

# Plan d'action national

pour une égalité  
entre les femmes et  
les hommes



AGIR POUR L'ÉGALITÉ

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

MISE EN ŒUVRE

# Sommaire



<b>AGIR POUR L'ÉGALITÉ</b>	<b>04</b>
Mot de la ministre	04
L'égalité entre les femmes et les hommes comme priorité transversale des politiques	06
Accord de coalition et engagements internationaux	09
Trois plans d'action nationaux coordonnés au MEGA	10
Le plan précédent	12
La gouvernance du plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes	13
Approche participative	14
Gender mainstreaming	15
« Evidence-based » / Fondé sur des données	16
Suivi renforcé	16
Contenu évolutif et résilience	17
Intersectionnalité	17
<b>QUELQUES CHIFFRES CLÉ</b>	<b>18</b>
L'égalité entre les genres : quelques chiffres clés	18
<b>MISE EN ŒUVRE</b>	<b>22</b>
Mise en œuvre du présent plan d'action	22
Les priorités du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes	23
Les objectifs du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes	24
Les mesures du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes	28
Définitions	72
Liste des abréviations	74

# Ensemble, faisons de l'égalité une réalité.

**L'égalité entre les femmes et les hommes est bien plus qu'un principe inscrit dans notre Constitution ; c'est le socle sur lequel nous bâtissons une société inclusive, équitable et résiliente. Ce plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes reflète notre engagement collectif à relever les défis persistants et à transformer les ambitions en résultats concrets.**

Le contexte actuel nous pousse à redoubler d'efforts. Les avancées réalisées grâce au précédent plan d'action national nous montrent que des progrès sont possibles lorsque les institutions, la société civile et chaque citoyen-ne unissent leurs forces. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour garantir que chaque personne puisse réaliser pleinement son potentiel, sans entrave liée à son genre.

Avec ce nouveau plan d'action, nous renouvelons notre détermination à lutter contre les stéréotypes sexués, à promouvoir l'égalité des genres dans toutes les sphères de la vie sociale et professionnelle, et à veiller à ce que la diversité soit reconnue comme une richesse. Ce document, fruit d'une démarche participative et d'une approche fondée sur des données probantes, s'inscrit dans une vision ambitieuse : faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité transversale de nos politiques publiques, dans le respect des engagements internationaux.

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce plan d'action. Ensemble, nous continuerons à bâtir un pays où l'égalité ne reste pas qu'un idéal, mais devient une réalité vécue par toutes et tous.

**Yuriko Backes,**  
Ministre de l'Égalité des genres et de la Diversité



# L'égalité entre les femmes et les hommes comme priorité transversale des politiques

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Elle est la base d'une société pacifique, prospère, résiliente et durable et se trouve, en tant que telle, ancrée dans la Constitution luxembourgeoise (art. 15(3)) : « Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes ». L'égalité entre femmes et hommes est une priorité du gouvernement luxembourgeois.

Il est important d'intégrer la dimension femmes-hommes, respectivement genre, dans les politiques et les programmes, afin d'optimiser le potentiel de toutes et tous – femmes et hommes, filles et garçons - dans toute leur diversité. Le pouvoir et les ressources doivent être distribués d'une manière équitable et équilibrée entre les femmes et les hommes, afin de bénéficier des compétences de tout un chacun, en luttant contre les inégalités, en promouvant l'équité et en créant des perspectives.

Lorsque ce plan d'action national mentionne les femmes ou les hommes, il les cible dans toute leur **diversité**, indépendamment de leur expression de genre, identité de genre, orientation sexuelle, origine ethnique, religion, convictions, leur handicap ou leur âge. Il utilise par conséquent aussi le terme « genre » de manière appropriée et selon le contexte. Intégrer la diversité dans les politiques d'égalité est crucial pour créer une société plus inclusive et équitable. Cette intégration requiert une approche souvent multifactorielle, à savoir celle de l'**approche intersectionnelle**.

L'égalité entre les genres représente une compétence transversale, où chaque département ministériel intègre le concept de l'égalité entre les genres dans l'élaboration de ses politiques, conformément au principe du respect de la prise en compte systématique de la dimension du genre, communément appelé « gender mainstreaming ».

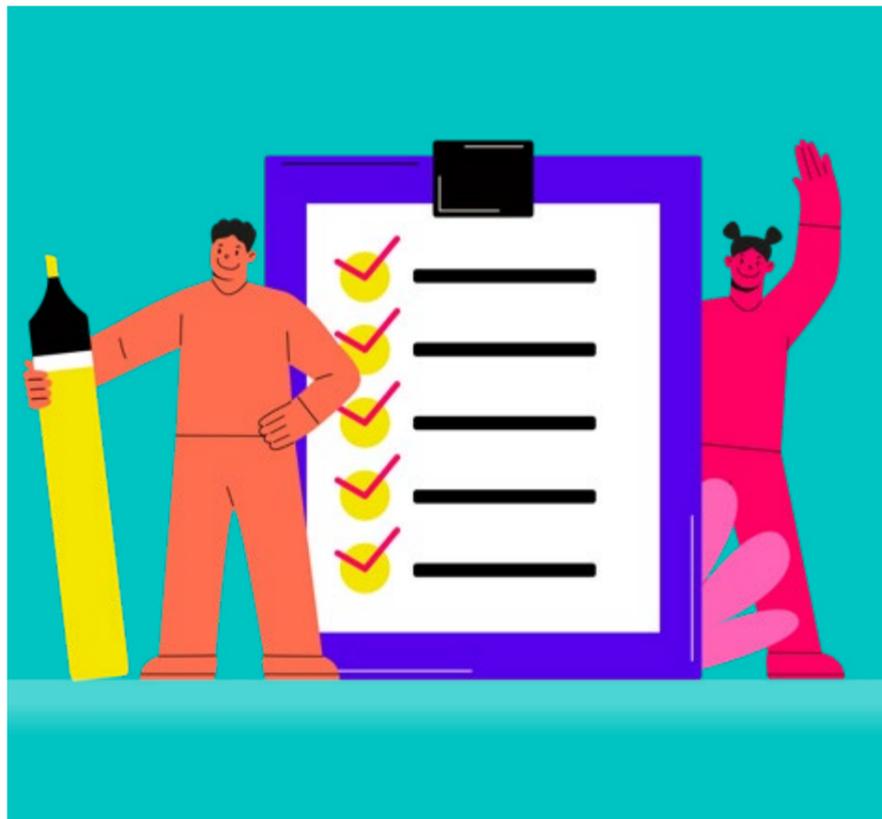
L'égalité de fait pourra être atteinte par une mobilisation inclusive de la société entière, englobant les acteurs institutionnels du monde politique et économique, du secteur social, de la société civile, ainsi que de chaque citoyen.ne. Ce plan inclut des actions destinées à promouvoir l'égalité auprès de chaque partie prenante, tout en nécessitant la participation active de nombreuses parties prenantes pour sa mise en œuvre.

Afin de **promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes**, il est essentiel de s'attaquer aux **stéréotypes** persistants qui limitent les opportunités des individus. Des initiatives doivent être mises en place dès le plus jeune âge, notamment à travers l'éducation, pour déconstruire les idées préconçues sur les rôles des femmes et des hommes. La promotion de modèles variés et inclusifs, ainsi que la représentation paritaire dans la politique nationale et communale et dans l'emploi, jouent également un rôle clé dans la promotion de l'égalité et de la diversité. L'« **empowerment** » du **sexe sous-représenté**, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes selon les contextes, passe par des actions concrètes pour garantir un accès équitable aux ressources, à l'éducation et aux opportunités professionnelles. Encourager de **participer à la prise de décision**, notamment dans les secteurs où l'un des genres est sous-représenté, est une priorité. Cela inclut des mesures telles que le mentorat et les réseaux de soutien, visant à renforcer la confiance et la présence du sexe sous-représenté dans des domaines comme la politique, la science et dans les hautes fonctions dirigeantes. Des initiatives comme le programme des **Actions Positives**, qui favorise l'égalité professionnelle, doivent être soutenues et élargies pour garantir des avancées significatives. Il est également nécessaire de poursuivre les efforts pour promouvoir l'égalité à l'échelle locale, en impliquant davantage les communes et les acteurs locaux dans la mise en œuvre de plans d'action concrets. Par conséquent, le renforcement de la formation et de la sensibilisation à l'égalité des genres au niveau communal reste une priorité.



Le précédent Plan d'action national a permis de progresser sur plusieurs fronts, notamment dans l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans divers domaines de la politique publique. L'accent mis sur l'éducation, la lutte contre les stéréotypes sexués et l'engagement citoyen a permis de sensibiliser largement la population, notamment les jeunes, à ces enjeux. La **lutte contre les discriminations, les stéréotypes et le sexisme**, bien que renforcée par plusieurs initiatives, comme des campagnes de sensibilisation et des projets éducatifs, nécessite cependant un **investissement continu** pour garantir que ces efforts se traduisent en des changements durables.

Le présent plan d'action national détaille l'engagement soutenu en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en mettant en lumière les investissements continus nécessaires pour maintenir et renforcer les progrès réalisés. Il présente également une série de nouvelles initiatives innovantes et ambitieuses, conçues pour aborder les défis actuels et émergents en matière d'égalité des genres. Ces initiatives visent à promouvoir l'égalité dans divers secteurs en s'appuyant sur des actions concrètes et mesurables. En outre, le plan souligne l'importance de la collaboration entre les différents acteurs de la société pour garantir un impact durable et significatif.



## Accord de coalition et engagements internationaux

Les orientations générales du présent plan d'action sont données par le programme gouvernemental 2023-2028, intitulé *Lëtzebuerg fir d'Zukunft stäerken* : « La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes restera une priorité de l'action politique du Gouvernement qui vise une société plus égalitaire. (...) Dans cette optique, le Gouvernement actualisera, après analyse approfondie, le plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes en adaptant ses mesures et ses actions, notamment afin de tenir compte des engagements pris par le Luxembourg dans le cadre de la ratification de la convention CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) des Nations Unies. »

La réalisation des objectifs politiques en matière d'égalité et de diversité est donc une responsabilité collective et transversale du Gouvernement. Le plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit par ailleurs dans le cadre des engagements internationaux du Gouvernement en la matière, comme par exemple, la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et notamment l'ODD 5.

Les mesures présentées dans ce plan sont par ailleurs alignées avec les travaux de la Commission européenne en vue d'une nouvelle stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les domaines clés incluent la lutte contre les violences sexistes, l'autonomisation économique des femmes, leur participation à la vie politique, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans divers secteurs tels que la santé et l'éducation, les défis sur le marché du travail y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le plan est également en phase avec les objectifs de la stratégie pour l'égalité entre les genres du Conseil de l'Europe, qui a adopté des priorités dans un large éventail de domaines. Ces priorités incluent la prévention et la lutte contre les stéréotypes, la violence à l'égard des femmes, la participation équilibrée à la prise de décision politique, publique et économique, l'« empowerment » des femmes ainsi qu'une approche intégrée et intersectionnelle dans tous les domaines.



# Trois plans d'action nationaux coordonnés au MEGA

L'accord de coalition prévoit la coordination de **trois plans d'action nationaux** (PAN) sous l'égide du Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA).



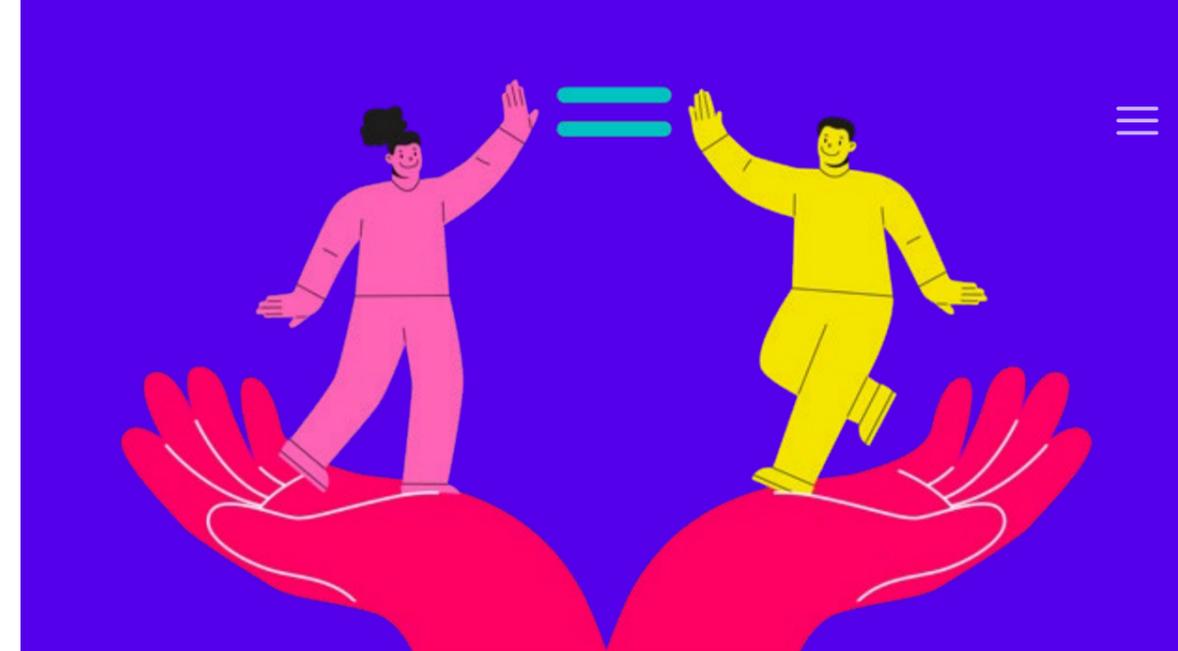
Plan d'action national  
**VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE**



Plan d'action national  
**LGBTIQ+**



Plan d'action national  
**POUR UNE ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES**



La lutte contre la violence fondée sur le genre sera traitée dans un plan d'action spécifique, le « Plan d'action national - Violence fondée sur le genre », qui couvrira toutes les formes de violence et qui sera présenté pour la première fois en 2025. Parallèlement, le domaine d'action de la lutte contre les discriminations LGBTIQ+ incluant des dispositions particulières pour répondre aux besoins spécifiques des personnes liés à leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, sera traité dans un plan d'action existant, le « Plan d'action national LGBTIQ+ », qui sera adapté et également présenté en 2025.

Les mesures mises en place pour lutter contre toutes formes de violences basées sur le genre et les discriminations LGBTIQ+ seront ainsi couvertes par deux plans d'action distincts :

- ✕ Plan d'action national - Violence fondée sur le genre (PAN GBV)
- ✕ Plan d'action national LGBTIQ+ (PAN LGBTIQ+)

Afin d'éviter toute forme de redondance, le **PAN pour une égalité entre les femmes et les hommes est complémentaire (se veut non-redondant)** et aligné avec les deux autres plans d'action du MEGA.

## Le plan précédent

Le Plan d'action national (PAN) pour une égalité entre les femmes et les hommes, publié en **2020**, avait fixé **48 mesures** et **99 actions** concrètes, regroupées sous **7 priorités politiques**, à savoir :

- ✕ Inciter et soutenir l'**engagement citoyen et politique**
- ✕ Lutter contre les **stéréotypes et le sexisme**
- ✕ Promouvoir l'**égalité dans l'éducation**
- ✕ Faire progresser l'**égalité professionnelle**
- ✕ Promouvoir l'**égalité au niveau local**
- ✕ Lutter contre les **violences domestiques**
- ✕ Encourager le **développement d'une société plus égalitaire**

Pour satisfaire à son caractère dynamique, ce PAN fut évalué pour la première fois en 2022. Un premier [rapport intermédiaire](#), qui avait arrêté fin 2022 l'état des lieux des mesures du plan d'action, basé sur une auto-évaluation, fut présenté en 2023.

Le résultat de l'évaluation fut majoritairement positif et encourageant au vu du nombre de mesures réalisées :

**26**

mesures  
réalisées

**20**

mesures en cours  
de réalisation ou  
actions continues

**2**

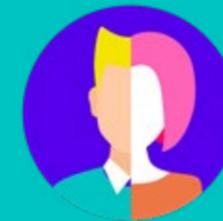
mesures  
à démarrer

## La gouvernance du plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes

Les **pillers méthodologiques** de l'adaptation du PAN en 2025 sont :



Approche  
participative



Gender  
mainstreaming



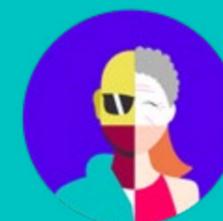
Evidence-based



Suivi renforcé



Contenu évolutif  
et résilience



Inter-  
sectionnalité





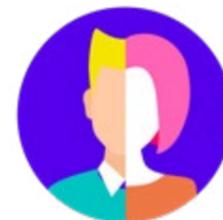
## Approche participative

Ce PAN est le fruit d'une démarche participative entre tous les ministères concernés, qui ont contribué par l'intermédiaire du Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'adaptation de ce dernier.

En vue de l'adaptation du PAN, un débat de consultation sur les priorités politiques et défis actuels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a eu lieu à la Chambre des députés en avril 2023, ainsi qu'une consultation de diverses parties prenantes en 2023 et 2024, afin d'identifier les principaux défis en matière de politiques d'égalité, ainsi que les instruments à mettre en œuvre pour accélérer l'évolution vers une société égalitaire.

Les parties prenantes consultées furent :

- ✕ Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics
- ✕ SYVICOL
- ✕ Chambre de commerce
- ✕ Jugendrot – CGJL
- ✕ Jugendparlament
- ✕ Conseil National des Femmes du Luxembourg
- ✕ Réseau national des chargé-e-s à l'égalité entre femmes et hommes
- ✕ Commission Consultative des Droits de l'Homme
- ✕ Chambre des salariés
- ✕ Chambre d'agriculture
- ✕ Chambre des métiers



## Gender mainstreaming

La planification stratégique de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur une double approche :

1. L'intégration de la dimension de genre dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de toutes les politiques publiques
2. L'adoption d'actions ciblées pour éliminer la discrimination fondée sur le genre, permettant des progrès dans des domaines spécifiques.

L'application du gender mainstreaming correspond à intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques, programmes et actions, à tous les niveaux et à toutes les étapes, par les institutions publiques et privées. Cela garantit que les besoins, les intérêts et les expériences des femmes et des hommes, dans toute leur diversité, soient pris en compte de manière égale, afin de promouvoir l'égalité des genres et d'éliminer les inégalités entre les genres.

Pour mettre en œuvre cette approche, le PAN bénéficie, en plus des mesures mises en place par le MEGA, de la participation active d'autres acteurs (ministères, institutions, ...), créant ainsi un réseau élargi d'alliés en matière d'égalité.





## « Evidence-based » / Fondé sur des données

Le présent PAN suit une approche de travail fondée sur des données probantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, le MEGA profite de la base de données de l'Observatoire de l'égalité entre les genres avec ses 7 domaines : violence domestique, emploi, prise de décision, équilibre vie professionnelle/vie privée, éducation, revenu et santé. Des données administratives aussi bien que des données provenant d'enquêtes (réalisées p.ex. par le STATEC) sont utilisées.

L'[Observatoire de l'égalité entre les genres](#) est un outil incontournable pour la définition d'actions qui sont « evidence-based », fondées sur des données, de même que pour l'évaluation du succès de projets ou de mesures en cours en matière d'égalité entre les genres.



## Suivi renforcé

Le présent PAN fait l'objet d'un suivi renforcé, grâce à des indicateurs permettant une évaluation objective de la transposition des mesures. De plus, les responsabilités sont clairement définies.

Les résultats seront régulièrement communiqués et le suivi sera assuré, entre autres, par le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes, présidé par le MEGA et au sein duquel chaque département ministériel est représenté, garantissant ainsi un ancrage de la thématique au sein de toutes les entités du gouvernement.

D'autre part, le PAN sera évalué tous les trois ans. Un rapport de cette évaluation sera présenté au gouvernement.



## Contenu évolutif et résilience

Si des objectifs clairs indiquent l'orientation des mesures, il est également nécessaire d'adopter une approche flexible quant à la manière d'atteindre ces objectifs. Des adaptations aux changements récents des cadres politiques et juridiques aux niveaux national et européen peuvent en effet s'avérer nécessaires.

La résilience consiste dans la capacité à adapter et à réinterpréter le PAN en coopération avec les parties prenantes, sur la base des résultats du suivi et des besoins actuels, p.ex. dans le contexte d'une crise. Elle implique aussi la réduction de la vulnérabilité et le renforcement des capacités.

Le PAN reste donc un document dynamique avec un contenu évolutif.



## Intersectionnalité

Le présent PAN reconnaît qu'une approche intersectionnelle est nécessaire pour aborder de manière globale la question de l'inégalité entre les genres. Il intègre l'analyse intersectionnelle des facteurs d'inégalité sociale (p.ex. le statut-socio-économique, l'âge, le handicap, la nationalité, l'appartenance religieuse, l'orientation sexuelle et l'identité de genre). Cette analyse permet de reconnaître les expériences particulières d'inégalités vécues en raison de la confluence de facteurs en cause. L'approche intersectionnelle souligne la nécessité de mettre en place des politiques qui prennent en compte ces inégalités superposées, affectant de manière disproportionnée les populations vulnérables. L'intersectionnalité est surtout prise en compte au niveau de l'Observatoire de l'égalité entre les genres.



# L'égalité entre les genres : quelques chiffres clés



## DANS L'ÉDUCATION

Étudiants de l'enseignement supérieur

**53,5%**

DE FEMMES

2022

Étudiants au niveau doctorat

**43,3%**

DE FEMMES

LES FEMMES

sont sous-représentées dans les domaines d'études suivants : technologies de l'information et de la communication et ingénierie

LES HOMMES

sont sous-représentées dans les domaines d'étude suivants : santé et éducation

**< 30%**

MAÎTRISE SUFFISANTE EN LECTURE

**75,8%**

DES FILLES DE 15 ANS AU LUXEMBOURG

**65,7%**

DES GARÇONS DE 15 ANS AU LUXEMBOURG

ENQUÊTE PISA DE 2018

Enseignants dans l'enseignement fondamental

**80%**

DE FEMMES

2022

Enseignants dans l'enseignement supérieur

**36,5%**

DE FEMMES

Le MEGA a réalisé

**+130**

ateliers pour jeunes

**1.200**

participations

D'ENFANTS DE L'ÉCOLE FONDAMENTALE

**1.200**

participations

LYCÉEN·NE·S

2024

**17**

communes ont signé une

CONVENTION MEGA+

2020-2024

AU NIVEAU LOCAL

**20%**

bourgmestres

FEMMES

**20%**

membres des collèges échevinaux

FEMMES

2024



## DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

PROGRAMME DES ACTIONS POSITIVES

**120**

ENTREPRISES

ont participé depuis le début du programme

DANS LES PLUS GRANDES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

**23%**

des membres des conseils d'administration sont des

FEMMES

2024





DANS LES ENTREPRISES AVEC  
UNE PARTICIPATION DE L'ÉTAT

**41%**  
des membres des  
conseils d'administration  
représentant l'État  
sont des  
**FEMMES**  
2024

AU NIVEAU DES FONCTIONS  
DIRIGEANTES DE L'ÉTAT  
(DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS),

**26%**  
sont des  
**FEMMES**  
2023

AU NIVEAU DU GOUVERNEMENT

**33%**  
des ministres  
sont des  
**FEMMES**  
2024

AU NIVEAU DE LA CHAMBRE DES DÉPUTÉS

**35%**  
des députés  
sont des  
**FEMMES**  
2024



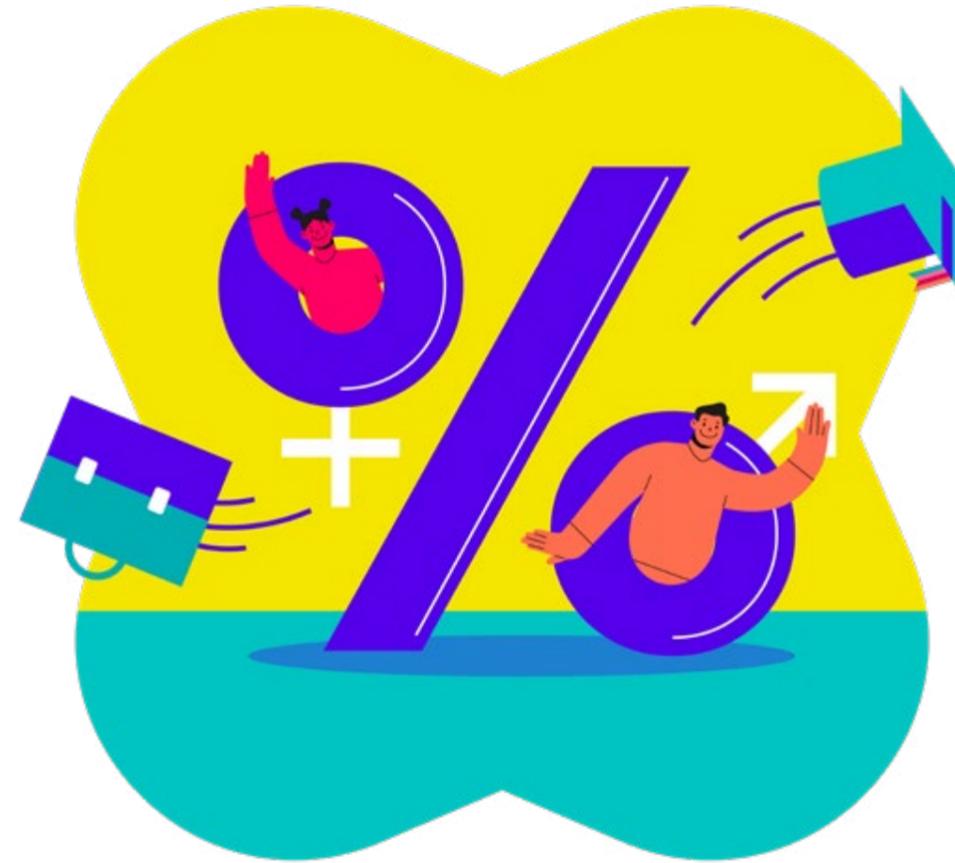
OBSERVATOIRE

**+ 550**  
**INDICATEURS  
SÉGRÉGÉS PAR SEXE**  
publiés sur le site de  
l'observatoire de l'égalité  
entre les genres



FORMATIONS

**+ 60**  
**FORMATIONS**  
dispensées par le  
MEGA par an en  
matière d'égalité



## Mise en œuvre du présent plan d'action

Le présent plan d'action a pu être établi grâce à d'importantes contributions d'autres ministères. Ces contributions reflètent le succès de l'approche du **gender mainstreaming**, visée dans le présent plan.

Les ministères sont responsables de l'implémentation des mesures pour lesquelles ils sont compétents. Le MEGA, par le biais de son Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, coordonnera le suivi du plan par le recueil régulier de l'état d'avancement et des indicateurs nécessaires à l'évaluation du plan. De nombreux autres acteurs (par exemple, la société civile, les communes, les gestionnaires sociaux, des associations dans le secteur culturel et de recherche, pour n'en citer que quelques-uns) contribuent aux mesures présentées, bien qu'ils ne soient pas explicitement mentionnés.

En vue de l'alignement indispensable en ce qui concerne des objectifs communs, le plan d'action interagit également avec d'autres plans d'actions nationaux, entre autres, le plan d'action national - violence fondée sur le genre, le plan d'action national LGBTQ+, le plan d'action « Femmes et paix et sécurité », le plan national pour un développement durable, le plan d'action national « Santé affective et sexuelle ».



## Les priorités du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes

Sur la base de l'évaluation du précédent PAN pour une égalité entre les femmes et les hommes et en tenant compte de la complémentarité avec les deux autres plans d'action du MEGA, les priorités ont été recentrées afin d'orienter toutes les mesures autour de trois axes principaux :

**PRIORITÉ 1**  
Inciter et soutenir l'engagement  
citoyen et politique



**PRIORITÉ 2**  
Promouvoir l'égalité  
et la diversité



**PRIORITÉ 3**  
Encourager le développement  
d'une société plus égalitaire



- ✘ Certaines mesures ont été maintenues en reconnaissance de l'importance de la persévérance et de la nécessité d'un **engagement continu**, mais ont fait l'objet d'une révision approfondie pour les rendre plus efficaces et adaptées aux besoins actuels.
- ✘ Des nouvelles mesures ont été définies, un signe clair de l'adaptabilité et de la **réactivité** face aux changements et aux nouveaux défis. Ces mesures visent à favoriser l'égalité des genres, respectivement à lutter contre les stéréotypes de genre dans des nouveaux domaines d'action, tels que le sport, la culture, les médias, ou encore l'intelligence artificielle.
- ✘ La gouvernance a été améliorée principalement en vue d'un suivi renforcé du plan d'action.



# Les objectifs du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes



## OBJECTIF 1

Augmenter la sensibilisation, l'information et la communication en matière d'égalité des genres et de la diversité

- ▶ La sensibilisation et l'information sont cruciales pour changer les mentalités et encourager des comportements inclusifs.



## OBJECTIF 2

Réduire les stéréotypes de genre et le sexisme

- ▶ Les stéréotypes sont souvent à la racine des inégalités. Travailler à les réduire a un impact profond sur la perception des inégalités de genres.



## OBJECTIF 3

Fournir des formations sur l'égalité des genres et la diversité et établir un cadre standardisé pour ces formations

- ▶ La formation est un outil puissant pour éduquer et sensibiliser. Un cadre standardisé assure une cohérence et une qualité dans l'apprentissage.



## OBJECTIF 4

Créer un environnement équilibré et inclusif, en augmentant la représentation du sexe sous-représenté

- ▶ La représentation est clé pour un environnement inclusif. Plus de diversité dans les équipes mène à des perspectives variées et enrichissantes.



## OBJECTIF 5

Fournir des données précises et pertinentes pour aider à prendre des décisions plus éclairées en matière d'égalité des genres

- ▶ Les données sont essentielles pour des décisions basées sur des faits. Elles permettent de mesurer les progrès et d'identifier les domaines nécessitant des améliorations.



## OBJECTIF 6

Soutenir activement les initiatives qui promeuvent l'égalité des genres, en supportant les ressources nécessaires et en veillant au cadre législatif adéquat

- ▶ Le soutien actif et les ressources sont indispensables pour que les initiatives puissent se développer et avoir un impact réel.



## Vue d'ensemble



**PRIORITÉ 1**  
Inciter et soutenir  
l'engagement  
citoyen et  
politique



**PRIORITÉ 2**  
Promouvoir  
l'égalité  
et la diversité



**PRIORITÉ 3**  
Encourager le  
développement  
d'une société plus  
égalitaire



### OBJECTIF 1

Augmenter la sensibilisation, l'information et la communication en matière d'égalité des genres et de la diversité

**65**  
ACTIONS



### OBJECTIF 2

Réduire les stéréotypes de genre et le sexisme

**29**  
ACTIONS



### OBJECTIF 3

Fournir des formations sur l'égalité des genres et la diversité et établir un cadre standardisé pour ces formations

**26**  
ACTIONS



### OBJECTIF 4

Créer un environnement équilibré et inclusif, en augmentant la représentation du sexe sous-représenté

**37**  
ACTIONS



### OBJECTIF 5

Fournir des données précises et pertinentes pour aider à prendre des décisions plus éclairées en matière d'égalité des genres

**18**  
ACTIONS



### OBJECTIF 6

Soutenir activement les initiatives qui promeuvent l'égalité des genres, en supportant les ressources nécessaires et en veillant au cadre législatif adéquat

**22**  
ACTIONS

MESURES

**9**

MESURES

**20**

MESURES

**26**



AGIR POUR L'ÉGALITÉ

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

MISE EN ŒUVRE

# Les mesures du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes

## PRIORITÉ 1 ► 9 MESURES

### Inciter et soutenir l'engagement citoyen et politique



communication

sensibilisation

engagement

durabilité

politique

**Inciter et soutenir l'engagement citoyen et politique** est essentiel pour renforcer la démocratie et la participation active des citoyen-ne-s. Pour y parvenir, il est indispensable de mettre en place des initiatives et des stratégies qui encouragent la participation active des citoyen-ne-s. Cela peut se faire par l'encouragement de l'engagement par la **communication** et par des campagnes de **sensibilisation** et d'information, ou encore le **soutien** aux initiatives locales à travers le financement de projets visant à améliorer la participation des citoyen-ne-s. Dans ce contexte, l'utilisation des médias, tant sociaux que traditionnels, pour encourager cet engagement est important.

En ce qui concerne la durabilité, atteindre les objectifs de développement durable nécessite une collaboration entre de nombreux acteurs, tels que les gouvernements et les entreprises, la société civile et des citoyen-ne-s individuel-le-s. Considérer une dimension de genre à ce niveau signifie reconnaître que les femmes et les hommes sont affectés différemment, en raison de leurs situations de vie variées. Une approche sensible au genre peut ainsi renforcer l'efficacité des initiatives. De même, au niveau politique, la mise en place de mesures promouvant la **participation** politique des femmes peut contribuer à créer un environnement inclusif et équitable, où chacun-e a les mêmes opportunités et où les besoins de chacun-e sont pris en compte.

L'analyse de la perception de l'égalité et de la diversité par la société par le biais d'enquêtes joue également un rôle primordial pour recenser la nécessité d'adaptation de la communication et pour mesurer le changement de perception en la matière.

### Pour y parvenir, les ministères et institutions compétents s'engagent à :

- 1 Célébrer les rendez-vous internationaux
- 2 Créer une mobilisation par la réalisation de campagnes d'information et de sensibilisation autour de l'égalité des genres et de la diversité
- 3 Adapter la communication des thèmes du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité en fonction des besoins et connaissances de la société
- 4 Maintenir des échanges réguliers avec la société civile et d'autres parties prenantes
- 5 Soutenir les initiatives de la société civile et d'autres parties prenantes qui visent à améliorer l'égalité des genres
- 6 Soutenir les efforts pour avancer dans l'atteinte des objectifs de développement durable
- 7 Prendre en compte la dimension du genre dans la Stratégie nationale du Financement Climatique international (FCI) 2021-2025
- 8 Veiller à la mise en œuvre d'une transition juste
- 9 Avancer l'égalité entre les femmes et les hommes en politique





## PRIORITÉ 1 Inciter et soutenir l'engagement citoyen et politique

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
1	Célébrer les rendez-vous internationaux	Thématiser à large échelle l'égalité entre les genres et la diversité notamment à l'occasion des journées internationales		Communication	Portée des communications : Nombre de personnes atteintes par les messages (via réseaux sociaux, newsletters, etc.).	MEGA	
2	Créer une mobilisation par la réalisation de campagnes d'information et de sensibilisation autour de l'égalité des genres et de la diversité	Réaliser des campagnes (organisation d'ateliers et de séminaires, création de contenus éducatifs pour un public large) pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité, et déconstruire les stéréotypes		Communication	Portée des communications : Nombre de personnes atteintes par les messages (via réseaux sociaux, newsletters, etc.).	MEGA	
		Promotion des campagnes du MEGA auprès du public cible de l'ONA Sensibilisation sur le respect mutuel dans la société, sur les droits des femmes et sur la violence domestique		Communication	Portée des communications : Nombre de personnes atteintes par les messages	ONA	MEGA
3	Adapter la communication des thèmes du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité en fonction des besoins et connaissances de la société	Réaliser une enquête sur la perception de l'égalité et de la diversité Utiliser les résultats de l'enquête pour sensibiliser et engager les parties prenantes sur les questions d'égalité et de la diversité		Communication	Taux de participation à l'enquête	MEGA	
4	Maintenir des échanges réguliers avec la société civile et d'autres parties prenantes	Mettre en place des échanges réguliers, où les participant-e-s peuvent exprimer leurs opinions et contribuer aux décisions Veiller à la participation inclusive de groupes diversifiés, afin que toutes les voix soient entendus		Communication	Communication des points abordés lors des réunions	MEGA	



## PRIORITÉ 1 Inciter et soutenir l'engagement citoyen et politique

N°	Mesure	Actions	Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
5	Soutenir les initiatives de la société civile et d'autres parties prenantes qui visent à améliorer l'égalité des genres	Conventions de collaboration avec des associations luxembourgeoises et organismes gestionnaires, œuvrant dans l'intérêt des femmes et/ou des hommes dans toute leur diversité, dans l'objectif de prendre en charge les frais de personnel et de fonctionnement de leurs services de consultation et/ou de leurs structures d'accueil respectives		Support	Nombre de conventions	MEGA
		Patronages et/ou subsides pour réaliser des actions ponctuelles (conférences, formations, publications, ...), promouvant l'égalité des genres et la diversité		Support	Budget alloué aux subsides, par domaine	MEGA
		Conventions ponctuelles avec des instituts de recherche ou universitaires, dans l'objectif de la réalisation d'un projet d'études ou de recherche scientifique en matière d'égalité des genres et de la diversité		Support	Budget alloué aux conventions, par domaine Taux de réalisation des objectifs	MEGA
6	Soutenir les efforts pour avancer dans l'atteinte des objectifs de développement durable	Veiller à la cohérence des politiques en vue de l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'ODD5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles		Durabilité	Suivi des indicateurs spécifiques à l'ODD5 ( <a href="https://statistiques.public.lu/fr/donnees/themes/odd.html">https://statistiques.public.lu/fr/donnees/themes/odd.html</a> )	MECB MEGA
7	Prendre en compte la dimension du genre dans la Stratégie nationale du Financement Climatique international (FCI) 2021-2025	Prise en compte transversale du genre dans le cadre du processus d'allocation de fonds dédiés à l'action climatique dans les pays en développement		Durabilité	Application des critères spécifiques ; « safequards & gender », « gender equality contribution »	MECB
8	Veiller à la mise en œuvre d'une transition juste	Implémentation du Plan national Energie et Climat (PNEC)		Durabilité	Taux de réalisation des objectifs	MECB, MECO
		Veiller à la répartition équilibrée des genres dans le « Klima-Biergerrot », afin d'apporter des perspectives diversifiées		Durabilité	Taux de représentation des femmes et des hommes	MECB
9	Avancer l'égalité entre les femmes et les hommes en politique	Mettre en œuvre des projets en vue d'une représentation égalitaire des femmes et des hommes dans les partis politiques Agir pour l'intégration transversale du genre dans les programmes politiques		Politique	Taux de participation des partis politiques au projet Taux de représentation des femmes dans les postes à décision politiques	MEGA
		Mener des campagnes de sensibilisation pour changer les perceptions et stéréotypes de genre en politique Relancer la campagne « Egalitéit liewen! » visant à promouvoir et à fidéliser l'engagement des femmes en politique		Politique	Portée des communications : Nombre de personnes atteintes par les messages (via réseaux sociaux, newsletters, etc.). Taux de représentation des femmes dans les postes de décision politique	MEGA

**PRIORITÉ 2 ► 20 MESURES****Promouvoir l'égalité et la diversité**

promotion au niveau de l'enfance et de la jeunesse

promotion dans la recherche

promotion dans l'emploi

promotion dans l'entrepreneuriat

promotion au niveau local

La **lutte contre les discriminations de genre** est un enjeu crucial pour atteindre l'égalité et l'autonomisation de tous les individus, indépendamment de leur genre. Elle repose sur plusieurs éléments clés, dont la **promotion de l'égalité des genres et de la diversité**. Cette promotion est un pilier central des activités du MEGA et du présent PAN, et elle est essentielle pour créer des environnements inclusifs et équitables. Viser l'égalité des genres signifie offrir les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes, dans toute leur diversité.

Au niveau local, il est important de promouvoir l'égalité des genres dans les communes, afin de créer des communautés inclusives et équitables. À ce niveau, la collaboration avec les organisations locales est essentielle, incluant l'accès égal aux opportunités et à la prise de décision dans tous les domaines. Pour les entreprises, promouvoir l'égalité des genres et la diversité aboutit à une meilleure productivité, compétitivité et rentabilité.

Enfin, l'abolition des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, aussi bien dans l'éducation que dans l'orientation professionnelle, a une grande influence sur le choix des parcours scolaires et de carrière, raison pour laquelle il est crucial de les combattre.

La promotion de l'égalité et de la diversité se fait par l'application des outils du **gender mainstreaming**, c'est-à-dire l'intégration transversale du genre dans toute planification de projet ou de politique. Les **formations** sont un autre élément de base primordial pour créer des environnements inclusifs et équitables, et par conséquent un pilier important de ce PAN.

Pour y parvenir, les ministères et institutions compétents s'engagent à :

**CONCEPTS**

- 10 Promouvoir l'intégration transversale du genre dans toute politique (« *gender mainstreaming* »)
- 11 Agir en faveur de la promotion et de la gestion de la diversité
- 12 Développer et mettre en œuvre des programmes de formation engageants, visant à améliorer les compétences en matière d'égalité et de diversité

**NIVEAU LOCAL**

- 13 Motiver les communes à élaborer une politique proactive à l'égalité et à la diversité
- 14 Faciliter l'échange et l'accès aux informations par la création d'une plateforme d'échange à disposition des communes et de leurs parties prenantes

**ÉDUCATION ET JEUNESSE**

- 15 Promouvoir l'égalité des genres et la diversité à l'école et lutter concrètement et durablement contre les stéréotypes sexués et les discriminations de genre
- 16 Promouvoir l'égalité des genres et la représentation paritaire dans la vie quotidienne et professionnelle des jeunes
- 17 Renforcer la formation continue des enseignant-e-s et des élèves à la lutte contre les stéréotypes sexués, ainsi qu'à l'égalité des genres

**RECHERCHE**

- 18 Promouvoir l'égalité dans domaine de la recherche à travers des campagnes de sensibilisation et des événements dédiés

## EMPLOI / ENTREPRENEURIAT

- 19 Renforcer l'engagement politique en faveur de l'égalité salariale
- 20 Étendre la participation des entreprises au programme des *Actions positives*
- 21 Favoriser les échanges de bonnes pratiques relatives à l'égalité et à la diversité en entreprise
- 22 Prendre en compte les discriminations intersectionnelles en entreprise
- 23 Rendre visible les compétences des femmes dans la prise de décision
- 24 Soutien des réseaux et fédérations agissant en faveur de l'entrepreneuriat féminin
- 25 Mise en avant et promotion de l'égalité et de la diversité dans l'écosystème start-up et scale-up
- 26 Éveil, promotion de l'esprit d'entreprise et développement d'intérêt
- 27 Soutien pour l'allocation de microcrédits
- 28 Étudier la dynamique entrepreneuriale
- 29 Promotion d'initiatives et études visant à sensibiliser le public à l'égard de l'égalité des genres et à soutenir les femmes actives dans le domaine de la Propriété Intellectuelle



AGIR POUR L'ÉGALITÉ

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

MISE EN ŒUVRE



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
10	Promouvoir l'intégration transversale du genre dans toute politique (« gender mainstreaming »)	Sensibiliser sur la nécessité de l'intégration du genre dans toute politique par un cycle de conférences thématiques visé aux expert-e-s et au grand public	 	Gender mainstreaming	Nombre de participant-e-s Couverture médiatique (Nombre d'articles, mentions dans les médias, ou partages sur les réseaux sociaux)	MEGA	
		Mettre à disposition des outils facilitant l'application de l'approche intégrée du genre : ✗ élaborer une formation « gender mainstreaming » et un flyer ✗ élaborer un toolkit (checklists et guides) pour l'application du « gender mainstreaming »	 	Gender mainstreaming	Nombre d'utilisateurs du toolkit Taux de satisfaction des utilisateurs-rices	MEGA	
11	Agir en faveur de la promotion et de la gestion de la diversité	Réaliser des campagnes (organisation d'ateliers et de séminaires, création de contenus éducatifs pour un public large) pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité, et déconstruire les stéréotypes	 	Diversité	Cadre établi	MEGA	
		Définir et publier des bonnes pratiques en matière de promotion de la diversité	 	Diversité	Nombre de bonnes pratiques publiées	MEGA	
		Remplir le baromètre de la diversité	 	Diversité	Baromètre rempli	MEGA	
		Inciter les ministères, administrations, entreprises et les communes à signer la <i>Charte de la diversité Lëtzebuerg</i>	 	Diversité	Nombre d'adhérents à la charte de la diversité	MEGA	
		Rédiger les offres d'emploi de la fonction publique en utilisant un langage inclusif	 	Diversité	Adaptation des offres d'emploi	MFP	



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
12	Développer et mettre en œuvre des programmes de formation engageants, visant à améliorer les compétences en matière d'égalité et de diversité	Coordonner l'offre et la demande des formations en matière d'égalité entre les genres et de diversité :		Formations	Taux de satisfaction des utilisateurs	MEGA	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ établir un plan d'action pour les formations en matière d'égalité entre les genres et de la diversité</li> <li>✗ adapter et standardiser les formations du MEGA aux nouvelles missions sur l'égalité et la diversité, ainsi qu'aux besoins de la société</li> <li>✗ maintenir un catalogue des formations (megacatalogue.lu)</li> <li>✗ former les formateurs-rices</li> <li>✗ évaluer les formations et établir un système de certification</li> <li>✗ inclure des évaluations pré- et post formation pour mesurer les changements de perception et d'attitude</li> </ul>					
		Organiser des formations de sensibilisation sur le rôle de la /du délégué-e à l'égalité du personnel		Formations	Nombre/taux de délégué-es formé-es	MFP, MEGA	
		Sensibiliser les directions, les responsables hiérarchiques et les ressources humaines de la fonction publique aux thèmes de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion par des interventions ponctuelles d'experts		Formations	Nombre de participant-e-s	MFP, MEGA	
		Sensibiliser les personnes travaillant sur le patrimoine culturel à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la violence domestique, y compris dans l'éducation formelle et non formelle		Formations	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MEGA	Différents partenaires du secteur
13	Motiver les communes à élaborer une politique proactive à l'égalité et à la diversité	Prospection de communes en vue d'une collaboration ; pérennisation des collaborations existantes		Niveau local	Nombre de communes signant une convention avec le MEGA	MEGA	
		Fournir un guide sur l'élaboration d'un plan d'action local aux communes		Niveau local	Nombre d'utilisateurs-rices du guide	MEGA SYVICOL	
		Sensibiliser les communes à signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale		Niveau local	Nombre de communes signataires de la charte		
		Création d'un système de labelling pour les communes méritantes, valorisant différents niveaux d'engagement		Niveau local	Nombre de communes participant au programmes de labelling	MEGA	



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
14	Faciliter l'échange et l'accès aux informations par la création d'une plateforme d'échange à disposition des communes et de leurs parties prenantes	Amélioration du site internet megacommunes.lu par une augmentation de bonnes pratiques publiées, promotion du site megacatalogue.lu		Niveau local	Nombre de visiteurs-rices sur le site	MEGA	
		Organisation d'une conférence annuelle pour toute personne impliquée dans la promotion de l'égalité des genres au niveau local (présentation de bonnes pratiques, workshops, échanges, etc)		Niveau local	Nombre de participant-e-s Taux de satisfaction des participant-e-s	MEGA	
		Implication des délégué-e-s et renforcement de leurs droits et devoirs		Niveau local	Adaptation du règlement grand-ducal (RGD 11/09/2006, RGD 05/03/2004)	MEGA	
		Évaluer des stratégies pour renforcer l'impact des commissions consultatives à l'égalité, p.ex. par des formations et la mise en place d'un réseau pour l'échange de bonnes pratiques		Niveau local	Nombre de formation organisées Taux de satisfaction des membres	MEGA	
15	Promouvoir l'égalité des genres et la diversité à l'école et lutter concrètement et durablement contre les stéréotypes sexués et les discriminations de genre	Organiser annuellement un festival de l'égalité, thématiser l'égalité des genres dans le cadre de manifestations organisées à l'attention d'un jeune public et mettre à disposition une boîte à outils aux jeunes et à leurs encadrants pour aborder la thématique de l'égalité entre les genres (megacatalogue.lu)		Education/ Jeunesse	Nombre d'événements, d'ateliers Nombre de participant-e-s Nombre de réservations et commandes de matériel	MEGA	
		Réaliser des conventions ponctuelles avec des institutions luxembourgeoises promouvant l'égalité et la diversité dans l'éducation		Education/ Jeunesse	Nombre de conventions Budget alloué aux conventions, par domaine	MEGA	
		Élaborer du matériel pédagogique pour l'enseignement fondamental et des manuels et matériels didactiques véhiculant de façon implicite une culture des valeurs		Education/ Jeunesse	Mise à disposition du matériel	MENEJ (SCRIPT)	
		Élaborer des ateliers et participer à des événements au sujet de l'égalité, notamment des stéréotypes de genre, qui thématisent et sensibilisent à la violence genrée dans les écoles, à la violence psychologique et par rapport aux nouveaux médias		Education/ Jeunesse	Nombre d'événements, d'ateliers Nombre de participant-e-s	MEGA	
		Faire découvrir l'histoire des droits des femmes aux jeunes via des formations et des événements		Education/ Jeunesse	Nombre d'événements, d'ateliers Nombre de participant-e-s	MEGA	



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur	
16	Promouvoir l'égalité des genres et la représentation paritaire dans la vie quotidienne et professionnelle des jeunes	Organiser des événements de découverte dans les entreprises et sur les professions atypiques pour les jeunes en vue de la diversification des choix professionnels	 	Education/ Jeunesse	Nombre d'événements Nombre de participant-e-s	MEGA		
		Développer des stratégies, mesures et projets pour attirer du personnel socio-éducatif masculin, en coopération avec les acteurs de l'éducation non-formelle	 					
		Développer la plateforme equall.lu et son utilisation par la mise en place d'une nouvelle série de <i>role-models</i>	  	Education/ Jeunesse	Nombre d'ateliers Nombre de participant-e-s	MEGA MENEJ (SCRIPT)		
		Sensibiliser les acteurs concernés à promouvoir un recrutement équilibré du personnel professionnel encadrant les enfants et les jeunes pour équilibrer le nombre d'employés féminins et masculins travaillant avec des enfants et des jeunes	 	Education/ Jeunesse	Taux de représentation au niveau du personnel enseignant	MENEJ (SCRIPT)	IFEN	
17	Renforcer la formation continue des enseignant-e-s et des élèves à la lutte contre les stéréotypes sexués, ainsi qu'à l'égalité des genres	Élaborer une offre de formations continues pour les enseignant-e-s sur la lutte contre les stéréotypes sexués	 	Education/ Jeunesse	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MENEJ (SCRIPT)	IFEN	
		Former les formateurs-rices: développer l'offre de formation du MEGA sur l'égalité des genres afin que les élèves du LTPES, une fois en activité dans les professions sociales, transmettent ces apprentissages aux jeunes générations	 	Education/ Jeunesse	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MEGA		
18	Promouvoir l'égalité des genres dans le domaine de la recherche à travers des campagnes de sensibilisation et des événements dédiés	Réaliser des campagnes de sensibilisation pour une meilleure représentation des femmes dans le domaine de la recherche et des sciences ainsi que la déconstruction de stéréotypes (p.ex. la campagne « Women & Girls in Science »)	  	Recherche	Couverture médiatique (Nombre d'articles, mentions dans les médias, ou partages sur les réseaux sociaux)	Différents acteurs de la recherche	MEGA MESR	
		Créer des programmes de mentorat pour les jeunes chercheuses, dans l'objectif de les accompagner dans leur carrière scientifique Développer des programmes de formation en leadership pour encourager les femmes à postuler à des postes de direction	  	Recherche	Nombre de participant-e-s	Différents acteurs de la recherche	MEGA	



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
19	Renforcer l'engagement politique en faveur de l'égalité salariale	Analyser l'introduction dans la législation nationale des marchés publics d'un critère exigeant une preuve de l'égalité salariale		Emploi	Rapport d'analyse	MEGA	
		Renforcer le cadre législatif en matière de transparence salariale et de progression de carrière		Emploi	Avancement dans le processus de transposition de la directive européenne 2023/970	MT	
		Sensibiliser les employeurs et les travailleurs sur l'importance de l'égalité salariale et la transparence de l'avancement des carrières	  	Emploi	Nombre d'événements de sensibilisation	MEGA	
		Organiser des formations aux biais inconscients dans les systèmes de rémunération et de carrière pour les employeurs		Emploi	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MEGA	
20	Étendre la participation des entreprises au programme des Actions positives	Organiser un hackathon avec des experts en gestion de salaires en vue de l'adaptation de l'outil Logib	 	Emploi	Cahier des charges pour l'amélioration de l'outil Logib	MEGA	
		Sensibiliser davantage les établissements publics à la participation au programme des Actions positives		Emploi	Nombre d'établissements publics adhérant au programme des Actions positives	MEGA	
21	Favoriser les échanges de bonnes pratiques relatives à l'égalité et à la diversité en entreprise	Réseauter les parties prenantes		Emploi	Nombre de participant-e-s aux événements de réseautage	MEGA	
		Implication des délégué-e-s à l'égalité et renforcement de leurs droits et devoirs		Emploi	Adaptation du règlement grand-ducal (RGD 11/09/2006, RGD 05/03/2004)	MEGA	MT



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
22	Prendre en compte des discriminations intersectionnelles en entreprise	Inciter les entreprises à se fixer des objectifs volontaires pour une représentation paritaire		Emploi	Nombre d'entreprises engagées	MEGA	
		Inciter les entreprises à signer la <i>Charte de la diversité Lëtzebuerg</i>	 	Emploi	Nombre d'adhérants à la charte de la diversité	MEGA	
23	Rendre visible les compétences des femmes dans la prise de décision	Continuer les efforts d'information et de sensibilisation auprès des demandeurs-eresses potentielles, à savoir les dirigeant-e-s d'entreprises et d'associations		Emploi	Taux de représentation	MEGA	
		Soutenir le leadership féminin par des workshops de supervision	  	Emploi	Taux de participation	MFP	
		Continuer les efforts pour déconstruire l'image du style de direction « masculin »	  	Emploi	Taux de représentation dans les postes à responsabilité	MEGA	
		Montrer aux jeunes filles des rôles-modèles féminins en matière de prise de décision	  	Emploi	Taux de participation aux événements	MEGA	
24	Soutien des réseaux et fédérations agissant en faveur de l'entrepreneuriat féminin	Accompagnement individuel des porteurs de projets. Prise en compte du genre, et d'autres aspects socio-économiques tels que le niveau de formation, la situation familiale, les ressources financières ou encore l'expérience professionnelle	   	Entrepreneuriat	Nombre de projets soutenus	MECO	
25	Mise en avant et promotion de l'égalité et de la diversité dans l'écosystème start-up et scale-up	Organisation annuelle du prix européen féminin « EIC Prize for Women Innovators »		Entrepreneuriat	Evenement organisé	MECO	
26	Éveil, promotion de l'esprit d'entreprise et développement d'intérêt	Organisations d'événements (roadshows, concours, manifestations) pour promouvoir le nouveau droit d'établissement et la promotion de l'écosystème entrepreneurial		Entrepreneuriat	Nombre d'événements organisés	MECO	
		Mise en place de mesures de soutien pour l'entrepreneuriat inclusif auprès des populations sous-représentées dans l'écosystème de la création d'entreprises, comme les femmes, les jeunes ou les immigrés					
		Organisations de séminaires, de conférences, de journées « Création et reprise d'entreprise » et de formations					



## PRIORITÉ 2 Promouvoir l'égalité et la diversité

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
27	Soutien pour l'allocation de microcrédits	Accompagnement individualisé pour les projets de création ou de développement d'entreprise Soutien du projet « microlux »		Entrepreneuriat	Nombre de projets soutenus	MECO	
28	Étudier la dynamique entrepreneuriale	Participation au « Global Entrepreneurship Monitor » Évaluation annuelle de l'activité entrepreneuriale, des aspirations et des attitudes des individus à travers un large nombre de pays	 	Entrepreneuriat	Statistiques publiées Taux de représentation au niveau des indicateurs pertinents	MECO	
		Établissement de statistiques concernant l'octroi des autorisations d'établissement		Entrepreneuriat	Nombre d'autorisations d'établissement par genre et secteur d'activité	MECO	
29	Promotion d'initiatives et études visant à sensibiliser le public à l'égard de l'égalité des genres et à soutenir les femmes actives dans le domaine de la Propriété Intellectuelle	Publication des études menées au niveau européen et international sur ces thématiques Organisation de conférences et/ou événements visant à présenter et sensibiliser ces questions au public	 	Propriété intellectuelle	Nombre de publications	MECO	

**PRIORITÉ 3 ► 26 MESURES****Encourager le développement d'une société plus égalitaire**

collecte de données

égalité dans la culture

égalité dans le sport

égalité dans les médias

égalité dans le transport

égalité au niveau des infrastructures

égalité dans la défense

égalité au niveau digitalisation/IA

égalité dans la santé

égalité au niveau de l'accueil

égalité dans le domaine des finances

égalité et normalisation

En complément aux mesures citées plus haut, **l'encouragement d'une société plus égalitaire** se fait par la mise en place de politiques publiques qui visent l'égalité dans tous les aspects de la vie sociale.

Dans le domaine de la culture, il s'agit par exemple de soutenir des initiatives culturelles qui valorisent la diversité et l'inclusion. Dans le domaine du sport, il est important de promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans les activités sportives ainsi qu'au sein des organisations.

De même, en ce qui concerne la santé, une approche sensible au genre permet de fournir des soins équitables et efficaces, en tenant compte des besoins spécifiques de chaque individu, tant au niveau de la prévention, qu'au niveau des soins et de la recherche médicale.

Pour promouvoir l'égalité dans les médias, il importe d'encourager une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les médias locaux et de soutenir des projets médiatiques qui luttent contre les stéréotypes de genre, dans l'objectif de refléter fidèlement la diversité de la société et de promouvoir l'inclusion.

L'égalité dans le domaine du transport est un aspect fondamental pour garantir une société inclusive et équitable. En effet, les infrastructures de transport jouent un rôle clé dans la mobilité des individus, leur accès aux opportunités économiques, éducatives et sociales, ainsi que dans leur qualité de vie globale. De même, au niveau des infrastructures, l'égalité revêt une importance particulière, car les infrastructures influencent directement la qualité de vie des individus et leur accès aux opportunités. Pourtant, les besoins spécifiques des femmes et des hommes sont souvent négligés dans la planification et la conception des infrastructures, ce qui peut entraîner des inégalités persistantes.

Bien que l'intelligence artificielle ait le potentiel de transformer de nombreux aspects de notre société, il est crucial de s'assurer que cette transformation se fait de manière équitable et inclusive. L'intelligence artificielle peut avoir un impact sur l'emploi, dans la mesure où des emplois traditionnellement occupés par des femmes sont plus vulnérables à l'automatisation, effectuée par une reprise par l'intelligence artificielle. La prise de conscience du risque de biais de genre, pouvant conduire à des discriminations, est importante.

Afin de baser les choix des politiques et le suivi des projets sur des données, il est important de s'outiller de données qualitatives ségréguées par sexe. Pour ce faire, l'Observatoire de l'égalité entre les genres sera continuellement développé. La base de données existante constitue un outil performant pour analyser les défis spécifiques rencontrés par les femmes, en particulier par rapport à leur situation socio-économique et le risque élevé de pauvreté.

### Pour y parvenir, les ministères et institutions compétents s'engagent à :

#### DONNÉES

- 30 Outiller les politiques et le grand public en statistiques ségréguées par genre, en favorisant l'approche intersectionnelle

#### SANTÉ

- 31 Promouvoir le droit à la santé et la santé des femmes

**CULTURE**

- 32 Poursuivre les efforts en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la culture, afin de sensibiliser, de viser et de promouvoir une représentation paritaire
- 33 Lutter contre les stéréotypes sexués et le sexisme dans le domaine de la culture
- 34 Valoriser le patrimoine culturel féminin au Luxembourg

**SPORT**

- 35 Mettre en place une stratégie et un plan d'action pour l'égalité entre les genres dans le sport

**MÉDIAS**

- 36 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité dans et par les médias

**TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES**

- 37 Promouvoir l'égalité des genres dans le domaine du transport
- 38 Intégrer la dimension du genre dans la planification, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des infrastructures

**NOUVELLES TECHNOLOGIES, IA**

- 39 Promouvoir l'accès égalitaire aux nouvelles technologies, aussi bien au niveau de l'acquisition de compétences de base qu'au niveau de l'emploi, notamment pour les spécialistes en IT
- 40 Sensibiliser sur le biais de genre et l'utilisation éthique de l'intelligence artificielle
- 41 Démystifier l'intelligence artificielle et rapprocher les communautés plus éloignées de l'IA, en offrant aux femmes l'opportunité de se retrouver entre elles

**DÉFENSE, POLITIQUE INTERNATIONALE**

- 42 Promouvoir un environnement inclusif et une représentation égalitaire au niveau de la défense
- 43 Mise en place de formations systématiques sur les thématiques liées aux droits des femmes et à l'égalité des genres pour tou-te-s les agent-e-s de l'Armée et de la Direction de la défense
- 44 Promouvoir l'importance de la participation pleine et égalitaire des femmes et des questions de genre dans le domaine de la défense
- 45 Protéger et promouvoir l'égalité des genres dans les organisations internationales et régionales
- 46 Viser une meilleure représentation des femmes en politique internationale

**ACCUEIL**

- 47 Soutenir la compréhension à la fois des demandeurs de protection internationale (DPI) et des bénéficiaires de protection internationale (BPI) de leurs droits et devoirs. Les aider à participer de manière plus autonome à la vie de la société d'accueil : leur transmettre des informations sur le vivre-ensemble au Luxembourg
- 48 Encadrer les DPI sur les aspects de violence
- 49 Encourager les personnes dans leur développement individuel
- 50 Informer les citoyen-ne-s sur leurs droits et obligations

**FINANCES**

- 51 Encourager plus de femmes à rejoindre le secteur financier, surtout au niveau senior. Assurer que les produits et services financiers répondent aux besoins spécifiques et aux aspirations des femmes

- 52 Réduire la charge fiscale proportionnellement plus élevée grevant le revenu réalisé par l'autre conjoint (appelé communément « secondary earner »)

#### NORMALISATION

- 53 Veiller à la prise en compte des genres dans l'élaboration de normes

#### PROTECTION DES CONSOMMATEURS

- 54 S'engager pour une approche cohérente de l'égalité des genres dans les politiques des consommateurs

#### TOURISME

- 55 Promouvoir un tourisme inclusif et accessible à toutes et à tous



AGIR POUR L'ÉGALITÉ

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

MISE EN ŒUVRE



### PRIORITÉ 3

## Encourager le développement d'une société plus égalitaire

N°	Mesure	Actions	Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur	
30	Outiller les politiques et le grand public en statistiques ségréguées par genre	Renforcer les statistiques hommes-femmes en rajoutant d'autres domaines, sous-domaines ou indicateurs pertinents (p.ex. les domaines de la culture, des finances, du sport, la violence basée sur le genre) au niveau de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres	  	Données	Taux d'utilisation des statistiques Nombre de factsheets thématiques publiés	MEGA	
		Sensibiliser sur la collecte de données ségréguées par sexe et sur l'importance d'une approche intersectionnelle					
		Améliorer la communication par la publication de notes thématiques d'intérêt général					
		Analyser les facteurs déterminant la situation socio-économique des femmes et des hommes (revenu, accès à l'éducation, accès aux soins de santé, participation au marché du travail, impact de la violence fondée sur le genre, responsabilités domestiques), tout en appliquant une approche intersectionnelle	  	Données	Recommandations visant à réduire les inégalités de genre et améliorer les conditions de vie des femmes	MEGA	
		Intégration de données non-binaires au niveau de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres	  	Données	Données non-binaires intégrées	MEGA	
		Suivi de la représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des entreprises avec participation de l'État		Données	Publication annuelle du taux de représentation	MEGA	
31	Promouvoir le droit à la santé et la santé des femmes	Recueil de données sur la représentation des femmes et des hommes dans la programmation d'institutions culturelles ainsi que sur la répartition dans différents domaines professionnels du secteur culturel luxembourgeois		Données	Publication du taux de représentation	MEGA	MCULT
		Publication des chiffres-clés sur les salaires, postes à responsabilité et temps partiels au sein de la fonction publique		Données	Publication annuelle	MFP	
		Sensibiliser le grand public aux sujets qui touchent à la santé des femmes, par exemple: endométriose, ménopause, droits sexuels et reproductifs, différences entre les femmes et les hommes dans différentes pathologies, santé mentale des femmes et des jeunes filles	  	Santé	Nombre d'événements Taux de participation	M3S	MEGA
	Sensibiliser à l'importance de considérer le genre en matière de santé par l'étude « Gender matters in health »	  	Santé	Portée des communications	MEGA		



### PRIORITÉ 3

## Encourager le développement d'une société plus égalitaire

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
32	Poursuivre les efforts en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la culture afin de sensibiliser, de viser et promouvoir une représentation paritaire	Appliquer une communication publique inclusive par la mise en place d'un guide pratique interne Respecter la charte de déontologie pour les structures culturelles Veiller à une représentation paritaire des sexes au sein des conseils d'administration des établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la Culture	 	Culture	Taux de représentation de femmes dans les conseils d'administration des établissements publics sous la tutelle du ministère de la Culture	MCULT	
33	Lutter contre les stéréotypes sexués et le sexisme dans le domaine de la culture	Encourager la production, la distribution et la diffusion du travail des femmes, ainsi que leur participation et la jouissance de l'art et du patrimoine culturel	   	Culture	Taux de participation des femmes dans le secteur culturel	MEGA	
34	Valoriser le patrimoine culturel féminin au Luxembourg	Encourager les initiatives qui contribuent à mettre en lumière l'histoire et l'héritage culturel féminin au Luxembourg	  	Culture	Portée des communications	MEGA	Différents partenaires du secteur
35	Mettre en place une stratégie et un plan d'action pour l'égalité entre les genres dans le sport	Développement et mise en œuvre d'une stratégie et d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les genres dans le sport au Luxembourg	   	Sport	Mise en place d'un plan d'action	MSP	
		Adaptation des offres de formations des coaches et dirigeants de clubs et fédérations aux thèmes de l'égalité des genres et de la diversité		Sport	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	INAPS - Division encadrement et impact individuel	
36	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité dans et par les médias	Assurer/encourager la couverture médiatique des questions d'égalité de sexes et de la diversité		Médias	Mise en place d'un plan d'action	MEGA	
		Promotion de pratiques de reportages et publicités sensibles au genre et exempts de stéréotypes	 	Médias	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MEGA	



### PRIORITÉ 3

## Encourager le développement d'une société plus égalitaire

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
37	Promouvoir l'égalité des genres dans le domaine du transport	Lancer des campagnes de sensibilisation à l'égalité des genres et au respect mutuel dans les transports publics		Transport et infrastructures	Portée des communications : Nombre de personnes atteintes par les messages (via réseaux sociaux, newsletters, etc.).	MMTP	MEGA
		Former le personnel (conducteurs, contrôleurs, agents de sécurité) aux questions de respect de la diversité, de la lutte contre le harcèlement et les discriminations		Transport et infrastructures	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MMTP	MEGA
		Organiser des ateliers sur la mobilité inclusive pour sensibiliser aussi bien les usagers que les acteurs du transport	 	Transport et infrastructures	Nombre d'ateliers Nombre de participant-e-s	MMTP	MEGA
38	Intégrer la dimension du genre dans la planification, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des infrastructures	Création d'un groupe de travail sur l'accessibilité et le design inclusif avec l'objectif : ✗ d'adapter les infrastructures pour répondre aux besoins spécifiques des femmes ✗ d'améliorer l'éclairage et la signalisation dans les zones sensibles pour rendre les déplacements plus sûrs, notamment le soir	 	Transport et infrastructures	Nombre de réunions tenues Actions définies	MMTP	MEGA
39	Promouvoir l'accès égalitaire aux nouvelles technologies, aussi bien au niveau de l'acquisition de compétences de base qu'au niveau de l'emploi, notamment pour les spécialistes en IT	Collaborer avec le Service des médias, de la connectivité et de la politique numérique (SMC) du ministère d'État pour mettre en œuvre les mesures figurant dans le plan d'action pour la décennie numérique	  	Nouvelles technologies	DESI Index	SMC	MEGA
		Promouvoir une économie numérique plus inclusive et combler l'écart entre les genres dans les secteurs technologiques et numériques en offrant des formations, des actions de sensibilisation et du soutien aux femmes	 	Nouvelles technologies	Nombre d'ateliers, d'événements Nombre de participant-e-s	MEGA	
40	Sensibiliser sur le biais de genre et l'utilisation éthique de l'intelligence artificielle	Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie IA nationale au sein du Comité interministériel des politiques numériques (CIPN)		IA	Publication de la stratégie Réalisation des objectifs de la stratégie	SMC	MEGA
		Sensibiliser sur la thématique de l'éthique et des biais dans le digital dans l'éducation scolaire et dans des nouveaux cours de formation continue en collaboration avec les acteurs concernés  Adapter continuellement l'offre du MEGA sur base du curriculum du SCRIPT	 	IA	Nombre d'ateliers réalisés	MEGA	MENEJ (SCRIPT) DLH



### PRIORITÉ 3

## Encourager le développement d'une société plus égalitaire

N°	Mesure	Actions	Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur	
41	Démystifier l'intelligence artificielle et rapprocher les communautés plus éloignées de l'IA, en offrant aux femmes l'opportunité de se retrouver entre elles	Organiser des sessions d'accompagnement pour les femmes en reconversion et en insertion dans les IT	  	IA	Taux de participation	SMC	
		Inspirer des filles et femmes aux attraits des métiers du digital lors des Journées européennes et internationales « Women in digital » et « Girls in digital »	  	IA	Taux de participation	SMC	
		Soutenir et promouvoir la Business intelligence Academy pour femmes non-tech	 	IA	Taux de participation	SMC	
		Organiser des groupes de support « women only » pour la formation Elements of AI Luxembourg	 	IA	Taux de participation	SMC	MENEJ
42	Promouvoir un environnement inclusif et une représentation égalitaire au niveau de la défense	S'engager au niveau de l'ensemble de la Direction de la Défense de ne pas participer à des « manels », à savoir des panels où seuls des hommes sont présents S'engager à assurer une représentation inclusive lors des entretiens d'embauche Utiliser le langage sensible au genre neutre et inclusif Objectif de parité - continuer les efforts d'augmenter le taux de féminisation au sein de la Direction de la Défense		Défense	Engagements réalisés	MAE Direction de la défense	
43	Mise en place de formations systématiques sur les thématiques liées aux droits des femmes et à l'égalité des genres pour tou-te-s les agent-e-s de l'Armée et de la Direction de la défense	Mettre en place et participer à des formations pour rendre les personnes à tous les niveaux attentives sur l'importance de la dimension de genre, que ce soit en interne ou en relation avec des acteurs externes		Défense	Nombre de formations Nombre de participant-e-s	MAE Direction de la défense Armée luxembourgeoise	
44	Promouvoir l'importance de la participation pleine et égalitaire des femmes et des questions de genre dans le domaine de la défense	Organiser des événements ciblés pour mettre en évidence l'importance de la participation pleine et égale des femmes et de l'intégration de la dimension de genre dans le domaine de la défense Participer au niveau international à des conférences axées autour du sujet des perspectives de genre Mise en oeuvre du plan d'action national « Femmes, paix et sécurité »		Défense	Taux de participation	MAE Direction de la défense Direction des affaires politiques	Armée luxembourgeoise MEGA
45	Protéger et promouvoir l'égalité des genres dans les organisations internationales et régionales	Renforcer le langage lié au genre dans les résolutions et textes élaborés dans les enceintes internationales et régionales Lutter contre le recul en matière d'égalité des genres dans les enceintes internationales et régionales Plaidoyer en faveur des droits des femmes et des filles, notamment en termes de santé sexuelle et reproductive dans les organisations internationales et européennes Faire en sorte que l'intersectionnalité soit prise en compte dans les enceintes internationales et européennes		International	Engagements réalisés	MAE Direction de la défense (pour les deux premiers points)	



### PRIORITÉ 3

## Encourager le développement d'une société plus égalitaire

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
46	Viser une meilleure représentation des femmes en politique internationale	Augmenter le nombre des femmes dans les organisations multilatérales, à tous les niveaux de responsabilité Viser une meilleure représentation des femmes au sein du corps diplomatique et dans les autres structures relevant de la politique étrangère, européenne, de coopération et de défense Rechercher la parité lors d'événements Encourager la participation active des femmes et des jeunes		International	Taux de représentation	MAE	
47	Soutenir la compréhension à la fois des demandeurs-eresses de protection internationale (DPI) et des bénéficiaires de protection internationale (BPI) de leurs droits et devoirs. Les aider à participer de manière plus autonome à la vie de la société d'accueil : leur transmettre des informations sur le vivre-ensemble au Luxembourg	Organiser des modules pour les demandeurs-eresses de protection internationale et pour les bénéficiaires de protection internationale sur des sujets tels que la diversité, les valeurs et normes, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes	 	Accueil	Nombre de participant-e-s Taux de satisfaction	MFSVA	MEGA
		Mise en place du dispositif d'autonomisation des primo-arrivant-e-s	 	Accueil	Nombre de séances d'information réalisées Taux de participation	ONA	
48	Encadrer les DPI sur les aspects de violence	Accompagner l'organisation d'ateliers interactifs axés sur divers aspects de la violence, y compris les droits des femmes, la législation luxembourgeoise, et les services de soutien disponibles	 	Accueil	Taux de participation Nombre de rencontres	MFSVA	
49	Encourager les personnes dans leur développement individuel	Encourager la mise en place de différents groupes de rencontre et de parole pour les femmes présentant un handicap (focus sur les sujets de la sexualité, l'épanouissement, la promotion, et l'autonomisation des femmes en situation de handicap)	 	Société	Taux de participation Nombre de rencontres	MFSVA	
		Continuer à encourager le travail en réseau dans le secteur du handicap sur les différentes priorités autour de la thématique de la vie affective et sexuelle en accordant une importance particulière à la détabouisation de ces sujets en lien avec une situation de handicap	 	Société	Nombre de rencontres Résultats du GT	MFSVA	
50	Informier les demandeurs-eresses de protection internationale et les bénéficiaires de protection sur leurs droits et obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	Accompagner l'organisation d'ateliers, de séances et d'espaces de parole afin d'informer le public cible des droits et devoirs et de permettre un échange	 	Société	Séances organisées Taux de participation	ONA	



### PRIORITÉ 3 Encourager le développement d'une société plus égalitaire

N°	Mesure	Actions		Domaine	Indicateurs	Acteur principal	Autre acteur
51	Encourager plus de femmes à rejoindre le secteur financier, surtout au niveau senior  Assurer que les produits et services financiers répondent aux besoins spécifiques et aux aspirations des femmes	Lancement du groupe de travail « Data of women in finance » Lancement du groupe de travail « Mentorship, sponsorship and career development » Lancement du groupe de travail « Education » Lancement du groupe de travail « Events, Communications and Talents » Lancement du groupe de travail « Definitions, Standards and Labels in Gender Finance » Lancement du groupe de travail « Gender-intelligent products & services »	   	Finances	Nombre de réunions, événements organisés	MFIN	
52	Réduire la charge fiscale proportionnellement plus élevée grevant le revenu réalisé par l'autre conjoint (appelé communément « secondary earner »)	Mise en place d'une classe d'impôt unique		Finances	Classe d'impôt mise en place	MFIN	
53	Veiller à la prise en compte des genres dans l'élaboration de normes	Organisation d'un événement de sensibilisation, p.ex. une conférence rassemblant les acteurs du secteur de la construction	 	Normalisation	Taux de participation	ILNAS	MEGA
54	S'engager pour une approche cohérente de l'égalité des genres dans les politiques des consommateurs	Engagement dans les réseaux internationaux pour l'intégration de la perspective de genre dans les politiques des consommateurs		Politique des consommateurs	Nombre de participations à des conférences, forums et ateliers internationaux sur l'égalité des genres et la politique de consommation	MA Direction de la protection des consommateurs	
55	Promouvoir un tourisme inclusif et accessible à toutes et à tous	Proposer une offre touristique pour toute la population, dans toute sa diversité, et soutenir et développer l'accessibilité des offres touristiques	 	Tourisme	Feedback des partenaires	MECO	

## En résumé

Le plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes, adapté en 2025, ce sont :

**3**  
PRIORITÉS



**6**  
OBJECTIFS



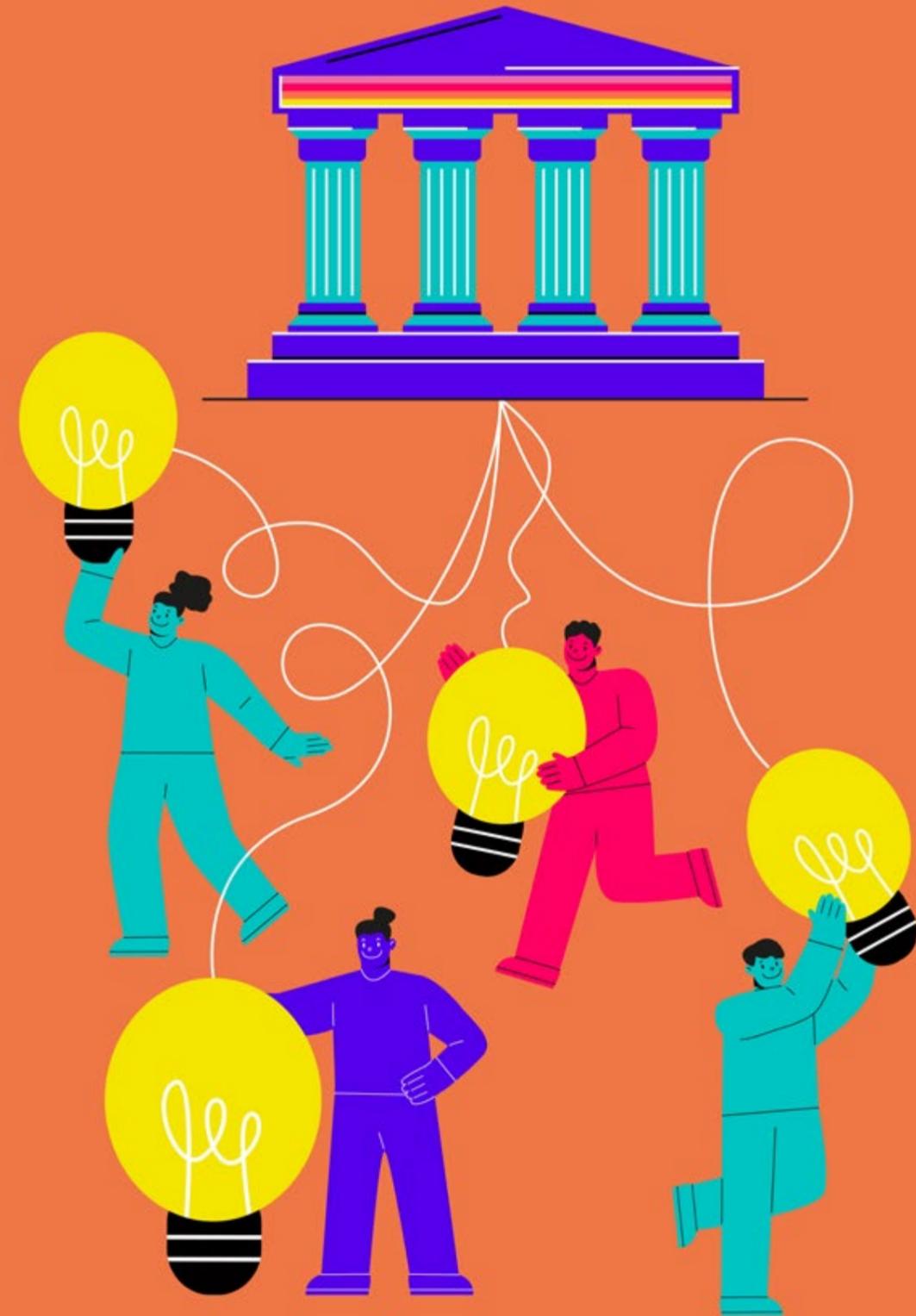
**55**  
MESURES



**109**  
ACTIONS



**16**  
MINISTÈRES  
CONTRIBUANTS



AGIR POUR L'ÉGALITÉ

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

MISE EN ŒUVRE

# Définitions

## Gender Mainstreaming

Le « gender mainstreaming » est une approche stratégique, visant à intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques, programmes et actions, à tous les niveaux et à toutes les étapes, par les institutions publiques et privées, de manière à garantir que les besoins, les intérêts et les expériences des femmes et des hommes, dans toutes leur diversité, soient pris en compte de manière égale, afin de promouvoir l'égalité des genres et d'éliminer les inégalités entre les genres.

## Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un concept théorique, qui reconnaît que les discriminations interagissent de manière complexe et interdépendante, créant des expériences uniques de discrimination pour les individus qui appartiennent à un ou plusieurs groupes marginalisés. L'intersectionnalité est donc essentielle pour une compréhension approfondie des inégalités sociales et pour informer sur les efforts visant à les combattre de manière efficace et inclusive.

## Diversité

La diversité fait référence à la variété des caractéristiques et des identités présentes au sein de la société. Cela englobe non seulement la diversité de genre, mais aussi la diversité ethnique, culturelle, religieuse, linguistique, socio-économique, ainsi que d'autres aspects tels que l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et les opinions politiques.

Dans le contexte de l'égalité des genres, la diversité fait référence à la variété des identités de genre et des expressions de genre présentes dans une société donnée. Cela inclut non seulement les femmes et les hommes, mais aussi les personnes non binaires, transgenres et genderqueer, ainsi que toute autre personne, dont l'identité de genre ne correspond pas aux normes binaires traditionnelles.

## LGBTIQ+

L'acronyme « LGBTIQ+ » est utilisé pour désigner la communauté des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexes, ainsi que d'autres personnes dont l'identité de genre ou l'orientation sexuelle ne correspond pas aux normes traditionnelles. Il est important de noter que la communauté « LGBTIQ+ » est diversifiée et que chaque lettre de l'acronyme représente une expérience et une identité distincte au sein de cette communauté.

## Sexe et genre

Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui distinguent les hommes des femmes. Cependant, il convient de noter que certaines personnes naissent avec des variations biologiques qui ne correspondent pas strictement à ces catégories binaires, telles que les personnes intersexes.

Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qui sont considérés comme appropriés pour les hommes et les femmes dans une société donnée. Le genre est lié à l'identité personnelle et à l'expression de soi. Le genre est souvent catégorisé en masculin et féminin, mais il existe également une diversité d'identités de genre au-delà de cette binarité, telles que les personnes non binaires, transgenres, genderqueer, etc.

Ce plan s'adresse aux femmes et aux hommes dans toute leur diversité. Cependant, le terme « genre » est utilisé de manière appropriée selon le contexte.

## Langage inclusif

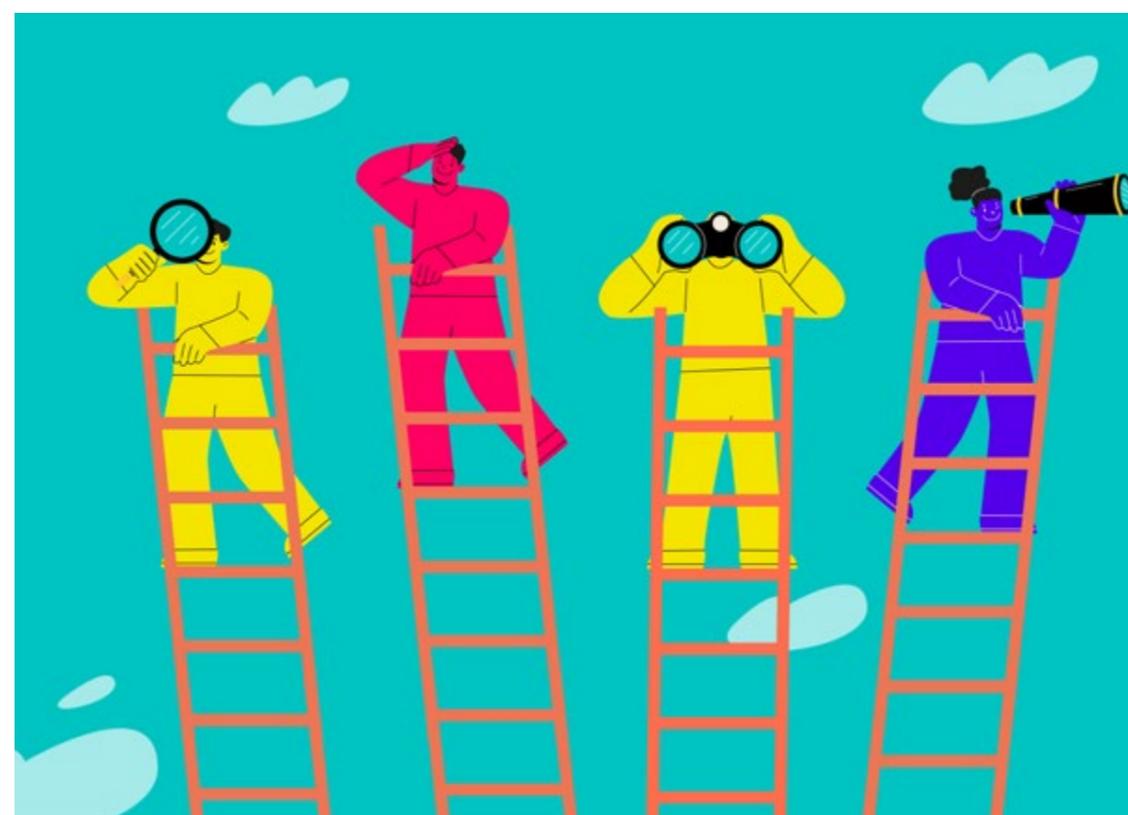
Un « langage inclusif » cherche à inclure toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique ou de toute autre caractéristique. Il vise à éviter l'exclusion ou la marginalisation de certains groupes, en utilisant des formulations qui ne favorisent pas un genre ou un groupe spécifique par rapport à un autre. L'objectif du langage inclusif est de refléter la diversité et la pluralité des individus, tout en évitant les stéréotypes et les préjugés associés à certains mots ou expressions. Cela contribue à créer un environnement plus égalitaire et respectueux pour tou·te·s.



# Liste des abréviations

<b>BPI</b>	Bénéficiaire de protection internationale
<b>CIPN</b>	Comité interministériel des politiques numériques
<b>DESI</b>	Digital Economy and Society Index
<b>DLH</b>	Digital Learning Hub
<b>DPI</b>	Demandeur de protection internationale
<b>IA</b>	Intelligence artificielle
<b>ILNAS</b>	Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et de la qualité des produits et services
<b>IFEN</b>	Institut de Formation de l'Éducation Nationale
<b>INAPS</b>	Institut national de l'activité physique et des sports
<b>MA</b>	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Viticulture
<b>MAE</b>	Ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur
<b>MCULT</b>	Ministère de la Culture
<b>MECB</b>	Ministère de l'Environnement, du Climat et de la Biodiversité
<b>MECO</b>	Ministère de l'Économie
<b>MEGA</b>	Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité
<b>MENEJ</b>	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
<b>MESR</b>	Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur
<b>MFIN</b>	Ministère des Finances

<b>MFP</b>	Ministère de la Fonction publique
<b>MFSVA</b>	Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil
<b>MMTP</b>	Ministère de la Mobilité et des Travaux Publics
<b>MSP</b>	Ministère des Sports
<b>MT</b>	Ministère du Travail
<b>M3S</b>	Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale
<b>ONA</b>	Office national de l'Accueil
<b>SCRIPT</b>	Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques
<b>SMC</b>	Service des médias, de la connectivité et de la politique numérique





LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité des genres  
et de la Diversité