d'intégrer la dimension du genre dans les formations obligatoires pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes.
- c) Une formation portant sur l'intégration du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la législation s'est tenue pour le 4^e semestre 2008. Les fonctionnaires en charge de la préparation de textes législatifs constituent le public cible.

2. La loi concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes du 13 mai 2008 transpose en droit luxembourgeois la directive 2000/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

3. En date du 9 juin 2008, le Ministère de l'Egalité des chances a organisé une conférence sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Furent présentés des mesures législatives contraignantes (loi suisse sur les marchés publics) et des exemples de bonnes pratiques, développés par des entreprises. L'objectif était de rappeler à l'audience (130 personnes) aussi bien la législation en vigueur, et de confirmer le droit à une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

4. Dans sa séance du 25 juillet 2008, le gouvernement a adopté un projet de loi ayant pour objet de modifier l'âge légal du mariage et les dispositions y afférentes, ainsi que d'abroger les délais de viduité et de compléter certaines dispositions du code civil.

5. En matière de lutte contre la traite des êtres humains, il importe de mentionner trois initiatives :

- 1) un projet de loi élaboré dont l'objectif est d'approuver, voire de mettre en œuvre le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes (2000), la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (2005) et la décision-cadre du Conseil de l'UE relative à la lutte contre la traite des êtres humains (2002) ;
- 2) un projet de loi qui développe les mesures de protection pour les victimes de la traite en donnant un cadre formel à la prise en charge et le suivi de ces victimes et,
- 3) une nouvelle loi sur l'immigration comprenant, outre une refonte complète de la législation sur le droit des étrangers, des dispositions relatives aux victimes de la traite des êtres humains, transposant en droit interne la directive européenne du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes.

6. En date du 27 juin 2008, le Ministère a soumis le rapport du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence de l'année 2007 au Conseil de Gouvernement. Au cours de l'année 2007, la Police grand-ducale a procédé à 435 interventions au titre de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. 214 expulsions ont été autorisées.

7. Le ministère de l'Egalité des chances a lancé en date du 24 avril 2008, par un colloque international, une campagne de sensibilisation sur la prostitution par un affichage sur la voie publique, avec le slogan '*Se payer une personne prostituée, c'est financer le commerce d'êtres humains*'. La campagne a comme objectif de dénoncer la banalisation de la prostitution.

8. Le 14 juillet 2008, le même Ministère a organisé une conférence publique sur la prise en charge des auteurs de violence, suivie de deux jours de formation pour les professionnels.

Visite d'une délégation du Comité CEDAW

Sur invitation du Gouvernement, une délégation du Comité CEDAW a été en visite au Luxembourg du 1^{er} au 3 octobre 2008 pour rencontrer des hauts représentants du pouvoir public, ainsi que les membres de plusieurs organisations non gouvernementales.

La délégation a été reçue en audience au Palais grand-ducal, a eu des entrevues avec les ministres de l'Egalité des chances, de la Famille et de l'Intégration, de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, de la Justice, du Travail et de l'Emploi, et de la Santé. Une entrevue au Parlement a également eu lieu.

La délégation a rencontré le Comité interministériel de l'Egalité des femmes et des hommes, le Comité du Travail Féminin et le Commissariat aux étrangers. La délégation est entrée en dialogue avec le Conseil national des femmes du Luxembourg, le Centre de documentation pour femmes « Thers Bodé » et le Planning Familial.

Le Comité CEDAW a pour mission d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la Convention. Il se compose de vingt-cinq expert-e-s de haute autorité morale et éminemment compétent-e-s dans les domaines auxquelles s'applique la Convention. Ces expert-e-s sont élu-e-s par les Etats parties et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation, ainsi que des principaux systèmes juridiques.

La délégation du Comité au Luxembourg se composait comme suit :

Madame Dubravka Simonovic, présidente du Comité CEDAW, Croatie
Madame Françoise Gaspard, vice-présidente du Comité CEDAW, France
Madame Tavares da Silva, rapporteuse pour le Luxembourg, Portugal

Madame Jane Connors, secrétariat du Comité CEDAW
Madame Nathalie Stadelmann, secrétariat du Comité CEDAW

Conférence 'Les droits de l'Homme = Les droits de la Femme'

La conférence a été organisée le 8 décembre 2008 à 19.00 heures à l'Abbaye de Neumünster en collaboration avec le ministère de la Justice, la Commission Consultative des droits de l'Homme et le Conseil National des Femmes du Luxembourg à l'occasion du 60e Anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

La Déclaration universelle des droits de l'Homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe.

Les Etats parties aux pactes internationaux relatifs aux droits de l'Homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques.

Dans le contexte du 60^e anniversaire des droits de l'Homme, il importe au ministère de l'Egalité des chances de rappeler que cette Charte des droits humains vise les droits des hommes aussi bien que les droits des femmes.

Le ministère de l'Egalité des chances a invité Madame Françoise GASPARD, experte du Comité chargée de surveiller l'application de la Convention CEDAW pour exposer l'impact de la Convention et l'état de la situation des femmes en matière d'égalité de droit et de fait aussi bien au Luxembourg que dans le monde entier.

Françoise Gaspard est maîtresse de conférences à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, membre du Centre d'analyse et d'intervention sociologiques et experte du Comité CEDAW de l'ONU, Françoise Gaspard a une triple formation d'historienne (elle est agrégée d'histoire), de sciences politiques (elle est diplômée de l'Institut d'Etudes politiques de Paris) et de droit public (ancienne élève de l'Ecole Nationale d'Administration). Responsable au sein de mouvements de jeunesse, elle a en outre une expérience politique comme élue (maire, députée européenne, députée à l'Assemblée nationale, conseillère régionale, conseillère municipale. En janvier 1998,

elle a été nommée représentante de la France à la Commission de la condition de la femme de l'ONU. Elle a été élue en 2000 membre du Comité CEDAW et réélue en 2004 pour un mandat de 4 ans.

Le discours prononcé par Madame Françoise Gaspard peut être relu sur le site du ministère de l'Egalité des chances (www.mega.public.lu sous actualité – 2008 – Conférence 'Les droits de l'Homme = les droits de la Femme)

Evaluation du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (PAN égalité)

Evaluation des nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Abschlussbericht - Dezember 2008

durchgeführt von Gitte Landgrebe und Dr Brigitte Sellach

Inhaltsverzeichnis

1. Der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg
 - 1.1 Die Grundlagen des Nationalen Aktionsplans
 - 1.2. Organisation und Koordination der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans
 2. Schwerpunkte und Methoden der externen Evaluation
 3. Umsetzung der Massnahmen des Nationalen Aktionsplans
 - 3.1. Zuordnung der Massnahmen zu zentralen Entscheidungsbereichen
 - 3.2. Umsetzung der fachlichen Massnahmen
 - 3.3. Umsetzung der Strukturmassnahmen
 4. Chancen und Potenziale von Gender Mainstreaming und Hindernisse für die Implementierung
 5. Kritische Entscheidungsbereiche
 - 5.1. Personalentwicklung
 - 5.2. Fortbildung
 6. Instrumente und Methoden
 - 6.1. Indikatoren
 - 6.2. Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgeabschätzung
 7. Koordinierungs – und Entscheidungsstrukturen
 - 7.1. Ministère de l'Égalité des chances
 - 7.2. Comité interministériel
 - 7.3. Cellules de compétences en genre
 8. Beispiele 'Guter Praxis' (Best Practice) bei der Umsetzung von Massnahmen des Nationalen Aktionsplans
 9. Zusammenfassung und Perspektiven
-
1. **Der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg**
 - 1.1 **Die Grundlagen des Nationalen Aktionsplans**

Der Nationale Aktionsplan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, mit einer Laufzeit von knapp drei Jahren (bis zum 31.12.2008), wurde im Februar 2006 von der Regierung Luxemburgs beschlossen. Im Juni 2006 hat das Ministère de l'Égalité des chances des Großherzogtums Luxemburg Gitte Landgrebe S.à.r.l, Wasserbillig, mit der Evaluation des Nationalen Aktionsplans beauftragt. Im Abschlussbericht werden die

Ergebnisse der externen Evaluation zusammengefasst. Im Materialband zum Abschlussbericht sind die zentralen Evaluationsdokumente mit detaillierten Ergebnissen und Beispielen von "Good Practice" aus verschiedenen Ministerien enthalten.

Einbindung in die internationale Gleichstellungspolitik

Der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Großherzogtum Luxemburg ist in die Strategien der internationalen Gleichstellungspolitik der Vereinten Nationen und der Europäischen Union eingebunden. Dazu gehören:

- die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW),
- der Amsterdamer Vertrag der Europäischen Union von 1997
- die internationalen Vereinbarungen im Schlussdokument der 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking,

In den im Rahmen der Umsetzung der Lissabon-Strategie¹ formulierten nationalen Plänen für Innovation und Vollbeschäftigung und nachhaltige Entwicklung sowie im nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung der Armut und der Förderung sozialer Integration ist die Gleichstellung der Geschlechter ebenfalls als Zielsetzung enthalten. Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt (2006), der "Roadmap zur Gleichstellung von Frauen und Männern" der Kommission (2006) hat die Europäische Kommission den Gleichstellungsauftrag bekräftigt. Die Mitgliedsstaaten werden aufgefordert, in ihren Berichten über die Durchführung ihrer nationalen Reformprogramme auch auf die Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter einzugehen. Die nationale Grundlage für den Gleichstellungsplan ist in der Verfassung verankert (Artikel 11, 2006). Danach hat die Regierung aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Hindernisse zu beseitigen.

Bündelung aller gleichstellungspolitischen Vorhaben der Regierung

Mit der Auflage des Nationalen Aktionsplans hat die Regierung Luxemburgs ihre Gleichstellungspolitiken gebündelt und verstärkt. Das CEDAW Komitee hat die Strategie mit der Umsetzungsstruktur und den Maßnahmen der einzelnen Ministerien in der Kommentierung des 5. Berichtes der Regierung von Luxemburg zum Stand der Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in Luxemburg positiv aufgegriffen und die Bedeutung des Plans für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstrichen.

Ziele des Plans sind die weitergehende Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg und der Abbau der Diskriminierung von Frauen in allen Lebensbereichen. In seiner Vorgehensweise ist der Aktionsplan orientiert an der Doppelstrategie zur Umsetzung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Das Ziel ist die Integration von Gleichstellung mit der Strategie des Gender Mainstreaming in alle politischen Maßnahmen, einschließlich der Gesetzgebung. Hier ist der Plan dem Top-Down Ansatz verpflichtet. Danach sind die politischen und die fachlichen Führungskräfte des Staatswesens im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung zuständig für die Vermittlung und für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen. Die Regierung hat dem Prinzip Rechnung getragen und hat in der Regierungserklärung 2004 die Gleichstellung von Frauen und Männern als einen Schwerpunkt der Politik für die neue Legislaturperiode festgelegt.

¹ Beschlossen im Jahr 2000

Außerdem wird durch gezielte Maßnahmen die Diskriminierung von Frauen abgebaut und ihre Gleichstellung gefördert.

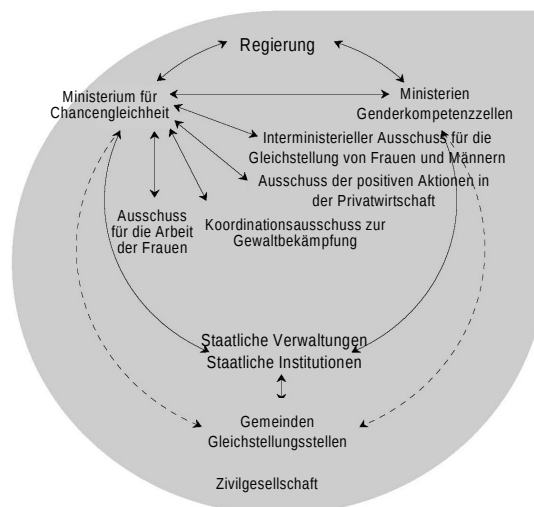
Die Maßnahmen im Aktionsplan wurden in 12 Themenbereichen zusammengefasst, die die Plattform von Peking als Umsetzungsbasis haben. Für sie wurden Indikatoren festgelegt, Interventionen geplant, umgesetzt und ihr Erfolg gemessen.

1.2 Organisation und Koordination der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans²



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES TERRITOIRES

Akteure / Akteurinnen



Die Zuständigkeit für die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes liegt bei der Regierung insgesamt. Mit der interministeriellen Koordination und Steuerung wurde der Interministerielle Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann (Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes - C. I.) beauftragt. Für die konkrete Planung und Umsetzung der im Aktionsplan festgelegten Maßnahmen waren die jeweils fachlich zuständigen Ministerien verantwortlich. Innerhalb der Ministerien wurde eine Genderkompetenzzelle (Ministères cellules de compétences en genre) gebildet.

Federführend für die Koordinierung der Aktivitäten des Aktionsplans war das Ministère de l'Égalité des chances. Dem Ministerium oblagen gleichzeitig die Geschäftsführung des Interministeriellen Ausschusses und die Zusammenarbeit mit dem mit der Evaluation beauftragten externen Unternehmen.

Zielgruppen der Evaluation waren daher neben dem Ministerium für Chancengleichheit der Interministerielle Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann und die Genderkompetenzzellen der Fachministerien.

2. Schwerpunkte und Methoden der externen Evaluation

Themenschwerpunkte

Die Evaluation der Umsetzung des Aktionsplanes hatte zwei Themenschwerpunkte:

- die jährliche Auswertung des Standes der Umsetzung der Maßnahmen (Kap. 3) und
- eine Auswertung von fünf Themenbereichen, die vorab definiert worden waren:

² Grafik entnommen aus einer Powerpointpräsentation von Frau Maddy Mulheims anlässlich eines Gastvortrags an der Humboldt Universität Berlin.

Chancen, Potenziale und/oder Hindernisse bei der Einführung der Strategie des Gender Mainstreaming in die politische und fachliche Arbeit der Regierung (Kap. 4),
zentrale Entscheidungsbereiche für die Integration der Geschlechterdimension (Kap. 5),
die am besten geeigneten Instrumente und Methoden (Kap. 6),
Entscheidungs- und Umsetzungsstrukturen für die Gleichstellungspolitik für Frauen und Männern (Kap. 7),
vorbildliche Vorgehensweisen und Methoden (Best Practices) des Transfers und/oder der Verallgemeinerung (Kap. 8 und 9).

Arbeitsformen und Methoden

Die Evaluierung war praxisbezogen und responsiv angelegt, so dass die Ergebnisse zeitnah zur Steuerung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes genutzt werden konnten.

Methoden der Evaluierung waren u.a.:

- Teilnahme an Sitzungen im Ministère de l'Égalité des chances, dem Comité Interministériel und einmal jährlich an der Genderkompetenzzelle der Ministerien.
- Entwicklung und Einsatz von Evaluationsmethoden zur Bewertung, Kontrolle und Steuerung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes, insbesondere die Entwicklung und Vereinbarung von struktur- und prozessbezogenen Indikatorensets.
- Gespräche mit Expertinnen und Experten, z.B. vom Service central de la statistique et des études économiques (STATEC), Syndicat des villes et des communes luxembourgeoises (SYVICOL), Chambre de Commerce und der Chambre des Métiers oder vom Institut national d'administration publique (INAP).
- Dokumentation, Evaluation und Berichterstattung in Form von zwei Zwischen- und einem Endbericht.
- Analyse der Grundlagen des Gender Mainstreaming, Analyse der Bedingungen von Verfahren und Organisation effektivem, geschlechterbezogenem und gleichstellungsorientiertem Verwaltungshandeln, einschließlich internationaler Recherchen.

Evaluierungsplan und Methoden wurden mit dem Ministère de l'Égalité des chances und im Comité Interministériel abgestimmt.

3. Umsetzung der Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans

3.1 Zuordnung der Maßnahmen zu zentralen Entscheidungsbereichen

Die Maßnahmen des Aktionsplans wurden systematisch den zentralen Entscheidungsbereichen des Regierungshandelns zugeordnet. Das sind:

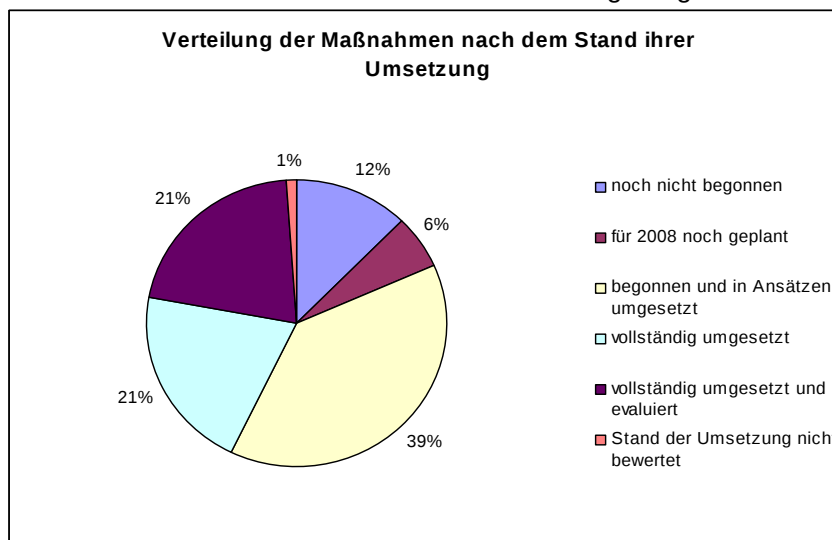
- Der Bereich **Interne Steuerung**, hierzu gehören alle Maßnahmen zur Modernisierung und Optimierung der internen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe. Zielgruppen für die Aktivitäten in diesem Bereich sind die Beschäftigten selbst und ihre Arbeitsbedingungen. Beispiele im Nationalen Aktionsplan sind die Einrichtung von Genderkompetenzzellen in allen Ministerien oder die Fortbildung der Beschäftigten.

- der Bereich **Externe Steuerung** mit dem Aufgabenbereich Rechtsetzung. Das zentrale Mittel der externen Steuerung ist die Gesetzgebung, an der die Regierung maßgeblichen Anteil hat. Außerdem gehört dazu der Erlass von Réglements grand-ducaux. Die Aktivitäten in diesem Bereich sind an die parlamentarischen Gremien und an die Öffentlichkeit adressiert. Beispiele im Nationalen Aktionsplan sind die Verankerung der Gleichstellung in Gesetzestexten von allgemeiner Tragweite im Themenbereich "Erziehung und Bildung" oder das Gesetz zur Bekämpfung des Menschenhandels im Themenbereich "Umsetzung der Grundrechte".
- Der Bereich **Aktivierung Dritter** mit Öffentlichkeitsarbeit, Förderprogrammen und Förderinstrumenten. Dazu gehören alle Maßnahmen und Aktivitäten, die der Staat in der Umsetzung seiner politischen Ziele an Dritte richtet. Die staatlichen Instrumente sind in der Regel finanzielle, manchmal auch immaterielle Anreize. Maßnahmen im Bereich der Aktivierung Dritter zielen immer auf die Beteiligung von gesellschaftlichen Gruppen und Nicht-Regierungsorganisationen. Beispiele im Aktionsplan sind Kampagnen zur Sensibilisierung unterschiedlicher gesellschaftlicher Zielgruppen.

Die Aktivitäten der Ministerien im Rahmen des Nationalen Aktionsplans wurden unter Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen Ziele und Zielgruppen des Regierungshandelns evaluiert.

3.2 Umsetzung der fachlichen Maßnahmen

Die tabellarische Auflistung der fachlichen Maßnahmen des Aktionsplans enthält am Ende der Laufzeit des Aktionsplanes noch 97 Maßnahmen. Eine differenzierte Darstellung nach Ministerien geordnet, befindet sich im Materialband. Alle Maßnahmen wurden zudem nach dem Stand ihrer Umsetzung ausgewertet:



Danach sind in der Laufzeit des Planes von knapp drei Jahren mehr als 80% der Maßnahmen in der Umsetzungsphase, entweder begonnen und in Ansätzen umgesetzt (39%), "vollständig umgesetzt" (21%) oder "vollständig umgesetzt und bereits evaluiert" (21%). Insgesamt 12% der Maßnahmen wurden dagegen noch nicht begonnen. In mehr als der Hälfte der Ministerien haben sich Frauen und Männer gleichermaßen an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt.

Umsetzung der Maßnahmen in den drei Entscheidungsbereichen

Der Stand der Umsetzung wurde außerdem nach der Zugehörigkeit der Maßnahmen zu den drei Entscheidungsbereichen ausgewertet. Damit kann die unterschiedliche Komplexität der Maßnahmen abgebildet werden. So sind Maßnahmen mit dem Ziel, Strukturen innerhalb der Verwaltung zu verändern (Bereich Interne Steuerung) oder die Vorbereitung von Gesetzen, z. B. zur Bekämpfung des Menschenhandels, langwieriger in ihrer Umsetzung als Förderung von Fortbildung für Kandidatinnen und Politikerinnen (Bereich Aktivierung Dritter).

Darüber hinaus waren Maßnahmen in den Aktionsplan einbezogen, an deren Umsetzung permanent im Sinne von "Work in Progress" gearbeitet wird, z. B. die Einführung von Gender Mainstreaming in den Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und der Förderung sozialer Integration. Sie wurden jeweils mit "begonnen und in Ansätzen umgesetzt" bewertet.

Die höchste Bearbeitungs- und Umsetzungsquote haben mit 87% Maßnahmen im Entscheidungsbereich "Aktivierung Dritter", die geringste Umsetzungsquote mit 70% die Maßnahmen im Entscheidungsbereich "Interne Steuerung". Von den 13 Maßnahmen im Bereich Externe Steuerung wurde für eine (politisch) entschieden, dass sie in dieser Legislaturperiode nicht weiter verfolgt wird (Integration aller Gleichstellungsgesetze; 6. 6 im Themenbereich Ökonomie). Die Maßnahme Gleichstellung in der Krankenversicherung - Mutterschaft (3.5 im Themenbereich Gesundheit) wurde in der Schlussauswertung vom zuständigen Ministère de la Santé nicht bewertet. Tatsächlich sind daher fast alle Gesetze, die geplant worden waren, auch auf den Weg gebracht worden, bzw. noch in der administrativen Bearbeitung.

Verteilung der Maßnahmen in den drei Entscheidungsbereichen nach dem Stand ihrer Umsetzung

Stand der Umsetzung	alle Maßnahmen		Bereich interne Steuerung		Bereich externe Steuerung		Bereich Aktivierung Dritter	
	Anzahl der Maßnahmen		Anzahl der Maßnahmen		Anzahl der Maßnahmen		Anzahl der Maßnahmen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
noch nicht begonnen	12	12	8	27	2	16	2	4
für 2008 noch geplant	6	6	1	3	0	0	5	9
begonnen und in Ansätzen umgesetzt	38	39	12	40	4	31	22	41
vollständig umgesetzt	20	21	5	17	3	23	12	22
vollständig umgesetzt, für weitere Vorhaben ausgewertet und genutzt	20	21	4	13	3	23	13	24
Stand der Umsetzung nicht bewertet	1	1	0	0	1	8	0	0
Summe	97	100	30	100	13	101*	54	100

* Aufgrund von Rundungen ergeben sich 101%.

Sechs Maßnahmen sollten noch im Jahr 2008 begonnen werden. Dazu gehören u. a. die Sensibilisierung von Kunden und die Auflage eines mehrsprachigen Informationsinstrumentes für Frauen (zwei Maßnahmen im Rahmen der Aktionen gegen

Frauenhandel). Diesen Maßnahmen sollen die Ergebnisse der Studie zur Prostitution aus dem Jahr 2007 zugrunde gelegt werden. Die Förderung von Kandidatinnen und Politikerinnen für die nächste Legislativwahlen in 2009 beginnt Ende 2008 (eine Maßnahme im Themenbereich "Partizipation").

Die acht Maßnahmen im Entscheidungsbereich "Interne Steuerung"³, mit deren Umsetzung nicht begonnen wurde, können in zwei Gruppen gebündelt werden:

- Maßnahmen zur Fortbildung der Beschäftigten und zur Organisationsentwicklung. Das sind z. B. spezifische Bildungsmaßnahmen zur proaktiven Sensibilisierung von Personal der Magistratur, Polizei und Strafanstalten sowie die Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Redynamisierung und Optimierung der Arbeitsverwaltung.
- Komplexe inhaltliche Maßnahmen, in die die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits in der Konzeptionsphase integriert werden sollten. Das sind z. B. die geschlechtsspezifische Analyse des öffentlichen Verkehrsangebotes (ÖNPV) sowie die Einführung von Gender in Schulentwicklung und in die Evaluation der Schulqualität.

Die Unterschiede, die in den drei Entscheidungsbereichen zu beobachten sind, beruhen auf den jeweils unterschiedlichen Zielen und Zielgruppen der Maßnahmen. So gilt die Verwaltungsmodernisierung, der Kern des Entscheidungsbereiches "interne Steuerung", zu der die Implementierung von Gender Mainstreaming nachhaltig beitragen kann⁴, als langwierig und schwierig. Dabei geht es nicht nur um die Veränderung von Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen. Auch die Beschäftigten müssen in den Prozess eingebunden und beteiligt werden. Maßnahmen zur Aktivierung Dritter lassen sich dagegen leichter realisieren, weil die jeweils zuständigen Ministerien mit einem originären fachpolitischen Auftrag initiativ werden können.

Zusammenfassung

Insgesamt kann als Ergebnis der Evaluation festgehalten werden, dass die Bearbeitung der fachlichen Maßnahmen des Aktionsplans weitgehend erfolgreich war, auch wenn noch nicht alle Maßnahmen abgeschlossen sind. Ein Grund dafür liegt darin, dass die Laufzeit des Aktionsplans von kaum drei Jahren knapp bemessen war, für die etwa 40% der Maßnahmen, die begonnen wurden, aber erst in Ansätzen umgesetzt werden konnten. Deren vollständige Umsetzung und Evaluierung steht daher nach Beendigung des Aktionsplans noch an.

3.3 Umsetzung der Strukturmaßnahmen

Der Aktionsplan enthielt für alle Ministerien eine Reihe von Strukturmaßnahmen. Die Evaluation in diesem Schwerpunkt war gerichtet auf die Wirkungen der Maßnahmen nach innen, insbesondere auf:

- die Umsetzung des Top-Down-Ansatzes, d. h. dem Engagement der Entscheidungsträger und aller Führungskräfte,
- die Einführung von verbindlichen Organisationsstrukturen oder klaren Zuständigkeiten. Dazu gehören die Einrichtung einer Genderkompetenzzelle, die Mitarbeit im Comité Interministériel und die Regelung von Funktionen, Aufgaben und Entscheidungskompetenzen in Bezug auf die Umsetzung des Aktionsplans,

³ Das sind zwei Drittel der Maßnahmen, mit deren Umsetzung nicht begonnen wurde.

⁴ vgl. Kuhl, Mara: Umsetzungsbedingungen für eine europäische Gleichstellungsstrategie im postkommunistischen Kontext: Gender Mainstreaming in Estland. Potsdam 2007.

- das Aufstellen eines mehrjährigen Arbeitsplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Ministerium,
- die Einführung einer zielorientierten Fortbildung,
- die Bereitstellung von Ressourcen wie Zeit, Geld oder externen Experten/innen.

Alle Ministerien hatten sich außerdem verpflichtet, eine geschlechterspezifische Statistik für ihren Zuständigkeitsbereich zu entwickeln.

Zur Messung des Standes der Umsetzung wurde 2006 ein Set von struktur- und prozessbezogenen Indikatoren entwickelt und im Comité Interministériel abgestimmt. Die Indikatoren waren orientiert an dem im Nationalen Aktionsplan vereinbarten Leitprinzip "Gender Mainstreaming in vier Schritten" und der Top-Down Strategie. Sie wurden in fünf Themenbereiche zusammengefasst und darin jeweils weitergehend differenziert. Mit Hilfe dieser Checkliste wurde der Stand der Umsetzung der Strukturmaßnahmen 2007 und 2008⁵ gemessen.

Gleichstellung als Führungsaufgabe

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen wurde noch nicht in allen Ministerien als Führungsaufgabe angenommen. Zwar sind Zuständigkeit und Verantwortung für die Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes in mehr als der Hälfte der Ministerien geregelt, aber die Entscheidungsträger und die Führungskräfte selbst verfügen noch nicht genügend über das strategische Wissen zu Gender Mainstreaming. Außerdem lassen sich nur etwa die Hälfte der Entscheidungs- und Führungskräfte regelmäßig über die Erkenntnisse aus dem Comité Interministériel unterrichten.

Die verpflichtende Einbindung der Entscheidungsträger in die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans war in der Vorlage des vom Ministère de l'Égalité des chances ausgearbeiteten großherzoglichen Regelements vorgesehen, wurde jedoch im Ministerrat (Februar 2006) abgelehnt.

Organisation und Zuständigkeit

Die Genderkompetenzzellen waren mit Ausnahme des Ministère de la Santé in allen Ministerien eingeführt. In einigen Ministerien wurden die Aufgaben der Kompetenzzelle den bestehenden Führungsgremien übertragen. In anderen wurden Gender Kompetenzzellen eigens eingerichtet. In etwa der Hälfte der Ministerien sind auch weibliche und männliche Führungskräfte vertreten⁶. In einigen Ministerien gehörten nur die beiden Mitglieder des Comité Interministériel der Genderkompetenzzelle an.

Die Teilnahme am C.I. war in zwei Dritteln der Ministerien sichergestellt, in den übrigen Ministerien konnte das bisher kaum bzw. noch nicht gewährleistet werden.

Personalentwicklung

In fast allen Ministerien wurden im Personalwesen die sozialen Verpflichtungen (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wahrnehmung politischer Mandate, Pflege von Familienangehörigen) der Beschäftigten berücksichtigt. Dagegen war Gender Mainstreaming noch nicht in die Fortbildungsplanung der Ministerien integriert. Genderkompetenz ist daher bisher nicht bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der

⁵ Die Checkliste für 2008 war um wenige Items gekürzt worden, die aktuelle Liste und die Ergebnisse befinden sich im Materialband, Kapitel 6.2. und 6.3.

⁶ Zur Auswertung der Arbeit der Genderkompetenzzellen vgl. Kapitel 7.

Ministerien vorhanden. Auch haben nur wenige Fortbildungsaktivitäten ausgewertet und intern kommuniziert. Eine systematische Fortbildungsplanung als Instrument der Personalentwicklung ist somit in den Ministerien von eher geringer Bedeutung.

Methode der 4 GM Schritte

Die 4 Schritte ⁷	
Analyse	Wahrnehmung und Analyse der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern
Ziele	Formulierung und Festlegung von konkreten und überprüfbaren Zielen
Umsetzung	Bestimmung der Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele führen sollen
Evaluierung	Evaluierung der Resultate an Hand von vorher bestimmten Indikatoren

Die Methode der 4 GM Schritte, die dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess von allen Qualitätsmanagementmodellen entsprechen, wurde in der Mehrheit der Ministerien bei der Durchführung von Maßnahmen noch nicht angewandt. Zum einen hatten nur wenige der Beschäftigten während der Laufzeit des Aktionsplanes ein Praxistraining besucht, in dem die Methode der 4 GM Schritte konkret vermittelt wurde. Zum anderen erscheint vielen dieses umfassende und systematische methodische Vorgehen aufgrund von fehlenden zeitlichen Ressourcen kaum durchführbar.

Arbeitsplan und Statistiken

Ein Arbeitsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde nur in drei Ministerien vorgelegt, wobei der Aktionsplan mit seinen Maßnahmen selbst bereits als ein Arbeitsplan gilt. Geschlechterspezifische Statistiken, obschon in der Regierungserklärung vom 04. August vorgesehen, liegen in acht Ministerien vor, in zwei sind sie geplant, in neun Ministerien wurde mit der Arbeit daran noch nicht begonnen. Jedoch werden die geschlechtsdifferent erhobenen Daten nicht immer systematisch ausgewertet bzw. daraus Handlungskonsequenzen abgeleitet.

Ressourcen

Externe Expertinnen und Experten wurden zur Unterstützung bei der Umsetzung des Aktionsplans bisher von acht Ministerien herangezogen. Zusätzliche zeitliche Ressourcen wurden in einem Drittel der Ministerien eingeplant⁸.

Nachhaltigkeit und Öffentlichkeitsarbeit

In der Mehrheit der Ministerien wurde darauf geachtet, dass Sprach- und Kommunikationsformen nach außen geschlechtersensibel sind. Die Umsetzung und Anwendung von Ergebnissen der Maßnahmen ist bisher nur in weniger als der Hälfte der Ministerien geregelt. Veröffentlicht werden die Ergebnisse bisher von nur wenigen Ministerien. Auch in den Jahresberichten finden sie nur in einzelnen Ministerien Berücksichtigung. Aus etwa der Hälfte der Ministerien wurde berichtet, dass Gender Mainstreaming Teil ihrer Öffentlichkeitsarbeit ist.

⁷ GEM-Toolbox, L&R Sozialforschung Wien, Österreich.

⁸ Siehe Auswertung der Strukturindikatoren, Kapitel 6.3., S. 89.

Zusammenfassung

Als Ergebnis der Evaluation kann festgehalten werden, dass nahezu alle Ministerien an der Umsetzung der im Aktionsplan und durch Regierungsbeschluss verbindlich vereinbarten Strukturmaßnahmen gearbeitet haben. Die Integration von Gender Mainstreaming in den Ministerien ist jedoch noch nicht umfassend gelungen. Als ein zentraler Grund hierfür gilt die bisher unzureichende sichtbare Unterstützung durch Führungskräfte, d. h. die mangelnde Umsetzung des im Aktionsplan postulierten Top-Down-Prinzips. Ein weiterer Grund kann in der unzureichenden Fortbildung der Beschäftigten verortet werden. Allerdings waren die Ministerien, die sich auch mit fachlichen Maßnahmen am Aktionsplan beteiligt haben, in einigen Bereichen auch bei den Strukturmaßnahmen schon erfolgreicher. Weiter wurde in den Evaluierungsgesprächen immer wieder auf Arbeitsbelastung als eine Erschwernis für die Einführung von Gender Mainstreaming hingewiesen. Bei der Beschreibung von Herausforderungen, die als Hindernisse für die Umsetzung des Aktionsplans gelten können, wurden vor allem strukturelle Aspekte genannt.

Bemerkenswert ist die relativ geringe Präsenz der Arbeit am Aktionsplan in der Öffentlichkeit. Das bedeutet, dass die Zivilgesellschaft, an die die Gleichstellungspolitik der Regierung adressiert wird, in Umsetzung und Diskussion der Erfahrungen daraus noch stärker einzubeziehen ist. Als ein strukturelles Hindernis wurde daher auch gesehen, dass die politische Wirkung des Aktionsplans zu wenig kommuniziert wurde.

4. Chancen und Potenziale von Gender Mainstreaming und Hindernisse für die Implementierung

Die Modernisierung der Verwaltung ist international ein Thema. Gefordert werden Formen der "good governance". Mit "good governance" wird insbesondere auf zielgruppendifferenzierte Arbeit und das Instrument der Folgenabschätzung aller Maßnahmen gesetzt. Insofern ist die Strategie Gender Mainstreaming mit der Orientierung auf effizienteres, insbesondere zielgruppendifferenziertes und nachhaltig wirkendes Handeln Teil der Modernisierung von Regierungshandeln⁹. Dazu tragen vor allem zwei Faktoren bei:

- Die Qualität von staatlichem Handeln wird erhöht. Das wird erreicht durch eine geschlechtsspezifische Zielgruppendifferenzierung in der Planung und Umsetzung von Maßnahmen. Bedürfnisse und Lebenssituationen von Frauen und Männern unterschiedlicher Altersgruppen, ethnischer Herkunft oder Bildungsgruppen und in unterschiedlichen Lebenssituationen werden systematischer und genauer erfasst.
- Starre und unproduktive Arbeitsstrukturen und –kulturen werden durch das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Monokulturen und durch die gleichmäßige Repräsentation von Frauen und Männern schneller und besser überwunden.
- Nach internationalen Erfahrungen sind weitere Vorteile und Effekte:
 - o eine weitergehende Systematisierung von Routinen und Arbeitsabläufen,

⁹ vgl. Baer, Susanne (2005): Gender Mainstreaming - ein wichtiger und effizienter Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung. Link http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/lspbpdf/baer_gm_beitrag_zur_verwaltungsmodernisierung.pdf

- o die genauere Kenntnis der Wirkungsbedingungen des Regierungshandelns, auch im Hinblick auf seine mittelbaren Folgen,
 - o der Gewinn an Wissen um "Gender" als einer wichtigen Strukturkomponente der Gesellschaft.
- Als ein zentrales Hindernis für die Einführung der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming gelten nach internationalen Erfahrungen Akzeptanzprobleme bei den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung. Zu ihnen gehören u. a.:

die Gleichsetzung von "Gender Mainstreaming" mit "Frauenpolitik" bzw. "Frauenförderung". Das führt dazu, dass die Beschäftigten in den Ministerien ihre Zuständigkeit, Gleichstellung im Rahmen ihrer fachlichen Arbeit umzusetzen, nicht erkennen,

die Angst vor Überforderung bei nicht ausreichender Unterstützung durch die Leitung und wegen vorhandener oder vermuteter Wissensdefizite,

Stereotypisierungen der Geschlechterrollen, Vorurteile und fehlende Reflexion des Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft einschließlich einer unbewussten systematischen geschlechtsspezifischen Verzerrung (Gender Bias) als grundlegende Wahrnehmungsstruktur.

Ergebnisse der Evaluation

Der Nationale Aktionsplan blieb während der gesamten Laufzeit in seiner Substanz erhalten. In einigen Ministerien wurden einzelne Maßnahmen geändert oder gestrichen, bzw. die Zuständigkeit neu geregelt, z. B. in den Ministerien de l'Économie et du Commerce extérieur, de l'Égalité des chances und de l'Environnement. In anderen Ministerien wurden Maßnahmen neu einbezogen, z. B. im Ministère de l'Égalité des chances. In fast allen Ministerien wurde engagiert an der Umsetzung der fachlichen Maßnahmen des Aktionsplans gearbeitet. Dem Thema "Gleichstellung" wird zwar nicht in allen Ministerien die gleiche Bedeutung eingeräumt. Die Beschäftigten aber, die sich für die gleichstellungspolitischen Aspekte ihrer Arbeit engagieren, beteiligen sich auch aktiv an der Umsetzung von Maßnahmen. Dies kann als Chance und Potenzial von Gender Mainstreaming gewertet werden.

Damit ist aber zugleich auch ein grundsätzliches Problem charakterisiert: die Umsetzung des Aktionsplans war weitgehend abhängig vom Engagement einzelner Beschäftigter. Das Thema "Gleichstellung" wurde noch nicht von allen als eine Pflichtaufgabe für die öffentliche Verwaltung angenommen. Dies lässt sich vor allem aufgrund der Ergebnisse der Auswertung der Struktur- und Prozessindikatoren festhalten. Als ein zentraler Grund hierfür kann die noch unzureichende Unterstützung von Führungskräften gelten. Deren Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Problematik gilt nach internationalen Erfahrungen als ein zentraler Aufgabenbereich mit hohem Schwierigkeitsgrad. Auch die noch nicht ausreichende Fortbildung aller Beschäftigten und der Mangel an zeitlichen Ressourcen sind von großer Bedeutung. So wurde z. B. Arbeitsbelastung häufiger als eine besondere Erschwernis für die Einführung von Gender Mainstreaming bzw. die Bearbeitung der Aufgaben des Aktionsplans genannt.

Darüber hinaus wird gegenwärtig eine systematische Personalentwicklung mit ersten Pilotprojekten in den Ministerien aufgebaut. Die Integration von Gender Mainstreaming durch die Instrumente der Personalentwicklung war daher im Verlauf des Aktionsplans noch nicht möglich.

Mit der Arbeit an einem mehrjährigen ministeriellen Arbeitsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde in den Ministerien noch kaum begonnen. Mit der Unterstützung von Führungskräften könnte es gelingen, die Erfahrungen aus der Umsetzung der fachspezifischen Maßnahmen in das Alltagshandeln der Beschäftigten zu integrieren. Darüber hinaus könnte jede neue Maßnahme mit der Methode der 4 Schritte bearbeitet werden, entsprechend dem üblichen Projektmanagement, jeweils ergänzt um die Strategie des Gender Mainstreaming.

Zusammenfassung

Die Bedeutung von Gender Mainstreaming für die Modernisierung der Verwaltung wird bisher möglicherweise unterschätzt, insbesondere in scheinbar "gleichstellungsfernen" Themenbereichen, wie der Infrastrukturpolitik oder der Landwirtschaftspolitik. Tatsächlich könnte jedoch über die Querschnittsthemen der Lissabon Strategie, wie "Nachhaltigkeit" oder "Folgeabschätzung" mit der Strategie des Gender Mainstreaming auch "Gleichstellung" mit thematisiert werden. Allerdings erweist sich gerade für diese Bereiche das Fehlen von geschlechtsdifferenziert aufbereiteten Daten und Forschungsergebnissen und fachkompetenten Experten/innen als großes Hindernis¹⁰.

5. Kritische Entscheidungsbereiche

Nach den Ergebnissen der Evaluation beruht der Erfolg des Aktionsplans eher auf der Umsetzung der fachspezifischen Maßnahmen. Weniger bedeutsam für den Erfolg waren dagegen Organisationsentwicklung, die Integration des Themas in das Strategiemanagement oder eine systematische Personalentwicklung, insbesondere die Entwicklung von fachlicher Kompetenz durch Fortbildung der Beschäftigten auf allen Ebenen der Hierarchie. Dennoch waren die Ministerien, die sich mit fachlichen Maßnahmen am Aktionsplan beteiligt haben, auch bei der Umsetzung von Strukturmaßnahmen in einigen Bereichen bereits erfolgreicher. Das lässt auf Synergieeffekte schließen. Die Veränderung von internen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung gilt als langwierig und schwierig. Die Ministerien, die ausschließlich daran arbeiten, können daher weniger schnell erkennbare Ergebnisse präsentieren. Kritische Entscheidungsbereiche sind nach den Ergebnissen der Evaluation:

- Personalentwicklung und
- Fortbildung der Beschäftigten.

5.1 Personalentwicklung

Gender Mainstreaming beruht, wie das gesamte Verwaltungshandeln auf dem Engagement und der Kompetenz der Beschäftigten in der Verwaltung. Gender Mainstreaming und Personalentwicklung sind daher eng miteinander verknüpft.

Zu Personalentwicklung gehören alle an den Aufgaben und Erfordernissen der öffentlichen Verwaltung und am Entwicklungspotenzial der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes orientierten Maßnahmen der:

¹⁰ vgl. vgl. Baer, Susanne (2005): Gender Mainstreaming - ein wichtiger und effizienter Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung. Link http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/lsbpdf/baer_gm_beitrag_zur_verwaltungsmodernisierung.pdf

- Gewinnung von Beschäftigten, ihrer individuellen Förderung, der Förderung ihrer Motivation, der Entwicklung ihres Potenzials und ihrer leistungsgerechten Beurteilung (Kompetenz- und Leistungsbewertung),
- Entwicklung von Führungsverantwortung und einer gleichstellungsorientierten Führungskultur,
- Verbesserung der internen Kommunikation,
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In allen Ministerien werden die sozialen Verpflichtungen (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wahrnehmung politischer Mandate, Pflege von Familienangehörigen) bei allen Beschäftigten berücksichtigt. Andere Instrumente und Methoden der Personalentwicklung werden dagegen in Luxemburg erst eingeführt und erprobt. Als Start hat das Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative 2007 das Manual zu Mitarbeiter/innengesprächen herausgegeben. Das wurde 2007 in verschiedenen Ministerien erprobt. Die Erprobungsphase wurde von einem externen Unternehmen begleitet. Die Perspektive der "Gleichstellung" war bisher jedoch noch nicht integriert.

Instrumente der Personalentwicklung, wie Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen oder zur Entwicklung von Führungsverantwortung werden als besonders geeignet eingeschätzt, um Beschäftigte für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und in den Arbeitsalltag (z.B. durch Zielvereinbarungen) zu integrieren. Diese Instrumente standen während der Laufzeit des Aktionsplans jedoch nur in einigen Ministerien zur Verfügung. Da bei deren Entwicklung die Gleichstellungsperspektive nicht berücksichtigt war, konnten sie nicht in die Evaluation einbezogen werden.

5.2 Fortbildung

Fortbildung gilt als ein zentraler Entscheidungsbereich der internen Steuerung für die Einführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltung. Alle Beschäftigten in der Verwaltung haben den Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der eigenen Arbeit durchgängig zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen. Durch Fortbildung kann die Einstellung der Beschäftigten zur Gleichstellung von Frauen und Männern positiv beeinflusst und damit auch ihr fachliches Handeln in den Ministerien entscheidend verändert werden. Im Aktionsplan waren daher "Formation en genre des acteurs/ actrices" und "Développement de compétences en genre" als Aufgaben aufgenommen worden.

Zuständig für Fortbildungsangebote für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung in Luxemburg ist das Institut national d'administration publique (INAP) im Zuständigkeitsbereich des Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Dessen Fortbildungskatalog enthält - als Teil des Themas "Organisation" "égalité des chances entre femmes et hommes". Für 2008 waren dort 10 Seminare ausgeschrieben, sechs für den secteur étatique und vier für den secteur communal, von denen jedoch nur drei stattgefunden haben.

Im 2. Zwischenbericht der externen Evaluation (1/2008) zum Aktionsplan wurden die Probleme in Bezug auf die Fortbildung der Beschäftigten in den Ministerien thematisiert. Insgesamt haben im Verlauf des Aktionsplans nur wenige der geplanten

Fortbildungsangebote tatsächlich stattgefunden. Viele mussten aufgrund zu geringer Nachfrage abgesagt werden. Diese Entwicklung hielt auch im Jahr 2008 an.

Eine zusammenfassende Auswertung des INAP liegt für den Zeitraum 2005 - 2007 vor. Da die Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2005 zur Vorbereitung des Aktionsplans ausgeschrieben worden waren, wird hier auf diese Auswertung zurückgegriffen, ergänzt mit den bereits vorliegenden Daten aus dem Jahr 2008.

Im Zeitraum 2005 - 2008 haben insgesamt 296 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, 70% weiblich und 30% männlich, an 18 Fortbildungsveranstaltungen des INAP teilgenommen, in denen die Themen "Gleichstellung" und "Gender Mainstreaming" im Mittelpunkt standen¹¹. Einige von ihnen haben allerdings mehrfach teilgenommen, z. B. Mitglieder der Kompetenzzellen oder des Comité Interministériel¹². Das bedeutet, dass vor allem die Beschäftigten, die aktiv in die Umsetzung des Aktionsplans eingebunden waren, durch die Fortbildungsangebote erreicht werden konnten. Die fehlende Nachfrage wiederum ist ein Indiz dafür, dass ein weiterer Kreis von Beschäftigten kaum angesprochen werden konnte.

Gründe für die geringe Teilnahme

Als ein zentraler Grund dafür wird genannt, dass das Thema "Gender" keine Priorität in der fachlichen Arbeit hat. Ein anderer Grund ist, dass in den Fortbildungsangeboten kaum ein erkennbarer Bezug zur Praxis bzw. zu den konkreten Aufgabenstellungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hergestellt wird. Außerdem sind die Themen "Gleichstellung" und "Gender Mainstreaming" bisher nicht als Querschnittsthemen in die reguläre Aus- und Fortbildung der Beamtinnen und Beamten integriert. Die Beschäftigten, die bisher teilgenommen haben, haben die Fortbildung zwar als Anregung und Erweiterung ihrer Genderkompetenz wahrgenommen. Das vermittelte Wissen war jedoch noch nicht für alle in die Alltagspraxis übertragbar. So fiel einigen beispielsweise die Anwendung der 4 GM- Schritte für die Darstellung der Maßnahmen des eigenen Ministeriums noch sehr schwer.

Perspektiven für die Fortbildungsplanung

Der Regierungsrat hat auf der Grundlage der im 2. Zwischenbericht dokumentierten Ergebnisse im März 2008 beschlossen, dass Fortbildung zum Themenbereich "Gleichstellung" für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst obligatorisch ist. Auf der Grundlage dieses Beschlusses haben unter Federführung des Ministère de l'Égalité des territoires und de la Fonction publique et de la Réforme administrative zusammen mit dem Institut National d'Administration Publique (INAP) das Projekt "Intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales" entwickelt. Ziel des Projektes ist, die Themen "Gleichstellung" und "Gender Mainstreaming" methodisch und inhaltlich in die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu integrieren. Mit der Arbeit am Projekt, das im Programm "Progress" von der Europäischen Union mit einer Laufzeit von 12 Monaten gefördert wird, wurde am 15.11.2008 begonnen. Die Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Aus- und Fortbildung wurde zu einem Schwerpunkt, der auch über die Laufzeit des Aktionsplanes weiter verfolgt wird. So sollen bereits in die

¹¹ Eine Auflistung aller stattgefundenen Fortbildungsveranstaltungen befindet sich im Materialband in Kapitel 5.1.

¹² vgl. Ergebnisse der Auswertung der regelmäßigen Befragungen der Mitglieder des C.I.. und der einmaligen Befragung der Mitglieder von Kompetenzzellen.

Fortbildungsplanung für 2010 erste Ergebnisse des Projektes einfließen. Die Entwicklung in diesem Bereich ist als Beispiel für Good Practice im Anlageband zum Schlussbericht dokumentiert. Unabhängig vom Projekt "Progress" wird das Thema bereits ab 2009 in die Grundausbildung für die Verwaltungslaufbahn einbezogen.

6. Instrumente und Methoden

Instrumente und Werkzeuge sind systematisch angelegte Arbeitshilfen, mit denen die Integration der Gleichstellungsorientierung in die Facharbeit der Ministerien erleichtert werden kann. Sie sind zugleich wichtige Bausteine der Verwaltungsmodernisierung. Arbeitshilfen können zum Wissenstransfer in der Verwaltung beitragen. Als verbindliche Arbeitsmethode war im Aktionsplan die 4-Schritte-Methode vereinbart. Beispiele für Instrumente zur Evaluierung sind der Fragebogen zur Auswertung der Arbeit im Comité Interministériel, die Checkliste zur Ermittlung der Umsetzung von Strukturmaßnahmen mit Struktur und Prozessindikatoren oder der Fiche d'Impact (Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgeabschätzung). Die Instrumente wurden jeweils von den Evaluatorinnen entworfen und im Comité Interministériel abgestimmt, bzw. im Regierungsrat beschlossen (Fiche d'évaluation d'impact des mesures législatives et réglementaires sur l'égalité des femmes et des hommes).

Im Aktionsplan war außerdem festgelegt worden, dass alle Ministerien Indikatoren bilden zur Evaluierung der fachlichen Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Geschlechtssensible quantitative und qualitative Daten bilden die Grundlage für die Bildung von Indikatoren. Die Indikatoren sind die beobachtbaren Messgrößen, mit denen die Wirkungen der Maßnahmen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ermittelt werden sollten.

6.1 Indikatoren

2006, im ersten Jahr der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans, waren in den einzelnen Ministerien die Indikatoren zur Evaluierung der Wirkungen der Maßnahmen des Aktionsplans in den 12 Themenbereichen weitgehend festgelegt worden. Dabei wurden zwei unterschiedliche Typen von Indikatoren gebildet:

- Indikatoren, mit denen der Stand der Umsetzung einer Maßnahme gemessen werden konnte (**Outcome-Indikatoren**). Ein Beispiel dafür ist der Indikator für die Maßnahme "Umsetzung der Richtlinie der EU zur Gleichstellung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Lieferung von Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2004/113/CE)" (6.5 im Themenbereich "Ökonomie"). Als Soll-Wert, der als "Zielvorgabe" bestimmt wurde, wurde "Richtlinie ist umgesetzt" festgelegt. Damit wird der Abschluss eines komplexen Gesetzgebungsverfahrens gemessen. Zur Ermittlung der Wirkung des Gesetzes selbst für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg, ist als neue Maßnahme ein Verfahren zur Gesetzesfolgenabschätzung notwendig. Dafür müssten im Rahmen der 4 Schritte Methode auch neue Indikatoren festgelegt werden.
- Indikatoren, mit denen die erreichten materiellen Ergebnisse gemessen werden konnten (**Output-Indikatoren**). Ein Beispiel dafür sind die Indikatoren für die Maßnahme "Erhöhung der Plätze um 66% in maisons relais und in crèches um 33,3%" (6.1.8 ebenfalls im Themenbereich "Ökonomie"). Hier wurden als Indikatoren

die tatsächlichen Platzzahlen (Bestand zu Beginn der Maßnahme 2006 und am Ende der Evaluation 2008) als Ist-Wert festgelegt.

Chancen und Probleme von Indikatoren

Aufgabe der Ministerien war, die Indikatoren mit den entsprechenden Ist- und Soll-Werten so darzustellen, dass am Ende der externen Evaluation das tatsächlich erreichte Ergebnis ermittelt werden konnte. Ein systematischer Überblick über die Ist- und Soll-Werte der gesamten Indikatoren für alle Maßnahmen kann jedoch noch nicht dargestellt werden¹³. Das ist zum Teil damit zu begründen, dass die Umsetzung der Maßnahmen noch nicht so weit fortgeschritten ist, die Soll-Werte nicht festgelegt bzw. Ist-Werte wegen fehlender Daten noch nicht vorhanden waren. Ein Beispiel dafür ist die Maßnahme "Gleichstellung im Rentensystem" (1.5. im Themenbereich "Ökonomie").

Probleme bei der Festlegung von Indikatoren treten auch dann auf, wenn Maßnahmen komplex angelegt sind und einen größeren Zeitraum umfassen. Exemplarisch dafür steht die Integration von Gender in den Nationalen Aktionsplan für nachhaltige Entwicklung (11.1. im Themenbereich "Umwelt"). Außerdem war der Prozess der Wertermittlung für die Indikatoren für einzelne Maßnahmen auch deswegen langwieriger, weil verschiedene Partner und Partnerinnen daran zu beteiligen waren. Ein Beispiel dafür ist die Maßnahme "Förderung der Gleichstellung in der Kommunalpolitik" (7.2. im Themenbereich "Partizipation"). Beispielhaft werden in der tabellarischen Übersicht von Maßnahmen und Indikatoren der Ministerien de l'Égalité des chances und de la Famille et de l'Intégration die Chancen deutlich, die eine Überprüfung von Regierungshandeln mit Hilfe von Indikatoren bieten. In der Übersicht des Ministère de l'Environnement werden die Probleme der Indikatorenbildung beispielhaft erkennbar, z. B. die Komplexität der Maßnahme, die Beteiligung der Zivilgesellschaft oder die Abhängigkeit von Nichtregierungsorganisationen.

Zusammenfassung

Einen Überblick über den aktuellen Stand der Arbeit an den Indikatoren, gegliedert nach der Zuständigkeit der Ministerien, enthält der Materialband zum Schlussbericht. Deutlich wird im Überblick, dass es in einigen Ministerien, z. B. im Ministère de l'Égalité des chances, bereits gut gelungen ist, Outcome-Indikatoren zu bewerten, während die Arbeit an den Output-Indikatoren deutlich schwieriger ist. Vor diesem Hintergrund hat das STATEC vorgeschlagen, "Gender" als Forschungsschwerpunkt auf nationaler Ebene zu verankern, mit der Aufgabe, geschlechterdifferenzierte Daten systematisch zu erheben und auszuwerten. Damit könnte die Grundlage für die Analyse und die darauf gegründete Bewertung der Indikatoren geschaffen werden.

6.2 Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten

Gesetzesfolgeabschätzung (Fiche d'évaluation d'impact des mesures législatives et réglementaires sur l'égalité des femmes et des hommes)

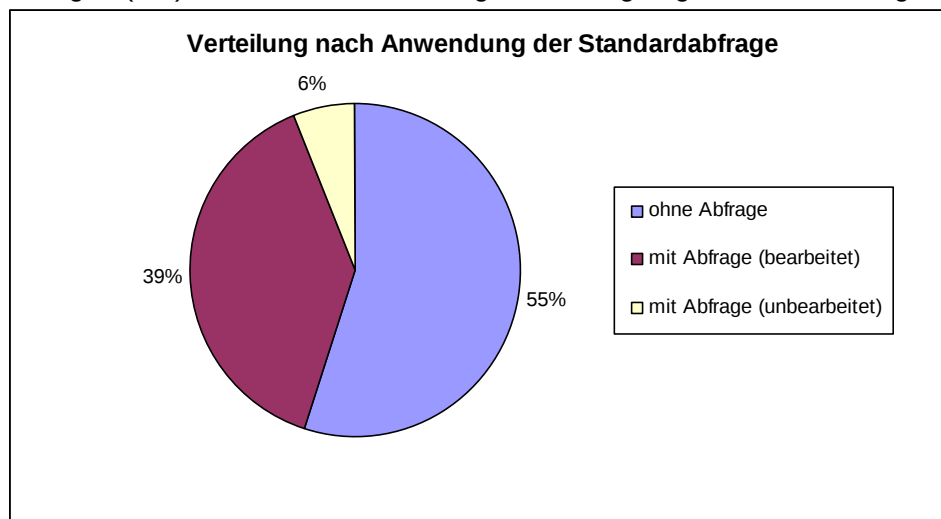
Die Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung ist ein Indikator zur Evaluierung von rechtsetzenden Maßnahmen. Sie war 2006 vom Regierungsrat für alle Ministerien verbindlich eingeführt worden. Das Evaluationsblatt sollte jedem Gesetzes- und Vorschriftenentwurf, der dem Regierungsrat zugeleitet wird,

¹³vgl. Materialband zum Abschlussbericht, Kapitel 3.

ausgefüllt beigelegt werden. Es dient als Nachweis für die Prüfung der Wirkung des Gesetzes/der Verordnung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Großherzogtum Luxemburg.

Das Ministerium für Chancengleichheit hat die rechtsetzenden Maßnahmen fortlaufend aufgenommen. Die Dokumentation wurde von den externen Evaluatorinnen ausgewertet. Danach wurden im Zeitraum 11/2006 bis 7/2008 insgesamt 630 Maßnahmen registriert. Davon waren 201 Gesetzesvorlagen, 405 Rechtsverordnungen (Règlements) und 24 andere Projekte, wie z. B. die Ratifizierung internationaler Abkommen oder nationaler Pläne.

346 Vorlagen, das sind 55%, waren ohne Standardabfrage eingereicht worden. Bei 35 Vorlagen (6%) war die Standardabfrage zwar beigelegt, aber nicht ausgefüllt worden.



Beteiligung der Ministerien

Die Ministerien haben in sehr unterschiedlichem Umfang Vorlagen eingebracht. Vom Gesamtbild her haben mehr Ministerien überdurchschnittlich häufig die Standardabfrage angefügt. Dennoch haben die Ministerien mit den meisten Vorlagen im Berichtszeitraum den Abfragebogen eher selten eingesetzt. Drei Ministerien haben bei einer unterschiedlich großen Zahl an Vorlagen bei mehr als 80% die Vorlagen ohne Standardabfrage eingereicht. Die Ergebnisse in Bezug auf Gesetzesvorlagen entsprechen in etwa dem Gesamtbild¹⁴.

Einschätzung der Vorlagen

Von den 256 rechtsetzenden Vorlagen, denen ein ausgefüllter Abfragebogen beigelegt war, waren 91% (233) als geschlechterneutral eingeschätzt worden. Nur bei 15 Vorlagen wurde eine positive Wirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern vermutet. Bei einigen wurde in der Begründung die positive Wirkung auf die Geschlechterneutralität der Vorlagen zurückgeführt. Davon war eine die gesetzliche Änderung im Statut für Staatsbeamte, mit der die Teilzeitausbildung eingeführt wurde. Eine andere war die Verordnung, mit der grundsätzliche Fragen der Beschäftigung, Auswahl, Ausbildung und Karriere von Staatsbeamten und Staatsbeamtinnen geregelt

¹⁴ vgl. Materialband Kapitel 4.

wurden. Beide sind deswegen in ihrer Wirkung auf Gleichstellung positiv bewertet worden, weil sie für alle Beamten und Beamtinnen gelten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Eine andere Vorlage, deren Wirkung ebenfalls positiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern bewertet wurde, war das Gesetz, mit dem der Gleichstellungsaspekt im Auftrag der Schule verankert wurde (Les Missions de l'Ecole, Art.3, 12a/2007).

Evaluation der Kommentierungen

Abschließend wurden 44 Gesetzesvorlagen ausgewertet, bei denen in einem Kommentar die Neutralität in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern begründet wurde. Aufgrund der sehr knappen Dokumentation der Vorlagen waren allerdings weitere vertiefende Analysen nicht möglich. Auf der Grundlage der Daten kann aber geschlossen werden, dass insbesondere die Ministerien, deren Aufgaben eher im technischen Bereich angesiedelt sind, wie beispielsweise das Ministère des Travaux publics oder das Ministère des Transports, größere Probleme haben, fachlich den Bezug ihrer Vorlagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen, als Ministerien, deren Aufgaben eher im sozialen Bereich oder in der Erziehung liegen. Die zur Unterstützung dieser Arbeit im Berichtszeitraum vorbereitete Fortbildung "Wie kommt Gender in die Gesetzgebung" hat mit jeweils einer Tagesveranstaltung im Oktober, November und Dezember 2008 stattgefunden. Etwa 20 Beschäftigte haben an der Fortbildung teilgenommen. Das Angebot wird 2009 wiederholt.

Von daher könnte im kommenden Jahr überprüft werden, inwieweit die Einschätzung der Wirkung der Gesetze auf die Gleichstellung von Frauen und Männer differenzierter eingeschätzt werden. Zugleich könnte damit auch der Erfolg der Fortbildung gemessen werden.

Zusammenfassung

Als Ergebnis der Evaluation kann festgehalten werden, dass die Anwendung der Standardabfrage zur geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung in einigen Ministerien bereits zur selbstverständlichen Routine gehört, obwohl bis zum Zeitpunkt der Auswertung noch keine Fortbildungen dazu stattgefunden hatten. Die mehrheitliche Einschätzung aller rechtsetzenden Vorlagen als neutral für die Gleichstellung von Frauen und Männer ist jedoch ein Indiz dafür, dass die Beschäftigten bei der Anwendung des Instrumentes durch Qualifizierungsangebote noch einer Unterstützung bedürfen. Die vom Ministerium für Chancengleichheit bereits 2006 übermittelten Instrumente zur Unterstützung einer gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung aus dem internationalen Raum (Deutschland und Österreich) konnten von den Ministerien noch kaum als Anregung für die eigene Praxis genutzt werden.

7. Koordinierungs- und Entscheidungsstrukturen

Als Organisationseinheiten für die Koordinierung und Steuerung der Umsetzung des Aktionsplans waren zuständig:

- das Ministère de l'Égalité des chances. Hier liegen die Geschäftsführung des Comité Interministériel und die ressortübergreifenden Aktivitäten bis hin zur Erarbeitung und Abstimmung von interministeriellen Vorlagen für den Regierungsrat.

- das Comité Interministériel als ressortübergreifende Arbeitsgruppe. Die Zusammenarbeit beruht auf dem Leitprinzip der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Fachpolitiken als selbst organisiertes Verfahren: Jedes Ressort ist innerhalb seines Bereiches für die Umsetzung der vereinbarten Arbeitsschritte selbst verantwortlich. Im Comité werden die Ergebnisse aus den Ministerien gebündelt und gemeinsam die nächsten Arbeitsschritte und Strategien entwickelt.
- die Genderkompetenzzelle in jedem Ministerium. Sie sind ressortintern zuständig für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik auf der fachlichen Ebene des jeweiligen Ministeriums.

7.1 Ministère de l'Égalité des chances

Das Ministère de l'Égalité des chances (MEGA) ist zuständig für die nationale und internationale Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern und für den Abbau der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Zu seiner Zuständigkeit gehört daher auch die Federführung für den Aktionsplan, einschließlich der Beobachtung und Koordinierung seiner Umsetzung. Das Ministerium hat diese Aufgaben trotz begrenztem Personalschlüssel wahrgenommen. Dazu haben verschiedene Faktoren beigetragen:

- ein klarer und eindeutiger Auftrag der Regierung mit genügend Kompetenz, um auch eine Vielzahl von Themenbereichen anzusprechen,
- die politische Legitimität, Verwaltungskompetenz und Autorität und eine gesicherte Position innerhalb der Regierung; die Ministerin gehört dem Regierungsrat an und ist an den Entscheidungsprozessen dort beteiligt,
- eigene Ressourcen wie finanzielle Mittel, Personal, Fortbildung und Wissen,
- eigene Maßnahmen innerhalb des Aktionsplans mit Vorbildfunktion in der Gleichstellungspolitik,¹⁵
- die kontinuierliche Zusammenarbeit mit anderen Ministerien, Kommunen, Unternehmen und Nicht-Regierungsorganisationen.

Das Ministerium vertritt außerdem international die Gleichstellungspolitik der Regierung des Großherzogtums Luxemburg. Dabei wurde auch der Luxemburger Aktionsplan in die internationale Diskussion eingeführt und Erfahrungen aus dem internationalen Raum für den Aktionsplan nutzbar gemacht (EU, UNO Conseil de l'Europe).

Die Leitungskräfte im Ministerium haben darüber hinaus die Ergebnisse der externen Evaluation jeweils aufgegriffen und zur Steuerung des Prozesses der Umsetzung des Aktionsplans genutzt.

Das Ministère de l'Égalité des chances hat im Prozess der Implementierung der Themen "Gleichstellung" und "Gender Mainstreaming" zentrale Aufgaben wahrgenommen und die Ergebnisse auch international kommuniziert, u. a. im Rahmen der Berichterstattung an das Committee on the Elimination of Discrimination against women (CEDAW-Komitee). Der Prozess ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Daher wird das Ministerium auch nach der formalen Beendigung des Aktionsplans seine Arbeit fortsetzen und den Prozess weiter vorantreiben müssen.

¹⁵ vgl. Commonwealth Secretariat: Gender Management System Handbook, Kent 1999

7.2 Comité Interministériel

Das Comité Interministériel de l'égalité des femmes et des hommes ist das zentrale Arbeits- und Koordinierungsgremium für die Umsetzung des Aktionsplans und für die Integration der Strategie des Gender Mainstreaming in die politischen und administrativen Maßnahmen der Regierung.

Zur Dokumentation der anfänglichen Arbeitssituation des Comité wurde zu Beginn der Evaluation (Juni 2006) eine Befragung der Mitglieder durchgeführt. Ziel der Befragung war, den Handlungsauftrag der einzelnen Teilnehmenden, ihre Bewertung der Aufgabenstellung und Rahmenbedingungen, ihre Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit und ihre persönlichen Erfahrungen sowie die Art und Intensität der Kommunikation der Arbeit im Comité innerhalb des eigenen Ministeriums bzw. Behörde zu ermitteln.

Auch in den beiden Folgejahren wurden die Mitglieder befragt¹⁶. Der Fragebogen wurde gegenüber dem Vorjahr um den Themenkomplex "Einschätzung zum Grad der Aufgabenerfüllung" erweitert. Die Fragen hierzu wurden abgeleitet aus der im Comité abgestimmten Arbeitsvereinbarung aus dem Jahr 2006¹⁷.

Insgesamt kann mit den Ergebnissen der Befragungen ein positives Bild zur Zusammenarbeit im Comité Interministériel gezeichnet werden. Bemerkenswert war die recht hohe Zufriedenheit mit den bisher erledigten Aufgaben. Konkret wurden die Diskussionen zur Gesetzgebung, die Berichte der Mitglieder und die fachlichen Informationen als Gründe für die mehrheitlich positive Einschätzung der Aufgabenwahrnehmung des Comité genannt.

Negativ erlebt wurde jedoch der zunehmende Zeitdruck, der mit der Teilnahme am Comité verbunden war. Diese Belastung rückte im Verlauf immer mehr in den Vordergrund.

Probleme zeigten sich in der internen Abstimmung bzw. Aufgabenstellung und bei der Rollenklärung der einzelnen Mitglieder des Comité mit ihrem jeweiligen Ministerium bzw. ihrer Behörde. Mehr als die Hälfte der Mitglieder hatten bis zum Abschluss keinen klaren Auftrag für die Mitarbeit im Comité erhalten. Auch hier standen fehlendes Engagement von Führungskräften und unzureichende Ressourcen im Mittelpunkt der Kritik.

Den notwendigen Rückfluss der gewonnenen Ergebnisse aus dem Comité in die einzelnen Ministerien zur Erfüllung des im Aktionsplan beschriebenen Auftrags – "das Comité Interministériel ist Plattform für das Zusammenspiel zwischen den einzelnen Ministerien" - konnte verbessert werden.

Eine kursorische Auswertung der Sitzungsprotokolle zeigt, dass Mitglieder des Comité aus fünf Ministerien regelmäßig an den Sitzungen teilgenommen haben. Die Mitglieder aus neun Ministerien kamen unregelmäßig, einige eher selten, zu den Sitzungen des Comité. Aus drei Ministerien hat niemand an den Sitzungen teilgenommen.

Das Comité Interministériel wird seine Arbeit nach der formalen Beendigung des Aktionsplans fortsetzen, da die Arbeit im *réglement grand-ducal modifié* du 31. mars 1996, article 4 über den Plan hinaus allgemein geregelt ist. Nach den Ergebnissen der Evaluation wird es für die zukünftige Arbeit darauf ankommen, dass die Mitglieder ihren Arbeitsauftrag im eigenen Ministerium jeweils klären und Ergebnisse der Arbeit des Comité fortlaufend kommuniziert werden. Darüber hinaus sollte geprüft werden, inwieweit die Bindungskraft von Entscheidungen im Comité verstärkt werden kann. Die zentrale Aufgabe des Comité wird weiterhin sein, dafür Sorge zu tragen, dass die Ziele

¹⁶ Die Ergebnisse der Abschlussbefragung sind im Materialband in Kapitel 7.2. dokumentiert.

¹⁷ Siehe Materialband, Kapitel 7.1.

der Gleichstellungspolitik in Luxemburg in allen Politikfeldern aufgegriffen und umgesetzt werden.

7.3 Cellule de compétences en genre

In fast allen Ministerien wurde eine Genderkompetenzzelle (cellule de compétences en genre) gebildet. Sie ist nach dem Règlement grand-ducal vom 10.11.2005 zuständig für:

- die Bestandsaufnahmen der bereits eingeleiteten Maßnahmen im Ministerium,
- die Bewertung der jeweiligen ressortspezifischen Maßnahmen in Bezug auf ihre die Gleichstellung fördernden oder behindernden Wirkungen, durch die Auswertung und Interpretation der nach Geschlecht erhobenen Daten sowie
- für die Entwicklung und Formulierung eines mehrjährigen Arbeitsplans (Nationaler Aktionsplan, S 11).

Die Zusammensetzung der Genderkompetenzzelle, die Berufung ihrer Mitglieder und ihre Aufgaben sind im Règlement grand-ducal festgelegt. Danach entscheiden die Minister/innen über die Größe der Genderkompetenzzelle und berufen ihre Mitglieder, die kompetent sein sollen. Für ihre Arbeit sind bestimmte Rahmenbedingungen zu schaffen, z. B. Fortbildungsangebote, die Möglichkeit, sich von Genderexperten/innen unterstützen zu lassen oder der unmittelbare Zugang zur Leitung des Ministeriums. Zu ihren Aufgaben gehören u. a.:

- Planung und Koordinierung der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums,
- Ausarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Beratung bei Gesetzesvorhaben über zu erwartende Auswirkungen auf die Gleichstellung,
- Mitwirkung an der Erarbeitung eines Fortbildungsplanes einschließlich Zeitplan,
- regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb des Ministeriums,
- regelmäßige Auswertung der Arbeit der Genderkompetenzzelle und ihre Dokumentation.

Die Arbeit der Genderkompetenzzelle

Am Ende der externen Evaluation der Umsetzung des Aktionsplans wurden mit einem schriftlichen Fragebogen die Rahmenbedingungen, die Aufgabenwahrnehmung, die Einschätzung der erzielten Ergebnisse sowie die Perspektiven der Genderkompetenzzelle erhoben¹⁸. Von den 19 Ministerien, einschließlich der Sportabteilung des Erziehungsministeriums haben neun aus verschiedenen Gründen nicht an der Befragung teilgenommen. Ergänzend wurde daher in einer Sitzung des

¹⁸ Sowohl der Fragebogen als auch die differenzierte Auswertung sind im Materialband in Kapitel 8 dokumentiert.

Comité Interministériel im Oktober 2008 die Arbeit der Genderkompetenzzellen evaluiert.

Mit den Ergebnissen des Fragebogens und der Auswertung im C. I. lässt sich ein sehr heterogenes Bild von der Arbeit der Kompetenzzellen zeichnen. Das liegt u. a. an:

- dem Zeitraum ihrer Arbeit und der Erfahrungen mit dem Gremium,
- der unterschiedlichen Größe der Genderkompetenzzellen, in vielen Ministerien besteht diese nur aus den beiden Mitgliedern, die auch im C.I. vertreten sind
- der Teilnahme von Entscheidungsträgern und Führungskräften, die nur selten vertreten sind,
- der Häufigkeit der Sitzungen, die von monatlich bis einmal im Jahr reichen.

Als Hindernisse wurde die fehlende Verankerung der Kompetenzzelle im Ministerium gesehen, das als Desinteresse der Entscheidungsträger und der Führungskräfte sowie der Kollegen/innen wahrgenommen wurde. Außerdem fehlte vielen eine ausreichende Fortbildung bzw. eine Fortbildung, die stärker an der Praxis orientiert ist. Ebenso wurde der Mangel an den für die Arbeit notwendigen Ressourcen als ein Hindernis festgehalten. Entscheidend für eine erfolgreiche Arbeit war hingegen, inwieweit in der Konstituierungsphase die Aufgaben geklärt, ein Zeitplan entwickelt werden konnten und die Ergebnisse protokolliert wurden.

Festgehalten wurde in der Auswertungssitzung des C. I. ausdrücklich, dass das Règlement grand-ducal die Leitlinie für die Arbeit der Genderkompetenzzelle ist, die sie eigenständig gestalten kann. Die Organisationsstruktur der Genderkompetenzzelle (ein eigenständiges Gremium oder ein bereits bestehendes Gremium, dem die Aufgaben übertragen wird) sollte an Aufgabenstellung und Organisationsstrukturen in den Ministerien orientiert sein. Die Einbindung von Führungskräften führt zur Stärkung der Handlungsfähigkeit der Genderkompetenzzelle. Die Mitglieder sollten jedoch nicht nur auf positive Signale der Führungskräfte warten, sondern selbst initiativ werden. Eine Balance zwischen Bestand und Erneuerung wurde als fördernd eingeschätzt; neue Mitglieder bereichern die Arbeit; ausscheidende nehmen die Gleichstellungsperspektive in ihren Arbeitsbereich mit.

Die Genderkompetenzzellen werden ihre Arbeit auch nach Beendigung des Aktionsplans fortsetzen. Durch eine kontinuierliche und systematische Wahrnehmung der Aufgaben, die im Règlement grand-ducal festgelegt sind, könnte die Arbeit der Genderkompetenzzelle effektiver und erfolgreicher werden. Die Mitglieder der Genderkompetenzzellen heben hervor, dass die Einbindung der Entscheidungsträger und der Führungskräfte eine unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Arbeit der Genderkompetenzzellen in den Ministerien ist.

8. Beispiele "Guter Praxis" (Best Practice) bei der Umsetzung von Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans

In der Verwaltungswissenschaft gelten als "Best Practice" "vorbildliche und nachahmenswerte Verfahrensweisen, die zu Spitzenleistungen führen"¹⁹. In der Praxis wird jedoch weniger von einem "Best Practice Ansatz" als vielmehr von einem "Good Practice Ansatz" ausgegangen, weil das eher dem Prozesscharakter dieses Ansatzes

¹⁹ Krems, Burkhardt (2008) Online http://www.olev.de/b.htm#best_practice

entspricht. In der Vorbereitung des Aktionsplans wurde die 4-Schritte-Methode als "Best Practice" für eine innovative Methode eingeführt. Mit dieser Methode sollte die Umsetzung der Maßnahmen optimiert werden. Als Beispiele für "Gute Praxis", die im Anlagenband zum Schlussbericht dokumentiert sind, haben die Ministerien daher nur die Maßnahmen ausgewählt, die nach der 4-Schritte-Methode (Analyse, Planen, Umsetzen, Evaluieren) umgesetzt wurden. Sechs Ministerien haben insgesamt neun Beispiele nach der 4-Schritte-Methode schriftlich aufbereitet und dokumentiert:

Das **Ministère de l'égalité des chances** hat vier Beispiele beschrieben.

Für den Themenbereich "Ökonomie" - Nationaler Plan für Innovation und Vollbeschäftigung:

- Weiterführung des Programms der Positiven Aktionen in den Unternehmen der Privatwirtschaft und Evaluation der Wirkungen des Programms.

Ein weiteres Beispiel wurde gemeinsam mit dem Ministère de l'Intérieur, dem Ministère de la Culture, Enseignement supérieur et de la Recherche und dem Syndicat des Villes et Communes du Luxembourg (Syvicol) für den Bereich der Entscheidungsfindung erarbeitet:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Gemeindepolitik.

Für den Themenbereich "Gewalt":

- Wissenschaftliche Wirkungsanalyse des Gewaltschutzgesetzes. Schwerpunkt: Entwicklung von Konzepten zur Betreuung von Tätern von häuslicher Gewalt.
- Entwicklung von Instrumenten zur Betreuung von Kindern als Opfer oder Zeugen von häuslicher Gewalt.

Das **Ministère de l'environnement** dokumentierte in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ministerien ein Beispiel für den Themenbereich "Umwelt":

- Intégration explicite de la dimension du genre dans le plan national de développement durable (PNDD) et respect de l'analyse et de la mise en oeuvre des mesures sous l'aspect du genre.

Das **Ministère de la Famille et de l'Intégration** hat ein Beispiel für den Themenbereich "Armutsgefährdung/ Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung" gewählt:

- Überdenken des Kinderbetreuungskonzepts außerhalb der Zeiten in welchen Schulpflicht besteht (= Révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classes).

Vom **Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative** liegt die Dokumentation einer Maßnahme aus dem Themenbereich "Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung" vor:

- Développer les compétences en genre auprès du personnel de la Fonction publique par la formation - intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales par la formation.

Das **Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire** hat in Zusammenarbeit mit der Universität du Luxembourg, den Ministerien de l'Économie, de l'Égalité des chances, du Logement, der Ville de Luxembourg, Ville d'Esch-sur-Alzette und Nordstadtgemeinden ein Beispiel aus dem Themenbereich "Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung" aufgegriffen, die über den Aktionsplan hinausgeht:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Einrichtung einer nationalen Koordinationsstelle für Städtepolitik -CIPU (Cellule d'Information nationale pour la politique urbaine).

Im **Ministère de la Sécurité sociale** wurde ein Beispiel aus dem Themenbereich "Armut" gewählt.

- Gleichstellung im Rentensystem.

Die dokumentierten Beispiele sind auch deswegen anschaulich, weil mit ihnen die 4-Schritte-Methode praxisnah nachvollziehbar wird. Sie erscheinen gut geeignet, im Comité Interministériel vorgestellt zu werden. Außerdem könnten sie in der fachlichen Fortbildung der Beschäftigten eingesetzt werden, u. a. auch, indem die Akteure/Akteurinnen, die an den Maßnahmen mitgearbeitet haben, als Experten/Expertinnen eingeladen werden.

9. Zusammenfassung und Perspektiven

Abschließend wird auf der Grundlage der Ergebnisse der externen Evaluation die Bedeutung des Aktionsplans für die Gleichstellungspolitik im Großherzogtum Luxemburg untersucht. Damit kann zugleich der Handlungsbedarf für die zukünftige Gleichstellungspolitik ermittelt werden. Als Analyse Kriterien wurden gewählt:

- die strukturelle Verankerung von Gleichstellung in Recht und Organisationsstrukturen,
- die Einbindung von Gender Mainstream Akteurinnen und Akteuren,
- die inhaltliche Integration der Gleichstellungsperspektive in die Facharbeit,
- die ressortübergreifende Koordination,
- die Wahrnehmung von Gleichstellung als Führungsaufgabe²⁰.

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung im Recht und in Organisationsstrukturen

Der Aktionsplan war der Beginn der Systematisierung der Gleichstellungspolitiken in Luxemburg. Die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männer wurde in der Umsetzung von internationalen Vereinbarungen eine Aufgabe für alle staatlichen Organe. Die Zuständigkeit dafür war nicht mehr nur auf ein Ministerium begrenzt. Der Aktionsplan war inhaltlich und methodisch ambitioniert angelegt, insbesondere die Evaluation auf der Basis von gemeinsam vereinbarten Indikatoren.

²⁰ vgl. vgl. Kuhl, Mara: Umsetzungsbedingungen für eine europäische Gleichstellungsstrategie im postkommunistischen Kontext: Gender Mainstreaming in Estland. Potsdam 2007: S. 211.

Vor diesem Hintergrund wurde die Gleichstellung als aktiver Auftrag an den Staat zu Beginn der Arbeit am Aktionsplan in der Verfassung verankert (2006). Mit dem *Réglement grand-ducal* wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für interministerielle und ministerielle Gleichstellungsgremien geschaffen. Der Aktionsplan selbst war vom Regierungsrat verabschiedet worden und damit eine verbindliche Plattform für alle Ministerien. Dazu waren im Aktionsplan auch Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gleichstellungspolitik mit der Strategie des Gender Mainstreaming in den Ministerien enthalten.

Im Verlauf der Umsetzung des Aktionsplans hat der Regierungsrat weiter die Einführung der geschlechtsspezifischen Gesetzesfolgenabschätzung (*Fiche d'Impact*) (2006) und die Pflicht zur Fortbildung auch für Führungskräfte (2008) beschlossen.

Damit sind günstige strukturelle Voraussetzungen für die Umsetzung des Aktionsplans geschaffen worden. In Bezug auf die Nutzung dieser Rahmenbedingungen wird jedoch noch ein großer Handlungsbedarf gesehen. Die Regierung hat mit ihren Beschlüssen auf Anregung des *Comité Interministériel* zugleich auch Empfehlungen des CEDAW-Komitees (2007) aufgegriffen. Dieser Ansatz sollte weiter verfolgt werden. Denn nach den Ergebnissen der externen Evaluation ist z. B. mit der Entwicklung von Genderkompetenz und Genderwissen durch Fortbildung und geschlechtsdifferenzierte qualitative und quantitative Daten als Standard erst begonnen worden. Die Gesetzesfolgeabschätzung wurde zwar eingeführt, ist jedoch fachlich noch nicht ausreichend verankert.

Einbindung von Gender Mainstream Akteuren/innen

Die in der Gleichstellungspolitik führenden Akteure/innen in Luxemburg gehören zum einem dem *Ministère de l'Égalité des chances* (früher *Ministère de la promotion féminine*) an. Zum anderen wurden weitere Akteure/innen aus anderen Ministerien, Gemeinden, Unternehmen und Nicht-Regierungsorganisationen über ihre Mitarbeit in dem "Ausschuss der positiven Aktionen in der Privatwirtschaft", dem "Ausschuss für die Arbeit der Frauen" und dem "Koordinationsausschuss zur Gewaltbekämpfung"²¹ in die Umsetzung des Aktionsplans eingebunden.

Das *Ministère de l'Égalité des chances* hat den Aktionsplan federführend bearbeitet. Es wurde mit der Koordination seiner Umsetzung beauftragt und hat geschäftsführend die Sitzung des *Comité Interministériel* geleitet. Die Fach- und Führungskräfte im Ministerium verfügen aufgrund ihrer Erfahrungen in der nationalen und internationalen Gleichstellungspolitik über die fachliche und methodische Kompetenz für diese Aufgaben. Unterstützt wurden sie durch ein externes Unternehmen, dessen Mitarbeiterinnen erfahren in der Evaluierung von Gleichstellungspolitiken sind. Insoweit waren auch hier positive Bedingungen geschaffen worden. Das Ministerium hat darüber hinaus mit einer Fülle von Maßnahmen zum Aktionsplan beigetragen und ist auch damit seiner besonderen fachlichen Kompetenz gerecht geworden.

Nachteilig ist zu sehen, dass nur relativ wenige der Führungskräfte in den Ministerien den Aktionsplan unterstützt haben. Das CEDAW Komitee hat in §14 seiner Empfehlungen nachdrücklich auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass sich auch die Führungskräfte in den Ministerien aktiv an der Umsetzung des Aktionsplans beteiligen sollten. In diesem Bereich besteht daher weiter Handlungsbedarf.

²¹ Siehe Grafik Seite 4.

Nachteilig ist weiter, dass die Mainstream Akteur/innen aus der Zivilgesellschaft nicht systematisch für den Aktionsplan gewonnen werden konnten. Hier wird ebenfalls Handlungsbedarf gesehen, weil die Verwaltung für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik auch auf die produktive und kritische Auseinandersetzung mit anderen gesellschaftlichen Gruppen angewiesen ist. Die Wirkungen der Gleichstellungspolitik müssen auch in der Gesellschaft ankommen. Damit wird angeknüpft an die Empfehlung des CEDAW Komitees in §12. Darin wird u. a. ebenfalls eine bessere Verbreitung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten und der Antidiskriminierungspolitik in der Zivilgesellschaft angemahnt.

Inhaltliche Integration der Gleichstellungsperspektive in die Facharbeit

Die inhaltliche Integration der Gleichstellungsperspektive in die Facharbeit ist dagegen nur partiell gelungen. Die Ministerien des Finances, de l'Intérieur, de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural, des Travaux publics und des Transports sowie das Departement des Sports haben keine eigenen fachspezifischen Maßnahmen für den Aktionsplan formuliert, das Ministère des Classes moyennes hat mit der Umsetzung der Maßnahmen auch am Ende des dritten Jahres noch nicht begonnen. In den anderen Ministerien wurden die fachspezifischen Maßnahmen zwar bearbeitet, doch die Schwierigkeiten, die Indikatoren zu bewerten, weisen auf Defizite hin. Ein weiteres Indiz dafür ist die mehrheitliche fachliche Einschätzung aller rechtsetzenden Vorlagen als neutral für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Nicht zuletzt wurde in allen Befragungen der Akteure/innen auf das fehlende Fachwissen hingewiesen. Außerdem wurde eine an der Praxis in den Ministerien orientierte Fortbildung gewünscht. Die angebotene Fortbildung wurde dagegen nicht in dem gewünschten Maße nachgefragt. Dieses Defizit konnte in der Laufzeit des Aktionsplans nicht zufrieden stellend ausgeglichen werden. Umso bedeutsamer ist das Kooperationsprojekt des MEGA und INAP "Intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales", in dem praxisorientierte Aus- und Fortbildungsangebote für die Facharbeit entwickelt werden sollen.

Für die Integration der Gleichstellungsperspektive in die Aus- und Fortbildung besteht daher auch nach dem Ende der Laufzeit des Aktionsplans ein großer Handlungsbedarf.

Ressortübergreifende Koordination

Die ressortübergreifende Zusammenarbeit war durch das Ministère de l'Égalité des chances und das Comité Interministériel formal gewährleistet. Das Ministerium ist seiner geschäftsführenden Funktion umfassend nachgekommen. Die Mitglieder des Comité wurden regelmäßig zu einer Sitzung eingeladen. Die Sitzungen wurden dokumentiert. Mit der ständigen Anwesenheit der externen Begleitung war auch der kontinuierliche Rückbezug der Ergebnisse der Evaluation in das Comité sicher gestellt. Für die Sitzungen wurden jeweils inhaltliche Schwerpunkte gewählt, in denen der Fortgang der Arbeit am Aktionsplan an Beispielen verdeutlicht werden konnte. In mehreren Sitzungen wurden auch Gesetzentwürfe diskutiert. In den Sitzungen wurden außerdem Vorlagen, z. B. für den Regierungsrat, diskutiert und abgestimmt.

Die Mehrheit der Mitglieder des Comité aus den Ministerien hat jedoch eher unregelmäßig an den Sitzungen teilgenommen. Zufrieden mit der Arbeit des Comité waren vermutlich daher auch nur die Teilnehmenden, die häufiger kamen und die Entwicklung der Diskussion verfolgen konnten. Aber auch sie haben sich eher kritisch

geäußert zu den Rahmenbedingungen ihrer Mitarbeit im Comité, z. B. die fehlende Einbindung der Ergebnisse in das jeweilige Ministerium und die häufig unzureichende Unterstützung durch Vorgesetzte. Immer wieder wurde auch auf die unzureichenden zeitlichen Ressourcen für eine regelmäßige Teilnahme hingewiesen. Darüber hinaus wurde als notwenig erachtet, dass vor allem Vertreter/innen aus den Ministerien kontinuierlich im Comité mitarbeiten, in deren Zuständigkeit die Gestaltung der sozialen Lebensverhältnisse in Familie, Arbeitswelt, Gesundheit und Bildung liegen.

Als entscheidendes Defizit ist die fehlende Einbindung von Führungskräften in das Gremium einzuschätzen. Das Comité verfügte in der Besetzung kaum über Entscheidungskompetenz. Die Rückkoppelung in die Ministerien war nicht überall gewährleistet.

Nach diesem Ergebnis ist für diesen Bereich ebenfalls ein großer Handlungsbedarf auszumachen. Hier sind die Führungskräfte in den Ministerien gefordert, die im *Reglement grand-ducal* festgelegten Funktionen und Aufgaben für das Comité sachgerecht auszugestalten und den Anforderungen auch personell zu entsprechen.

Wahrnehmung von Gleichstellung als Führungsaufgabe

Nach den Ergebnissen der Auswertung wurde Gleichstellung nur in wenigen Ministerien von Führungskräften als Führungsaufgabe angenommen. Das beruht auf der individuellen Entscheidung der jeweiligen Führungskraft und ist getragen von ihrem persönlichen Engagement. Im Aufgabenkatalog aller Führungskräfte ist die Aufgabe bisher nicht systematisch integriert. Auch fehlt die Verbindlichkeit, mit der die Verantwortung, wie in anderen Bereichen auch, übernommen wird. In fast allen Instrumenten und Evaluierungsgesprächen, die im Rahmen der Evaluierung eingesetzt wurden, wurde das Thema eher kritisch aufgegriffen und darauf verwiesen, dass Führungskräfte Fortbildung noch kaum in Anspruch genommen haben. Hier wird nach den Ergebnissen der externen Evaluation ein großer Handlungsbedarf gesehen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg voranzubringen.

Trotz der relativ günstigen Rahmenbedingungen konnten die im Aktionsplan gesetzten Ziele nicht vollständig umgesetzt werden. Insbesondere konnte das Ziel, Gleichstellungspolitik auch strukturell zu verankern, noch kaum erreicht werden. Der Aktionsplan sollte daher für die nächste Legislaturperiode fortgeschrieben werden. Dabei sollten die Schwerpunkte in den Bereichen gesetzt werden, für die nach den Ergebnissen der externen Evaluation ein großer Handlungsbedarf gesehen wird.

Dies gilt insbesondere für die formale Einbindung der Entscheidungsträger und Führungskräfte in den Ministerien und die Stärkung des Comité Interministériel und der Kompetenzzellen. Unabdingbare Voraussetzung für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik sind eine obligatorische Aus- und Weiterbildung für alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Ebenso müssen geschlechterdifferenzierte quantitative und qualitative Daten zur Verfügung gestellt werden als Grundlage für Indikatoren und die Gesetzesfolgenabschätzung. Darüber hinaus bleibt die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik in einem eigenständigen Ministerium als Koordinierungsstelle aller Aktivitäten und Maßnahmen und als Vertretung der Gleichstellungspolitik in internationalen Gremien auch weiterhin von großer Bedeutung. In fast allen Abschlussgesprächen in den Ministerien und auch in den Gesprächen mit den Experten und Expertinnen wurde die Fortschreibung des Aktionsplans als notwendig erachtet, insbesondere um weiterhin für die Gleichstellung von Frauen und

Männern zu sensibilisieren und neue Impulse zu setzen. Das Thema "Gleichstellung" "muss in alle Politikbereiche auf nationaler und kommunaler Ebene einfließen und verdeutlicht werden, dass damit die Lebensqualität aller Menschen verbessert wird"²². In der Fortschreibung sollten nachgeordnete Behörden und Kooperationspartner/innen stärker einbezogen werden. Außerdem sollten Nicht-Regierungsorganisationen weitgehender eingebunden und an der Umsetzung beteiligt werden. Von großer Bedeutung ist darüber hinaus die kontinuierliche Kommunikation mit der Zivilgesellschaft durch eine gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit in allen fachpolitisch relevanten Themenbereichen.

Conférence 'Genderkompetent in Forschung, Lehre und Verwaltung?' **Professionnelle Herausforderungen – Chancen für Professionalität**

Luxembourg, les 24 et 25 juin 2008

L'Université du Luxembourg, en coopération avec la 'Leuphana Universität Lüneburg' a organisé son 5^e atelier international et interdisciplinaire portant sur la compétence en genre dans la recherche, l'enseignement et l'administration.

Le ministère de l'Egalité des chances y a présenté le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes avec un accent sur le rôle de l'administration dans la mise en œuvre du plan.

Politique communale d'égalité des femmes et des hommes

1. L'égalité des femmes et des hommes dans le développement local

Le projet du ministère de l'Egalité des chances, réalisé avec le soutien de la Communauté européenne (Programme communautaire concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2001-2007) a démarré en décembre 2006 et s'est terminé février 2008.

1) Le contexte

- Le projet était une mesure du Plan d'Action National d'Égalité des femmes et des hommes
- Objectifs principaux du projet:
 - analyser les processus politiques des autorités locales pour identifier l'intégration de la dimension du genre dans le développement local
 - définir des critères de qualité pour et de la mise en œuvre des politiques d'égalité des femmes et des hommes au niveau local
 - susciter la prise de conscience de l'importance d'intégrer la dimension du genre dans le développement et l'environnement local
 - dépasser les rôles et stéréotypes traditionnels en milieu local

²² Aussage im Rahmen der geführten Experten/innengespräche.

échanger des stratégies et bonnes pratiques avec les pays partenaires

II) Partenaires:

- Partenaires nationaux :

- Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire
- Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises, SYVICOL
- Conseil National des Femmes du Luxembourg, CNFL

- Partenaires européens :

- Département de l'Égalité des genres du Danemark
- Office de l'Égalité des chances de la République de Slovénie

III) Groupes cibles:

administrations communales, autorités locales, commissions locales, dirigeants locaux, personnel des administrations locales, fonctionnaires publics, services sociaux

IV) Objectifs nationaux:

- définition de critères de sélection pour l'attribution du prix de la meilleure pratique communale d'égalité des femmes et des hommes, prix décerné depuis 2001
- motivation des responsables politiques pour une politique d'égalité homme/femme
- transfert de bonnes pratiques

V) Mise en œuvre du projet:

L'accompagnement scientifique et méthodologique du projet pour l'élaboration du guide a été assuré par le Centre de recherche public Henri Tudor (CRHT).

Pour l'élaboration des outils, le ministère a dressé un état des lieux de la situation en matière de mise en œuvre d'une politique communale d'égalité. Il a recouru aux concours de bourgmestres, de déléguées politiques locales, de membres de commissions consultatives locales et de responsables de services communaux à l'égalité des femmes et des hommes pour établir des outils informatiques permettant de faire un état des lieux des femmes et des hommes dans la commune et dans l'administration, ainsi que faire une évaluation de l'engagement politique. Ces outils ont été approuvés par les partenaires aux niveaux national et international. Le ministère met également à disposition des communes une méthode d'analyse des mesures basées sur les principes du 'quality management'.

4 étapes :

- analyse de la situation
- définition des objectifs à atteindre
- transposition des mesures
- évaluation

VI) Produits et outils

1. Etat des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune (indicateurs quantitatifs) :
 - administration communale :
 - personnes politiques : fonctions, sexe
 - personnel administratif et technique : fonctions, sexe, temps de travail, congés
 - population communale : femmes, hommes, âge, nationalité, population active, population scolarisée, ménages
 - offre locale :
 - associations
 - infrastructures pour enfants, jeunes, personnes âgées
2. Evaluation de l'engagement politique (indicateurs qualitatifs)
 - engagements politiques :
 - déclaration d'intention du collège échevinal en faveur de l'égalité
 - signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
 - adoption de l'égalité dans une délibération du conseil communal
 - organes spécifiques en faveur de l'égalité
 - délégué politique à l'égalité
 - commission consultative pour l'égalité des femmes et des hommes
 - service à l'égalité des femmes et des hommes
 - formations à l'égalité
 - des responsables politiques
 - du personnel communal
 - du personnel enseignant
 - budget
 - analyse du budget : dépenses tenant compte tant des besoins des femmes que de ceux des hommes
 - budget spécifique pour mesures et activités en faveur de l'égalité
 - visibilité
 - communication se rapportant à l'égalité et actions de sensibilisation à l'égalité
3. Critères d'évaluation et de sélection pour l'attribution du prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes
 - Engagement politique :
 - égalité inscrite dans une déclaration d'intention du collège échevinal
 - égalité adoptée dans une délibération du conseil communal
 - propositions d'actions du délégué politique à l'égalité adoptées par le conseil communal
 - comptes-rendus de la commission à l'égalité présentés au conseil communal
 - rapports de suivi réalisés par le délégué politique à l'égalité soumis au conseil communal
 - état des lieux de la situation des hommes et des femmes dans la commune (administration communale et population)

- élaboration d'un plan d'action interne et externe de mesures en faveur de l'égalité
- Budget communal avec ligne budgétaire spécifique consacrée à l'égalité ; investissements dans le service à l'égalité, investissements dans des activités en faveur de l'égalité en interne, au niveau de l'administration et des services communaux et en externe, au niveau de la population
- Formations à l'égalité des personnes élues, du personnel communal, du personnel enseignant
- Communications publiques se rapportant à l'égalité
- Bonnes pratiques, mesures spécifiques en faveur de l'égalité

(Outils téléchargeables du site du ministère de l'égalité des chances : www.mega.public.lu politique communale/politique nationale)

Les outils ont été présentés au 3^e colloque luxembourgeois sur l'Economie de la Connaissance dans une perspective européenne 'En route vers Lisbonne', organisé les 4 et 5 décembre 2008 par le ministère de l'Economie et du Commerce extérieur et le Centre de Recherche Publique Henri Tudor dans l'atelier thématique 'Evaluation'.

Education et formation

Projet PROGRESS

Intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales par la formation

Projet du ministère de l'Egalité des chances, subventionné par la Communauté européenne dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS.

Le ministère de l'Egalité des chances a présenté sa candidature le 28 mai 2008 pour l'appel à proposition restreint pour améliorer l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales et les programmes. La proposition de projet du MEGA a été avisée favorablement et l'action a démarré le 1^{er} novembre 2008 et dure 12 mois jusqu'au 31 octobre 2009.

I. Contexte

Le gouvernement luxembourgeois a confirmé son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes par l'adoption en 2006 du plan d'action national pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le rapport d'évaluation de mise en œuvre des actions contenues dans le plan d'action national a relevé les points essentiels suivants pour améliorer la transposition du plan d'action :

- engagement des responsables hiérarchiques
- action des cellules de compétences en genre des ministères
- formation en genre des fonctionnaires

II. Objectif

L'objectif du projet est de contribuer à l'amélioration de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales. La formation systématique en genre des fonctionnaires dans leurs différents domaines de compétence constitue un pré requis important pour permettre la prise en compte de la perspective de genre dans les actions et les politiques nationales.

De manière spécifique, l'objectif est d'intégrer, à moyen terme, la dimension du genre dans la formation initiale et continue des fonctionnaires de l'Etat et des communes, parallèlement aux formations spécifiques qui restent complémentaires.

III. Acteurs

Les acteurs et actrices du projet sont :

- le ministère de l'égalité des chances, comme chef de projet
- le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative
- le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire,
- l'Institut National d'Administration Publique, INAP, chargé de la formation des agents de l'Etat et des communes.

IV. Publics cibles

Les publics cibles du projet sont les supérieurs hiérarchiques des ministères et administrations, le personnel de l'INAP, ainsi que les formateurs de l'INAP, les délégués à la formation et les délégués à l'égalité

V. Déroulement

Un organisme de recherche est chargé de l'accompagnement scientifique et technique externe pour l'exécution concrète du projet.

La méthodologie utilisée est celle des 4 étapes:

1. Analyse de la situation.

Il s'agit de faire un inventaire de la situation actuelle des offres de formation initiales et continues, tant générales que spécifiques en genre, de l'INAP ainsi que des attentes et besoins des fonctionnaires, en particulier des responsables hiérarchiques, des obstacles à prendre en considération et des opportunités à développer pour renforcer l'offre de formation en genre et la sensibilisation au genre dans les autres formations de l'INAP.

2. Définition des objectifs à atteindre

La manière dont les formations existantes intègrent la dimension de genre sera analysée et un concept sera élaboré pour l'intégration de la dimension du genre dans les formations initiales et continues des fonctionnaires de l'Etat et des communes et dans la structure de l'organisme de formation.

3. Transposition des mesures

Le concept de genre sera transposé dans l'offre de formation de l'INAP, des outils méthodologiques et pédagogiques seront développés, un projet de programme de formation pour 2010 sera également conçu pour et en collaboration avec l'INAP.

4. Evaluation

Le projet comprend un rapport final d'évaluation concernant le transfert du concept élaboré dans la structure de formation avec des conclusions et recommandations.

VI. Résultats et produits attendus

1. Elaboration d'un concept de formation initiale et continue intégrant le genre à l'intention des fonctionnaires de l'Etat et des communes.
2. Réalisation d'un manuel sur le concept de la didactique du genre pour l'INAP, de brochures sur le concept d'intégration de la dimension genre avec méthodes d'application, de matériels pédagogique et méthodologique pour les formateurs
3. Organisation d'un cours dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes
4. Amélioration de la connaissance des concepts-clés en matière de genre.
5. Augmentation de la participation aux divers cours offerts par l'INAP dans la formation continue en genre.

Marché de l'emploi

Actions positives dans les entreprises du secteur privé

Nouvelle approche de mise en œuvre du programme d'actions positives

I) Définition de l'action positive

L'action positive est un ensemble de mesures permettant d'établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (recrutement, conditions de travail, rémunération, promotion, formation...) et à tous les niveaux de l'entreprise.

La loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998 fournit la base légale au ministère de l'Egalité des chances pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

II) Objet de l'action positive

Les actions positives dans les entreprises du secteur privé s'inscrivent dans le contexte d'une politique luxembourgeoise et européenne de promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail. Les actions positives sont une des mesures du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes adopté en 2006 par le gouvernement.

III) Thèmes prioritaires du programme

Le programme « actions positives » comprend les 3 thèmes prioritaires suivants :

- l'égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle avec égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale

- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

VI) Démarche à suivre

Phase préparatoire d'action positive

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive soumettent une lettre de motivation au ministère de l'Egalité des chances avec un aperçu de la situation actuelle concernant l'égalité homme/ femme dans l'entreprise, une fiche portrait de l'entreprise ainsi que des certificats de conformité aux obligations vis-à-vis des organismes de la Sécurité Sociale, de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines, de l'Administration des Contributions directes.

Le dossier de l'entreprise est soumis pour avis au Comité des actions positives qui se compose de représentant-e-s de différents ministères et administrations et de représentant-e-s des chambres professionnelles.

En cas d'avis favorable, une convention, définissant les conditions de collaboration dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'actions positives, est conclue entre le ministère de l'Egalité des chances et l'entreprise.

1) Phase d'analyse

Des experts conseils sont chargés de faire, aux frais du ministère de l'Egalité des chances, une analyse scientifique des données de l'entreprise ainsi qu'une enquête auprès du personnel.

2) Phase d'élaboration d'un projet d'action positive

Un groupe de projet est créé, qui se compose, d'une part pour l'entreprise, de membres de la direction, du/de la responsable des ressources humaines, de la délégation du personnel, le cas échéant du Comité mixte de l'entreprise ainsi que du/ de la délégué-e à l'égalité et d'autre part de fonctionnaires de l'Etat et d'experts conseils associés. Il est chargé de sensibiliser et d'informer le personnel de l'entreprise concernant le projet d'action positive, et de l'encourager à participer à l'enquête. Les résultats de l'enquête et de l'analyse sont communiqués à la direction de l'entreprise, au groupe de projet et au personnel. Le groupe de projet élabore, en fonction des résultats de l'enquête et de l'analyse, un projet d'action positive comprenant des mesures en faveur de l'égalité.

3) Phase de réalisation du projet d'actions positives

L'entreprise fait une demande d'obtention d'agrément ministériel et de subvention pour le projet d'action positive finalisé qui est présenté pour avis au Comité des actions positives.

L'entreprise, dont le projet d'action positive a été avisé favorablement, obtient l'agrément ministériel et, le cas échéant, une subvention pour les actions mises en place.

4) Phase d'évaluation

Toutes les mesures réalisées sont documentées et évaluées afin de pouvoir être transférées à d'autres entreprises.

L'agrément ministériel est valable pour une durée de deux ans et peut être renouvelé après une réévaluation du projet d'action positive par ministère de l'Egalité des chances.

V) Actions positives réalisées

Au cours de l'année 2008, 5 conventions ont été signées et 4 enquêtes et analyses de données ont été réalisées, dans le cadre de projets d'actions positives, auprès d'entreprises du secteur médical, bancaire et de la communication. Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité homme/femme, ont été élaborés avec 4 entreprises des secteurs des médias et de la communication, des services et des services financier et bancaire.

Conférence 'Réaliser l'égalité de salaire entre femmes et hommes'

La conférence organisée le 9 juin 2008 par le ministère de l'Egalité des chances à la Chambre de Commerce, en présence de la Commission européenne, avait pour but de présenter des méthodes et des outils pour réaliser l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes. Furent discutés l'instrument d'analyse suisse LOGIB concernant les discriminations salariales et les méthodes et outils du programme des actions positives du ministère de l'Egalité des chances. Deux entreprises ont témoigné de leur expérience avec les outils présentés. 130 personnes ont assisté à la conférence.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est un thème prioritaire aussi bien sur le plan international que le plan national. C'est ce constat qui a conduit le ministère de l'Egalité des chances à relancer l'action en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Dans la comparaison européenne, le Luxembourg se situe à la 13^{ème} place de l'échelle des 27 Etats membres de l'Union européenne. L'écart de salaire horaire moyen brut entre les femmes et les hommes y varie de 3% à 25%. Au Luxembourg il est de 14%. Le STATEC confirme dans son étude « Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité ? » parue dans le N° 105 de la série « Cahiers économiques » en 2007 que l'écart salarial est un fait du marché du travail.

D'après la législation luxembourgeoise « tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

D'autre part les lignes directrices pour les politiques de l'emploi de l'Union européenne (Stratégie de Lisbonne) invitent les Etats membres à « mener une action déterminée en vue de réduire les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération. Les partenaires sociaux sont encouragés à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales permettant d'éviter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

En plus, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de l'ONU a recommandé au Gouvernement de renforcer les mesures pour éliminer la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, notamment l'écart de salaire.

Programme

- Allocution d'ouverture de la ministre de l'Egalité des chances
- Présentation de LOGIB, instrument d'analyse suisse concernant les discriminations salariales par Madame Sajeela Regula Schmid, Projektleiterin Lohngleichheit und Beschaffungswesen, Eidg.Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
- Présentation d'un exemple de bonne pratique par Madame Natasja Sommer, Helvetia Versicherungen
- Présentation du Plan d'égalité des femmes et des hommes pour les entreprises par le ministère de l'Egalité des chances
- Démarche d'analyse salariale : Cas de bonne pratique de Compass Group Luxembourg
- Projet de définition d'une grille de salaires pour PME par SD Worx

Campagnes de sensibilisation et d'information

Les campagnes de communications, les publications et les manifestations

L'égalité des femmes et des hommes est un principe ancré dans la Constitution luxembourgeoise et dans la législation nationale. Au niveau de sa communication grand public, le ministère de l'Egalité des chances vise à informer et à sensibiliser sur les différents aspects de cette égalité dans la société et sur des situations d'inégalité toujours existantes, comme notamment l'inégalité de salaire entre femmes et hommes, dans le but de promouvoir une prise de conscience et induire une modification des comportements. Lors d'un sondage réalisé en 2008 sur la perception de l'égalité sociétale, plus de la moitié des personnes interrogées ont estimé que la parfaite égalité des femmes et des hommes prendra encore jusqu'à une vingtaine d'années avant de devenir une réalité.

En 2008, deux campagnes médiatiques ont été axées sur les journées Internationales de la Femme et de l'Homme, le 8 mars, resp. le 3 novembre 2008. Pour chacune de ces deux journées, une semaine d'affichage public a été lancée dans les abribus sur les deux réseaux nationaux et renforcée par une présence d'annonces dans la presse hebdomadaire.

La sensibilisation du grand-public et des entreprises sur l'égalité en général et les thèmes de salaire, leadership et conciliation en particulier ont été reconduits de l'année précédente par deux vagues de communication en avril et en octobre 2008. Au niveau de l'audiovisuel, le spot créé en 2007 a été reconduit pour la télévision et le réseau cinéma.

Un sondage sur la perception des campagnes a montré



également que plus de 50% des personnes interrogées, hommes ou femmes, sont d'avis que la publicité en général ne reflète pas une image d'égalité des femmes et des hommes.

La sensibilisation des communicateurs

Au niveau de la sensibilisation des communicateurs, le ministère de l'Egalité des chances a lancé deux actions de sensibilisation spécifiques relatives à l'égalité dans les médias et dans la publicité.

Suite à l'initiative du ministère de l'Egalité des chances, un guide de la communication publique destiné aux communicateurs de l'Etat a été élaboré en commun avec le ministère d'Etat, le Commissariat du gouvernement aux étrangers appartenant au ministère de la Famille et de l'Intégration et le Service information et presse du gouvernement. Lors d'une table ronde organisée par le ministère de l'Egalité des chances, ce projet a été présenté au public averti en octobre 2008. La discussion autour de l'éthique en publicité avait réuni des acteurs de la communication publique, médiatique et commerciale (journalistes et éditeurs, annonceurs et agences de publicité). Il est prévu de publier le guide début 2009.

Le respect de la dignité de l'être humain est un sujet politique. Dans ce sens, l'Etat doit se préoccuper des messages et des images qu'ils communiquent. Le guide devra servir aux agents de l'Etat comme outil de sensibilisation et d'orientation dans leur travail médiatique pour prévenir toutes formes de discrimination (sexe, âge, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle, convictions) dans les campagnes publiques.

Ce projet a été également soutenu par la Fédération des agences conseils en marketing et communication MARKCOM.

Lutte contre la violence

Dans le cadre de sa campagne spécifique contre la violence domestique, le ministère de l'Egalité des chances a reconduit sa campagne intitulée: *"Toute personne violente sera expulsée de son domicile. C'est la loi"*.

Cette campagne, créée en collaboration avec la Police grand-ducale, a pour objet d'informer le grand public que la société dénonce la violence domestique.

Dans le cadre de sa campagne de sensibilisation sur les clients de la prostitution, le ministère de l'Egalité des chances a lancé en 2008 un affichage dans les abribus et dans la presse écrite. La campagne dénonce la banalisation de la prostitution dans le monde qui finance en grande partie le commerce d'êtres humains.



Chaque année 2.450.000 personnes sont victimes de la traite des êtres humains, dont 92% à des fins d'exploitation sexuelle. 98% des victimes exploitées par l'industrie du sexe sont des femmes et des enfants, selon l'OIT (2006).

Le chiffre de l'Unicef est incontesté et indique que 1,2 millions d'enfants sont annuellement victimes de la traite des êtres humains.

Publications

Les publications éditées en 2008 peuvent être consultées ou commandées sur le site du ministère :

<http://www.mega.public.lu/publications/index.html>

Manifestations

Toutes les manifestations organisées ou patronnées par le ministère de l'Egalité des chances peuvent être consultées sur :

<http://www.mega.public.lu/manifestaiton/index.html>

Newsletter

18 envois ont été effectués à 430 abonnés au cours de l'année 2008. La newsletter du ministère de l'Egalité des chances peut être abonnée en ligne sous :

<http://www.mega.public.lu/functions/newsletter/index.php>



C. Activités subventionnées par le ministère de l'Egalité des chances dans le domaine social et autres

1. La lutte contre la violence

En 2008, le ministère de l'Egalité des chances a continué à s'investir dans la lutte contre la violence. Les actions menées se sont situées dans le cadre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

1. Mesure : Action nationale en faveur d'une culture de non-violence

L'évaluation du plan d'action national a mis en exergue 3 terrains de travail, à savoir :

- 1) le développement d'outils et de concepts pour la prise en charge des auteurs de violence
- 2) la formation continue de tous les acteurs
- 3) la prise en charge plus ciblée des enfants victimes et/ou témoins de violence domestique.

1) Le développement d'outils et de concepts pour la prise en charge des auteurs de violence

Vu que moins de 1% de personnes expulsées ont contacté le service de prise en charge des auteurs de violence « Riicht eraus », ce service a été doté en 2008 de personnel supplémentaire suite à une volonté politique de systématiser la prise en charge des auteurs de violence. Le service met en place un modèle luxembourgeois qui inclut la collaboration entre les services de prise en charge des victimes et le service de prise en charge des auteurs de violence. A partir du mois d'octobre 2008, l'équipe a offert aux auteurs de violence des consultations individuelles et des consultations en groupes comptant jusqu'à 14 participants. Le Tätergrupp-LU s'adresse aux personnes qui sont condamnées pour des actes de violence et qui sont contraintes de faire un travail psychologique sur leur comportement violent. Par ailleurs, le service s'adresse aux personnes qui souhaitent changer de comportement en dehors d'un contexte judiciaire.

2) La formation continue

La prise en charge des auteurs et victimes de violence domestique dans le cadre de la loi sur la violence domestique

En juillet 2008, le ministère de l'Egalité des chances a organisé une conférence publique suivie d'un séminaire avec les expert-e-s du Männerbüro Hannover afin d'approfondir le concept de la prise en charge des auteurs et des victimes de violence domestique au Luxembourg.

Les conclusions du séminaire ont été les suivantes :

Dans le cadre des changements de la loi sur la violence domestique, il a été proposé de :

- mettre en place un système de rappel à la loi par la Police
- d'élaborer une démarche pro-active du service de prise en charge des auteurs de violence
- de mettre en place une collaboration plus étroite entre diverses institutions concernées, notamment les services d'aide aux victimes et les services de prise en charge des auteurs.

3. Les formations sur le thème de la violence domestique et de l'abus sexuel

En 2008, le ministère de l'Egalité des chances a continué à organiser en collaboration avec les organisations non gouvernementales des formations sur le thème de la violence domestique auprès des intervenant-e-s des secteurs social et para-médical ainsi qu'auprès des enseignant-es. 84 personnes (73 femmes et 11 hommes) ont reçu une formation.

Les responsables du Meedercheshaus ont assuré 27 ateliers dans les établissements post-primaires sur le thème de la violence domestique et de l'abus sexuel auprès de 491 élèves (282 filles et 209 garçons).

d) Le développement d'outils pour la prise en charge des enfants victimes et/ou témoins de violence domestique.

Le travail avec les enfants et les adolescent-e-s constitue une mesure de prévention par rapport à la répétition d'actes violents.

En 2008, la prise en charge des enfants victimes et/ou témoins de violence domestique a été intensifiée. Cette mesure du plan d'action a comme objectif d'aider les enfants d'une manière plus ciblée à surmonter leurs traumatismes et à les éduquer aux valeurs d'une culture de non-violence. Les différents services prenant en charge les enfants et le Ministère de l'Egalité des chances ont mis de concert sur pied un réseau de collaboration et d'échanges de bonnes pratiques. Une documentation de matériel pédagogique, des feuilles d'observation, des mémentos et des références de littérature ont été élaborées. Des indicateurs pour des formations nécessaires ont été établis. Les rapports des réunions du réseau de collaboration et les résultats du travail pédagogique seront communiqués annuellement au ministère.

En 2008, le service S-PSY-enfants de Femmes en détresse asbl a ouvert 77 dossiers qui concernaient 147 enfants, dont 72 filles et 75 garçons.

Outre, le travail avec les enfants et les adolescent-e-s, le service S-PSY-e travaille avec le parent (victime), notamment pour :

- l'aider à sécuriser l'enfant ou l'adolescent(e) ;
- développer l'empathie du parent à l'égard de l'enfant ou de l'adolescent(e) ;
- renforcer la relation parent-enfant/adolescent(e) ;

Le travail est réalisé au travers d'entretiens en présence du parent (victime) et de son (ses) enfant(s) ou adolescent(e)(s) ou en entretien individuel avec l'enfant/l'adolescent(e).

Le service S-PSY-e a eu 676 entretiens téléphoniques en 2008. Il a donné 488 consultations effectives, 183 consultations ont été annulées.

Les types d'exposition à la violence étaient dans 123 des cas, des cas de violence psychologique, dans 70 des cas la violence physique. Dans 110 cas, le père était auteur de la violence et dans 7 cas la mère. Les autres auteurs étaient le conjoint de la mère et le frère.

Au cours de l'année 2008, le foyer d'accueil Edith Stein de la Fondation Maison de la Porte Ouverte a continué à offrir son groupe de parole pour travailler avec les enfants témoin et/ou victime de violence domestique à tous les enfants hébergés dans les autres foyers pour femmes au Luxembourg.

e) Les conférences et tables-rondes sur le thème de la violence domestique et le monde médical

Le 5 mars 2008, le ministère a été représenté à la table-ronde sur le thème : « Les médecins face à la violence domestique » organisée par Amnesty International. L'assistance a abordé des thèmes comme la protection légale à courte et à longue échéance, le conflit entre le secret médical et la non-assistance à personne en danger et la valeur légale des certificats médicaux.

Le 27 octobre 2008, le ministère a été représenté à une table-ronde sur le thème de la violence domestique organisée par l'administration communale de Mensdorf en présence de représentant-e-s de toutes les instances concernées.

2. Mesure : Action contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle et sensibilisation des clients de la prostitution

LA PROSTITUTION

La campagne de sensibilisation sur le client de la prostitution

Le ministère de l'Egalité de chances a lancé en avril 2008 une campagne de sensibilisation sur le thème de la prostitution afin de déplacer le projecteur actuellement ciblé sur les prostituées vers les clients de la prostitution. Cette campagne avait comme objectif de sensibiliser et d'interroger les clients et le grand public sur le phénomène de la prostitution en montrant que l'achat de services sexuels renforce les inégalités qui existent entre les femmes et les hommes et peut renforcer également la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle.

La conférence : Prostitution et société démocratique

Le 25 janvier 2008, le ministère de l'Egalité des chances a participé à la table-ronde du Colloque international et scientifique intitulé « Prostitution et Société Démocratique » organisée par l'Université du Luxembourg en coopération avec le Conseil National des Femmes du Luxembourg. Lors de ce colloque, M. Richard Poulin, professeur du département de sociologie et d'anthropologie de l'Université d'Ottawa a souligné que le commerce du sexe est aujourd'hui mondialisé et industrialisé. Cela concerne la prostitution, la pornographie, le tourisme sexuel et les agences internationales de rencontre. Les revenus de ces industries sont colossaux. Les êtres humains prostitués, principalement les femmes et les enfants, se comptent par dizaine de millions. M. Poulin a montré qu'on assiste actuellement à un rajeunissement des personnes prostituées. Les causes de l'entrée dans la prostitution ont été renforcées par la mondialisation du capitalisme néolibéral. M. Poulin conclut qu'on ne peut plus parler de libre choix dans la prostitution face à un système internationalisé qui s'appuie sur les violences psychologiques, physiques et sexuelles et qui exploite la prostitution d'enfants.

La semaine d'information du LCGB Nord intitulée : « Egalité – un acquis ? » La situation des femmes dans notre société

Le 10 mars 2008, le ministère de l'Egalité des chances a participé dans le cadre de la semaine d'information intitulée « *Egalité – un acquis ?* » *La situation des femmes dans notre société* », organisée par le LCGB Nord à la table-ronde sur le thème : « La traite des femmes, la situation au Grand Duché de Luxembourg ».

La conférence : Le client de la prostitution

Le 24 avril 2008, le ministère de l'Egalité des chances a organisé la conférence intitulée : Le client de la prostitution. L'experte Madame Kajsa Wahlberg de l'Unité de surveillance de Stockholm en Suède a présenté le point de vue de la police suédoise par rapport au modèle suédois de la prostitution. La recherche en Suède a montré que 75-80% des personnes prostituées ont été abusées sexuellement pendant l'enfance.

Monsieur Saïd Bouamama, sociologue, spécialiste des questions de discrimination et des processus de domination a présenté son enquête sur les clients de la prostitution. M. Bouamama a souligné qu'il y a avait pendant des décennies un consensus non avoué, non explicite, pour se taire sur l'acteur du système prostitutionnel. On a parlé des

prostituées, des trajectoires prostitutionnelles, des traumatismes enfantins liés à la prostitution, des événements sociaux, des trafics d'êtres humains, des proxénètes. Mais, il y avait un silence des politiques, des chercheurs, du monde médiatique, de l'opinion publique, sur les clients. Et pourtant, le client est, quantitativement, l'acteur le plus important. L'enquête a montré que 71% des personnes rencontrées ont souligné qu'il n'y a pas de plaisir dans le clientisme. C'est un élément extrêmement important. On a donc intérêt à ne pas prendre le clientisme comme un fait à part, mais à le considérer comme l'un des résultats des socialisations sexuées dans nos sociétés. M. Bouamama a rencontré 5 types de facteurs explicatifs ou justifications du clientisme.

- les isolés affectifs et sexuels, ils se comprennent comme client en raison de l'isolement affectif et sexuel.
- les acheteurs de marchandises, ils parlent de la femme comme d'un objet et décrivent leur rapport aux femmes comme une consommation. Certains expliquent d'ailleurs ne pas vivre en couple parce que cela coûte trop cher.
- les allergiques à l'engagement. C'est trop compliqué que d'avoir une vie de couple. Avec une prostituée, c'est simple. On ne s'engage à rien.
- les décalés de l'égalité. Ce sont ceux qui ne supportent pas les nouvelles attitudes des femmes. Ils ont un discours nostalgique sur la période où il y avait des repères clairs c'est-à-dire, pour eux, quand l'homme travaillait et dominait.
- les compulsifs de la sexualité. Ils parlent du clientisme prostitutionnel comme de la toxicomanie, avec le même vocabulaire.

M. Bouamama conclut qu'il y a dans le clientisme prostitutionnel un reflet de nos modèles éducatifs qui restent sexués et inégaux. Ce qui veut dire que le chemin vers l'abolition du système prostitutionnel passe par le chemin de l'égalité entre hommes et femmes et par la remise en cause des facteurs éducatifs qui produisent des inégalités. Ensuite, il est important de distinguer ce qui est de la production sociale et ce qui serait une différence biologique. Dans le discours de ces hommes clients, comme dans un discours social beaucoup plus général, on a cette idée qu'il y aurait une sexualité féminine et masculine fondamentalement différente. Or, nous attribuons souvent à la nature des choses qui viennent de la société, et c'est même, souvent, une des manières de justifier la domination. Il faut questionner cela. Par rapport aux différents discours qui veulent faire de la prostitution un travail comme un autre, avec un droit du travail, M. Bouamama répond que si l'on n'a pas questionné toutes les causes sociales, on ne peut pas conclure que ce serait une essence naturelle ou encore une différence normale.

Monsieur Hubert Dubois, réalisateur français a présenté le film: « Le client de la prostitution ». Hubert Dubois travaille depuis une dizaine d'année sur le thème de la prostitution et a réalisé quatre films sur le sujet. Ces films d'investigation, d'analyse et de réflexion, sont des références dans le débat public et sont largement utilisés dans les universités et les conférences internationales. Avec son film « les clients », M. Dubois prenait le risque de cautionner l'idée généralement répandue que le statut de la prostituée est une affaire publique et sa consommation une affaire privée.

C'est ce consensus qui prévaut partout. Il réduit le débat public sur la question de la prostitution au sort des prostituées et à la condamnation ou non du proxénétisme. La raison d'être de la prostitution est considérée comme ne devoir jamais être remise en question vu que le sujet de la consommation est tabou. D'où la nécessité d'avoir réalisé un film sur le client de la prostitution.

Monsieur Charles Margue, Directeur de recherche auprès de TNS – Ilres a présenté le sondage TNS-Ilres sur la prostitution au Luxembourg. 1010 personnes âgées d'au

moins 18 ans et vivant au Luxembourg ont été interrogées. M. Marque a souligné que 12% des hommes vivant sur le territoire luxembourgeois disent « consommer de la prostitution » contre 0% des femmes.

Madame Fabienne Rossler, détentrice d'un Master européen en droits de l'homme et démocratisation et Madame Claire Rodesch, licenciée en sciences de la famille et de la sexualité ont présenté les résultats de la cartographie de la prostitution. Les 2 enquêtrices ont mené des entretiens approfondis auprès de trente personnes qui se livrent à la prostitution. Les entretiens ont porté sur des questions concernant le profil des prostitué-e-s, leurs activités prostitutionnelles, leurs connaissances en matière de soins de santé et de prévention, les contacts sociaux et la prise en charge sociale, les perspectives de vie etc. La majorité des femmes qui exercent une activité prostitutionnelle dans les rues ou dans les appartements le font pour des raisons économiques.

Les discours de la conférence peuvent être téléchargés sur le site internet du ministère de l'Egalité des chances.

La table-ronde : « Les enseignants et le système prostitutionnel. Quel peut être leur rôle ?

Le 6 décembre 2008, Marie-Josée Jacobs, Ministre de l'Egalité des Chances, a participé au Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck à la table-ronde intitulée "Les enseignants et le système prostitutionnel. Quel peut être leur rôle?" La manifestation a été organisée par les délégué-e-s à l'égalité du Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck en collaboration avec le ministère de l'Egalité des chances.

La proposition de loi du 29 avril 2008 sur la prostitution

Le 11 août 2008, le ministère de l'Egalité des chances et le ministère de la Justice ont soumis au Conseil de Gouvernement un avis commun sur la proposition de loi du 29 avril 2008 sur la prostitution. La proposition de loi vise à introduire dans le Code pénal une interdiction de l'achat de services sexuels.

LA TRAITE DES ETRES HUMAINS

Le dispositif de prise en charge des victimes de la traite

En 2008, le ministère de l'Egalité des chances a continué à se réunir avec le groupe de travail qui a comme mission principale de réaliser la mise en place d'un dispositif d'accueil et de protection des victimes de la traite, créé en 2007 à l'initiative du ministère. Au cours de l'année 2008, ce groupe de travail s'est réuni pour discuter du contenu du projet de loi 5874 sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile et du projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions dans lesquelles les victimes de la traite des êtres humains ont accès à la formation prévue à l'article 97 de la loi du 29.08.2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration et à l'article 5 du projet de loi sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains.

Formation sur le thème « La prise en charge des victimes de la traite »

Le 31 janvier 2008, le ministère de l'Egalité des chances a organisé une formation sur le thème de la prise en charge des victimes de la traite. Les expertes Madame Barbara Filipak de la « Beratungsstelle für Migrantinnen de Saarbrücken » et Madame Regina Noll de « Solwodi e.V. (Solidarity with women in distress) » ont présenté un module de formation sur le thème de l'accompagnement socio-éducatif et thérapeutique des victimes de la traite. Des cas pratiques de femmes et enfants, victimes de la traite ont été analysés.

Le séminaire « Identification et prise en charge des victimes de la traite des êtres humains »

Les 4 et 5 décembre 2008, le ministère de l'Egalité des chances a participé au séminaire « Identification et prise en charge des victimes de la traite des êtres humains » organisé par Femmes en détresse asbl. Lors de ce séminaire, le ministère de l'Egalité des chances a présenté le projet de loi N° 5874 sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile.

2. Les services pour filles, femmes et femmes avec enfants

Le plan d'action national d'égalité a formulé les objectifs politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines des services pour filles, femmes et femmes avec enfants conventionnés avec le ministère de l'Egalité des chances. Ces services répondent aux conditions du règlement grand-ducal du 19 janvier 2004 portant modification du règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants. Il y a lieu de souligner qu'en 2008 les services ont continué à intensifier leurs efforts en vue de soutenir les objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes. Les mesures mises en place ont pour objet de mener avec les organisations non gouvernementales une action concertée en faveur de la réduction de la violence domestique et de la lutte contre l'exclusion sociale en vue d'atteindre à long terme une société plus égalitaire.

En 2008, les organismes gestionnaires des services pour femmes ont continué à appliquer le concept d'action général (C.A.G.). Les questionnaires pour mesurer aussi bien l'utilité des services offerts par les institutions, que la satisfaction des femmes et des enfants par rapport aux prestations rendues ont été évalués. En 2008, ces services ont mis en application une base de données uniformisée. Cette base de données a comme objectif d'unifier les dossiers des utilisateurs des services pour femmes. Elle renseigne notamment sur l'âge de la femme, l'état civil, la catégorie socio-professionnelle, la situation financière, les cas de violence etc. La base de données a été présentée le 28 septembre 2008 dans le cadre du projet intitulé « Progrès mutuels sur le sans-abrisme en améliorant et renforçant les systèmes d'information » (MPHASIS). Le projet MPHASIS est financé par la Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances.

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants

Ces services accueillent des filles, des femmes avec ou sans enfants se trouvant dans une situation de détresse et nécessitant un accompagnement socio-éducatif. On

distingue le centre d'accueil classique, le service de logements encadrés et le service de logements en milieu ouvert.

Centres d'accueil classique

Centres d'accueil Classique 2008	Nombre de lits conventionnés	Population : Femmes et enfants	Femmes	Enfants Filles	Enfants Garçons	Motifs d'hébergement			
						Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres
Porte Ouverte Total :	85	228	102	66	60	55	6	21	20
Hôtel Maternel	10	19	10	3	6	1	2	3	4
Paula Bové	30	88	44	22	22	23	4	16	1
Sichem /Maison Rouge/Jeunes Mamans	28	46	18	14	14	5	0	2	11
Foyer Edith Stein	17	75	30	27	18	26	0	0	4
Femmes en Détresse Total :	27	129	53	57	19	75	3	3	1
Fraenhaus	17	80	33	28	19	33	0	0	0
Meedercheshaus	10	49	20	29	0	42	3	3	1
Conseil National des Femmes Total	12	49	25	11	13	16	6	1	1
Foyer Sud	12	49	25	11	13	16	6	1	1
Pro Familia : Total	20	61	30	15	16	10	6	13	1
Foyer pour femmes*	20	61	30	15	16	10	6	13	1
TOTAL :	144	467	210	149	108	156	17	22	23

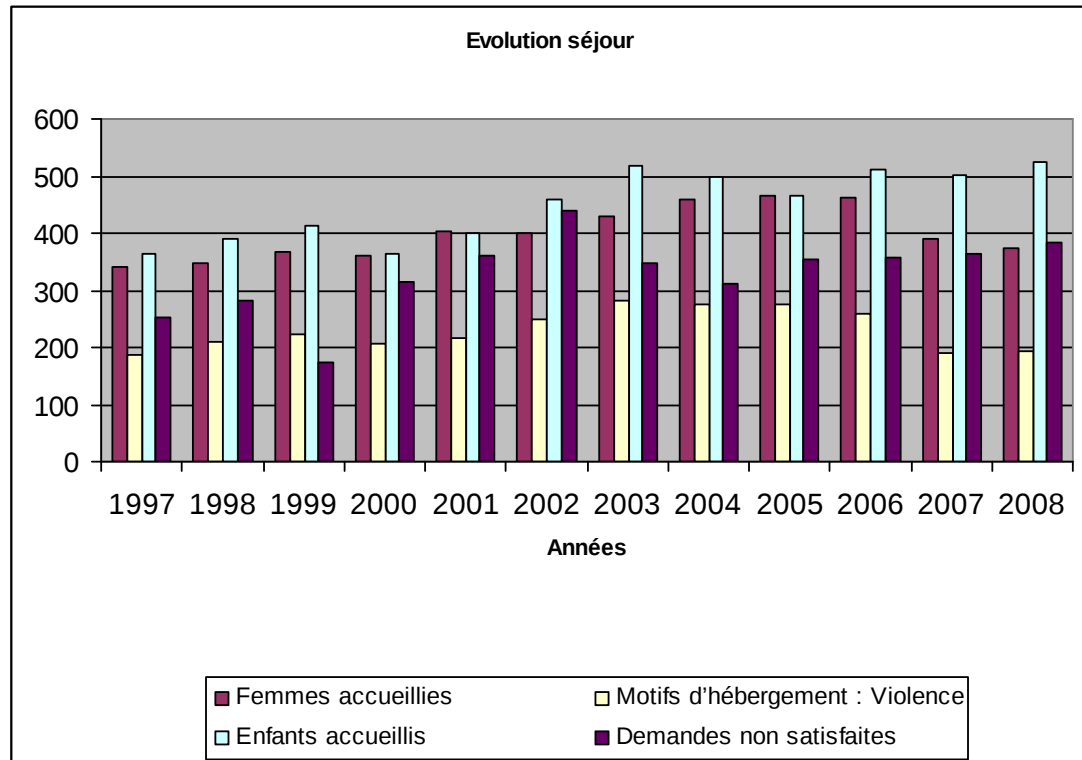
En 2008, 467 personnes ont été accueillies dans les centres d'accueil classique, dont 55 % d'enfants. Le motif pour le séjour était dans 74 % des cas la violence domestique/conjugale et dans 10 % des cas un problème de logement. Différents motifs peuvent se cumuler.

Logements encadrés et logements en milieu ouvert

	Popula- tion : Femmes et enfants	Femmes	Enfants	Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres
Porte Ouverte Total :	369	131	238	21	5	46	59
Logements encadrés	89	33	56	5	0	21	7
Logements en milieu ouvert	233	82	151	11	5	23	43
Logements en milieu ouvert C.O. Nord	47	16	31	5	0	2	9
Femmes en Détresse Total :	15	6	9	6	0	0	0
Logements en milieu ouvert	15	6	9	6	0	0	0
Conseil National des Femmes Total	3	1	2	1	0	0	0
Logements en milieu ouvert	3	1	2	1	0	0	0
Pro Familia : Total	20	20	12	6	3	4	7
Logement en milieu ouvert	11	11	12	1	2	1	7
Logements encadrés	9	9	12	5	1	3	0
Noémi-Accueil Total :	13	7	6	2	2	3	0
Logement en milieu ouvert :	6	2	4	1	2	1	0
Logements encadrés	7	5	2	1	2	2	0
TOTAL :	420	165	267	36	10	53	66

En 2008, 420 personnes ont été accueillies dans les logements encadrés et les logements en milieu ouvert, dont 64 % d'enfants. Le motif principal pour une entrée était dans 23 % des cas la violence domestique/conjugale et dans 33 % des cas un problème de logement.

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants
de 1997 - 2008 (centres d'accueil classique, logements encadrés et logements en milieu
ouvert)



Le tableau montre le nombre de femmes et d'enfants accueillis dans les services d'hébergement pendant les années 1997 – 2008. Il ressort du tableau que les services d'hébergement ont accueilli au total 375 femmes et 524 enfants en 2008, c'est-à-dire 899 personnes. Les demandes non satisfaites par manque de place ont été de 384. A ce propos il faut noter que les foyers n'acceptent pas de femmes qui ont uniquement un problème de logement. Les femmes enceintes constituent la majorité des femmes sur les listes d'attente.

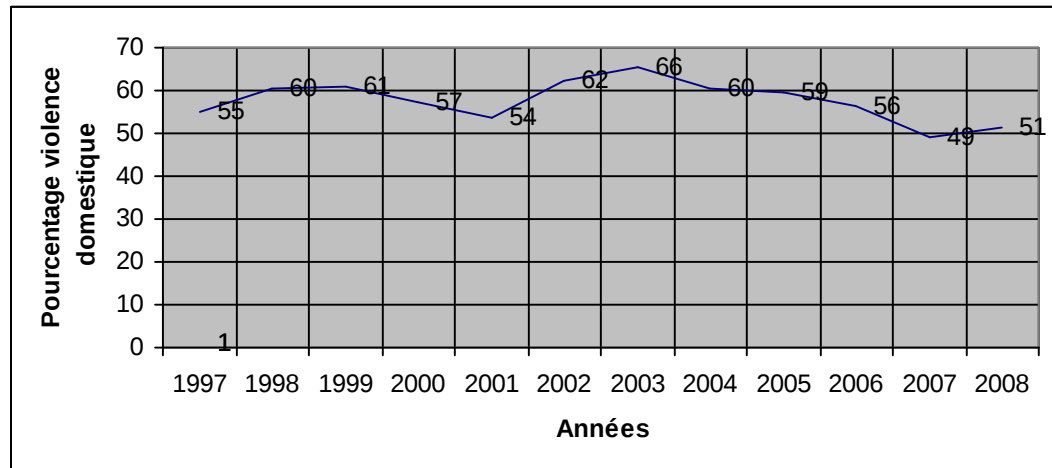
Un nouveau foyer pour femmes avec une plus grande capacité d'accueil pour le Foyer Sud du Conseil National des Femmes du Luxembourg ouvrira au cours de l'année 2009 à Esch/Alzette. Un foyer pour jeunes mères avec une plus grande capacité d'accueil pour la Fondation Maison de la Porte Ouverte ouvrira au cours de l'année 2009 à Walferdange. L'ouverture de ces nouveaux foyers permet de réagir à la demande accrue de femmes en détresse.

Il y a lieu de souligner que la situation financière et professionnelle de la majorité des femmes accueillies dans un service d'hébergement reste précaire. Par conséquent, beaucoup de femmes sont contraintes à rester plus longtemps dans un centre d'accueil.

Le marché privé du logement est marqué par des prix de loyer très élevé et devient de plus en plus inaccessible pour une grande partie de la population accueillie dans les services énumérés ci-dessus.

Pourcentage de femmes victimes de violence domestique pendant les années 1997 - 2008

En 2008, le motif principal pour une entrée dans un service d'hébergement était dans 51% des cas la violence domestique.



3. Services d'information et de consultation pour filles, femmes et femmes avec enfants

Les services d'information et de consultation pour filles, femmes et femmes avec enfants offrent des prestations de consultation, d'information, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles, et/ou à leur entourage.

Au cours de l'année 2008, les services de consultation ci-après ont donné des consultations à 2.370 femmes. Le nombre de consultations s'est élevé à 4.961. Le nombre d'appels téléphoniques a été de 20.250.

	Nombre de femmes	Nombre de consultations	Nombre d'appels Téléphoniques
Femmes en détresse : SAVVD	238	306	1.255
Femmes en détresse : CFFM	462	1760	3.413
Femmes en détresse VISAVI	445	997	4.870
Femmes en détresse : Fraentelefon	--	--	356
Fondation Maison de la Porte Ouverte : Centre Ozanam Luxembourg	720	904	5.889
Fondation Maison de la Porte Ouverte : Centre Ozanam Nord	83	70	193
Conseil National des Femmes : Foyer Sud	118	260	2.055
Fondation Pro Familia	304	664	26219
Total :	2.370	4.961	20.250

Le « Service Krank Kanner Doheem » de Femmes en détresse asbl offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle. 25 % des demandes de prise en charge d'un enfant malade provenaient d'une famille monoparentale. En 2008, le nombre de prise en charge d'un enfant malade (dont 190 dépannages dans les familles monoparentales) était de 753. Le nombre de demandes refusées par manque de personnel était de 192. Le nombre des jours de dépannage était de 1.315. Le nombre des heures de travail dans les familles était de 11.438. Le nombre de familles ayant eu recours au service de 376.

Le « Kannerhaus » est la garderie interne de Femmes en détresse asbl. En 2008, 71 enfants été inscrits au Kannerhaus. L'équipe éducative met en application de nombreux outils pour la prise en charge des enfants victimes et/ou témoins de violence domestique.

Croix-Rouge luxembourgeoise - le Dispensaire « Drop-In pour prostitué-e-s »

Durant l'année 2008, le service a été visité 5.035 fois (3.759 femmes, 183 transsexuelles, 1.093 travestis). Le service a distribué 46.458 préservatifs (ainsi que des tampons et des lubrifiants). Lors des streetworks, le service a eu des contacts avec 3.497 femmes, 196 transsexuelles et 287 travestis. Au guichet d'échange de seringues, le service a compté 4.099 clients. 24.825 seringues ont été échangées. Le service médical a compté 243 visites en 2008. Il a compté 906 visites dont 602 visites de femmes, 58 visites d'hommes, usagers de drogues et 246 visites de travesties et transsexuelles.

L'asbl « Initiativ Rem Schaffen » est un service d'information et d'orientation pour toute femme à la recherche d'un travail. En 2008, ce service a accueilli 415 femmes et 15 hommes pour une première consultation dans un des trois bureaux à Luxembourg-Ville, Esch-Alzette et Ettelbrück. Une aide a été sollicitée par des femmes rentrantes, des demandeuses d'emploi, des chômeuses et par des bénéficiaires du revenu minimum garanti. Ceci implique que l'asbl a dû suivre les personnes plus longtemps. Dans le cadre du projet FSE, l'asbl a formé des femmes dans le domaine du secrétariat médical, de l'assistance dentaire et de la formation de secrétaire au cabinet d'avocat.

L'asbl Initiativ Liewensufank

En 2008, l'Initiativ Liewensufank a organisé avec succès un large éventail de consultations, cours pré- et postnataux, groupes parents-bébés, conférences et formations à l'intention des femmes, des hommes, des familles et des professionnel(le)s de santé. La participation a augmenté de 17%. L'Initiativ Liewensufank a lancé ses activités au site de Betzdorf. Les formulaires d'inscription pour les cours et groupes actuels ont été mis à disposition sur le site Internet www.liewensufank.lu. Il en est de même pour le catalogue de la bibliothèque et pour certaines brochures d'informations pour parents. Suite à un accord de collaboration avec la commune de Differdange, le projet pilote « baby + » a été développé et mis en route pour une durée de 2 ans. Il s'agit d'un accompagnement professionnel à domicile de toutes les familles de la commune de Differdange dans la première année de vie de leur bébé.

En vue d'améliorer l'accompagnement des parents en deuil l'Initiativ Liewensufank s'est réunie avec les responsables des différentes maternités et la responsable du groupe de parents « Eidel Äerm ».

Dans le cadre du dixième anniversaire du projet « paternité active dès le début » une conférence sur le congé parental pour les pères et une matinée porte ouverte pour

pères, ont été organisées. Tous les autres cours et les activités pour les pères ont continué avec succès. En dehors des informations fournies au sein de nos cours et groupes, les mères allaitantes ont pu profiter des consultations téléphoniques et personnelles. Une information continue pour la promotion de l'allaitement se fait par l'intermédiaire de brochures, de l'Internet, d'articles de presse et d'émissions radios. Au niveau national, l'Initiative Liewensufank était active au sein du Comité National pour la Promotion de l'Allaitement Maternel. L'asbl a formé des professionnels de la santé et s'est engagée pour la mise en place du programme OMS/UNICEF "Hôpital – Ami des bébés" dans les maternités luxembourgeoises. Pour relancer le projet « abo-allaitement » un nouveau dépliant, à distribuer chez les gynécologues et les maternités, a été élaboré pour présenter cette mesure d'accompagnement de l'allaitement.

Lors de la semaine mondiale de l'allaitement une manifestation pour la promotion de l'allaitement maternel a été organisée dans le cadre du « Global breastfeeding challenge » et a connu un grand succès.

4. Actions subventionnées par le ministère de l'Egalité des chances dans le domaine socio-culturel

Le Cid-femmes (Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé' asbl) vise à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes et à informer sur les questions du genre en sensibilisant le public en général, et notamment les femmes et les jeunes, à une transformation des rôles traditionnellement attribués dans la société aux femmes et aux hommes et en promouvant et rendant accessible l'information concernant les femmes.

Pour atteindre cet objectif :

- Le Cid-femmes gère un centre de documentation, de recherche et de rencontre qui est au service de toute personne qui souhaite s'y documenter, que ce soit pour son compte privé ou pour le compte d'activités de promotion de l'égalité des chances ; cette bibliothèque publique compte actuellement 14.900 livres, 4.017 disques compacts, 2.805 partitions musicales de compositrices, 70 périodiques spécialisés en abonnement, ainsi qu'un archivage des articles ayant trait à la situation des femmes à Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise.
- Autour de la bibliothèque publique, des activités de sensibilisation au besoin d'une transformation des rôles sont lancées et s'adressent, selon la nature de l'action, soit au public le plus large possible, soit à des publics-cibles choisis.

Quelques actions marquantes de l'année 2008 étaient le parcours pédestre « Vie de femmes – femmes légendaires », le « Girls' Day-Boys' Day », der « mädchenstarke Bücherkoffer », l'exposition itinérante « Regards de femmes – Domicile : Lux, Sexe : F », la semaine « Femmes en mouvement », le projet Kanner entdecken Kënschtlerinnen (KeK) : Travail de rédaction et phase de test pédagogique des volumes 2 et 3 de la série de livres didactiques « Kinder entdecken Künstlerinnen ».

5. Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)

Politique générale :

- Le 21 janvier 2008, le CNFL a adopté une résolution sur la prostitution par laquelle il se prononce notamment en faveur d'une approche axée sur les client-e-s. La position du CNFL a été présentée en détail à la presse en mars 2008 en même temps que la vidéo « Not for sale, pas à vendre » réalisée par le Lobby Européen des Femmes, vidéo qui a également été projetée « en boucle » pendant deux jours à l'occasion des festivités organisées dans le cadre du 60^e anniversaire de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
 - Le CNFL était associé à l'organisation du colloque « Prostitution et société démocratique » organisé par l'Université du Luxembourg les 24 et 25 janvier.
 - Le 30 janvier, le CNFL a publié un communiqué de presse par lequel il lançait un appel pour une composition équilibrée entre femmes et hommes au Conseil d'État.
 - Une conférence intitulée « La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte » a été organisée en date du 31 janvier 2008. Un échange sur le sujet avec Madame la Ministre de l'égalité des chances a pu avoir lieu et le CNFL a transmis l'étude aux partis politiques luxembourgeois en leur proposant de prendre ses résultats en considération dans le cadre de leurs futures réflexions sur le sujet.
 - Le 19 mars, le communiqué « Missions économiques en Arabie Saoudite - Les femmes placées sous tutelle masculine ? » a été publié.
 - Le CNFL a présenté sa contribution « L'égalité entre femmes et hommes – Élément essentiel du développement économique durable et la cohésion sociale » à l'occasion de l'audition publique qui a eu lieu le 10 avril 2008.
 - La campagne médiatique « dites non à la publicité sexiste », laquelle a été conçue suite aux résultats de l'enquête sur la publicité sexiste de l'année 2007, a été lancée par une conférence de presse le 14 avril 2008. Le spot réalisé pour cette campagne a été largement diffusé et le CNFL a été contacté par plusieurs organisations ainsi que par la presse de l'étranger pour présenter sa position.
 - En juin 2008, le CNFL a présenté sa contribution dans le cadre de l'élaboration du Plan National de Développement Durable (PNDD).
 - Le 18 juin, un communiqué de presse concernant l'imposition séparée des époux a été diffusé.
 - Le 30 juin 2008, le CNFL a présenté son programme pour la période de juillet 2008 à juin 2009 à la presse. Un groupe de travail chargé de préparer la campagne du CNFL en vue des élections législatives et européennes a été mis en place. Parmi les activités et actions du CNFL dans ce cadre figurent notamment, un appel à l'attention des partis politiques adopté en novembre 2008, la réalisation de l'Observatoire de la participation des femmes aux élections de 2009 et la réalisation d'une campagne médias de sensibilisation. D'autres sujets tels que les mutilations sexuelles, l'individualisation des droits à pension, la conciliation entre vie familiale, vie professionnelle et vie sociale seront également abordés.
 - Le 15 septembre 2008, le CNFL a adopté son avis sur le projet de loi No 5874 portant sur l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains modifiant le nouveau code de procédure civile
- Le CNFL assure actuellement la présidence de la coordination nationale du Lobby Européen des Femmes et participe activement aux travaux de cette association au niveau européen.

Politique communale d'égalité entre femmes et hommes
Organes communaux d'égalité entre femmes et hommes

Elaboration de la suite de la formation « L'égalité entre femmes et hommes dans ma commune ».

Visite de l'exposition « Impressionnistinnen » à la Schirn Kunsthalle de Francfort le 31 mai.

Visite guidée du circuit « Vies de femmes – femmes légendaires » le 27 septembre.

Une réunion des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes a eu lieu à Steinsel le 13 novembre.

Suite de l'élaboration de l'action « Les rues au féminin » qui cherche à accroître la visibilité des femmes sur le plan local. Cette action est proposée à l'ensemble des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes et aux administrations communales.

Lancement de plusieurs actions en vue de renforcer le networking entre les organes communaux d'égalité entre femmes et hommes.

Le CNFL se propose:

- de publier et de diffuser une newsletter électronique périodique annonçant les activités des organes
- d'établir un site Internet qui présente les organes communaux ainsi que leurs activités,
- de rédiger un annuaire et un recueil d'activités.

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

Le réseau national des chargées de mission de l'égalité entre femmes et hommes s'est réuni 4 fois en 2008. À côté de l'échange entre les différentes responsables et de la finition de la brochure « Pour l'égalité entre femmes et hommes », les responsables ont préparé la présentation de la brochure lors d'une conférence de presse qui a eu lieu le 26 septembre 2008.

Activités du ministère de l'Egalité des chances au niveau européen

Conseil de l'Union européenne Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO)

Session du 29 février 2008

A l'ordre du jour figuraient 2 points, concernant la politique de l'égalité des femmes et des hommes :

Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices sur les politiques de l'emploi des Etats membres (doc 6752/08 SOC 121)

Fut réintroduite à la ligne directrice 18 : Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, l'action en faveur de l'emploi des femmes, libellée comme suit 'mener une action déterminée en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération'.

Rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2008/doc 5710/08 SOC 45)

Thèmes abordés dans le rapport :

- les écarts entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail et de l'emploi, notamment le taux d'emploi et de chômage, la ségrégation et l'écart de rémunération, la qualité du travail portant entre autres sur les mesures de conciliation de la vie privée et la vie professionnelle
- les développements politiques et législatifs
- Les défis
 - des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale
 - des services de qualité en soutien à la conciliation
 - la lutte contre les stéréotypes, le soutien aux choix individuels
 - les mécanismes institutionnels en soutien aux engagements politiques et à la mise en œuvre de la législation

Sessions des 9 et 10 juin 2008

Indicateurs concernant la jeune fille

Concernant la condition et les perspectives sociales de la fillette, le Conseil a adopté trois indicateurs pour mesurer les progrès accomplis :

Indicateur 1 : éducation sexuelle et relationnelle : paramètres de l'éducation relative à la sexualité dans l'enseignement (primaire et secondaire),

Indicateur 2 : image de soi et de son corps : insatisfaction des filles et des garçons à l'égard de leur corps,

Indicateur 3 : résultats scolaires : comparaisons des résultats obtenus par des élèves de 15 ans en mathématiques et en science et proportion, dans l'enseignement supérieur,

des étudiantes en sciences, mathématiques et sciences informatiques et des étudiantes dans le domaine de la formation des enseignants et des sciences de l'éducation.

Indicateurs concernant les femmes dans la prise de décision

Pour suivre l'évolution des femmes et la prise de décisions politiques, le Conseil a sélectionné les 9 indicateurs suivants :

1. le pourcentage de femmes dans les assemblées monocamérales ou les chambres basses des parlements nationaux ou fédéraux des États membres de l'UE ainsi qu'au Parlement européen;
2. le pourcentage de femmes dans les parlements régionaux des États membres, le cas échéant;
3. le pourcentage de femmes dans les assemblées locales des États membres;
4. les politiques visant à promouvoir une participation équilibrée aux élections politiques;
5. le pourcentage de femmes parmi les membres des gouvernements nationaux ou fédéraux et le pourcentage de femmes parmi les membres de la Commission européenne;
6. le nombre de femmes et d'hommes ministres ou secrétaires d'État dans les différents secteurs (portefeuilles/ministères) des gouvernements nationaux ou fédéraux des États membres de l'UE;
7. le pourcentage de femmes hauts fonctionnaires;
8. la répartition des femmes hauts fonctionnaires entre les différents domaines d'action; et
9. le pourcentage de femmes parmi les membres des Cours suprêmes des États membres et le pourcentage de femmes parmi les membres de la Cour de justice des Communautés européennes et du Tribunal de première instance.

Afin d'éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société, le Conseil appelle les États Membres et la Commission européenne :

1. à renforcer la mise en œuvre et le suivi de leurs stratégies d'intégration des questions d'égalité des sexes dans les autres domaines d'action et à promouvoir davantage les actions spécifiques visant à éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans l'éducation et la culture, la formation, l'orientation professionnelle ainsi que sur le marché de l'emploi;
2. à renforcer le principe de l'égalité des sexes et à encourager l'élimination des stéréotypes fondés sur le sexe dans les politiques et les programmes en matière de jeunesse, à tous les niveaux, y compris dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau cadre de coopération dans le domaine de la jeunesse au niveau

communautaire, notamment dans le contexte de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, ainsi qu'en rapport avec la promotion de l'éducation, de la formation, de la mobilité, de l'emploi, de la santé, du sport, de la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée, et de la citoyenneté active, y compris pour ce qui est de la participation à la vie publique et politique;

3. à faire pleinement usage de tous les fonds appropriés, y compris les fonds structurels et le programme Progress, pour œuvrer en faveur de l'égalité des sexes et de l'intégration des questions d'égalité des sexes dans les autres domaines d'action et faciliter l'accès des hommes et des femmes aux domaines de formation et aux professions non traditionnels, ainsi qu'aux postes décisionnels;
4. à poursuivre et à intensifier la coopération active avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes afin de réduire la ségrégation fondée sur le sexe et les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi, y compris en prenant des mesures concrètes en vue de combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et en oeuvrant en faveur d'une meilleure reconnaissance de la valeur du travail dans les professions et les secteurs dans lesquels les femmes occupent une place prépondérante;
5. à encourager, par l'intermédiaire des organismes appropriés, les campagnes de sensibilisation et les échanges de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe et promouvoir dans les médias une représentation réaliste et non discriminatoire des filles/femmes et des garçons/hommes.

Sessions des 16 et 17 décembre 2008

Indicateurs concernant les femmes et les conflits armés

A l'ordre du jour figurait le bilan de la mise en œuvre par les Etats membres et les institutions de l'Union européenne du programme d'action de Pékin – indicateurs concernant les femmes et les conflits armés.

Indicateur 1 :

Proportion (nombre et pourcentage) d'hommes et de femmes ayant reçu une formation spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes parmi :

- le personnel diplomatique, ainsi que le personnel civil et militaire de défense, employé par les Etats membres et les institutions communautaires ; et
- le personnel participant aux opérations de maintien de la paix (OMP) de l'ONU et aux PESD, dont le personnel militaire et policier.

Indicateur 2 :

Proportion (nombre et pourcentage) de femmes et d'hommes parmi :

- les chefs de missions diplomatiques et de délégations de la Commission européenne

- le personnel participant aux OMP de l'ONU et aux missions PESD, dont le personnel militaire et policier.

Indicateur 3 :

Financements (en montant total et en pourcentage des programmes de coopération) attribués par les Etats membres et la Commission européenne dans les pays touchés par un conflit armé ou sortant d'un conflit, pour soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, ventilés, si possible, en fonction du financement consacré au soutien :

- des femmes victimes des violences, et
- de la participation des femmes à la consolidation de la paix et à la reconstruction après un conflit.

Indicateur 3bis :

Proportion des financements de ces programmes affectés à des ONG travaillant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes.

Indicateur 4 :

Proportion (nombre et pourcentage) et pays d'origine des hommes et des femmes demandeurs d'asile ayant obtenu le statut de réfugié ou bénéficiant d'une protection subsidiaire.

Indicateurs concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est axée sur neuf indicateurs
Extrait : Indicateur 4 :

'Les politiques globales et intégrées, et notamment la politique de l'emploi, visant à promouvoir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale tant pour les hommes que pour les femmes (y compris, par exemple, une description des structures d'accueil des enfants disponibles, des dispositions en matière de congé parental et de souplesse d'organisation du temps de travail, des services que les entreprises proposent à leur personnel, ainsi que la souplesse des horaires d'ouverture des services publics – tels que municipalité, postes et crèches- et des commerces'.(Conseil de l'Union Européenne, n° doc. : 17474/08 – SOC 801 Bruxelles le 18 décembre 2008 – conclusions du Conseil adoptées au Conseil EPSCO le 17 décembre 2008)

Conférences ministérielles informelles des ministres de la famille et de l'égalité des femmes et des hommes

Conférence sur l'égalité entre hommes et femmes

'Elimination des stéréotypes liés au genre, mission (im)possible ? '

Brdo, Slovénie, les 29 et 30 janvier 2008

La présidence slovène du Conseil des Ministres de l'Union européenne a organisé les 29 et 30 janvier 2008 à Brdo en Slovénie une conférence suivie d'une réunion informelle des ministres en charge de l'égalité des femmes et des hommes.

Les présentations et les discussions ont porté sur la persistance des stéréotypes liés aux femmes et aux hommes toujours véhiculés dans la société, dans l'emploi, en politique aussi bien que dans l'enseignement et la vie privée. Par des exemples de bonne pratique il a été montré comment les détecter et les évincer.

La ministre de l'Egalité des chances a participé à la table ronde qui réunissait la ministre du Travail, de la Famille et des Affaires sociales de Slovénie, le ministre de la Justice, de l'Egalité et des réformes législatives, de l'Irlande et le secrétaire d'Etat du Ministère de la Culture et du Sport de Finlande.

Le débat était centré autour de leurs expériences personnelles et leur action politique concernant l'élimination des stéréotypes liés au sexe. Ont été discutés les moyens de surmonter les rôles traditionnels des femmes et des hommes ainsi que les stéréotypes liés à ces rôles. Il a été souligné que ces stéréotypes sont un véritable frein à l'égalité des femmes et des hommes.

Conférence ,L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, enjeu économique face au défi démographique'

Lille, France, les 13 et 14 novembre 2008

La conférence des 13 et 14 novembre 2008 s'inscrivait dans le cadre du Pacte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté les 23 et 24 mars 2006 par le Conseil européen et de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006-2010 de la Commission européenne.

Dans sa communication du 7 juillet 2007, intitulée 'Combattre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes', la Commission européenne encourage les Etats membres à fixer des objectifs et des échéanciers nationaux de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Présidence française envisageait de déterminer des moyens d'atteindre l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'Union européenne.

La Commission européenne encourage également les initiatives des Etats membres qui soutiennent les efforts des employeurs notamment 'par la promotion des labels

attribués aux entreprises dont les pratiques en matière d'égalité professionnelle et de gestion des ressources humaines valorisent l'égalité entre les femmes et les hommes'.

La Présidence française proposait de créer un Réseau européen d'entreprises engagées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de rendre visibles et valoriser les pratiques des entreprises et les actions menées au titre du Cadre d'action des partenaires sociaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Luxembourg a signalé que l'élimination de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est un objectif de son Plan d'action national pour le développement durable. L'écart de salaire est considéré comme un obstacle à l'emploi des femmes, notamment à leur indépendance financière, et contribuant au risque de pauvreté.

Des cours de formation sont offerts aux employeurs et aux représentants des salarié-e-s, notamment les syndicats qui négocient les conventions collectives, cours en matière d'évaluation et de classification des fonctions neutres par rapport au genre.

En outre, la réforme de l'Inspection du Travail et des Mines, entrée en vigueur en décembre 2007 habilite cet organisme à conseiller et assister les employeurs et les salarié-e-s dans l'application de la législation.

Réunions de hauts fonctionnaires en matière d'intégration de la dimension du genre

Présidence slovène

Brdo, Slovénie, le 11 janvier 2008

L'égalité des sexes dans le cadre des programmes de réforme nationaux

Il a été décidé de supporter l'approche de la Commission européenne en vue d'intégrer le Manuel dans le set d'outils pour préparer les prochains programmes de réforme nationaux et de présenter cette approche lors d'une prochaine réunion EMCO (Comité concernant l'Emploi et les Consommateurs) dédiée à l'information sur et la présentation de l'exercice 2008. Les membres, en particulier, l'actuelle et la future troïka, soutiendront activement cette approche lors de la prochaine réunion EMCO.

L'égalité des sexes et le conseil européen de printemps 2008

La présidence slovène a donné des précisions concernant les mesures à prendre afin de garantir l'inclusion de l'égalité des sexes dans les conclusions du conseil de printemps.

L'égalité des sexes dans le processus de l'inclusion sociale et de la protection sociale

Les membres du groupe de haut niveau sont invités à faire leurs commentaires sur le Manuel jusqu'au 18 janvier. Ils ont soutenu l'idée de présenter le manuel au Comité de la Protection sociale et de le distribuer de la même manière que le Manuel sur les politiques d'emploi.

Le programme des Présidences concernant l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension du genre

Le Portugal a présenté les différents résultats de sa présidence, tandis que la Slovénie a présenté son programme sur l'intégration de la dimension du genre surtout axé sur l'élimination des stéréotypes, la promotion des jeunes gens dans la société et la socialisation en matière d'éducation et de formation.

La France a annoncé une réunion du groupe à haut niveau en automne à Paris ainsi qu'une réunion ministérielle à Lille. Un des points traité sera l'inégalité salariale.

La Commission a souligné l'importance de l'organisation d'une conférence informelle des ministres de l'égalité entre les femmes et les hommes sous chaque présidence.

L'intégration de la dimension du genre dans les formations du Conseil

La Commission a rappelé les principales activités en la matière, une conférence autour du sujet « les femmes et les conflits armés », l'utilisation des deux Manuels sur l'intégration de la dimension du genre dans l'emploi, l'inclusion sociale et la protection sociale, la révision budgétaire et les politiques d'asile et d'immigration.

Développement et suivi des indicateurs dans le cadre de la Plate-forme d'action de Pékin

Les membres ont discuté les indicateurs par rapport à la condition de la fillette et aux femmes dans la prise de décision.

Présidence française

Paris, France, le 12 septembre 2008

Les membres du groupe ont discuté prioritairement les indicateurs développés par la Présidence française dans le cadre du suivi de la 4^e conférence mondiale sur les femmes de Pékin de 1995 dans les domaines

- les femmes et conflits armés (nouveaux indicateurs)
- la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (révision des indicateurs de l'année 2000, développés par la France)

La Commission a informé qu'elle prépare une Charte sur la diversité, un guide sur la législation égalité des femmes et des hommes, y inclus les marchés publics.

Il s'en suivit une discussion approfondie sur les objectifs des 3 approches : gender mainstreaming, responsabilité sociale des entreprises et diversité.

Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, Commission européenne

Bruxelles, le 24 avril 2008

La Commission présente les évolutions juridiques récentes dans le domaine de l'égalité homme/femme. La Commission fait part de la préparation d'initiatives légales, en particulier en ce qui concerne la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, d'une proposition de directive sur la base de l'article 13 du traité CE et du suivi de la communication sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un groupe de travail a été mis en place en vue de préparer un avis concernant la révision de la directive 86/613/CEE, directive atypique, étant donné que la plupart de ses articles ne sont pas d'application obligatoire pour les États membres, que la protection sociale des conjoints assistants est inadéquate et que les statistiques font défaut.

Un groupe de travail a été mis en place en vue de préparer un avis concernant le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé « filial ».

La préparation par la Commission de l'agenda social renouvelé étant en cours, le comité consultatif recommande fortement d'intégrer davantage la dimension de l'égalité femmes/hommes dans tous les domaines couverts par l'agenda social renouvelé et la nécessité de disposer d'une feuille de route avec des actions spécifiques qui fera l'objet d'une évaluation.

Un groupe de travail a été mis en place en vue de préparer un avis concernant l'avenir du budget de l'UE, notamment sur la valeur ajoutée de l'UE dans la promotion de l'égalité femmes/hommes, sur la façon dont cet aspect peut être intégré dans tous les domaines du budget et sur les instruments disponibles pour intégrer la dimension de l'égalité femmes/hommes dans le budget de l'UE.

La Slovénie fait le rapport des événements et actions organisés au cours de la présidence slovène et la France présente les événements et actions prévus au cours de la présidence française.

La Commission informe le comité :

- de l'adoption du Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes le 23 janvier 2008, avec pour leitmotiv « des emplois plus nombreux et de meilleure qualité »
- de la publication du rapport de 2007 sur *Les femmes et les hommes dans la prise de décision*
- des actions de sensibilisation au sein des entreprises visant à combattre les stéréotypes liés au sexe
- de la mise en place de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes
- de la publication et de la traduction du Manuel pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques d'inclusion sociale et de protection sociale.

Bruxelles, le 18 décembre 2008

La Commission informe le comité :

- des projets de nouvelles directives en cours concernant le congé de maternité et concernant la protection sociale des conjoints assistants
- des actions de communication lancées par la Commission pour sensibiliser les entreprises à lutter contre les stéréotypes
- de la campagne d'information et de sensibilisation prévue par la Commission pour lutter contre l'écart salarial
- du programme d'échange de bonnes pratiques
- du rôle du réseau européen de femmes dans la prise de décision

La Commission fait part du programme de travail pour 2009 et 3 groupes de travail sont mis en place en vue de préparer un avis concernant les 3 sujets proposés par la Commission :

- les nouvelles priorités en matière de politique d'égalité homme/femme après expiration de la feuille de route en 2010
- l'impact en matière de perspective de genre des politiques et mesures mises en place en réponse à la crise économique et financière
- l'analyse de l'efficacité du cadre légal actuel en matière de lutte contre l'inégalité salariale

La France fait le rapport des événements et actions organisés au cours de la présidence française et la République tchèque présente les événements et actions prévus au cours de la présidence tchèque.

Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG), Conseil de l'Europe

Le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) a tenu sa 39^e réunion au Conseil de l'Europe à Strasbourg du 30 juin au 2 juillet 2008.

A l'ordre du jour figuraient les points suivants :

- Préparation de la 7^e Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes (Azerbaïdjan 2010)
- Préparation du projet de Déclaration sur l'égalité entre les femmes et les hommes, relative à la réalisation de l'égalité de facto entre les femmes et les hommes
- Activités dans le domaine de la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique
- Activités dans le domaine de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes
- Activités dans le domaine de la protection des femmes contre la violence
- Activités dans le domaine de la lutte contre la traite des êtres humains
- Commission de la condition de la femme
- Activités pour 2009 et activités à moyen et long terme

Réunion de hauts fonctionnaires du Comité EUROMED

Bruxelles, le 12 juin 2008

A l'ordre du jour de la réunion figurait la présentation du programme régional avec le thème principal de la politique d'égalité des femmes et des hommes dans la région euro-méditerranéenne. Le programme se présente sous trois niveaux

- la promotion des femmes à la prise de décision
- la violence
- le suivi des conclusions d'Istanbul (droits politiques et civils des femmes; les droits sociaux et économique des femmes et un développement viable; les droits culturels des femmes et le rôle des communications et des médias).

Le programme est géré par Cawtar, le centre d'études arabes basé à Tunis et l'institut suédois Transtec.